



HAL
open science

Le personnel de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône pendant les Trente Glorieuses (1945-1966) : de la croissance à la crise

Cyril Bonfils-Guillaud

► To cite this version:

Cyril Bonfils-Guillaud. Le personnel de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône pendant les Trente Glorieuses (1945-1966) : de la croissance à la crise. Histoire. Université de Lyon, 2018. Français. NNT : 2018LYSE2054 . tel-01938221

HAL Id: tel-01938221

<https://theses.hal.science/tel-01938221>

Submitted on 28 Nov 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



N° d'ordre NNT : 2018LYSE2054

THESE de DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE LYON

Opérée au sein de

L'UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2

ED 483 Sciences sociales

Discipline : Histoire

Soutenue publiquement le 27 juin 2018, par :

Cyril BONFILS-GUILLAUD

Le personnel de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône pendant les Trente Glorieuses (1945-1966). De la croissance à la crise.

Devant le jury composé de :

Hervé JOLY, Directeur de Recherche, C.N.R.S., Président

Anne DALMASSO, Professeure des universités, Université Grenoble 2, Rapporteur

Pascal RAGGI, Maître de conférences HDR, Université de Lorraine, Rapporteur

Xavier VIGNA, Professeur des universités, Université de Bourgogne, Examineur

Sylvie SCHWEITZER, Professeure des universités, Université Lumière Lyon 2, Directrice de thèse

Cyril BONFILS-GUILLAUD

**LE PERSONNEL DE LA COMPAGNIE DES
HAUTS-FOURNEAUX
DE CHASSE-SUR-RHÔNE
PENDANT LES TRENTE GLORIEUSES
(1945-1966).
DE LA CROISSANCE A LA CRISE**

Thèse pour le doctorat d'histoire

Présentée et soutenue publiquement le 27 juin 2018

Jury :

Madame Anne DALMASSO, Professeure, Université Grenoble Alpes
(rapporteuse).

Monsieur Hervé JOLY, Directeur de recherche au CNRS, UMR Triangle.

Monsieur Pascal RAGGI, Maître de conférences HDR, Université de
Lorraine (rapporteur).

Madame Sylvie SCHWEITZER, Professeure émérite, Université Lyon 2
(directrice de la thèse).

Monsieur Xavier VIGNA, Professeur, Université de Bourgogne.

Université Lumière Lyon 2
École doctorale 483, Sciences sociales
LARHRA, UMR 5190

Remerciements :

Ces remerciements sont en premier lieu pour Sylvie Schweitzer à qui j'adresse toute ma gratitude pour son soutien, son attention et la qualité de son encadrement pendant les années de préparation à la thèse. Ces remerciements s'adressent aussi à la professeure qui depuis mon année de licence a su me faire progresser et par sa bienveillance m'encourager à avancer dans mon travail et ma carrière. Par sa rigueur et son investissement constant, elle a été pour moi un modèle.

J'adresse ensuite des remerciements aux professeurs et doctorants du Séminaire La Ville Juste et de l'Université d'été de Ferney Voltaire. J'ai pu découvrir grâce à eux certains aspects de la vie universitaire et de la recherche. Il est impossible de tous les remercier ici, mais mes pensées vont d'abord à ceux avec lesquels j'ai le plus travaillé et appris, en particulier Monica Martinat et Marie-Thérèse Têtu pour les professeurs. Merci à Nicolas Guyard et à Anouk Delaigue qui ont joué leur rôle de représentants des doctorants pour m'accueillir, à Eulaidia de Araujo avec qui j'ai eu le plaisir de travailler et une mention spéciale pour Antoine Vernet pour la qualité de ses échanges et son aide.

Mes longues recherches m'ont amené à de multiples pérégrinations à travers les centres d'archives. Les personnels et leur disponibilité sont importants pour tout chercheur. Mais il faut souligner l'importance de l'accueil des institutions qui m'ont permis d'avoir un large accès à leurs services : je pense en particulier à la bibliothèque de Givors et à la mairie de Chasse-sur-Rhône. Il m'est impossible de remercier tous les personnels pour leur accueil, et si je ne le fait ici qu'en nommant des responsables – Jean-Pierre Rioult, ancien maire de Chasse et Régis Aloy, ancien secrétaire général de la mairie –, je leur adresse à tous une cordiale pensée.

Les nombreux témoins ou enfants de travailleurs rencontrés m'ont été d'une aide précieuse. Ces rencontres ont été l'une des parties les plus enrichissantes de mon travail. C'est avec beaucoup d'amitié que je pense à eux. Mes remerciements vont également à la section patrimoine de la MJC de Chasse, et en particulier à Éric Combaluzier et Michel Paret qui en sont les gardiens : la richesse des archives conservées a été d'une contribution importante pour ce travail. J'ai eu aussi beaucoup de plaisir à participer au projet Patri/malles avec l'association Solosary, en particulier avec Michel-Rémy et Anny Bez ainsi qu'Olivier Schweblin.

J'adresse enfin mes amicales pensées aux collègues de l'enseignement secondaire qui m'ont soutenu, ou avec qui j'ai pu collaborer à travers différents projets. Je pense en particulier à Arnaud Costechareire et à Véronique Stacchetti pour les formations, à Sebastien Vuaille pour le projet PECED, à Karine et Thierry Guillon, comme à Marie-José Aucourt, à Chritophe Gobbé pour les longues discussions.

À tous mes proches pour leur soutien. À mes enfants qui se demandent s'il existe des métiers où on ne travaille pas pendant les vacances. À Laurence sans qui ce travail n'aurait pu être et pour chaque jour.

Liste des abréviations et sigles utilisés :

ADI : Archives départementales de l'Isère

ADL : Archives départementales de la Loire

ADR : Archives départementales du Rhône

AMC : Archives municipales de Chasse-sur-Rhône

AMG : Archives municipales de Givors

AN : Archives nationales

ASMPL : Association des Syndicats Métallurgiques Patronaux de la Loire

BML : Bibliothèque municipale de Lyon

CA : conseil d'administration

CAFL : Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire

CORSID : Comité d'organisation de la sidérurgie

CSSF : Chambre syndicale de la sidérurgie française

FNE : Fonds National de l'Emploi

GIS : Groupement de l'industrie Sidérurgique

HFC : Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône

Marine : Compagnie des Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries de la Marine et des Chemins de fer (depuis 1854), Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt (1903), Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne (1952). Elle devient la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine, Firminy et Saint-Étienne (1960), puis Marine-Firminy (1968), puis l'entreprise passe sous les contrôle des Wendel (1974) et devient Marine-Wendel (1975).

NF : nouveaux francs

SAMPO : Société Auxiliaire des Mines des Pyrénées Orientales

SCOF : Société des cokes de hauts-fourneaux

UEFM : Union d'Electricité et des Forces Motrices du Centre

UGH : l'Union des Groupements de producteurs de fonte Hématite

UNIE : Union pour l'Industrie et l'électricité

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	5
CHAPITRE 1 : RECONSTRUCTION ET RELANCE, 1945-1947.....	29
CHAPITRE 2 : UNE CROISSANCE FRAGILE, 1947-1956	112
CHAPITRE 3 : UNE PHASE D'EXPANSION : LES « SEPT GLORIEUSES », 1956-1962	273
CHAPITRE 4 : DE LA CRISE DE 1963 A LA FIN DES HAUTS-FOURNEAUX DE CHASSE	343
CONCLUSION GENERALE.....	407
SOURCES :.....	418
BIBLIOGRAPHIE :.....	435
Annexes :	456
Table des illustrations :	493
Index :	496
Table des matières :.....	499

Introduction générale

Le 31 juillet 1966 l'usine des Hauts-Fourneaux de Chasse « ferme ses portes »¹. La décision a été prise quelques mois plus tôt², mettant fin à une séquence de luttes sociales ouverte en 1963. Or cette usine a été créée en 1856³, c'est donc une histoire industrielle vieille de près de 110 ans qui s'achève pendant les Trente Glorieuses. Plusieurs centaines de salariés perdent leur travail, alors que cette période d'expansion souvent qualifiée de « miracle »⁴ n'est pas achevée. La croissance de la production intérieure brute de la France calculée en volume à partir de la somme des valeurs ajoutée atteint cette année-là 5,9 %⁵.

La notion de Trente Glorieuses est de Jean Fourastié. Pour lui, ces trente années mettent fin « à la pauvreté millénaire », à la « vie végétative traditionnelle » pour leur substituer les « niveaux de vie » et les « genres de vie contemporains ». Par ces dernières expressions, l'auteur entend : la « société de consommation », la « santé » et la « Sécurité sociale », l'« hygiène » et tous « les moyens modernes de transports, d'information de communication ». Toujours selon lui, cette période ne connaît pas de chômage, tandis que l'augmentation générale du niveau de vie ne s'explique pas par les luttes sociales mais par l'augmentation de la productivité. Cette dernière améliore également les conditions de travail et le pouvoir d'achat ; Jean Fourastié concédant cependant que cela peut entraîner des « migrations professionnelles douloureuses »⁶.

Or Rémy Pawin note que de nombreux ouvrages utilisent dans leur titre l'expression de « Trente Glorieuses », cette expression étant devenue « le label d'une

¹ « Les Hauts-Fourneaux de Chasse fermeront leurs portes demain », Le Progrès n° 36 852, vendredi 29 juillet 1966, p. 1.

² ADI, 56J16, réunions du conseil d'administration du 1^{er} avril 1966.

³ ADI, 56J1, historique succinct des exploitations des Hauts-Fourneaux de Chasse de 1856 à 1880. Arrêté préfectoral du 31 janvier 1856 et lettre du sous-préfet de Vienne au maire de Chasse-sur-Rhône en date du 8 février 1856 autorisant les premiers travaux de l'usine (photographies Éric Combaluzier).

⁴ BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), Histoire économique et sociale de la France, tome IV, volume 3, Paris, PUF, 1982, p. 981-1847, p. 1011.

⁵ INSEE, Annuaire statistique de la France 1968, 655 p. et annexes, p. 637.

⁶ FOURASTIÉ Jean, Les Trente Glorieuses, 1^{ère} édition Fayard 1979, puis Coll. Pluriel, Fayard, Paris, 2011, 288 p., p. 27. Pour les citations et références suivantes : p. 27, p. 79-80 puis 191 sqq., p. 201-205.

époque » ; pour l'année 2011 par exemple, on a ainsi onze thèses en cours, dont cinq en histoire¹. Mais l'usage de ce label et de cette période sont-ils pertinents ? Citant Reinhart Kosellec, Rémy Pawin indique que cet auteur « a attiré l'attention des historiens sur la complexité sociale et a mis en garde contre le risque de simplification inhérent aux tentatives de périodisation »². Or on sait depuis longtemps grâce à Philippe Mioche que la crise structurelle de la sidérurgie a débuté au cours des années 1960, anticipant la dépression industrielle des années 1970³. C'est ce que confirme la fin de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse en 1966.

Toutefois, l'étude du personnel de cette entreprise n'a bien évidemment pas comme seul objectif de discuter cette périodisation. Il s'agit en fait de revisiter cet « âge d'or »⁴ à travers les conditions de travail et de vie de ces personnels et de leurs familles dans cette commune de l'Isère. Par exemple, la question de l'emploi ouvrier et de la crainte du chômage sont des questions anciennes dont les limites chronologiques ne correspondent pas à celle de la crise pétrolière puis de la crise générale marquant la fin des Trente Glorieuses⁵. Cette histoire se fait donc dans un contexte de changements politiques – naissance de la CECA puis de la CEE, planification de l'économie –, économiques – réorganisation de la sidérurgie régionale et nationale –, techniques – rationalisation et modernisation des productions – indispensables à étudier afin de comprendre les facteurs contraignants les conditions de travail et de vie de ces personnels et les décisions de leurs dirigeants. Elle est enfin une histoire des mouvements sociaux des personnels pendant cette période de profonds bouleversements.

¹ PAWIN Rémy, « Retour sur les « Trente Glorieuses » et la périodisation du second XXe siècle », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2013/1, n° 60-1, p. 155-175, p. 155.

² *Ibidem*.

³ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940 aux années 1970*, thèse de doctorat d'État soutenue en 1992 sous la direction de François Caron, 4 volumes, 1418 p., p. 12.

⁴ Des chercheurs l'ont récemment fait à travers une lecture de la modernisation et de ses résistances, dans BONNEUIL Christophe, PESSIS Céline, TOPÇU Sezin (dir.), *Une autre histoire des « Trente Glorieuses »*, La Découverte, Paris, 2013, 309 p.

⁵ VIGNA Xavier, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Presse universitaire de Rennes, Rennes, 2007, 380 p., p. 148, tiré d'une thèse, Université Paris VIII, 2003.

I) Faire une histoire sociale du personnel

Dans une tentative d'étude du « continent » que représente selon lui l'histoire sociale François, Jarrige renonce à en faire un « impossible » inventaire¹. Faire une histoire sociale du personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse, c'est donc faire des choix parmi différentes approches.

1) De l'histoire ouvrière à l'histoire du personnel d'une entreprise

Écrire l'histoire du personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse, c'est tout d'abord reconnaître l'héritage régional et national dans lequel s'inscrit ce travail. On citera tout d'abord la thèse d'Yves Lequin², à la fois « représentative de ce modèle labroussien et des doutes qui commencent à l'assaillir »³. Par cette phrase Gérard Noiriel souligne le caractère novateur de la thèse selon laquelle l'idée de groupes ou d'une classe ne sont pas des données de départ, mais le résultat d'une construction, faisant d'Yves Lequin notre « Thompson français », comme l'analyse Michelle Perrot⁴. On en retiendra pour notre étude le concept de construction, mais moins pour une approche intellectuelle que matérielle : la formation du personnel des HFC étant continue, il conviendra d'en décrire les évolutions et d'en rechercher les facteurs.

Yves Lequin évoque à plusieurs reprises dans sa thèse les HFC et leurs personnels, car avant 1914 l'usine compte déjà dans le paysage régional⁵. Toutefois, son échelle d'analyse demeure encore conforme au modèle labroussien. L'adoption de

¹ JARRIGE François, « Discontinue et fragmentée ? Un état des lieux de l'histoire sociale de la France contemporaine », *Histoire, économie et société*, 2012/2, 31e année, p. 45-59, p. 46-47.

² LEQUIN Yves, *Les ouvriers de la région lyonnaise, 1848-1914*, 2 volumes, Lyon, PUL, 1977, 573 et 500 p., tiré d'une thèse de doctorat d'État, Université Lyon 2, 1975.

³ NOIRIEL Gérard, *Qu'est-ce que l'histoire contemporaine ?*, Hachette, Paris, 1998, 255 p., p. 90.

⁴ PERROT Michèle, « Yves Lequin et la formation de la classe ouvrière », dans Jean-Jacques Becker et alii, *Ouvriers, villes et société. Autour d'Yves Lequin et de l'histoire sociale*, Paris, Nouveau monde éditions, 2005, 296 p., p. 88. THOMPSON Edward P., *La formation de la classe ouvrière anglaise*, 1^{ère} édition Londres, Victor Gollancz, 1963, traduction française, Paris, Le Seuil, « Point Histoire », 2012, 1166 p.

⁵ LEQUIN Yves, *Les ouvriers de la région lyonnaise, ...*, op. cit., Volume 1 p. 54, 79, 98-99, 140-141, 146, 263, volume 2 p. 328-331.

l'échelle locale se fait progressivement¹ sous l'influence de la microstoria². Cela a par exemple donné les thèses de Jean-Pierre Burdy et de Jean Castets³. La première a retenu l'échelle d'un quartier et montre sur près d'un siècle les changements concernant le travail, les migrations, la manière de vivre et d'habiter. La seconde permet de voir comment s'élaborent les hiérarchies au travail dans une usine. Toutes deux mettent également en avant des acteurs, – par exemple lorsque Jean-Pierre Burdy évoque les « étranges étrangers »⁴ vivant au Soleil noir –, ce qui est un des enjeux du passage de l'échelle macro à l'échelle micro comme le rappelle Christian Delacroix⁵.

Or le concept d'acteur – qui fait son retour dans les années 1970-1980⁶ – est aussi doublement utile dans un contexte d'évolution de la recherche. Il l'est pour le paradigme constructiviste, « l'enjeu étant dès lors de comprendre comment les frontières définissant les groupes ont été élaborées et quels rôles les divers acteurs ont pu jouer dans ce processus »⁷. Il l'est aussi pour une démarche pragmatique « qui réhabilite la centralité de l'action, de la communication, de l'intentionnalité des acteurs »⁸.

De plus, la thèse de Jean Castets porte sur le personnel de la Société des hauts-fourneaux et fonderies de Givors, une entreprise voisine et rivale des HFC. Mais son principal intérêt est le choix de l'échelle adoptée : l'entreprise. Cette démarche est dans le prolongement d'une « histoire sociale de l'entreprise » dont les tenants souhaitent que l'on reconnaisse qu'elle est « un des lieux fondamentaux d'une société industrialisée »⁹. Certaines thèses comme celles de Jean Castets se sont intéressées aux ouvriers, mais

¹ La thèse plus ancienne, mais monumentale et indispensable pour la connaissance de l'histoire économique et sociale de Monique Luirard conserve une échelle régionale : LUIRARD Monique, *La région stéphanoise dans la guerre et dans la paix (1936-1951)*, Presses universitaires de Saint-Étienne, Saint-Étienne, 1980, 1024 p., tiré d'une thèse de doctorat d'État, Université Bordeaux 3, 1978.

² Dans NOIRIEL Gérard, *Qu'est-ce que l'histoire contemporaine ?*, op. cit., p. 142-143. Pour une présentation du sujet : REVEL Jacques, « Micro-analyse et construction du social », in REVEL Jacques (dir.), *Jeux d'échelles. La micro-analyse à l'expérience*, Éditions du Seuil, 1996, 243 p., p. 15-36.

³ BURDY Jean-Paul, *Le Soleil noir. Un quartier de Saint-Étienne 1840-1940*, Presses universitaires de Lyon, 1989, 270 p., tiré d'une thèse, Université Lyon 2, 1986. CASTETS Jean, *Des ouvriers de la Société des hauts-fourneaux et fonderies de Givors et leurs familles dans la seconde moitié du XIX^e siècle*, thèse sous la direction de LEQUIN Yves, Université Lumière Lyon 2, 1995, 2 tomes, 630 p.

⁴ BURDY Jean-Paul, *Le Soleil noir...*, op. cit., p. 179 sqq.

⁵ DELACROIX Christian, « Histoire sociale », dans DELACROIX Christian, DOSSE François, GARCIA Patrick, OFFENSTADT Nicolas (dir.), *Historiographie, concepts et débats*, tomes 1 et 2, Gallimard, coll. Folio histoire, Paris, 2010, 1325 p., p. 429.

⁶ Selon Christian Delacroix dans « Acteur », dans DELACROIX Christian, et alii, op. cit., p. 656.

⁷ JARRIGE François, « Discontinue et fragmentée ? ... », op. cit., p. 48.

⁸ DELACROIX Christian, « Histoire sociale », op. cit., p. 429.

⁹ LEQUIN Yves et VANDECASTEELE Sylvie, « Pour une histoire sociale de l'entreprise » dans LEQUIN Yves et VANDECASTEELE Sylvie (dir.), *L'usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIX^e-XX^e siècles*, P.U.L., 1990, 193 p., p. 5-18 et p. 5.

d'autres catégories de personnels ont été à leur tour étudiées comme par exemple les employé.e.s¹, ou les personnels d'une entreprise de transport², démontrant la valeur heuristique de cet objet.

L'étude du personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse s'inscrit donc dans une historiographie ancienne³. Elle n'est pas qu'une histoire des ouvriers pouvant s'appuyer sur des synthèses plus ou moins récentes⁴. Elle est aussi une histoire des employés, des agents de maîtrise et des cadres de l'entreprise : à la différence de travaux plus anciens, elle ne fait pas le choix d'une catégorie ou d'une autre. Elle cherche enfin à s'appuyer sur les autres objets permettant de « catégoriser le monde social »⁵.

2) Catégoriser le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse

En paraphrasant à nouveau François Jarrige, on peut dire que : l'« histoire sociale du contemporain s'est également renouvelée par la poursuite des réflexions menées sur les frontières et sur les catégories qui servent à décrire les mondes sociaux. C'est précisément la remise en cause incessante de ces anciennes catégories et frontières qui ont pu donner l'impression d'une "crise", d'un "éclatement" alors qu'il s'agissait sans doute d'abord d'une complexification de l'analyse du social »⁶. Le programme a été tracé pour l'histoire sociale de l'entreprise il y a déjà quelque temps : « il faudrait une histoire sociale – incluant tout à la fois l'analyse des métiers et du travail, des itinéraires sociaux, professionnels, géographiques » écrivent Yves Lequin et Sylvie Schweitzer⁷, objets auxquels on pourrait ajouter les migrants et les femmes.

¹ BEAU Anne-Sophie, *Grand Bazar, modes d'emploi : les salarié-e-s d'un grand magasin lyonnais : 1886-1974*, thèse sous la direction de Sylvie Schweitzer, Université Lumière Lyon 2, 2001, 684 p.

² MONTAGNON Florent, *Construire le stable et l'instable. La gestion du personnel d'exécution des transports publics urbains lyonnais, 1894-1948*, thèse sous la direction de Sylvie Schweitzer, Université Lumière Lyon 2, 2009, 2 volumes, 859 p.

³ Voir par exemple pour l'histoire d'une entreprise FRIDENSON Patrick, *Histoire des usines Renault. Naissance de la grande entreprise (1893-1939)*, Le Seuil, Paris, 1972, 358 p., tiré d'une thèse, université Paris VIII, 1971 ; SCHWEITZER Sylvie, *Des engrenages à la chaîne. Les usines Citroën 1915-1935*, PUL, Lyon, 1982, 208 p., tiré d'une thèse, université Paris VIII, 1980.

⁴ NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française, XIX^{ème}-XX^{ème} siècle*, Éditions du Seuil, Paris, 1986, 321 p. WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, tome 1, 2 et 3, Editions de l'Atelier, Paris, 1995, 493, 368 et 267 p. VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XX^e siècle*, Perrin, Paris, 2012, 405 p.

⁵ JARRIGE François, « Discontinue et fragmentée... », op. cit., p. 53.

⁶ Ibidem, p. 53.

⁷ LEQUIN Yves et VANDECASTEELE Sylvie, « Pour une histoire sociale ... », op.cit., p.14.

Une première manière de fixer des catégories parmi le personnel des HFC est de repérer celles qui sont liées aux métiers et qui permettent d'aller déjà plus loin que les catégories sociales ouvrier ou employé¹. Le métier a tout d'abord été défini par un savoir-faire fondé sur l'apprentissage lors de la première industrialisation ; puis, dans « l'usine nouvelle », on supprime d'anciens métiers et on en crée de nouveaux². La rationalisation des productions entraîne alors par exemple une séparation progressive entre des ouvriers qui demeurent qualifiés et ceux qui sont de simples opérateurs sur machine³. Dans la seconde moitié du XXe siècle – une période moins explorée par les historiens que les précédentes –, on peut se demander comment évoluent les métiers – et d'une manière plus large, les postes de travail – dans une usine sidérurgique connaissant à la fois une expansion des productions et une modernisation de son outillage.

Ensuite, les conventions collectives de 1919, 1936 et 1945 s'étendent progressivement à l'ensemble des métiers et profession. Les dernières – appelées Conventions Parodi – font correspondre à des salaires trois catégories d'ouvriers – manœuvre, ouvrier spécialisé et ouvrier professionnel – divisées en sept échelons⁴. Valables jusqu'en 1968, elles fixent une première hiérarchie de nature salariale pour les diverses catégories professionnelles dont – en plus des ouvriers –, les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) et les cadres⁵. Elles fixent aussi les statuts professionnels qui désignent la position sociale de chaque travailleur. Par exemple, un ouvrier spécialisé travaillant aux HFC est payé à la quinzaine et peut travailler en 3/8 quand un secrétaire est un mensuel travaillant la journée. Enfin les classifications contribuent à l'organisation des marchés du travail externe et interne de chaque entreprise, les pratiques étant différentes de l'une à l'autre⁶. On s'intéressera donc également aux pratiques des HFC à ce sujet.

¹ SCHWEITZER Sylvie, « Gestions de salariés : métiers et flexibilités (Lyon, XIXe-XXe siècles) », *Histoire, économie et société*, 2001, 20e année, n° 4, p. 455-470, p. 456.

² LEQUIN Yves, « Le métier », dans NORA Pierre (dir.), *Les Lieux de mémoire*, vol. 3, Quarto Gallimard, Paris, 1997, 1720 p., p. 3351-3384, p. 3362-3363.

³ DEWERPE Alain, *Le monde du travail en France 1800-1950*, Coll. Cursus, Armand Colin, Paris, 2007, 174 p., p. 107.

⁴ SAGLIO Jean, « Hiérarchies salariales et négociations de classifications France, 1900-1950 », *Travail et Emploi*, 1986/3, n° 27, p. 7-19, p. 16.

⁵ SAGLIO Jean, « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, 2007, n° 111, juillet-septembre, p. 53-73.

⁶ SCHWEITZER Sylvie, « Industrialisation, hiérarchies au travail et hiérarchies sociales au vingtième siècle », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 54, avril-juin 1997, p. 103-115, p. 114.

Une dernière manière de fixer des catégories parmi le personnel des Hauts-Fourneaux concerne l'emploi. Pour la sociologue Margaret Maruani, le « mode d'emploi, c'est-à-dire le type de contrat de travail, les modalités d'accès au marché du travail et les conditions d'emploi, constitue aujourd'hui une des lignes de partage fondamentales entre différentes catégories de salariés »¹. Elle donne comme exemple le fait d'être employé à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou à durée indéterminée. Or par exemple, l'opposition entre une partie de la main d'œuvre « stable » et une autre touchée par le « turnover » à la fin de ce siècle est un problème ancien posé aux entreprises².

Il concerne d'ailleurs certaines catégories de personnels, dont les étrangers et les femmes³ : la nationalité et le sexe sont en effet des critères objectifs d'étude permettant d'établir des distinctions entre les différents personnels d'une entreprise. Ainsi, c'est en étudiant les ouvriers de Longwy que Gérard Noiriel rencontre « derrière » les ouvriers les immigrés⁴. À l'époque où il écrit – au début des années 1980 – il regrette alors le manque d'intérêt des historiens pour cet objet, décrivant une « histoire en friche »⁵.

Or les immigrés ont en effet joué un rôle important dans l'histoire de l'industrialisation⁶. Depuis, cette histoire n'est plus en friche, elle est même devenue un l'un des axes les plus actifs de la recherche contemporaine et de nombreuses synthèses ont même été rédigées⁷. Au niveau national, l'une des premières a été dirigée par Yves Lequin⁸. À l'échelle régionale, l'enquête de l'ACSÉ – Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances – menée à partir de 2005 partout en France a

¹ MARUANI Margaret, « Statut social et modes d'emplois », *Revue française de sociologie*, 1989, 30^e année n° 1, p. 31-39, p. 32

² NOIRIEL Gérard, « Du "patronage" au "paternalisme" : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, juillet-septembre 1988, p. 17-35, p. 21 et 30.

³ L'intérêt pour ces sujets à l'échelle européenne se développe surtout à partir des années 1980, d'après VAN DER LINDEN Marcel, « L'histoire ouvrière européenne. Le long chemin vers une collaboration sans frontière », dans HATZFELD Nicolas, PIGENET Michel et VIGNA Xavier (dir.), *Travail, travailleurs et ouvriers d'Europe au XXe siècle*, Éditions universitaires de Dijon, Dijon, 2016, 359 p.

⁴ NOIRIEL Gérard, *Longwy, immigrés et prolétaires 1880-1980*, Paris, P.U.F., 1984, 396 p., tiré d'une thèse, Université Paris 8, 1982. NOIRIEL Gérard, *Le creuset français, histoire de l'immigration XIXème-XXème siècles*, Paris, Le Seuil, L'univers historique, 1988, 441 p., p. 18.

⁵ NOIRIEL Gérard, *Le creuset français...*, op. cit., p. 18 et NOIRIEL Gérard, « L'immigration en France, une histoire en friche », *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, 41^e année, n° 4, 1986, p. 751-769.

⁶ *Ibidem*, p. 754-758.

⁷ RYGIEL Philippe, « L'historiographie des migrations », *Mémoires publiés par la fédération des sociétés historiques et archéologiques de Paris et de l'Île de France*, tome 61, 2010, p. 7-17, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00548192/document>, [dernière consultation le 19 octobre 2012].

⁸ LEQUIN Yves (dir.), *La mosaïque France, histoire des étrangers et de l'immigration en France*, Paris, Larousse, 1988, 419 p.

permis de faire à un travail de synthèse complet : « Histoire et mémoires des immigrations en régions au XIXe et XXe siècles ». Ce travail a donné lieu à des comptes-rendus dans la revue *Hommes et Migrations*¹. Il a également permis de faire un état des lieux de l'histoire de l'immigration en Rhône-Alpes².

À partir de ces travaux, plusieurs thèmes peuvent être dégagés afin d'être utiles à l'étude du personnel des HFC. Il y a tout d'abord le dénombrement des nationalités. Puis on peut ensuite aborder le thème du travail : types de poste occupé, activité, trajectoire professionnelle. Cela peut être enfin confronté à l'accession à la nationalité française, le logement, la situation familiale. La place des femmes étrangères a été jusque-là peu étudiée en raison d'un « rendez-vous manqué » entre l'histoire de l'immigration et l'histoire des femmes³. Or les étrangers comme les femmes font partie de thématiques plus récentes en histoire sociale⁴.

Paru au début des années 1990, l'ouvrage collectif dirigé par Georges Duby et Michelle Perrot *l'Histoire des femmes en Occident*⁵ fait la première synthèse des travaux entamés depuis 20 ans sur un sujet en voie d'institutionnalisation⁶. Très tôt – relativement à ce sujet –, on s'intéresse aux « travaux de femmes »⁷, puis on passe à une « histoire du travail au féminin »⁸. Cela signifie d'après Françoise Thébaud que l'on ne s'intéresse plus seulement aux activités salariées mais aussi désormais aux activités domestiques. Les femmes ont en effet toujours travaillé écrit Sylvie Schweitzer⁹, mais leur travail pendant longtemps n'a pas été reconnu. Quels postes de travail et emplois occupent-elles alors aux HFC ? Quelles sont leurs trajectoires professionnelles ?

¹ Articles coordonnés par MAYEUR Laurence et POINSOT Marie, *Hommes et Migrations*, n° 1273, mai-juin 2008 et n° 1278 mars-avril 2009, dont CHAPLAIN Renaud, BERBAGUI Dalila, ELONGBIL-EWANE Emilie et SCHWEITZER Sylvie, « Regards sur les migrations aux XIXe et XXe siècles en Rhône-Alpes », *Hommes et migrations*, n° 1278, mars-avril 2009, p. 32-47.

² SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Rhône-Alpes : étude d'une région et d'une pluralité de parcours migratoires*, Tomes 1 et 2, 2008, 241 et 148 p. [PDF] halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/37/34/14/.../ACSE.R.Alpes.t1.pdf et halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/37/34/14/.../ACSE.R.Alpes.t2.pdf, [dernière consultation le 14 août 2011].

³ GUERRY Linda, « Femmes et genre dans l'histoire de l'immigration. Naissance et cheminement d'un sujet de recherche », *Genre & Histoire*, n° 5, Automne 2009, 16 p., <http://genrehistoire.revues.org/808>, [dernière consultation le 23 février 2017].

⁴ JARRIGE François, « Discontinue et fragmentée... », op. cit., p. 53-54.

⁵ DUBY Georges et PERROT Michelle (dir.), *l'Histoire des femmes en Occident*, Plon, Paris, 1991-1992, 1^{ère} édition, 5 tomes, 2977 p.

⁶ THÉBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, ENS Éditions, Lyon, 2007, 312 p., p. 5.

⁷ Par exemple le numéro spécial dirigé par PERROT Michelle, « Travaux de femmes », *Le Mouvement social*, n° 105, octobre-décembre 1978.

⁸ THÉBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes ...*, op. cit., p. 87-91.

⁹ SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002, 329 p.

Comment évoluent les pratiques d'entreprise à leur rencontre ? Autant de questions qui peuvent sembler paradoxales dans une usine où les femmes sont minoritaires, mais une minorité qui est cependant présente du début à la fin de cette histoire.

Les problématiques précédentes peuvent également être reprises à travers le prisme du genre¹. De plus, une attention portée sur le genre du poste de travail peut compléter utilement cette approche : il s'agit non pas de dénombrer les postes de travail en fonction du sexe, mais de comprendre pourquoi on les attribue aux hommes ou aux femmes. Or, il est manifeste qu'aux HFC on attribue certains postes à des ouvrières plutôt qu'à des ouvriers. Il serait alors utile de savoir comment et pourquoi une telle répartition a-t-elle pu être faite ; notamment si les évolutions technologiques et l'organisation du travail ont pu avoir un effet sur l'organisation du travail des femmes².

Toutefois, s'interroger sur les évolutions techniques qui touchent la sidérurgie à cette époque, c'est s'intéresser à un autre champ historique. C'est même plus largement croiser l'étude sociale des personnels avec d'autres champs de recherche en histoire sociale, politique et économique.

II) Faire une histoire du personnel à la croisée d'autres champs de recherche en histoire

Faire cette étude, c'est donc s'intéresser à l'évolution des techniques afin de comprendre les transformations du travail. Mais faire une étude du personnel d'une entreprise, c'est aussi s'intéresser à cette entreprise et à ses dirigeants, sinon comment comprendre le travail, les pratiques d'entreprise et l'attitude des salariés face à ces pratiques ? C'est enfin comprendre le contexte économique et politique dans lequel vivent, travaillent et agissent les hommes et les femmes qui composent le personnel de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse.

¹ THÉBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes ...*, op. cit., p. 211.

² FRADER Laura L., « Le travail dans les études de genre », dans MARUANI Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde*, La Découverte, Paris, 2013, 463 p., p. 36.

1) Les apports de l'histoire des techniques et du travail

Gérard Noiriel constate que les historiens des techniques ont des divergences entre ceux qui étudient les techniques pour elles-mêmes et ceux qui prolongent cette étude au niveau économique ou social¹. De fait, l'intérêt pour les acteurs a été là encore un moyen de renouveler les recherches en histoire des techniques² : par exemple en montrant comment technique et genre peuvent être imbriqués dans le cadre d'une histoire des employés de bureau³. Cependant, notre sujet porte davantage sur le travail en usine qu'en bureau, même si les recherches de Delphine Gardey et de Perrine Gallice⁴ peuvent nous être utiles. Or l'histoire des techniques sidérurgiques a été abordée surtout dans le cadre de l'histoire de l'entreprise, en particulier par Philippe Mioche⁵. Une thèse plus récente comme celle de Bruno Pratti⁶ change d'échelle, mais reste centrée sur une histoire de l'entreprise ou celle des techniques.

Il faut donc avoir recours aux recherches de Michel Freyssenet pour avoir une étude des techniques sidérurgiques en lien avec celle du travail⁷. Toutefois, en s'attachant principalement à l'étude des effets de la modernisation sur le travail, en particulier aux effets de « qualification » et de « déqualification », l'auteur cherche d'abord à remettre en cause « une thèse optimiste quant à l'évolution du travail »⁸. Mais concentré surtout sur ce thème – qui nous intéresse néanmoins aussi –, Michel Freyssenet ne voit pas tous les postes de travail des usines sidérurgiques, en particulier ceux non touchés par la modernisation des processus de production et/ou de l'outillage.

¹ NOIRIEL Gérard, *Qu'est-ce que l'histoire contemporaine ?*, op. cit., p. 151.

² GRISET Pascal et BOUVIER Yves, « De l'histoire des techniques à l'histoire de l'innovation. Tendances de la recherche française en histoire contemporaine », *Histoire, économie & société* 2012/2 (31e année), p. 29-43, P. 34 sqq.

³ Ibidem, p.36 ; GARDEY Delphine *La Dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau. 1890-1930*, Belin, Paris, 2001, 335 p.

⁴ GALLICE Perrine, « Travail des femmes et politique sociale : Berliet, années 1950-1960 », *Bulletin du Centre Pierre Léon d'histoire économique et sociale*, n° 1-2, 1996, p. 59-77.

⁵ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940 aux années 1970*, Thèse de doctorat d'État sous la direction de François Caron, Paris 4, 1992, 4 volumes, 1418 p. Page 13, il indique que sa thèse n'aborde pas la main d'œuvre en faisant « l'hypothèse » que : « les aspects sociaux interviennent de façon marginale dans les relations entre la sidérurgie et l'État ».

⁶ PRATI Bruno, *La Fonte Ardennaise et ses marchés. Histoire d'une PME familiale dans un secteur en déclin (1926-1999)*, thèse sous la direction de DAUMAS Jean-Claude, Université de Franche-Comté, 2013, 563 p.

⁷ En particulier FREYSSENET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales. Les ouvriers sidérurgistes chez de Wendel, 1880-1974 », CSU, Paris, 1978, 30 p., [Édition numérique, freyssenet.com](http://Edition_numerique.freyssenet.com), [dernière consultation le 21 août 2012].

⁸ FREYSSENET Michel, *La division capitaliste du travail*, Savelli, Paris, 1977, 165 p., [Édition numérique, freyssenet.com](http://Edition_numerique.freyssenet.com), [dernière consultation le 21 juin 2016].

Or les ateliers dans une usine sidérurgique sont divers : il y a certes des hauts-fourneaux et un service d'entretien, mais aussi des activités de transports, de production d'énergie, etc.

Ces différentes remarques confirment l'analyse de Christian Chevandier et Michel Pigenet observant que l'analyse du travail dans l'histoire des techniques passe surtout par « les motivations des seuls décideurs », les salariés faisant « vite figure d'agents passifs »¹. Il reste donc à explorer l'histoire du travail dans une usine sidérurgique, en utilisant les travaux antérieurs des sociologues, afin de « transformer [ce] "retard" en atout »². Il s'agit en effet d'un objet historique en plein renouveau ces dix dernières années³. Il est alors possible d'étudier les activités, les savoir-faire, de décrire les postes et les conditions de travail ; autant de questions qui concernent les pratiques des travailleurs en lien avec la technique, mais aussi les exigences du patronat.

2) Une histoire du patronat, des pratiques d'entreprises et des mouvements sociaux

« Pour une sociologie du patronat » écrit Jean-Claude Daumas afin de décrire les dynamiques récentes d'une histoire du patronat qui n'est plus un désert historiographique⁴. Les recherches sur le patronat, en particulier le patronat régional existent⁵, et Pierre Cholat – le président des HFC – est déjà connu des historiens⁶. Toutefois, centrées sur un groupe professionnel, un individu ou une entreprise, ces recherches ne les étudient pas à notre connaissance avec leurs personnels. Plusieurs remarques justifieraient pourtant cette pratique. Tout d'abord la distinction entre patronat et personnel n'est peut-être pas toujours aussi nette que cela. Par exemple, un administrateur de l'entreprise peut occuper temporairement des fonctions de personnel

¹ CHEVANDIER Christian et PIGENET Michel, « L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards », *Le Mouvement social*, 2002/3, n° 200, p. 163-169, p. 165-166.

² *Ibidem*, p. 167.

³ HAMELIN David, « Pour une histoire du travail ! », *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, n° 124, 2014, p. 147-158.

⁴ DAUMAS Jean Claude, « Regards sur l'histoire du patronat », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012/2, n° 114, p. 3-14, p. 3-4. Il est aussi l'auteur de *L'amour du drap Blin et Blin (1827-1975). Histoire d'une entreprise lainière familiale*, Presses universitaires franc-comtoises, Besançon, 1999, 660 p., tiré d'une thèse, université Paris IV Sorbonne, 1995.

⁵ JOLY Hervé, ROBERT François, GIANDOU Alexandre, *Entreprises et pouvoir économique dans la région Rhône-Alpes (1920-1954)*, Cahiers Pierre Léon n° 4, Lyon, 2003, 300 p.

⁶ Voir par exemple pour une biographie MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France ...*, op. cit., p. 457 et pour des informations complémentaires p. 245, 531, 543.

de direction de l'usine. Inversement, le directeur peut devenir administrateur et, même s'il ne suit pas ce parcours, il travaille avec les membres du conseil d'administration. Si la frontière entre dirigeants et dirigés est connue et reconnue de tous, mais si en pratique on a du mal à savoir toujours où la faire passer, cela ne justifie-t-il pas alors une étude commune des différents groupes sociaux ? Cela a d'autant plus de sens lorsqu'il s'agit d'une monographie d'entreprise.

Ensuite, on peut dire que d'une manière générale, les dirigeants de l'usine sont à l'interface des relations entre les personnels de l'entreprise et ses dirigeants. Les cadres constituent ensuite un groupe intermédiaire entre la direction de l'usine et les différents groupes de travailleurs. Or les personnels dirigeants et d'encadrement participent à ce que l'on a depuis longtemps appelé des politiques paternalistes¹ adressées aux personnels. Ces pratiques font cependant apparaître « des contrats tacites mais croisés, des fidélités pas forcément synonymes de passivité, des forces associées plus souvent qu'opposées entre les employeurs et les salariés, une interdépendance sue, reconnue, admise »². Par conséquent, si on étudie les personnels et si on étudie leurs relations avec le patronat, n'est-il pas alors aussi logique de vouloir mieux connaître le patronat lui-même aussi ?

Par ailleurs les pratiques sociales de l'entreprise portent en particulier sur le logement³. Il s'agit d'un souci ancien chez un patronat bâtisseur, notamment pour fixer une partie de sa main d'œuvre. On décrira alors dans quelle mesure les dirigeants des HFC ont réalisé des aménagements à Chasse et dans les communes environnantes, mais aussi comment les personnels se les sont appropriés.

Les relations entre patronat, dirigeants de l'usine et salariés sont aussi faites de luttes, d'affrontements, ou de conciliations. L'historiographie s'est tout d'abord intéressée aux grèves⁴. Toutefois, les pratiques d'oppositions vont bien au-delà de ce phénomène certes total et spectaculaire⁵, qui s'inscrit en partie dans la période

¹ NOIRIEL Gérard, « Du "patronage" au "paternalisme" ... », op. cit.

² SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales*, Éditions du programme pluriannuel en Sciences Humaines Rhône-Alpes, Oullins, 1993, 255 p., p. 14.

³ LEQUIN Yves, « Les citadins et leur vie quotidienne », dans AGULHON Maurice (dir.), *La ville de l'âge industriel. Le cycle haussmannien*, Éditions du Seuil, Paris, 1998, 734 p., p. 331-332.

⁴ On pense bien sûr à PERROT Michelle, *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris-La Haye, Mouton, coll. Civilisations et Sociétés, 2 vol., 1974, 900 p, tiré d'une thèse soutenue en 1971 à Paris I Panthéon-Sorbonne.

⁵ SIROT Stéphane, *La grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, Odile Jacob, Paris, 2002, 306 p., p. 37 sqq. sur la grève « un fait social total » et p. 143 et sqq. sur la geste gréviste.

d'« Insubordination ouvrière » des années 1968¹, mais qui n'est pas l'unique forme d'opposition. On peut aussi relever différentes pratiques de résistance et de réappropriation du temps, de l'espace et du travail qui sont autant de moyens traduisant une recherche d'autonomie utilisés par les salariés. On s'intéressera enfin à l'attitude des différentes catégories de dirigeants de l'entreprise et de l'usine afin de canaliser et gérer mouvements sociaux comme l'autonomie des travailleurs ; ainsi qu'aux réactions de leurs salariés face à ces pratiques.

D'une manière générale, ces luttes et formes d'opposition s'inscrivent dans des temporalités politiques et économiques plus larges qui déterminent le jeu des acteurs. Stéphane Sirot a déjà attiré notre attention sur les liens entre grève et conjoncture². Il s'agira donc d'étendre cette démarche à d'autres situations comme les phases de modernisation ou l'évolution des pratiques d'entreprise ; ces dernières et celles du personnel – faites souvent de réciprocité –, sont parfois contraintes par l'environnement pour les premières, influencées par l'actualité pour les secondes.

3) Un contexte politique et économique déterminant le jeu des acteurs

Il est possible de traiter d'évènements régionaux, nationaux voir internationaux dans une étude monographique ; notamment parce que l'échelle micro est préférable à la macro pour en déceler certains aspects qu'il est ensuite possible de généraliser³. De plus, on ne peut pas s'intéresser à l'échelle locale en faisant abstraction des autres échelles⁴, tant au niveau politique qu'économique. Un nombre relativement réduit de thèmes doit alors être nécessairement abordé.

Tout d'abord, à l'échelle internationale, deux faits marquent toute la période : le processus d'indépendance des colonies et la construction de l'Europe. Dans le premier cas, cela concerne directement les HFC pour au moins deux ensembles de raisons : d'une part une partie de leur personnel est recrutée en Algérie, d'autre part ils possèdent une succursale minière qui est à la fois pourvoyeuse en matière première et recruteuse

¹ VIGNA Xavier, *L'Insubordination ouvrière dans les années 68*, op. cit..

² SIROT Stéphane, *La grève en France*, op. cit., p. 37 sqq.

³ L'échelle micro de l'étude ne signifie en effet pas l'échelle micro de l'analyse, dans DELACROIX Christian, « Échelle », op. cit., p. 727.

⁴ REVEL Jacques, « Micro-analyse et construction du social », op. cit., p. 19-20.

locale en main d'œuvre. Or même si Jacques Marseille¹ a démontré comment le capitalisme français a pu se détacher de son Empire colonial pour se tourner vers l'Europe, cela n'empêche pas que cette reconversion a pu être difficile.

De plus, l'entrée dans l'Europe ne s'est pas non plus faite facilement et sans débats parmi les patrons de la sidérurgie². Avec la création de la CECA, se constitue un marché commun du charbon et de l'acier faisant partie des premières étapes de la construction européenne. Toutefois, derrière l'énonciation de ces généralités, on a aussi la réalité d'entreprises qui voient leur horizon être modifié – plutôt qu'être élargi –, puisque les marchés européens de l'acier sont en réalité anciennement organisés³. Les HFC qui ont jusque-là bénéficié d'un cadre national protecteur pour diversifier leurs activités et étendre leurs filiales en France voient leur territoire et leurs champs d'action se rétrécir, de même que le rôle de l'État être modifié.

À l'échelle nationale, l'État mène une politique industrielle et est un acteur majeur de la vie économique après la Seconde Guerre mondiale⁴. Trois périodes comptent particulièrement pour les HFC. Il y a tout d'abord celle de l'après-guerre qui voit un début de réorganisation de la sidérurgie régionale, tandis que la reconstruction provoque une première phase d'expansion. Ensuite, les années 1950 sont marquées par la participation de la France à la CECA ce qui accélère le processus de concentration industrielle régional et modifie les marchés des entreprises. Enfin, après une courte mais brutale phase d'expansion, la sidérurgie régionale entre en crise au début des années 1960. L'État intervient alors à nouveau, pas simplement comme « brancardier »⁵ – courant après les événements –, mais plutôt comme un acteur à part entière de la concentration industrielle – avant, pendant et après cette dernière – et donc, de ses effets négatifs sur le personnel des HFC.

L'échelle régionale est enfin mobilisable. Elle est utile en ce qui concerne l'étude de la réorganisation de la sidérurgie du Centre-est. La mobilisation politique et

¹ MARSEILLE Jacques, *Empire colonial et capitalisme français, Histoire d'un divorce*, Albin Michel, Paris, 1984, 465 p.

² BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier (1932-1952)*. De la stratégie des cartels à l'élaboration de la CECA, thèse sous la direction de FRANK Robert, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2000, 1257 p. [PDF] <tel-00442332>, version 1 – 21 Dec 2009, [dernière consultation le 14 août 2013], p. 901 sqq.

³ Ibidem, p. 41 sqq.

⁴ MARGAIRAZ Michel, *L'État, les finances et l'économie. Histoire d'une conversion. 1932-1952*, Paris, Imprimerie nationale, 1991, 2 vol., 1456 p., p. 769 sqq. pour l'après guerre. Ouvrage tiré d'une thèse de doctorat d'État soutenue en 1989 sous la direction de Jean Bouvier, puis de René Girault, Paris I Panthéon-Sorbonne, 1989.

⁵ COHEN Élie, *L'État brancardier*, Calmann-Lévy, Paris, 1989, 351 p.

syndicale des personnels comme du patronat s'effectue également à cette échelle qui peut être parfois dépassée. En effet, les discussions politiques et économiques régionales sont aussi débattues dans un cadre national et de plus en plus dans un cadre européen. La méthode à adopter est alors de faire varier les échelles afin de suivre ses débats.

III) Méthodes et sources

Si pour reprendre l'expression de Christophe Charles « l'histoire sociale consiste à croiser plusieurs niveaux d'interprétation historique et plusieurs échelles d'analyse », alors il est nécessaire de varier et de croiser les sources¹.

1) Les documents du personnel de l'entreprise

Même si elle ne couvre pas toute la période de cette étude débutant en 1945, la principale source de notre étude sur le personnel de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est son fichier mécanographique². Il est composé de 1891 fiches établies entre 1953 et 1966. Sur ce total, 1757 fiches ont été retenues et 134 supprimées pour deux ensembles de raisons : soit parce qu'elles sont incomplètes, soit parce qu'elles ont été remplies pendant l'année 1953. Dans le premier cas, il s'agit de travailleurs restés peu de temps dans l'usine, dans le second cas comme le fichier a été commencé cette année-là, le document ne couvre pas les douze mois. De plus, rédigées alors que les services du personnel des bureaux s'approprient progressivement cet outil, elles sont moins bien renseignées que celles des années suivantes. Le choix a donc été fait de n'en conserver que quelques unes, parmi les plus complètes.

¹ CHARLES Christophe, « Quels combats pour l'histoire sociale aujourd'hui ? », *Histoire et sociétés*, n° 25-26, avril 2008, p.160-167. Marc Bloch indiquait déjà que « L'illusion serait grande d'imaginer qu'à chaque problème historique réponde un type unique de documents, spécialisé dans cet emploi », dans BLOCH Marc, *Apologie pour l'histoire ou le métier d'historien*, Armand Colin, Paris, 2012, 159 p., p. 79.

² AMC, non classé.

Les fiches¹ organisées dans une base de données comportent des renseignements sur l'état civil des travailleurs et de leurs familles, leur nationalité, leur situation de résidence, leur situation militaire et d'ancien combattant ou de déporté, leur qualification, leur profession, ou leur trajectoires professionnelle dans et à l'extérieur de l'usine, leur état de santé. En outre, au dos des fiches les services du personnel peuvent rajouter diverses informations : salaires annuels, primes de naissance ou de mariage, évènement survenu comme les motifs d'un accident du travail.

Pour la période précédent 1954, il est nécessaire de recourir aux cahiers du personnel de l'usine². Il existe deux types de cahiers : ceux des travailleurs français et ceux des étrangers. Ils comportent les mêmes renseignements : noms, dates et lieux de naissance, dates d'entrée et de sortie de l'usine, atelier d'affectation, adresse et une partie « observation » où est généralement inscrit le motif du départ. Pour les travailleurs étrangers, il y a – outre la nationalité –, la mention de la naturalisation. De plus, les cahiers des travailleurs étrangers n° 12 et 13 comportent en plus les professions, ce qui est rarement indiqué dans les autres documents. Ces documents ont donc des limites puisqu'ils sont inégalement précis. De plus, comme ils sont complétés au fur et à mesure des entrées, un même travailleur peut être recensé à plusieurs reprises ; cela arrive notamment en raison du phénomène de noria. Mais comme il n'existe pas de document d'usine dénombrant le personnel avant 1954, les cahiers sont par conséquent tout à la fois indispensables et moins bien renseignés que le fichier mécanographique. Le choix a été fait de conserver l'ensemble des données pour les travailleurs étrangers – moins nombreux –, mais de procéder par sondage à la lettre B pour l'étude des travailleurs français. Cette lettre est en effet représentative d'une population – d'une « étonnante stabilité » à travers le temps –, et peut permettre d'effectuer un échantillonnage comme l'ont prouvé plusieurs historiens³.

En revanche, les données que l'on peut collecter après 1954 sont considérables : outre le fichier mécanographique, on dispose de la liste des personnels français des élections prud'homales 1954 et 1960, d'un état du personnel lors de la fermeture, des listes et dossiers des chômeurs et enfin des cahiers du personnel français et étrangers⁴.

¹ Cf. annexe 12.

² AMC, non classé.

³ Voir par exemple PINOL Jean Luc, *Les mobilités de la grande ville*, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 1991, 431 p., p. 388-389.

⁴ ADI, 56J65 pour l'état du personnel ; AMC pour toutes les autres sources.

Outre la diversité de l'information, il est possible de croiser ces sources afin de vérifier leur qualité.

Enfin, certains documents peuvent être utilisés en complément car ils ne concernent qu'une partie des salariés. Il s'agit tout d'abord des recensements de la population de Chasse-sur-Rhône¹ : donc parmi les travailleurs des HFC, on ne voit que ceux qui résident dans la commune. Puis pour certains travailleurs étrangers, il est également possible de rechercher les demandes de cartes de séjour et les dossiers de naturalisation², ou leurs fiches de renseignement³. Ces documents ont l'avantage de couvrir toute la période de l'étude.

2) Les autres sources : documents d'entreprises, politiques, administratifs, judiciaires, presse et imprimés

Les autres sources utilisées concernent les personnels et l'environnement dans lequel ils travaillent et ils vivent.

Les documents d'entreprise sont un premier ensemble de sources. On dispose pour la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse de ses procès verbaux des conseils d'administration, des rapports du conseil d'administration et des commissaires des comptes aux assemblées générales des actionnaires, et enfin des procès verbaux de l'assemblée générale des actionnaires couvrant toute la période étudiée⁴. Ces documents nous permettent de suivre les décisions stratégiques des dirigeants de l'entreprise et dans une certaine mesure, les débats qu'elles provoquent parfois avec les représentants des salariés lors des conseils d'administration. On a aussi quelques échos du comité d'entreprise, mais il faut chercher ailleurs – dans la presse ou les témoignages – des sources complémentaires pour cette institution⁵. Lors des CA, des informations concernent plus ou moins directement les salariés : décision de construire des maisons, d'attribuer des primes, de redémarrer ou d'arrêter certaines activités, etc. Des données essentielles sur les productions ou la masse salariale figurent également. Comme Jean-

¹ AMC, 1F.

² ADI, 2973W1 à 1385 : dossiers de demande de cartes de séjour constitués dans les années 1930-1950 ; 4252W1 à 458 : dossiers accordés de demande de naturalisation et de réintégration dans la nationalité française.

³ AMC, 1E.

⁴ ADI, 56J, Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse (1873-1979).

⁵ AMC, 1H3 où figurent quelques documents du comité d'entreprise datant de la période de la fermeture.

Claude Daumas l'écrit, il est en effet apparu capital pour cette recherche de passer une « alliance entre l'histoire sociale et l'histoire économique », car – toujours selon lui – « c'est dans l'entreprise que se déploient les politiques patronales, que se construisent (au moins en partie) les catégories et les classifications, et que les travailleurs sont confrontés chaque jour aux logiques du capital »¹. Pour les mêmes raisons, on ne saurait rendre compte des rapports entre salariés et patrons « sans considérer l'histoire du patronat, sa structure, sa culture »².

De plus, comme les HFC appartiennent à un réseau d'entreprises sidérurgiques alliées et/ou rivales, on peut trouver des informations supplémentaires dans leurs archives. La Compagnie des hauts-fourneaux et fonderie de Givors nous offre la possibilité de suivre la conjoncture et de confronter les décisions de cette entreprise avec celles des HFC³. Elle dispose en outre de documents syndicaux du Comité des forges, de la chambre syndicale des aciéries et hauts-fourneaux du bassin de la Loire et de l'Association des syndicats métallurgiques patronaux du bassin de la Loire ; ou encore des bulletins de la Chambre syndicale de la sidérurgie ; ils permettent d'avoir des informations sur la branche à l'échelle régionale et nationale. De plus, dans le réseau d'entreprises sidérurgiques régionales, la Compagnie des Forges et Aciéries de Saint-Étienne joue elle aussi un rôle clef pour les HFC : il s'agit d'une entreprise cliente des HFC dirigée par le même président directeur général. Ses archives⁴ permettent de suivre à l'échelle régionale les rythmes la vie économique et sociale ; en particulier la conjoncture et les grandes décisions qui concernent la profession. Des informations sur les HFC sont également évoquées : échanges commerciaux par exemple à propos de l'entreprise, grève de leurs personnels ou encore discussions entre leurs dirigeants. Toutefois, à partir de 1952, les Aciéries de Saint-Étienne vont se rapprocher de celles de la Marine pour former ensuite avec d'autres entreprises la Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire⁵. Par conséquent, c'est désormais dans les archives du groupe Marine⁶ que l'on peut poursuivre l'étude des relations entre les HFC et le réseau d'entreprises avec lequel ils collaborent. Ils partagent des administrateurs et les

¹ DAUMAS Jean-Claude, « L'histoire ouvrière, quel retour ? », dans HATZFELD Nicolas, PIGENET Michel, VIGNA Xavier (dir.), Travail, travailleurs ..., op. cit., p. 351.

² Ibidem, p. 347.

³ ADR, 34J, Compagnie des hauts-fourneaux et fonderies de Givors, établissements Prénat.

⁴ ADL, 117J, Compagnie des forges et aciéries de Saint-Étienne.

⁵ Les archives personnelles d'Henri Malcor sont déposées aux ADL, 211J, archives Henri Malcor. Elles éclairent la formation de la CAFL puis de Creusot Loire.

⁶ AN, 2012 026, archives du groupe Marine et archives liées au groupe Wendel déposées aux archives nationales du monde du travail.

informations transmises permettent de jeter un autre regard sur les dirigeants de l'entreprise et leurs choix, jusqu'à la fin de cette dernière. Les rivalités entre industriels permettent d'avoir un regard décalé sur les actions des uns et des autres.

D'une manière générale, c'est dans ces différents documents que l'on trouve les sources portant sur les affaires judiciaires¹. Elles peuvent concerner les dirigeants, l'entreprise et l'État français ou la CECA. Elles sont nécessaires à la compréhension des politiques menées par les dirigeants, ainsi qu'à la compréhension des relations avec les salariés.

Les sources politiques et administratives, ainsi que la presse et les imprimés offrent des compléments utiles. Parmi les premières, figurent les archives de la mairie de Chasse-sur-Rhône et celles de Givors. Les cartons des HFC conservés dans la première nous livrent par exemple des documents sur les luttes menées dans les années 1960 ou sur la mutualité de l'entreprise². Les documents du conseil municipal sont moins riches, mais peuvent apporter des informations ponctuelles comme le nom des travailleurs des HFC élus municipaux ou les aides votées lors des grèves³. Dans ces archives, on trouve différentes correspondances avec les administrations comme avec la préfecture de l'Isère ou la sous-préfecture de Vienne lors des luttes contre la fermeture de la fermeture. On trouve aussi quelques articles de journaux conservés suite à un évènement important concernant la commune.

Or les articles de périodiques comme le Progrès ou le Dauphiné Libéré peuvent aussi témoigner de l'actualité locale, régionale voire nationale et internationale intéressant les HFC et leur personnel⁴. Ils sont parfois accompagnés de photographies permettant de repérer des visages, d'apercevoir l'intérieur de l'usine, de voir la foule mobilisée lors des manifestations, etc.

Parmi les autres sources utilisées, on distinguera pour les sources dactylographiées les mémoires de recherche spécifiquement effectués sur Chasse⁵, et pour les sources imprimées les articles ou ouvrages rédigés sur un sujet concernant

¹ Il a été parfois possible de les croiser avec des archives départementales de la série U voire W.

² AMC, 1H3.

³ AMC, 1B3 et Bibliothèque municipale de Givors, 1D.

⁴ Les exemplaires du Progrès sont consultables à la bibliothèque municipale de Lyon, mais ce sont surtout les témoins qui ont permis de diversifier ces sources.

⁵ En particulier KINOSSIAN Laurence, Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône, 1856-1940, mémoire de maîtrise sous la direction de LEQUIN Yves, Université Lyon 2, septembre 1989, 120 p. Volume 1 et Annexes volume 2 et PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, mémoire de maîtrise sous la direction de LAFFERRERE Michel, Université Lyon 2, 1973, 157 p.

l'entreprise. Parmi ces derniers, la géographie compte beaucoup¹. Enfin, des sources en ligne reprenant les différentes thématiques ici indiquées ont été mobilisées².

3) L'apport des sources orales et privées

La constitution progressive d'un échantillon de témoins remonte à près de 18 ans, à partir de la réalisation d'un mémoire de maîtrise, puis bien plus tard d'un master 2³. C'est ce qui explique à la fois la richesse des apports, mais aussi les limites des sources recueillies.

Le tout premier témoin a été Georges Charrier, mon grand-père, qui a été ouvrier de 1942 à 1944, puis infirmier des HFC de 1948 à 1961. Il m'a permis de rencontrer mes premiers témoins : Fernand Abel, puis Mohamed Safer, tous deux anciens ouvriers⁴. C'est également par l'intermédiaire de mon grand-père que j'avais déjà pu recevoir des documents de la part d'autres anciens travailleurs. Une quinzaine d'années plus tard, cette enquête a été reprise. De nombreux travailleurs sont décédés pendant ce laps de temps et d'autres sont tombés malades, si bien que les possibilités d'entretien se sont réduites : j'ai d'ailleurs eu des refus, essentiellement pour des raisons de santé et/ou liées au grand âge. Néanmoins neuf anciens travailleurs supplémentaires ont pu être contactés⁵. Il a donc été possible de réunir au total douze entretiens de travailleurs, huit hommes dont un mensuel et quatre femmes, toutes mensuelles. On compte neuf travailleurs français – dont un « pied noir » –, deux Algériens et un Italien. Les caractéristiques sociales de l'usine ne sont donc qu'en partie reproduites : notamment parce qu'il manque des cadres, toutes les nationalités ne sont pas représentées, il n'y a pas d'ouvrière. Des travaux de recherche effectués à Chasse comportent cependant

¹ On indiquera parmi les nombreuses sources LAFERRERE Michel, *Lyon ville industrielle, Essai d'une géographie urbaine des techniques et des entreprises*, Paris, PUF, 1960, 546 p.

² On citera par exemple la base Léonore.

³ Les témoins ou simples salariés sont nommément cités, sauf exception afin de préserver l'anonymat : le nom a alors été remplacé par une lettre. BONFILS-GUILLAUD Cyril, *Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône de 1956 à 1963*, mémoire de maîtrise sous la direction de SCHWEITZER Sylvie, Université Lyon 2, septembre 2000, 190 p. BONFILS-GUILLAUD Cyril, *Le personnel immigré de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône de 1960 à la fermeture de l'usine*, mémoire de master 2 sous la direction de SCHWEITZER Sylvie, Université Lyon 2, juin 2013, 213 p.

⁴ Entretiens Georges Charrier et Fernand Abel le 15/3/2000 et Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000. Ils ont été conduits à partir d'un questionnaire : cf. annexe 13.

⁵ Cf. sources et annexes 14 et 15.

quelques extraits d'entretien avec d'autres membres du personnel, ainsi que des ouvrages documentaires rédigés par des auteurs locaux, parfois anciens travailleurs¹. Ces sources posent diverses questions – en particulier de savoir comment elles ont été recueillies et retranscrites – mais elles peuvent aussi dans une certaine mesure compléter notre panel.

Cependant, comme l'enquête a été effectuée en deux temps sur près de dix-huit ans, les conditions d'entretien ont alors été variées, ce qui a conduit à adapter les pratiques². Les deux premiers entretiens effectués en 2000 se sont déroulés au domicile des trois anciens salariés des HFC. Par la suite lorsque l'enquête fut reprise, trois entretiens ont également été conduits au domicile de quatre des travailleurs. Dans un seul cas, il a été possible d'effectuer un enregistrement. Deux autres rencontres ont eu lieu à l'issue de conférences tenues à Chasse-sur-Rhône³. Enfin, deux entretiens téléphoniques ont été effectués et ont été enregistrés.

Les premiers entretiens semi-directifs ont été effectués à partir d'un questionnaire et avec prise de notes. Leur objectif était alors de connaître ces salariés et de les faire témoigner sur leur travail, leurs conditions de travail et leur parcours professionnel dans l'entreprise. Par la suite, les entretiens au domicile des travailleurs ont tous été conduits à partir d'un second questionnaire plus détaillé, portant sur les mêmes thèmes que ceux des premiers entretiens, mais aussi davantage sur le hors travail. Ce questionnaire a été repris de manière simplifiée pour les entretiens téléphoniques. Ces derniers n'ont certes pas la richesse que peut avoir une rencontre avec le témoin, mais ils permettent de pallier la difficulté à trouver des personnes acceptant un rendez-vous. Enfin, deux entretiens ont été menés sans questionnaire, pour des raisons matérielles, lors de rencontres informelles.

Une raison du non enregistrement systématique des entretiens est aussi à chercher dans la nécessité – par ailleurs pas toujours choisie – d'inscrire l'enquête dans la durée : la connaissance du terrain permet en effet de maîtriser bon nombre de

¹ KINOSSIAN Laurence, *Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse...*, op. cit. ; PASQUET Caroline, *Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire...*, op. cit. dans le premier cas. BOUILLET Janine, *Racines et réalités de Chasse-sur-Rhône, Salaize-sur-Sanne*, 2012, 148 p. COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien, l'histoire de la communauté de Chasse-sur-Rhône*, Saint-Just-la pendue, 1997, 52 p. dans le second cas.

² Sur le sujet, les ouvrages de référence utilisés sont DESCAMPS Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone. De la constitution de la source orale à son exploitation*, CHEFF, Paris, 2001 pour la première édition, 864 p., [également mis en ligne par open éditions books en 2011], <http://books.openedition.org/igpde/104>. BEAUD Stéphane et WEBER Florence, *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, Paris, 2010, 334 p.

³ Dans le cadre des « Patri/malles », deux conférences les 17 et 20 mai 2016.

références communes avec les interviewés (noms des quartiers, des personnes, des postes de l'usine, etc.), ce qui est indispensable lors de l'entretien puis à son analyse¹. La fin des questionnaires en vue des entretiens a donc alors été réservée à l'actualisation des questionnements. Mais surtout, le choix a été fait de poursuivre les rencontres avec certains anciens travailleurs afin d'accumuler des informations orales de manière plus naturelle que lors d'un entretien, ce dernier ayant par ailleurs pu être préalablement effectué de façon informelle lors d'un rendez-vous en mairie, ou autour d'un café ; il a été suivi d'autres rencontres, appels téléphoniques et une correspondance par courriels a pu être établie avec trois anciens travailleurs : en leur posant régulièrement des questions, j'ai pu avoir accès à leurs réseaux de connaissances alors qu'il m'aurait été impossible de rencontrer ces personnes. Fondé sur la confiance, ce contact entretenu pendant de longues années avec plusieurs témoins a été plus productif que n'importe quelle enquête menée sur une journée, et a permis de revenir sur mes sources afin de les compléter, de les préciser². Enfin, il a été aussi possible d'être associé à la rédaction de plusieurs livres, d'assister ou de participer à diverses manifestations : comme des expositions, ou des vernissages³. À cette occasion, de nombreux enfants de travailleurs ont été rencontrés : deux d'entre eux – Éric Combaluzier et Michel Paret – organisent depuis longtemps des actions portant sur la mémoire des HFC, mais tous m'ont apporté des documents ou des témoignages supplémentaires.

L'accès à des sources privées complémentaires a alors été à l'origine de découvertes aussi inattendues que variées : film, photographies, correspondances, mémoire de recherche, articles de journaux, tracts, et même documents de l'entreprise non conservés dans des archives. Ainsi par exemple parmi les articles de journaux, plusieurs provenaient de numéros du Dauphiné libéré dont un correspondant local était Gaston Riffard, le dirigeant de la section CGT-FO de l'usine. Mais surtout, les sources privées sont les plus riches qui soient au niveau iconographique, notamment parce que

¹ SIRNA Francesca, « L'enquête biographique : réflexions sur la méthode », in AGGOUN Atmane (dir.), *Enquêter auprès des migrants, Le chercheur et son terrain*, L'Harmattan, 2009, 164 p., p. 9-30, p. 14 sqq.

² Francesca Sirna insiste sur l'importance de la fréquentation des interviewés afin d'établir un sentiment de confiance, dans SIRNA Francesca, « L'enquête biographique : réflexions sur la méthode », op. cit. p. 28 sqq.

³ Les premiers contacts ont été pris grâce au maire de Chasse Jean-Pierre Rioult et de son secrétaire général Régis Aloy : cela a permis les premières rencontres pour le livre de FOND Christine, *Chasse-sur-Rhône au fil de l'eau*, GLM Communication, 2002, 103 p. Des années plus tard, la méthode a été reprise pour les livres de BOUILLET Janine, *Racines et réalités...*, op. cit., BELON Pascal, *Carnets de Chasse de A à Z*, EMCC, Lyon, 2012, 96 p., les rencontres des « Patri/malles » qui ont été l'occasion en 2016 de rencontrer les Chassères lors de la tenue de deux conférences enregistrées portant sur les HFC, mais aussi de participer à diverses réunions avec eux afin d'organiser ces événements, d'accueillir les scolaires, etc.

les travailleurs ont photographié leur usine ou leur quotidien. Or les images peuvent être une source pour l'historien, il faut aussi les utiliser avec méthode : car si elles ne mentent pas, elles n'en sont pas moins des interprétations du réel¹. Produites par ou avec l'accord des dirigeants de l'usine, elles représentent le procès technique, une topographie de l'usine, des éléments de la culture de l'entreprise² ; mais elles peuvent également être prises par les travailleurs eux-mêmes ou leurs familles. Elles sont toutes utiles pour tenter de savoir ce que font les ouvriers, tandis que comme l'indique Jean-Claude Daumas les discours sur eux, les normes et leurs pratiques sont bien souvent divergents³.

En s'interrogeant sur les conditions de travail et de vie des personnels de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse pendant les Trente Glorieuses, cette thèse vise à revisiter cette période de croissance et d'amélioration des conditions de vie. La sidérurgie entrant précocement en crise, la fin des HFC n'a-t-elle pas annoncé ce qui allait se passer pour bien d'autres secteurs seulement à partir de 1974 ? Répondre à cette question nécessite de varier les échelles d'analyse et de ne pas se cantonner à une histoire des groupes sociaux, mais aussi de s'intéresser à celle des techniques, de l'entreprise ou du politique. Un plan chronologique a également été suivi.

Le premier chapitre porte sur la période de reconstruction et de relance de l'entreprise alors qu'elle est complètement à l'arrêt à la fin du conflit. Un rappel est cependant fait de la situation des personnels, de l'entreprise et de ses dirigeants pendant et avant la guerre, car ceux qui sont là en 1945 ont une histoire. Les dirigeants cherchent à les mobiliser afin de préparer l'usine à une nouvelle phase d'expansion des productions.

Le second chapitre aborde la période 1947-1956 pendant laquelle l'usine redémarre en effet. Mais la création de la CECA est accompagnée d'une évolution des rapports de force locaux dont pâtit le groupe d'entreprises auquel appartiennent les HFC au profit de celui dominé par les Aciéries de la Marine. Par conséquent après une phase d'expansion, les personnels vont devoir faire face à une baisse des productions tandis que l'on modernise l'outillage de l'usine. En 1956 est inauguré un nouveau haut-fourneau censé favoriser le renouveau de l'usine de Chasse.

¹ MICHEL Alain, « Les images comme source d'une histoire pratique du travail à la chaîne : Renault (1899-1947) », *Histoire et sociétés*, n° 23, septembre 2007, p. 76-89. GERVEREAU Laurent, *Les images qui mentent. Histoire du visuel au XXe siècle*, Seuil, Paris, 2000, 458 p., p.15.

² DEWERPE Alain, « Miroirs d'usines : photographies industrielles et organisation du travail à l'Ansaldo (1900-1920) », *Annales Économies, Sociétés, Civilisations*, 42^e année, n° 5, 1987, p. 1079-1114.

³ DAUMAS Jean-Claude, « L'histoire ouvrière, quel retour ? », *op. cit.*, p. 346-347.

Dans le troisième chapitre, on constate que, dans le même temps, le périmètre de l'entreprise chassère se réduit progressivement car elle perd progressivement ses filiales. De plus, les dirigeants de Marine prennent une influence croissante, jusque dans son conseil d'administration. Les politiques d'entreprises suivies misent alors sur l'expansion et la modernisation de l'outillage afin de conserver une certaine indépendance. Le personnel participe de cette phase d'expansion, tandis que les recrutements, le travail, les conditions de travail sont à nouveau nécessairement affectés.

Dans le dernier chapitre, on peut voir que le pari est cependant perdu et en 1962 s'ouvre une période de crise. L'année 1963 est un premier temps fort pendant lequel les travailleurs des HFC sont mobilisés. Ils le sont à nouveau en 1966 alors que de nouveaux dirigeants ont pris le pouvoir. Malgré une longue lutte, l'entreprise ferme et son usine est démantelée. Se pose alors la question de la reconversion du site et de ses travailleurs.

CHAPITRE 1 : RECONSTRUCTION ET RELANCE, 1945-1947

La phase de reconstruction et de relance de l'activité économique en France après la Seconde Guerre mondiale est un sujet d'étude historique déjà ancien¹. Cela a permis à de nombreux ouvrages et articles de vulgariser le sujet devenu commun en histoire économique et sociale de la France². Les thématiques sont connues : on s'intéresse aux destructions, on constate les difficultés à relancer l'économie qui est convalescente pendant plusieurs années, enfin on insiste sur le rôle de l'État³ et du plan Marshall dans la relance.

Aujourd'hui, un changement est cependant perceptible en raison de l'évolution de l'approche scientifique : on ne s'attache plus au conflit en lui-même, mais on s'intéresse aussi à la période qui le suit, on aborde les deux ensembles et non plus comme avant de manière de manière séparée⁴. De plus, au niveau sectoriel, l'industrie française⁵ – et la sidérurgie – ont également été étudiés : elles participent activement à la reconstruction de toute l'économie⁶. À une autre échelle, la reconstruction régionale dans le bassin stéphanois est également connue grâce notamment à la thèse de Monique Luirard⁷. Cependant à l'échelle locale, malgré différents travaux, pour l'usine

¹ La bibliographie ne pouvant toute être citée, on se limitera aux titres suivants : BAIROCH Paul, Victoires et déboires, Histoire économique et sociale du monde du XVI^e siècle à nos jours, tome 3, Paris, Gallimard, coll. Folio, 1997, 1111 p., p. 104 sqq. BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), Histoire économique et sociale de la France, tome IV, volumes 1-2, Paris, PUF, 1982, 980 p., p. 667 sqq., et p. 763 sqq.

² On peut citer par exemple ASSELAIN Jean Charles, Histoire économique de la France du XVIII^e siècle à nos jours, De 1919 à la fin des années 1970, Tome 2, Coll. Points histoire, Éditions du Seuil, Paris, 1984, 219 p., p. 107 sqq. VOLDMAN Danièle, « 1945-1950 : La Reconstruction », *L'Histoire*, n° 179.

³ MARGAIRAZ Michel, *L'État, les finances et l'économie. Histoire d'une conversion. 1932-1952*, op. cit.

⁴ VAYSSIÈRE Bertrand, « Relever la France dans les après-guerres : reconstruction ou réaménagement ? », *Guerres mondiales et conflits contemporains*, 4/2009, n° 236, p. 45-60.

⁵ WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France, du XVI^e siècle à nos jours*, Paris, Le Seuil, 1998, 681 p., p. 483 sqq.

⁶ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940 aux années 1970*, op. cit., p. 589 sqq. BUSSIÈRE Éric et CHADEAU Emmanuel, « Sidérurgie et métallurgie lourde : aléas et structures », dans LÉVY-LEBOYER Maurice (dir.), *Histoire de la France industrielle*, Paris, Larousse, 1996, 550 p., p.335 sqq.

⁷ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise dans la guerre et dans la paix (1936-1951)*, op. cit., p. 669 sqq.

sidérurgique de Chasse-sur-Rhône, le sujet n'a en revanche jusque-là pas encore été abordé¹.

Or la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse a traversé la Seconde Guerre mondiale en poursuivant ses activités jusqu'à la Libération. On doit donc faire un état des lieux de l'entreprise, de l'usine, et de son personnel à l'issue du conflit, alors que se mettent en place les éléments qui vont conditionner les Trente Glorieuses. Il s'agit de savoir comment la reconstruction et la relance s'effectuent dans l'immédiat après-guerre. Après avoir établi un bilan de sa situation à la Libération, on verra ensuite le redémarrage de ses activités jusqu'en 1947.

I) Chasse année zéro : une entreprise à l'arrêt

En 1945, la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse doit faire face à un nouvel environnement politique et économique né de la guerre. Cet environnement a eu un impact sur ses filiales, ses fournisseurs et ses clients. Ses dirigeants vont alors pouvoir utiliser leur expérience pour la relancer.

1) La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse et ses filiales face à un nouvel environnement

En 1945, la Compagnie a près de trois-quarts de siècle d'existence. Elle a été constituée le 10 janvier 1873 par un acte déposé aux minutes de maître Messimy, notaire à Lyon². Elle reprend l'usine sidérurgique de Chasse-sur-Rhône et les mines d'El M'Kimen près de Bône en Algérie venant de la liquidation Girerd-Nicolas et Compagnie, « banquier local » stéphanois emporté par la crise de 1870³. Dès son

¹ BONFILS-GUILLAUD Cyril, Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône de 1956 à 1963, op. cit. BONFILS-GUILLAUD Cyril, Le personnel immigré de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône de 1960 à la fermeture de l'entreprise, op. cit. KINOSSIAN Laurence, Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône, 1856-1940, op. cit.

² ADI, 56J.

³ VANT André, « Évolution bancaire et espace urbain stéphanois », Revue de géographie de Lyon, vol. 52 n° 4, 1977, p. 367-394, p. 374.

origine donc, la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse possède une usine et des mines.

Par la suite, elle a aussi acquis ou créé des filiales et succursales. En 1945, il y en a quatre mais il existe également d'autres participations, si bien que les entreprises contrôlées sont plus nombreuses. Parmi ces filiales et succursales, on a tout d'abord la Société des mines de la Têt qui exploite du minerai de fer dans les Pyrénées créée en 1909¹. Cette filiale de Chasse est aussi à l'origine de la création de la Société Auxiliaire des Mines des Pyrénées Orientales (SAMPO) en 1923². La SAMPO est à la fois une entreprise de transport et de traitement du minerai. Ensuite, après l'épuisement des mines de El M'Kimen en Algérie au lendemain de la Première Guerre mondiale, la Compagnie investit dans d'autres mines. Il y a notamment celles du djebel Bou Amrane proches de Bougie qui sont encore en exploitation au lendemain du second conflit mondial. Elles sont la propriété de Chasse depuis 1918, mais constituent une simple succursale³. Enfin, la Compagnie a une ancienne filiale commune avec la Compagnie des fonderies, forges et aciéries de Saint-Étienne dans laquelle elle détient toujours des participations : il s'agit de la Société des forces motrices Bonne et Drac fondée en décembre 1920⁴. Un programme de construction sur plusieurs années a permis la réalisation de trois usines productrices d'électricité : celle de la Bonne inférieure à Ponsonnas en 1926, celle du Sautet en 1935 et enfin celle de Cordéac qui s'appuie elle aussi sur le barrage du Sautet. Cette dernière usine, encore en chantier pendant la guerre, n'a été achevée qu'après, en 1947 ou 1948⁵. La Seconde Guerre mondiale a eu un effet important sur les filiales de Chasse, de même que l'immédiat après guerre. Mais si le contexte général est commun, leur situation est toutefois variable.

¹ ADI, 56J1, dossier adressé à « Monsieur Couturie » ingénieur en chef de l'artillerie navale au Ministère de la marine. 56J7, conseil d'administration du 14 septembre 1909 pour le projet de constitution de la société. 56J8, conseil d'administration du 21 mars 1911 pour sa création. Les archives de la Société des mines de la Têt sont également conservées à Grenoble. La sous-série 56J71 comprend les documents de constitution de la société.

² ADI, 56J1, dossier adressé à Monsieur Couturie déjà cité. Les archives de la SAMPO sont également conservées à Grenoble où elles ont été versées en même temps que celle des mines de la Têt. La sous-série 56J113 comprend les documents fixant les statuts de l'entreprise au moment de sa création.

³ ADI, 56J51, dossier adressé à « Monsieur Couturie » déjà cité. Les archives des mines du djebel Bou Amrane se trouvent aussi à Grenoble et ont été versées avec celles des HFC, sous-séries 56J51 à 56J56.

⁴ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1946 et rapport de messieurs les commissaires des comptes pour l'exercice 1944-1945.

⁵ Anne Dalmaso donne l'année 1947, mais sans citer sa source, in DALMASSO Anne, « Barrages et développement dans les Alpes françaises de l'entre-deux-guerres », Revue de Géographie Alpine, 96-1, 2008, p. 45-54. Une fiche EDF indique l'année 1948, in EDF unité de Production Alpes, document [pdf], « fiche barrage du Sautet », [mis en ligne septembre 2013], http://energie.edf.com/fichiers/fckeditor/Commun/En_Direct_Centrales/Hydraulique/Centres/Les_Alpes/publications/document/fiche_sautet/.

Les HFC ont également investi par le passé dans plusieurs domaines et terrains où ils espéraient trouver du charbon ou du minerai de fer. Des activités ont pu être développées par le passé, mais elles ne leur rapportent désormais plus rien et sont au mieux louées¹. Ils possèdent aussi une participation majoritaire dans la Société des chaux et ciments de Chazay-Bons² qui fournit la chaux servant de fondant à ses hauts-fourneaux, ainsi qu'une autre participation dans une société comparable à Amby : Jean Demoule – le directeur des usines – en a la responsabilité pour la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse³. Ils collaborent donc avec ces entreprises, mais elles ne sont pas considérées comme des filiales, même si leurs participations peuvent être importantes : la preuve en est que la direction de ces entreprises est indépendante, que la gestion des relations est confiée à la direction de l'usine, ce qui n'est bien sûr pas le cas des filiales. Il est également vrai que leurs liens avec elles ne concernent que la cimenterie, une activité marginale de l'usine de Chasse.

Pour les sociétés minières pendant la guerre, leur position géographique a été déterminante. Ainsi, les entreprises des Pyrénées sont restées en contact avec Chasse pendant toute la période : elles deviennent sa principale source en minerai de fer, même si un système de répartition l'oblige à partager avec les autres entreprises sidérurgiques⁴. Mais après le débarquement en Afrique du Nord le 8 novembre 1942, la ligne de démarcation disparaît et les logiques d'exploitation économique allemande s'imposent sur tout le territoire français. Par exemple, dans un rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale ordinaire du 10 juin 1943, il est indiqué une volonté de développer l'extraction qui se heurte déjà au manque de main d'œuvre : les travailleurs polonais ont été renvoyés vers les mines de fer de Lorraine⁵. Les minerais circulent encore par la batellerie du Rhône, comme au XIXe siècle, ainsi que cela est précisé dans le même rapport. Par la suite, se sont les combats de la Libération qui constituent de nouvelles contraintes et la situation ne fait que s'aggraver jusqu'à la fin de l'année 1944 : c'est seulement en décembre que les mines pyrénéennes reprennent leurs livraisons, après six mois d'interruption. Néanmoins, pendant cette période de

¹ ADI, 56J34, propriétés de Fauches et Grandchamp en Saône-et-Loire, Masseguin en Lozère, Montredon dans le Tarn, Bourg Saint-Maurice en Savoie.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 28 décembre 1955.

³ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG du 29 mai 1951. Sur les liens économiques : BLANCHARD Raoul, « L'industrie des chaux et ciments dans le Sud-Est de la France », *Revue de géographie alpine*, tome 16, n° 2, 1928, p. 255-376, p. 351-353.

⁴ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 10 juin 1943.

⁵ ADI, 56J24, *ibidem*.

suspension des transports, elles ont tout de même pu poursuivre leur extraction, mais à un rythme ralenti. Les stocks constitués sont alors importants, ils posent un problème de coût, mais en même temps leur vente – et donc leur transport – ne peut se faire que si les prix sont relevés à un niveau suffisamment rémunérateur¹.

Les mines algériennes produisent pour Chasse, mais aussi pour d'autres clients comme des sidérurgistes anglais avant 1939². A partir de l'été 1940, le minerai n'est plus envoyé en métropole suite à l'invasion par le Reich ; le personnel s'occupe alors d'entretenir la mine en vue de sa reprise d'activité. Puis, les livraisons reprennent pour la France en 1942, mais elles sont interrompues à nouveau en novembre après le débarquement des Alliés en Afrique du Nord³. D'après les documents du rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale, l'« occupation de l'Afrique française nous a séparé [...] de votre exploitation algérienne, dont les comptes demeurent bloqués depuis lors »⁴. Ce document donne l'impression, comme l'a écrit Jacques Marseille, que la Libération de l'Afrique du nord par les Alliés a pu être vécue comme « une seconde défaite française »⁵. Après cet événement, les hauts-fourneaux britanniques vont se faire livrer les minerais de haute qualité des mines de Bou Amrane jusqu'en avril 1946. Ensuite, les livraisons pour la France et donc également pour Chasse reprennent en partie⁶.

Par conséquent, si les mines algériennes et pyrénéennes ont traversé la même époque chaotique, leur existence n'a pas été la même. En 1945, Bou Amrane fait état d'une « trésorerie large », quand les mines de la Têt et la SAMPO ont en revanche « particulièrement souffert »⁷. Les premières ont repris leurs activités dès 1943 ; alors que les secondes sont paralysées et ont des problèmes de main d'œuvre comme d'expédition, pendant et après la Libération. Enfin, on relèvera un dernier paradoxe : si les mines algériennes ont produit pour les Alliés, celles des Pyrénées ont travaillé pour l'industrie au service du Reich.

¹ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 26 juin 1945.

² ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1946.

³ ADI, 56J24, rapport de messieurs les commissaires aux comptes (non daté) et rapport du CA à l'AG ordinaire du 10 juin 1943.

⁴ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 9 juin 1944, p. 1-2.

⁵ MARSEILLE Jacques, « L'Empire », in AZÉMA Jean Pierre et BÉDARIDA François (dir.), La France des années noires, tome 1, Points Histoire, Éditions du Seuil, 2000, 580 p., p. 297.

⁶ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1946.

⁷ ADI, 56J22, rapport de messieurs les commissaires aux comptes (premier rapport de l'année 1945).

En ce qui concerne la Société des forces motrices Bonne et Drac, celle-ci n'a distribué aucun dividende à ses actionnaires depuis 1931¹. Les bénéfices ont été consacrés à des amortissements et à des paiements de primes en raison de l'ampleur de la construction : avec une hauteur de 126 mètres, le barrage poids voûte du Sautet est le plus grand du monde². De plus, la guerre a entraîné la destruction de plusieurs infrastructures de transport d'électricité ainsi que des retards dans le chantier de l'usine de Cordéac³. Le prix de ce dernier chantier est multiplié par deux et demi entre 1941 et 1945 – soit de 180 millions à 450 millions de francs entre ces deux dates⁴, alors que les retards dans la mise en fonctionnement de l'usine ne permettent pas de réaliser d'amortissement pour cette infrastructure, ni même simplement de commencer à compenser les coûts qui croissent. Toutefois, la Société a fourni de l'électricité à Chasse ainsi qu'aux Aciéries de Saint-Étienne avec lesquelles elle a un contrat. Cela a d'ailleurs été le seul résultat tangible pour les HFC jusqu'en 1945, car ensuite « la société [...] tombe sous les effets de la loi de nationalisation des entreprises productrices d'énergie électrique »⁵.

Cette dernière filiale de Chasse ne lui a donc pas causé autant de souci que les autres, mais elle ne lui a rien rapporté, alors que la diversification des activités et la création de ressources nouvelles ont été les buts des investissements réalisés après 1918 grâce aux bénéfices conséquents engrangés pendant le premier conflit mondial. Ajoutons que la Société des ciments Pelloux – dont Chasse avait pris le contrôle avec Bonne et Drac après la Première Guerre mondiale dans le but de participer à la construction des barrages – a fait faillite dès 1938⁶. Avec la nationalisation de 1945, c'est bien tout une aventure industrielle dans les Alpes qui s'achève ; même si les conséquences de ces investissements s'étendent, comme on le verra, jusqu'aux années 1960.

¹ Ibidem.

² DALMASSO Anne, « Barrages et... », op. cit., p. 9.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 12 janvier 1945.

⁴ ADI, 56J12, conseil d'administration du 30 mars 1944.

⁵ ADI, 56J22, rapport de messieurs les commissaires aux comptes pour l'exercice 1944-1945.

⁶ ADI, sous-série 23J, Fonds de la Société des Ciments Pelloux de Valbonnais. Pour la liquidation, voir séance de l'AG extraordinaire des actionnaires du 28 octobre 1938, 23J122.

2) La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse dans le réseau régional

Si la guerre et la Libération ont eu des conséquences importantes sur les filiales et la succursale de Chasse, c'est évidemment aussi le cas pour les clients et fournisseurs de la Compagnie. Il n'est pas utile ici de faire la liste de toutes entreprises avec lesquelles elle a des liens économiques. On s'attachera donc seulement aux principales, car elles ont joué un rôle important dans l'histoire de la Compagnie des hauts-fourneaux de Chasse et de leurs personnels.

Il y a tout d'abord la Compagnie des fonderies, forges et aciéries de Saint-Étienne. Cette entreprise a été fondée à l'automne 1865 par l'ingénieur Charles Barrouin¹. Elle est bien connue des historiens pour avoir participé au cours de l'année 1952 à la fusion avec la Compagnie des forges et aciéries de la Marine, un des éléments de la future société Creusot Loire². Ce sont Ernest Revol et Charles Cholat – le premier administrateur délégué et le second secrétaire général du conseil d'administration de cette entreprise –, qui participent à la fondation de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse en 1873³. Charles Cholat en devient le secrétaire au conseil d'administration, poste qu'il occupe afin de « faire ses preuves » et de devenir administrateur des Aciéries de Saint-Étienne en 1874, puis administrateur délégué en 1876 à la mort d'Ernest Revol⁴.

Les liens entre les deux entreprises sont donc anciens et soutenus. Ils sont tout d'abord dus à la présence d'administrateurs communs : par exemple, trois sur les sept qui ont fondé Chasse ; soit Arbel, Roget et Revol ; et même quatre si on compte Cholat, qui est administrateur à Chasse dès son origine, quand il ne l'est pas encore à Saint-Étienne⁵. Au XXe siècle, les Cholat⁶ ayant pris le pouvoir à Saint-Étienne comme à

¹ ADL, 117J1, procès verbaux du conseil d'administration 1865-1875. Voir aussi COLSON Daniel, *La Compagnie des fonderies, forges et aciéries de Saint-Étienne (1865-1914). Autonomie et subjectivité techniques*, Publications de l'Université de Saint-Étienne, Saint-Étienne, 1998, 290 p., p. 7.

² Voir notamment MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, Éditions du CNRS, 1988, Paris, 349 p., en particulier p. 50 sqq., ainsi que p. 307 sqq. BEAUD Claude, « Le drame de Creusot-Loire : échec industriel ou fiasco politico-financier ? », *Entreprises et histoire*, 2001/1 n° 27, p. 7-22. FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979, Histoire d'une faillite. Les solutions qui s'affrontent*, Paris, Savelli, 1979, 170 p., p. 24-25.

³ ADI, 56J1 et COLSON Daniel, *La Compagnie...*, op. cit., p. 51-52.

⁴ COLSON Daniel, *La Compagnie...*, op. cit., p. 51-52.

⁵ ADI, 56J5, conseil d'administration du 12 septembre 1873 et ADL, 117J1, procès verbaux du conseil d'administration 1865-1875.

⁶ Sur la famille, voir notamment COLSON Daniel, *La Compagnie...*, op. cit. MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor, op. cit. VERNEY CARRON Nicole, *Le ruban et l'acier : les élites économiques*

Chasse, la famille constitue alors le principal pivot entre les deux entreprises, ce qui est toujours valable après 1945. De plus, les réunions des conseils d'administration des HFC se tiennent pendant longtemps dans les locaux des Aciéries stéphanoises. Des facteurs industriels expliquent cette proximité : Chasse, dès sa création, fournit en fonte les fours Martin de Saint-Étienne et ces liens ont été maintenus avec le temps. Enfin, les deux entreprises ont aussi comme filiale commune la Société des forces motrices Bonne et Drac. Elles se partagent l'électricité, échangeant par exemple leurs quotas, en fonction de leurs besoins, pendant la Seconde Guerre mondiale¹. Toujours pendant la guerre, Chasse se porte caution pour l'achat d'un four électrique dont la valeur forfaitaire est de 10 800 000 francs².

Par conséquent, si les Aciéries de Saint-Étienne appartiennent à un groupe indépendant de celui de Chasse, on peut dire que les entreprises sont sœurs. Elles participent à un réseau industriel s'étendant à la vallée du Gier, mais dont les ramifications vont bien au-delà. Un autre pôle de ce réseau est constitué par les Aciéries Marrel de Rive-de-Gier, Jean-Baptiste Marrel rejoignant le conseil d'administration de Chasse en 1883³. Ce dernier ayant été nommé vice-président du conseil d'administration des HFC à plusieurs reprises, il joue dès les débuts de l'entreprise un rôle clef. Les relations demeurèrent étroites, la famille Marrel restant au conseil d'administration de l'entreprise depuis ce temps-là, elle est encore présente après 1945.

Les autres clients ou fournisseurs de Chasse n'ont pas eu de liens aussi étroits que ceux des Aciéries de Saint-Étienne et Marrel de Rive-de-Gier⁴. Ils peuvent même appartenir à des réseaux concurrents, comme celui qui comprend la Compagnie des hauts-fourneaux et fonderie de Givors, établissements Prénat. Cette entreprise qui a été constituée en 1853⁵ est localisée de l'autre côté du Rhône. Elle travaille en particulier avec la Compagnie des forges et aciéries de la Marine et d'Homécourt, dont plusieurs dirigeants sont des administrateurs de Givors : on peut citer en particulier Théodore

de la région stéphanoise au XIXe siècle 1815-1914, Publications de l'Université de Saint-Étienne, 1999, 448 p., p. 116-118.

¹ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 9 juin 1944.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 29 avril 1943.

³ ADI, 56J5, conseil d'administration du 3 décembre 1883.

⁴ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor, op. cit., p. 313 sur Prénat et p. 317 sur Marine.

⁵ ADR, 34J1, Statuts de la société E. Prénat et Cie, Compagnie des Hauts-fourneaux et fonderies de Givors, 1853.

Laurent, Joseph Roederer ou Léon Daum¹. Le premier est contraint de démissionner de ses postes de président du conseil d'administration et directeur général de Prénat au début de l'Occupation² ; mais Roederer et Daum restent administrateurs à Givors. Or le premier a été directeur des usines de la Loire de la Compagnie des forges et aciéries de la Marine et d'Homécourt³, quand le second a été directeur général de la même entreprise⁴. Toutefois, si les Hauts-Fourneaux Prénat appartiennent à un réseau qui est en concurrence de celui de Chasse, ils ont déjà été amenés à collaborer à plusieurs reprises au cours de leur longue histoire. Par exemple, en 1890, les HFC se fournissent en coke auprès de la nouvelle cokerie de Givors, après avoir passé un contrat avec les Aciéries de Saint Chamond⁵. Bien plus tard, en 1922, les Hauts-Fourneaux de Chasse et ceux de Givors protestent de concert contre le prix du coke et de la charge excessive qui résulte de leur adhésion à la Société des cokés de hauts-fourneaux (SCOF)⁶. Toutefois, si à maintes reprises les entreprises collaborent, elles rivalisent aussi.

Des différends entre les deux réseaux peuvent remonter quasiment aux origines de Chasse, mais ils se développent surtout à partir de 1914. Par exemple en 1891, un « incident » porte sur la qualité de la livraison de la fonte produite par Chasse pour la Compagnie des forges aciéries de Saint Chamond⁷. La solution à la crise est trouvée par l'acquisition de l'intégralité du stock litigieux par les Aciéries de Saint-Etienne et leur remplacement par les nouvelles productions de Chasse⁸. Le contrat avec Saint Chamond est donc renouvelé l'année suivante. Il l'a été jusqu'à la Grande guerre, car après cette période, Saint Chamond, Assailly ou Lorette qui « faisaient partie [...] de la clientèle de Chasse, sont maintenant approvisionnés par les Hauts-Fourneaux de Givors »⁹, sans que ces marchés ne soient partagés entre les deux usines productrices de fonte, qui approvisionnent donc les aciéries de deux réseaux devenus alors principalement concurrents.

¹ Pour une biographie de Laurent et Daum, DAUMAS Jean Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle, FRIDENSON Patrick et JOLY Hervé (dir.), Dictionnaire historique des patrons français, Paris, Flammarion, 2010, 1620 p., p.403-405 et p. 218-219.

² ADR, 34J7, assemblées générales, rapports et comptes-rendus imprimés 1917-1962, rapport du conseil d'administration et assemblée générale du 27 octobre 1941.

³ Ibidem, rapport du conseil d'administration du 15 juillet 1933.

⁴ Ibidem, rapport du conseil d'administration du 25 août 1934

⁵ ADI, 56J6, conseil d'administration du 25 février 1890.

⁶ ADI, 56J9, conseil d'administration du 29 décembre 1922.

⁷ ADI, 56J6, séances du conseil d'administration du 12 février et du 28 mai 1891.

⁸ Ibidem, séance du 27 juin.

⁹ ADI, 56J9, conseil d'administration du 29 octobre 1925.

L'entre-deux-guerres et le second conflit mondial ont été l'occasion de la poursuite de relations faites de méfiance, de rivalité, mais aussi de réalisme et de coopération entre ces deux réseaux d'entreprises. Deux exemples peuvent illustrer cela : celui de la participation de Chasse à une entente sur les fontes hématites, puis celui de la participation de ses dirigeants aux activités syndicales patronales du bassin de la Loire. Tout d'abord, au sujet de l'entente de 1925 sur les fontes hématites, il est possible de remonter à la fondation d'un comptoir à laquelle Chasse et Givors ont participé en 1919¹. Ce premier Comptoir est par la suite dissout². Plusieurs épisodes de création et de menace, voire de suppression de l'entente se succèdent alors : en 1925 on a la renaissance de l'entente sous l'impulsion de Jacques Aguillon, administrateur délégué des Hauts-Fourneaux de Rouen³. Puis, avec la « dissidence » de Decazeville⁴, on entre dans une période où d'assez « nombreuses infractions aux prix minima » sont constatées⁵. En 1929, Chasse menace de quitter l'entente afin d'obtenir une hausse de son quantum (quantité de production allouée dans le cadre de l'entente), et elle l'obtient⁶. La Compagnie renouvelle sa menace en 1931 dans le contexte de la grande crise en critiquant le refus d'augmenter son quantum, alors que d'après elle Givors l'a obtenu⁷. Elle met alors sa menace à exécution par lettre à partir du 3 septembre, tout en restant en contact avec Jacques Aguillon⁸, mais en provoquant la dissolution du comptoir. Des pourparlers sont régulièrement tenus pour sa reconstitution⁹, qui ne prend effet qu'en 1935 avec la création de l'Union des Groupements de producteurs de fontes Hématites (UGH)¹⁰. Mais la reconstitution d'une entente est suivie d'accords et de désaccords avec Givors, par exemple sur le partage du quantum du Creusot, ou pour la rétrocession de quantum en période d'arrêt des hauts-fourneaux pour réparation¹¹. Pendant la Seconde Guerre mondiale, le Comité d'organisation de la sidérurgie (CORSID) est créé dès novembre 1940. Il concerne « l'activité industrielle et

¹ ADR, 34J223, Comptoir des Fontes hématites (1920-1934), PV. de la réunion du 16 mai 1919.

² ADI, 56J9, conseil d'administration du 4 octobre 1923.

³ Ibidem, conseil d'administration du 20 août 1925.

⁴ Ibidem, conseil d'administration du 2 février 1928.

⁵ Ibidem, conseil d'administration du 7 septembre 1928.

⁶ ADI, 56J10, conseils d'administration du 17 octobre et du 28 novembre 1929.

⁷ Ibidem, conseil d'administration du 29 août 1931.

⁸ Ibidem, conseil d'administration du 1 octobre 1931.

⁹ Ibidem, séances du conseil d'administration du 23 février, du 29 novembre et 29 décembre 1932, puis du 2 mai 1933, puis du 29 mars et 23 août 1934.

¹⁰ Ibidem, séances du conseil d'administration des 31 janvier, 28 février et 28 mars 1935.

¹¹ Ibidem, séances du conseil d'administration des 27 septembre et 5 novembre 1935, 5 novembre 1936, 4 novembre 1937 et 3 février 1938.

commerciale des entreprises qui élaborent les produits ferreux (fontes, aciers ordinaires ou spéciaux) ou qui les transforment par des opérations de laminage de fort tonnage »¹. Sa création succède à la disparition de l'UGH suite à l'invasion. Il examine alors comment restructurer la sidérurgie française, et il envisage de faire de Chasse et Givors des « points forts » car elles possèdent des hauts-fourneaux « bien placés géographiquement »².

Mais si la création d'ententes se fait à l'échelle nationale, c'est surtout à l'échelle régionale que se développent les activités syndicales patronales du bassin de la Loire. Les représentants des réseaux auxquels appartiennent Chasse et Givors jouent un rôle central. Ainsi, en 1939, Pierre Cholat est président du Comité des Forges de la Loire³. Il conserve cette fonction alors que le Comité des Forges de la Loire devient la Chambre syndicale des aciéries et hauts-fourneaux du bassin de la Loire en 1941. La Chambre est chargée de seconder le Groupement de la sidérurgie du centre dont le président est Léon Daum (ce dernier est alors aussi administrateur des hauts-fourneaux de Givors et vice-président du Comité d'organisation de la sidérurgie)⁴. Mais si Pierre Cholat reste à cette fonction pendant tout le conflit comme représentant des Aciéries de Saint-Etienne, en revanche les HFC n'ont de représentant que jusqu'en 1943. Enfin, Pierre Cholat est également vice-président de l'Association des syndicats métallurgiques patronaux de la Loire qui devient un syndicat officiel dans le cadre de la Charte du travail⁵. Il est nommé ensuite président en 1943, dans le cadre de la formation d'un syndicat unique⁶.

En 1945, les dirigeants de Chasse ont une influence à l'échelle principalement régionale. Prénat et surtout ses administrateurs venant de Marine Saint-Chamond agissent eux à l'échelle nationale. La fin du conflit a donc apporté une certaine incertitude au niveau économique en raison de la désorganisation des marchés. Il en est de même au niveau de l'évolution du rapport de force entre réseaux d'entreprises

¹⁵³ AN/ F 12 / 10 134, décret portant création du CORSID, JO du 11 novembre 1940 dans BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier (1932-1952). De la stratégie des cartels à l'élaboration de la CECA*, op. cit., p. 450.

² Ibidem, p. 464.

³ ADR, 34J222, Comité des Forges de la Loire puis Chambre syndicale des Aciéries et hauts-fourneaux du bassin de la Loire et Association des Syndicats métallurgiques patronaux du bassin de la Loire, octobre 1899–novembre 1948.

⁴ Ibidem, réunion du Comité des forges de la Loire du 30 mai 1941.

⁵ Ibidem, réunions de l'Association des syndicats métallurgiques patronaux de la Loire du 8 février 1939 et du 28 novembre 1941.

⁶ Ibidem, assemblée constitutive du 9 décembre 1943 du Syndicat unique de la production des métaux de la Loire.

concurrentes et néanmoins collaboratrices dans un cadre régional. Ce dernier est devenu trop étroit, alors que l'État a appris à jouer un rôle central au niveau économique. Dans ce nouvel environnement, les dirigeants de Chasse vont devoir adopter de nouvelles stratégies : ils peuvent s'appuyer sur leur identité et leur expérience héritées d'un long passé.

II) La permanence des dirigeants

Le patronat français est « depuis longtemps, un objet de recherche tant pour les historiens que pour les sociologues et les politistes » selon Jean Claude Daumas¹. Aussi, toujours d'après lui, nous sommes « bien loin d'être devant un désert historiographique : les monographies d'entreprises, de Bianchini-Ferrier à Peugeot, les biographies de patrons, d'André Citroën à Marcel Dassault, les histoires de dynasties, lyonnaises, marseillaises ou alsaciennes, et organisations patronales, du Comité des Forges à la CGPME se sont accumulées depuis une trentaine d'année », même s'il faut « attendre le Dictionnaire historique des patrons français² paru en 2010, pour disposer enfin d'une vue d'ensemble ». Le patronat de la Loire et en particulier les Cholat n'échappent pas à cette règle. On peut alors étudier les dirigeants de l'entreprise, puis ceux de l'usine, afin de les confronter aux connaissances que l'on a sur les caractéristiques sociologiques des dirigeants : famille, âge et formation en particulier.

¹ DAUMAS Jean Claude, « Regards sur l'histoire du patronat », Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2012/2 n° 114, p. 3-14, p. 3.

² DAUMAS Jean Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle, FRIDENSON Patrick et JOLY Hervé (dir.), Dictionnaire historique des patrons français, op. cit. Parmi les monographies : VERNUS Pierre, Art, luxe et industrie. Bianchini Fériet, un siècle de soieries lyonnaises 1888-1992, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, 2006, 431 p., tiré d'une thèse, université Lyon 2, 1997 ; LOUBET Jean-Louis, Automobiles Peugeot : une réussite industrielle, 1945-1974, Economica, Paris, 1990, 469 p., tiré d'une thèse, université Paris X, 1988. Parmi les biographies : SCHWEITZER Sylvie, André Citroën, Fayard, Paris, 1992, 239 p. Parmi les approches plus générales : JOLY Hervé, *Patrons d'Allemagne : sociologie d'une élite industrielle 1933-1989*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1996, tiré d'une thèse, EHESS, 1993.

1) Les Cholat, une famille ancienne

La famille Cholat occupe une position centrale et constante dans l'entreprise, avec les deux frères Pierre et Lucien. Mais cette stabilité se retrouve aussi chez les autres administrateurs : Robert Tremeau, Guillaume Martouret et Léon Marrel. Ainsi, les deux frères Cholat sont les fils de Charles qui est le dirigeant historique de l'entreprise plus que son fondateur. Pierre, le plus âgé, est né en 1877. Son cadet a trois ans de moins¹. Tous deux sont stéphanois de naissance. Ils ont grandi dans une famille qui compte deux autres garçons et deux autres filles. Mais Lucie, l'aînée de la fratrie, étant décédée à l'âge de dix-huit ans, c'est désormais Pierre qui occupe cette position dans la famille². Les quatre garçons vont faire une carrière dans l'industrie, à l'image de leur père. Ainsi, comme ce dernier, Lucien est ingénieur civil ; mais si Charles Cholat est sorti de Polytechnique³, son fils est diplômé de l'école des mines de Saint-Etienne⁴. Pierre Cholat, est lui en revanche diplômé de l'école supérieure de commerce de Lyon⁵.

Pierre, appelé « Cholat fils » dans les procès verbaux du conseil d'administration, entre en fonction comme administrateur en septembre 1905⁶, même si son nom n'apparaît dans les sources officielles qu'en 1906⁷. Il est nommé « Président directeur général » en 1920, poste qu'il occupe sans interruption depuis cette date, d'après une note biographique datant de 1963⁸. On soulignera cependant l'anachronisme de la fonction indiquée, puisque Pierre Cholat continue à être appelé administrateur délégué pendant l'entre-deux-guerres⁹. Cette dernière disparaît en effet en 1940 avec « la "loi" vichyste du 16 novembre 1940 » chargée de simplifier l'administration des sociétés anonymes¹⁰. Lucien a rejoint Pierre à la mort de leur père

¹ ADI, 56J3.

² Correspondance avec Janine Bouillet.

³ COLSON Daniel, *La Compagnie...*, op. cit., p. 10.

⁴ Journal officiel du 21 octobre 1933, p.10 788. Lucien Cholat recevant la légion d'honneur au grade de chevalier, une courte biographie est faite de lui.

⁵ Union des associations des anciens élèves des écoles supérieures de commerce. Annuaire général 1913, Paris, 1913, 440 p., p. 83, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k55682995.image.langEN.swf>, [dernière consultation le 7 mars 2015].

⁶ ADI, 56J24, rapport du 12 décembre 1963 ; 56J27, assemblée générale du 12 décembre 1963 et ADL, 211J4, correspondance avec Pierre Cholat, vice-président de la CAFL (1953-1955), courrier du 13 mars 1953 à Henri Malcor.

⁷ ADI, 56J7, conseil d'administration du 2 février 1906.

⁸ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 décembre 1963.

⁹ ADI, 56J10.

¹⁰ JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise française au XXe siècle : modes de gouvernance, trajectoires et recrutement*, Mémoire présenté pour l'habilitation à diriger des recherches, École des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), 2008, vol.1, 722 pages, <tel:00343525>, [dernière consultation le 5 novembre 2013].

en 1916 : c'est cette année là qu'il est nommé administrateur¹. Lui aussi a exercé sa fonction en continu pendant l'entre-deux-guerres et le second conflit mondial. En 1945, Pierre a donc soixante-huit ans, dont quarante passés au conseil d'administration des HFC ; et Lucien a soixante-cinq ans, dont vingt-neuf ans de présence au conseil d'administration avec son frère.

À la fin de la guerre, les administrateurs de la Compagnie ont la même ancienneté que la famille fondatrice, pour leur âge comme pour leur date d'arrivée dans l'entreprise. Robert Tremeau est né en 1865, tout comme Léon Marrel ; Guillaume Martouret est lui de 1871². En 1945, ils ont donc respectivement quatre-vingt et soixante-quatorze ans. Robert Tremeau est arrivé dans l'entreprise comme administrateur en 1918. Cet ancien président de la Chambre de commerce de Vienne a été en particulier chargé de la question des transports qui « intéresse directement l'activité de [l'] usine de Chasse »³. Guillaume Martouret est nommé administrateur de l'entreprise en 1922. Il prit ensuite en 1926 la présidence de la société Bonne et Drac, fondée en 1920 avec le concours de la Compagnie des HFC⁴. Enfin, Léon Marrel a pris la fonction d'administrateur des HFC la même année que Guillaume Martouret⁵. Il succède à Jean Baptiste Marrel (1822-1904), puis Jules Marrel (1850-1922). Jean Baptiste est l'un des six frères fondateurs des aciéries Marrel frères à Rive-de-Gier. Jules, son fils, a été aussi administrateur des Aciéries et forges des Étaings. Léon (1865-1952) est un neveu de Jean-Baptiste (son père Jean-François est donc l'un des six frères de la génération des fondateurs)⁶. Léon, troisième représentant de sa famille, perpétue cette longue tradition de présence au conseil d'administration des Hauts-Fourneaux de Chasse.

2) Une direction de l'usine anciennement installée

Les dirigeants de l'usine ne dérogent pas non plus à cette règle, certes non écrite, mais jusque-là toujours observée, selon laquelle l'âge et l'expérience priment sur la

¹ ADI, 56J8, conseil d'administration du 30 juin.

² ADI, 56J3.

³ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 19 juin 1950.

⁴ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1949.

⁵ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 mars 1953.

⁶ Base Léonore, http://www.culture.gouv.fr/public/mistral/leonore_fr. Voir les dossiers de Jules et de Léon Marrel.

jeunesse. Le directeur de l'usine est Jean Demoule, son secrétaire général est Paul Goisset et son ingénieur principal est François Tavernier. Jean Demoule¹ est né en 1877. Il fait des études à l'école supérieure des mines de Saint-Étienne et devient ingénieur civil des mines en 1903. Il entre ensuite aux HFC en 1904. Il est nommé en 1921 à la direction des usines de Chasse, succédant ainsi à deux précédents directeurs, Mercier (1873-1899) et Sovignet (1899-1921)². Depuis 1873 donc, seuls trois directeurs se sont succédés : on notera leur longévité à ce poste, à chaque fois largement supérieure à vingt ans. En 1945, Jean Demoule est alors dans sa soixante-huitième année et il en a passé quarante-et-une au service des HFC, dont vingt-quatre comme directeur.

Ensuite, Paul Goisset est né en 1881. Il est lieutenant de vaisseau de réserve. Il possède une licence en droit. Il occupe la fonction de secrétaire général des usines : il dirige ce que l'on appelle à Chasse les « Grands bureaux », supervisant tous les services administratifs, alors que le directeur supervise l'ensemble des services de l'usine. Paul Goisset est entré aux HFC en mars 1919³. En 1945, il est dans sa soixante-quatrième année et il a passé vingt-six ans au service des hauts-fourneaux de Chasse.

Enfin, François Tavernier est né en 1885. Lui aussi est passé par l'école des mines de Saint-Étienne : il a obtenu son diplôme d'ingénieur civil des mines en 1909. Il est entré dans l'entreprise en 1910 comme ingénieur⁴, l'année suivante de l'obtention de son diplôme, tout comme Jean Demoule l'avait fait. Il le remplace à son poste d'ingénieur principal lorsque ce dernier devient directeur en 1921. Il est donc le suivant sur la liste d'un « cursus honorum », dont on peut constater certaines règles. La première est le recrutement d'ingénieurs formés à l'école des mines de Saint-Étienne, tout comme Lucien Cholat, administrateur des HFC et ingénieur principal des Aciéries de Saint-Étienne. La seconde, que l'on peut observer dans le parcours de ces personnels d'encadrement et de direction, fait d'un ingénieur (responsable des hauts-fourneaux), un ingénieur principal, puis un directeur des usines de Chasse. C'est ce parcours qui explique en partie l'âge avancé des dirigeants de l'usine, l'impétrant ne pouvant accéder au sommet de la hiérarchie qu'après avoir occupé tous les autres postes qui mènent à cette position. Un autre facteur est, pourrait-on dire, la bonne santé de celui qui précède le postulant dans l'ordre de ce « cursus honorum ». Or, François Tavernier a seulement

¹ ADI, 56J1, enquête relative à notre demande d'inscription sur la liste des fournisseurs de l'artillerie navale, et 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 19 juin 1950.

² ADI, 56J6 et 56J8.

³ ADI, 56J1, ibidem, et AMC, liste électorale au conseil des prud'hommes 1954.

⁴ Ibidem.

huit ans d'écart avec Jean Demoule, si bien qu'il a tout de même soixante ans en 1945, dont trente-cinq passés au service des HFC.

3) Des dirigeants d'expérience

Si on compare les résultats de cette étude à ce que l'on sait du patronat français en général, on peut repérer plusieurs caractéristiques communes. Il y a tout d'abord l'âge : on aura donc noté que les dirigeants de l'usine sont des hommes, âgés ; tout comme les administrateurs. Ces caractéristiques liées à l'âge et au sexe sont par ailleurs observables à l'échelle de la France en 1945 : dans une étude sur le patronat français, Maurice Lévy-Leboyer trouve que l'âge moyen des cadres dirigeants d'un échantillon est de 56,8 ans en 1919, qu'il atteint 59,3 ans en 1939, pour retomber à 56,4 ans 1973¹. Dans son échantillon, en 1959, 60,6 % d'entre eux sont encore des « hommes du XIXe siècle », et ce sont eux qui ont eu « la charge de la reconstruction »². Philippe Mioche ajoute que l'âge des dirigeants de la sidérurgie est même en moyenne plus élevé que dans le reste du patronat, ce qui reflète selon lui la personnalisation accrue du pouvoir dans cette branche³. Hervé Joly indique qu'il n'y a en effet pas eu pendant longtemps de limite d'âge⁴. C'est pourquoi nombre d'entre eux – près d'un tiers de son échantillon –, décèdent à leur poste. C'est d'ailleurs ce qui est arrivé à Charles Cholat en 1916. De plus, la crise des années 1930 n'a pas provoqué un renouvellement des dirigeants : alors même qu'elle a un effet sur les résultats des entreprises, il y a peu de concentrations et peu de dirigeants poussés vers la sortie. Ceux qui sont en poste, le demeurent, sauf peut-être pour les financiers qui sont davantage touchés que les industriels ; mais « dans ces "bureaucraties" privées [...] même lorsque les choses tournent mal, le milieu des affaires a suffisamment de ressources et de positions de second rang à offrir pour permettre, [...] des repêchages, plus ou moins confortables »⁵.

Ensuite, leurs formations sont diverses : école d'ingénieurs, de commerce, licencié en droit ; même si la formation de tous les administrateurs n'a pas pu être

¹ LÉVY-LEBOYER Maurice, « Le patronat français », in LÉVY-LEBOYER Maurice (dir.), *Le Patronat de la seconde industrialisation*, Cahiers du mouvement social, Éditions ouvrières, Paris, 1979, 320 p., p. 165.

² Ibidem, p. 180.

³ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France...*, p. 342.

⁴ JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise ...*, op. cit., p. 222 sqq.

⁵ JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise ...*, op. cit., p. 239 sqq.

retrouvée. Parmi eux, le nombre d'ingénieurs est particulièrement élevé. Là encore, on peut constater que ces caractéristiques sont comparables à celles des études sur le sujet. Maurice Lévy-Leboyer trouve ainsi dans son échantillon de dirigeants d'entreprise que les ingénieurs (non compris ceux de la botte de Polytechnique) représentent 49,5 % et 39,6 % de l'échantillon, respectivement en 1939 et 1959¹. Hervé Joly parle lui aussi de « l'hégémonie des grandes écoles d'ingénieurs »². Mais toutes n'ont pas la même influence, ni le même prestige. Il note alors la « réussite de l'école des mines de Saint-Étienne dans l'industrie minière », mais la plus faible représentation de ces anciens élèves dans les autres branches – même la sidérurgie –, « à l'exception d'un tropisme régional qui profite très fortement à Marine³ et, à un degré nettement moindre, aux entreprises plus éloignées Châtillon-Commentry et Schneider »⁴. On peut donc inclure Chasse dans ce « tropisme régional » ; car même si la commune n'est qu'en bordure du bassin stéphanois, ses dirigeants en sont issus.

On retrouve donc des caractéristiques comparables parmi les dirigeants des hauts-fourneaux de Chasse à celles de bien d'autres dirigeants ; pourtant, on peut aussi noter une certaine originalité. Elle concerne tout d'abord Pierre Cholat, et plus précisément sa formation ; puisque lui-même n'est pas ingénieur, mais simplement diplômé de l'école supérieure de commerce de Lyon. Ce fait est notable car les formations commerciales, même à HEC, sont d'après Hervé Joly « presque totalement absentes » parmi « les managers » avant la Seconde Guerre mondiale. Ce n'est en effet – toujours d'après lui –, qu'après cette période que « le niveau de sélection s'élève. Ce qui vaut pour la plus prestigieuse [il s'agit d'HEC] vaut a fortiori pour les autres écoles de commerce, dont l'exigence scolaire est encore plus faible »⁵, l'école lyonnaise en faisant partie.

Ensuite, on peut noter le poids des femmes, ce qui est peut-être d'ailleurs moins remarquable qu'à remarquer ; car si on pense seulement aux hommes, on oublie qu'ils sont aussi des frères et des maris, et même des neveux. Or les alliances matrimoniales comptent beaucoup dans le réseau dont Pierre Cholat est le centre, comme cela a été

¹ LÉVY-LEBOYER Maurice, « Le patronat français », op. cit., p. 152.

² JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise ...*, op. cit., p. 280.

³ Philippe Mioche note cependant que les présidents de Marine sont issus de l'école des mines de Paris pendant quatre générations (Laurent, Daum, Malcor, Legendre). Dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France...*, p. 336. Pour être même précis, ils sont du corps des mines. Pour une biographie d'Henri Malcor : DAUMAS Jean Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle, FRIDENSON Patrick et JOLY Hervé (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, op. cit., p. 453-455.

⁴ JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise ...*, op. cit., p. 308.

⁵ JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise ...*, op. cit., p. 272 sqq.

d'ailleurs déjà le cas du temps de son père. Ainsi, son oncle, Léon Poidebard est un ancien administrateur de Chasse. On peut citer aussi Pierre Grelet de la Deyte qui est son beau-frère et administrateur des Aciéries de Saint-Étienne. Sa propre femme, Hélène Chalus, est la fille d'un banquier¹, dont la famille dirige l'une des plus ancienne banque privée française.

Enfin, la famille Cholat est elle-même remarquable, en raison de la diversité des affaires qu'elle a dirigées, même si c'est dans un oubli relatif. On connaît surtout Charles Cholat ; mais ses quatre fils n'ont pas eu la notoriété d'un Théodore Laurent et d'un Henri Malcor des Aciéries de la Marine, ou encore des enfants des frères Marrel de Rive-de-Gier, bien qu'ils aient été de leurs générations. Ils apparaissent relativement peu dans les ouvrages étudiant les entreprises régionales. Ainsi, dans *Entreprises et pouvoir économique dans la région Rhône-Alpes (1920-1954)*, seul Auguste Cholat est recensé. Il a dirigé les Verreries de Saint Galmier (source Badoit) et est présent à quatre conseils d'administration, c'est-à-dire autant qu'un Théodore Laurent d'après cette même source². Mais Pierre et ses autres frères ne sont pas nommés. Ils administrent ou dirigent pourtant de nombreuses entreprises : Hauts-Fourneaux de Chasse, Aciéries de Saint-Étienne ; mais aussi leurs filiales, comme les mines de la Têt dont Lucien est le PDG³. Bien sûr, comme l'écrit Jean-Claude Daumas, l'exhaustivité est « une entreprise impossible » en ce qui concerne l'étude du patronat⁴. La diversité de leurs affaires, le fait qu'elles ont des tailles et une situation géographique différentes contribuent également sans doute à cela.

La Seconde Guerre mondiale a donc été traversée par une entreprise dont les dirigeants sont âgés, mais aussi expérimentés. Ils dirigent plusieurs filiales, l'usine de Chasse constituant le centre de l'entreprise vers lequel convergent les productions. Les réseaux d'entreprises auxquels les HFC appartiennent sont également anciens, mais ont résisté au conflit. On peut alors s'interroger sur la manière dont le personnel a vécu lui aussi cette période.

¹ Janine Bouillet a grandement contribué à m'éclairer sur ces sujets, mais ces informations sont aussi généralement dispersées à travers les archives.

² JOLY Hervé, ROBERT François, GIANDOU Alexandre, *Entreprises et pouvoir économique dans la région Rhône-Alpes (1920-1954)*, Cahiers Pierre Léon n° 4, Lyon, 2003, 300 p., p. 260 et 268.

³ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1949.

⁴ DAUMAS Jean Claude, « Regards sur ... », op. cit., p. 3.

III) Un personnel transformé par le conflit

Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse a été transformé par une double épreuve : celle de la Seconde Guerre mondiale, mais aussi par la crise qui l'a précédée. On en étudiera les effets, puis on en recherchera les origines précises. Or décrire l'évolution du personnel d'une entreprise, nécessite de rechercher des facteurs endogènes et exogènes. C'est donc croiser des éléments nécessairement complexes puisqu'ils peuvent être de nature politique et économique, conjoncturelle ou non, visibles à des échelles différentes.

Les travaux de recherche sur le thème de l'emploi permettant de traiter ce sujet sont eux aussi nécessairement variés en raison des limites relativement étendues de la période – avant et pendant la Seconde Guerre mondiale –, des échelles multiples, de l'étendue du sujet qui touche à la fois à l'histoire sociale, politique et économique. Néanmoins, en s'appuyant sur l'historiographie, on peut regrouper ces facteurs en trois thématiques : la conjoncture politique et économique, la réglementation, les pratiques de recrutement de l'entreprise ; auxquels on doit ajouter encore la marge de liberté dont dispose chaque travailleur pour entrer, demeurer dans, ou quitter cette dernière. D'un point de vue méthodologique, en utilisant les mêmes termes que Bernard Lepetit, on peut dire que l'on retrouve une première approche plutôt « macro-économique » ; alors que la suivante est sensible aux « normes », aux « valeurs », aux « conventions » ; mais que les deux dernières permettent de définir les « pratiques » de l'entreprise et des individus¹. Bien entendu, pour les HFC, chaque facteur peut être dominant à un moment donné de leur histoire, mais ils peuvent aussi exister tous en même temps.

Tout d'abord en suivant la première approche, on peut dire que la conjoncture politique et économique² est largement connue et décrite à l'échelle nationale : ses grandes phases sont la crise qui débute vers 1931, l'épisode du Front populaire suivi par la relance de l'économie à la veille de la guerre, l'arrêt brutal au moment de la défaite en 1940 et enfin les pillages de l'Occupation et les destructions. L'évolution de la

¹ LEPETIT Bernard, « Histoire des pratiques, pratique de l'histoire », dans LEPETIT Bernard (dir.), *Les formes de l'expérience. Une autre histoire sociale*, Albin Michel, Paris, 2013, 383 p., p. 15-32. Le vocabulaire employé provient des p. 16 où il est traité de l'histoire économique et sociale de Labrousse et Braudel, et p. 24-25 sur l'usage de la notion de convention en histoire (après avoir traité de l'approche pragmatique et des pratiques p. 18-24).

² La bibliographie étant trop vaste, on renvoie à BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, tome IV, volumes 1-2.

population active est cahotique : on constate alors la forte chute de l'emploi industriel pendant la crise, moins 1,3 millions de 1931 à 1936, ce qui se répercute partiellement sur le chômage en raison de la baisse du taux d'activité¹. Cependant pour les années suivantes, l'historiographie a avancé à des rythmes inégaux, car comme le rappelle Jean Claude Daumas : « les historiens n'ont d'abord prêté qu'une attention discrète à la question du travail et des ouvriers sous l'Occupation » et qu'il a fallu attendre les années 1980 pour que cela change². Or pendant cette période, les questions de la Relève et du STO sont centrales car, selon Vincent Viet, les politiques de la main d'œuvre ont conduit à la préférence de la main d'œuvre nationale aux dépens des travailleurs étrangers³. À l'échelle régionale, la thèse de Monique Luirard permet de changer de focale et d'observer des nuances par rapport à la situation nationale : dans la Loire, la crise commence plus tôt qu'ailleurs⁴, mais dès 1936 l'industrie métallurgique se reprend grâce aux commandes de l'État : elles sont si importantes que la clientèle privée est négligée⁵. En 1938, l'économie régionale a « doublé le cap des tempêtes », mais avec la mobilisation et la guerre, la main d'œuvre devient rare et précieuse⁶. Le régime de Vichy lance officiellement à Montoire la Collaboration le 11 octobre 1940, mais près de deux ans plus tard la zone sud est envahie : là comme dans le reste de la France occupée se posent les questions de la Relève et du STO, les industries régionales manquent de main d'œuvre⁷.

Pour la seconde approche, on s'intéressera aux différentes lois qui ont eu un impact sur le travail. On la distinguera de la conjoncture politique – qui a une influence plus globale –, car les lois ou règlements ont des effets qui peuvent être plus précis et parce qu'ils proviennent d'une volonté politique ou administrative identifiable. L'État qui se développe en France a permis notamment l'essor d'un droit du travail au XXe siècle⁸. La réglementation joue ainsi un rôle dans le recrutement de la main d'œuvre : il

¹ MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Le travail en France*, op. cit., p. 77.

² DAUMAS Jean-Claude, Introduction de *Travailler dans les entreprises sous l'Occupation*, textes réunis par CHEVANDIER Christian et DAUMAS Jean-Claude, Presses universitaires de Franche Comté, Besançon, 2007, 528 p., p. 11.

³ VIET Vincent, « Vichy dans l'histoire des politiques françaises de la main d'œuvre », *Travail et emploi* n° 98, avril 2004, p. 77-93 et « La politique de main d'œuvre et les travailleurs étrangers et coloniaux entre 1914 et 1950 », *Hommes et migrations* n° 1263, septembre-octobre 2006, p. 10-25.

⁴ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 187-188.

⁵ *Ibidem*, p. 180-181.

⁶ *Ibidem*, p. 265.

⁷ *Ibidem*, p. 453-457 et p. 465-466.

⁸ SUPIOT Alain, *Le droit du travail*, Paris, Presses Universitaires de France « Que sais-je ? », 2011, 128 p., p. 15.

suffit de songer par exemple à la question de la semaine de quarante heures en 1936 – même si elle a créé relativement peu d’emploi en réalité dans la région stéphanoise¹ –, ou encore à la législation qui vise les travailleurs étrangers².

Enfin suivant la dernière thématique, les entreprises ont leurs propres « pratiques de recrutement » dont l’enjeu est le « contrôle du travail »³. Cependant, ces pratiques concernent de manière différenciée les travailleurs : les historiens se sont intéressés en particulier aux travailleurs étrangers et aux femmes ces dernières années. Les premiers ont en effet joué un rôle déterminant dans le « spectaculaire développement économique de la France » au cours des années 1920⁴. Les secondes n’ont pas découvert le travail à l’usine pendant la Première Guerre mondiale : elles jouent même un rôle déterminant dans certaines branches⁵. Or on peut retrouver de telles pratiques aux HFC.

1) Une évolution importante des effectifs

L’évolution des effectifs pendant la Seconde Guerre mondiale est révélatrice d’une conjoncture tourmentée qui concerne l’espace régional autant que national et même international dans lequel les Hauts-Fourneaux de Chasse évoluent. Mais cette instabilité est déjà présente dans les années 1930.

En effet, avant guerre, les Hauts-Fourneaux de Chasse comptent plusieurs centaines de salariés. Ils en embauchent 828 en 1929⁶ – dont 778 ouvriers –, ce qui représente pour cette catégorie de personnels : 492 Français, 50 Algériens, 55 Espagnols, 45 Italiens, 45 Arméniens, 26 Portugais, 26 Polonais, 23 Grecs, 12 Russes et 4 d’« autres origines »⁷. Or l’année 1929 est souvent utilisée comme année de référence par les chercheurs, notamment pour l’industrie française, même si la situation des

¹ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 154-155.

² LEWIS Mary Dewhurst, *Les frontières de la République, L’immigration et les limites de l’universalisme en France (1918-1940)*, Contre-feux, Agone, Marseille, 2010, 425 p.

³ SCHWEITZER Sylvie, « Paternalismes ou pratiques sociales ? », dans SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Logiques d’entreprises et politiques sociales*, op. cit., p. 10.

⁴ NOIRIEL Gérard, « L’histoire de l’immigration en France. Note sur un enjeu », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 54, septembre 1984, p. 72-76, p. 73.

⁵ FOURCAUT Annie, *Femmes à l’usine en France dans l’entre-deux guerres*, Paris, Maspero, 1982, 269 p., p. 47 et p. 52.

⁶ ADI, 56J1, historique des exploitations des hauts-fourneaux à Chasse adressé à Monsieur Couturier ingénieur en chef d’artillerie navale pour obtenir des commandes (1936).

⁷ ADI, 56J1, enquête relative à notre demande d’inscription sur la liste des fournisseurs de l’artillerie navale.

branches industrielles et des entreprises est variable¹. On peut donc l'utiliser pour étalonnage afin d'établir des comparaisons avec les années suivantes.

Dans ce contexte général de crise, on constate alors que dans les années 1930 à Chasse, les effectifs chutent : il n'y a plus que 579 ouvriers en 1934 et 574 en 1935 (cette même année le personnel total de l'entreprise est à 652)². Donc, par rapport à l'année de référence 1929, la diminution du nombre d'ouvriers est en proportion de 25,58 % en 1934, puis de 26,22 % en 1935, en atteignant cette année-là un point bas. La baisse des effectifs totaux des personnels de l'usine est cependant moindre, toujours en ce qui concerne l'année 1935 : elle n'est – malgré le poids des ouvriers dans l'effectif total –, que de 21,26 %. Cela confirme que Chasse ne constitue pas un cas particulier : on retrouve cette situation à l'échelle nationale, car d'après Claude Thélot et Olivier Marchand pendant cette période le chômage touche « particulièrement les ouvriers de l'industrie »³.

De plus, on peut dire que ces chiffres sont donnés de manière globale et ne reflètent pas les mouvements à l'intérieur de chaque catégorie de travailleurs. Par conséquent, avec le jeu des départs et des arrivées, les modifications qui touchent le personnel sont encore plus importantes. En 1939, les effectifs remontent ensuite fortement comme les recrutements nous permettent de l'observer : soit une hausse de 444,5 % des entrées pour les Français cette année-là par rapport à la précédente, et de 360,1 % pour les étrangers⁴. D'après Laurence Kinossian, c'est la première fois depuis 1929 que le nombre d'entrées d'« étrangers » dépasse les sorties⁵. Cette hausse des effectifs est la conséquence de la relance de la production afin de satisfaire les commandes militaires, « l'usine de Chasse a[yant] répondu à sa tradition »⁶. Là encore, les HFC se comportent comme le reste de l'industrie française, Denis Woronoff écrivant à ce sujet que l'« amélioration évidente des résultats de nombreuses entreprises en 1939 est déjà sous le signe d'une économie de l'armement »⁷. Les transformations dans le recrutement du personnel sont donc fortes pendant les années de crise et l'avant guerre :

¹ Pour une comparaison internationale et nationale : BAIROCH Paul, Victoires et déboires, Histoire économique et sociale du monde du XVI^e siècle à nos jours, tome 3, op. cit., p. 56-57. Pour la production industrielle française et la diversité des situations pendant la crise : WORONOFF Denis, Histoire de l'industrie en France, du XVI^e siècle à nos jours, Paris, Le Seuil, 1998, 681 p., p. 464-467.

² ADI, 56J1, historique des exploitations des hauts-fourneaux.

³ MARCHAND Olivier et THELOT Claude, Le travail en France (1800-2000), Paris, Nathan, 1997, 269 p., p. 77.

⁴ KINOSSIAN Laurence, Le personnel des Hauts-Fourneaux..., op. cit., p. 104 et p. 106 volume 1.

⁵ Ibidem, p. 106.

⁶ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 29 mai 1941.

⁷ WORONOFF Denis, Histoire de l'industrie en France, ..., op. cit., p. 465.

que ce soit par le nombre des départs pour les premières, ou l'importance des arrivées pour la seconde. Ainsi, dans l'industrie de guerre à l'échelle nationale, les proportions de femmes et d'étrangers sont comparables en 1939 à 1914-1918, ce qui traduit une « mutation de la main d'œuvre » provoquée par l'effort de guerre¹, tout comme on peut le constater aux HFC pour les étrangers. Or en France² comme à Chasse, la période de l'Occupation va être marquée par de nouvelles évolutions dans les effectifs de la main d'œuvre.

La Seconde Guerre mondiale est en effet une épreuve qui a touché tout le personnel. Il y a tout d'abord les travailleurs de nationalité française.

Tableau 1 : Évolution du recrutement du personnel de nationalité française des HFC de 1940 à 1944³

Année	Sorties	Entrées	Évolution de l'effectif
1940	52	23	-29
1941	16	14	-2
1942	29	27	-2
1943	25	19	-6
1944	35	9	-26
Total	157	92	-65

Puis ceux de nationalité étrangère.

Tableau 2 : Évolution du recrutement du personnel de nationalité étrangère des HFC de 1940 à 1944⁴

Année	Sorties	Entrées	Évolution de l'effectif
1940	92	83	-9
1941	28	3	-25
1942	31	58	+ 27
1943	21	12	-9
1944	4	5	+1
Total	176	161	-15

¹ FRIDENSON Patrick et ROBERT Jean-Louis, « Les ouvriers dans la France de la Seconde Guerre mondiale. Un bilan », Le Mouvement Social, n° 158, janvier-mars 1992, p. 117-137, p. 120.

² Ibidem, p. 120-121.

³ AMC, cahiers du personnel français 6 et 7. Étude effectuée par sondage en utilisant la lettre B.

⁴ AMC, cahiers du personnel étrangers 10, 11 et 12.

L'évolution des effectifs du personnel des HFC à l'issue de la guerre étudiée à partir de ces tableaux repose sur la distinction entre Français et étrangers, comme le font les sources. Or cette distinction est pertinente car les évolutions ne sont pas systématiquement identiques.

On peut certes constater plusieurs points communs. Il y a tout d'abord une baisse générale des effectifs : moins soixante-cinq pour l'échantillon des Français et moins quinze pour l'ensemble des travailleurs étrangers. De plus les variations sont considérables, même si elles concernent parfois les mêmes individus embauchés ou quittant l'entreprise à plusieurs reprises : on compte 249 entrées et départs pour les Français – alors qu'il ne s'agit que d'un échantillon de cette catégorie de personnel –, et 337 pour les étrangers. Enfin, il est notable que tous les effectifs s'effondrent en 1940.

Toutefois, plusieurs différences sont également observables. Ainsi, si la baisse des effectifs de travailleurs français est constante, avec deux années d'accélération (1940 et 1944) en revanche, les travailleurs étrangers connaissent des années de solde positif : 1942 – période de recrutement afin de rallumer un haut fourneau supplémentaire –, et 1944. C'est donc grâce à ces travailleurs que l'on constate une hausse totale des effectifs de l'usine qui passent de 750 salariés en 1941 à 800 en 1943 selon des sources administratives¹. Par conséquent, la baisse pendant toute la période de la guerre est moins forte pour les travailleurs immigrés que pour les travailleurs français, alors que la première est sans doute sous-estimée par les sources qui sont en partie lacunaires. On peut donc estimer que la proportion de personnel étranger a également augmenté, car leur nombre a moins régressé que celui des travailleurs français, les premiers jouant un rôle important et croissant, notamment pour les activités productives : comme lors de la Première Guerre mondiale, ces derniers se sont donc substitués aux travailleurs français.

Pour conclure, on peut donc dire que les effectifs du personnel des HFC a connu de fortes variations pendant la période de crise des années 1930 et encore plus pendant la Seconde Guerre mondiale. En 1945, les effectifs ont fortement chuté. Toutefois, l'étude des effectifs révèle aussi un impact différencié entre Français et étrangers, hommes et femmes : c'est toute la structure du personnel qui a été transformée.

¹ ADR, 130W78, 1773. On notera que les chiffres donnés sont des arrondis.

2) Les facteurs d'évolution des effectifs

Tout d'abord, on peut retrouver des facteurs conjoncturels liés à l'évolution de la situation économique et politique.

a) Le contexte économique et politique

Comme on l'a vu, la crise des années 1930 provoque une forte baisse des effectifs de près de 1/5 entre 1929 et 1935. La reprise des recrutements est liée à la politique de réarmement, comme Monique Luirard a pu également le constater dans la région stéphanoise¹. On note ensuite des évolutions rapides dans le recrutement du personnel entre 1939 et 1940. Elles s'expliquent par la mobilisation des soldats : comme lors de la Première Guerre mondiale, cette dernière perturbe la production de l'usine en raison du départ d'une partie du personnel. Mais il y a aussi de l'arrivée de nouveaux travailleurs : Laurence Kinossian a repéré l'augmentation du recrutement de personnel en vue de satisfaire les nouveaux besoins de la production. Cela concerne en particulier une augmentation du nombre des travailleurs immigrés². De plus, en juin 1940, l'arrivée de personnels réfugiés des régions envahies accroît également les effectifs de l'usine³. Toutefois, ordre a été donné par le ministère de l'armement au moment de l'invasion de diminuer les productions, ce qui a pour conséquence une baisse importante des personnels : elle est estimée en août à près de la moitié des effectifs⁴. Ensuite, pendant la période suivante de l'Occupation, les productions sont réduites. Par exemple, il est écrit dans le rapport des commissaires aux comptes pour l'exercice 1941-1942 qu'« [a]ucun exercice n'avait donné lieu à une production aussi faible depuis votre exercice 1921-1922 »⁵. Cependant, en 1942, avant l'occupation de la zone sud, une marche à deux hauts-fourneaux est reprise. Elle s'explique, selon les dirigeants de l'entreprise, par le fait que la marche à un seul haut-fourneau « conduisait à un équilibre

¹ LUIRARD Monique, La région stéphanoise ..., op. cit., p. 180.

² KINOSSIAN Laurence, Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône, op. cit., p. 104 sqq.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 6 juin 1940.

⁴ 56J12, conseil d'administration du 8 août 1940.

⁵ ADI, 56J24, rapport des Commissaires des comptes pour l'exercice 1941-1942.

industriel insuffisant »¹. Ils regrettent alors que les « effectifs n'aient pu être renforcés suffisamment et que les départs pour l'Allemagne aient entraîné des prélèvements regrettables »². En effet, si des travailleurs de nationalité française doivent partir, des étrangers sont recrutés : il s'agit de « cinquante espagnols encadrés, que divers départs ont ramenés à trente-sept »³. En novembre 1942, on parle alors de « pénurie de main d'œuvre » qui rend compliquée la marche à deux hauts-fourneaux⁴. On sait que des problèmes comparables se posent à l'ensemble des industries du bassin industriel stéphanois qui doivent faire face à un manque de main d'œuvre en raison des prisonniers de guerre, de la relève et surtout du STO ; même si les entreprises sont inégalement touchées : les entreprises prioritaires pour l'occupants sont habilitées à reconstituer leurs personnels, or les entreprises sidérurgiques en font partie⁵. Par la suite, la baisse des transports entraîne une diminution des ventes, tandis que les rationnements provoquent une diminution des approvisionnements en matières premières, avec par exemple une division par deux du charbon à coke dès la fin de 1942⁶. La situation ne fait alors que s'aggraver, jusqu'à l'arrêt presque complet de l'usine, son dernier haut-fourneau à feu étant arrêté le 20 août 1944 après le bombardement du 11 au 12 août⁷. Elle peut certes tourner au ralenti en continuant à expédier la fonte stockée, mais la Libération n'entraîne pas le redémarrage rapide espéré⁸. Il faut attendre le 7 juillet 1945 pour qu'un haut-fourneau soit à nouveau allumé⁹.

L'évolution des effectifs du personnel de l'usine de Chasse suit donc dans ses grandes lignes les rythmes de la conjoncture économique et politique nationale ou régionale. Toutefois, les rythmes de la production liés à la conjoncture ne sont pas les seuls facteurs de l'évolution du personnel : les lois s'imposent aussi à elle. Ses dirigeants savent cependant également en jouer afin de mener leurs propres politiques de recrutement comme le révèle une étude qui prête attention au sexe et à la nationalité des travailleurs.

¹ 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 10 juin 1943.

² Ibidem.

³ 56J12, conseil d'administration du 15 octobre 1942.

⁴ Ibidem, séance du 20 novembre 1942.

⁵ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 455-456 et p. 588-589.

⁶ 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 9 juin 1944.

⁷ 56J12, conseil d'administration du 20 septembre 1944.

⁸ 56J12, conseil d'administration du 24 novembre 1944.

⁹ 56J12, conseil d'administration du 10 septembre 1945.

b) Le sexe et la nationalité

Tout d'abord, on peut dire que les femmes ne représentent qu'une partie assez faible du personnel ouvrier, comme du personnel étranger, dans une usine où les personnels masculins dominent en nombre de manière écrasante¹. Elles sont cependant très présentes dans les activités de bureau : ces femmes sont alors toutes de nationalité française. On les retrouve aussi dans certains ateliers – comme l'atelier d'agglomération des briquettes de pyrites –, ou à certains postes, comme pontonnières à la fonderie : ces femmes sont alors assez souvent étrangères, ou d'origine étrangère.

D'autres emplois féminins, peu nombreux, peuvent être occupés par des femmes de nationalité française, naturalisées ou non : il s'agit des femmes de ménage ou du personnel de service à la cantine. On peut donc dire que les postes de travailleuses étrangères sont des postes d'ouvrières, ce qui est plus rarement le cas des Françaises, qui sont pour la plupart des employées. La faiblesse générale de leur effectif pourrait néanmoins laisser son évolution inaperçue, sauf si on s'intéresse aux données relatives. Deux ensembles de remarques peuvent alors être faites en fonction de la période considérée : c'est-à-dire le début de l'Occupation, puis les années postérieures à 1940.

Ces remarques concernent d'abord les licenciements qui suivent la défaite. L'entreprise stoppe brutalement son activité suite à l'invasion et sur la demande du ministère de l'armement. Pour les travailleuses françaises, on constate alors que quatre femmes sur les treize recrutées avant 1940 partent en juillet-août, soit environ 30,8 % de cet effectif². De plus sur les quatre femmes embauchées en 1940, deux quittent l'usine pendant l'été, soit 50 % de l'effectif. Pour les femmes étrangères, ce sont cinq ouvrières qui sont renvoyées sur les onze présentes, soit 45 % de cet effectif qui quittent l'usine au mois de juillet. Les licenciements de personnels féminins représentent donc des proportions plus fortes que celles du personnel masculin. Ces licenciements préfigurent la politique de Vichy limitant le travail des femmes, puisqu'ils se déroulent pendant l'été 1940, c'est-à-dire bien avant – par exemple – la loi du 11 octobre qui limite l'embauche des femmes mariées dans la fonction publique. Cependant, ils ne visent pas les femmes en fonction de leur âge ou de leur situation familiale, mais uniquement en raison de la faiblesse de leur ancienneté dans l'entreprise : on perçoit là une logique

¹ AMC, cahiers du personnel étrangers 10, 11 et 12, et cahiers du personnel français 6 et 7.

² Pour tous les chiffres cités dans cette partie, en procédant par sondage à partir de la lettre B.

d'entreprise – il s'agit de conserver les personnels les plus expérimentés et de se débarrasser des autres –, et non la logique de l'État français qui veut renvoyer les mères de familles à leurs foyers.

Le second ensemble de remarques concerne l'importance des recrutements de personnels féminins après 1940 : en effet, si la politique de Vichy s'oppose au travail des femmes¹, elle entre par la suite en contradiction avec les nécessités économiques. De plus, entre 1942 et 1944 de 600 000 à 700 000 hommes partent pour l'Allemagne. Des femmes les remplacent alors ; ce qui est valable en France et dans la Loire². L'usine de Chasse n'échappe pas à ce qui a été vérifié ailleurs : pour les travailleuses françaises, on constate le recrutement de quatre femmes en 1940 (environ 18,2 % des recrutements de travailleurs français cette année-là), une en 1941 (soit environ 7,1 % des recrutements), puis quatre en 1942 (soit environ 11,4 % des recrutements), puis deux en 1943 et deux en 1944 (soit respectivement 11,1 et 18,2 % des recrutements). En ce qui concerne les étrangères, leur recrutement reprend en 1941 (pour deux individus) et s'accélère en 1942 (avec quatorze individus). Cette année-là, les femmes représentent donc déjà environ 24,1 % des recrutements de personnels étrangers. Cette proportion élevée est exceptionnelle : elle n'a d'ailleurs jamais été atteinte dans l'histoire de l'entreprise³. De plus, ce recrutement s'effectuant principalement en fin d'année, il vise à compenser la pénurie de main d'œuvre constatée pour maintenir la marche de l'usine : les travailleurs étrangers n'ont pas pu compenser les départs des Français et ils manquent à leur tour. En 1943, cinq femmes sont encore recrutées : elles représentent environ 41,7 % des recrutements d'étrangers de l'année par les HFC. Enfin, en 1944, sur cinq personnels étrangers recrutés, deux sont des femmes.

Les recrutements de travailleuses françaises sont déjà remarquables en valeur relative, mais ils le sont moins que ceux des femmes étrangères : on pourrait voir là le résultat des pratiques de recrutement de l'entreprise qui face à la pénurie de main d'œuvre fait davantage appel aux femmes et en particulier aux femmes étrangères. Mais il faut aussi tenir compte du fait que parmi elles, seules les Françaises sont en capacité

¹ AZÉMA Jean Pierre, « Le régime de Vichy », in AZÉMA Jean Pierre et BÉDARIDA François (dir.), *La France des années noires*, tome 1, Points Histoire, Éditions du Seuil, 2000, 580 p., p. 176.

² SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002, 329 p., p. 101. FRIDENSON Patrick et ROBERT Jean-Louis, « Les ouvriers dans la France de la Seconde Guerre mondiale... », op. cit., p. 125. Pour la Loire LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 454 et p. 601.

³ En valeur absolue, des dizaines de travailleuses étrangères sont embauchées de l'après guerre à 1931, mais elles ne représentent pas une telle proportion des effectifs de recrutement de travailleurs étrangers : AMC, cahiers des travailleurs étrangers n° 8 et n° 9.

de quitter l'usine. C'est ce que révèlent leurs motifs de départ indiqués sur les cahiers du personnel : elles ont d'avantage d'atouts et moins de contraintes que les étrangères. En revanche, dans la région, la surveillance et la répression qui s'abattent sur la main d'œuvre étrangère débutent en 1940 et la soumettent au travail par la contrainte¹, ce qui va dans le sens de leur moindre mobilité.

L'entreprise fait cependant le choix de ne recruter des ouvrières étrangères qu'en les affectant à trois ateliers : l'agglomération des pyrites, la fonderie et – nouveauté après 1940 – la briqueterie. De telles pratiques, correspondent à une division sexuelle du travail, concernant les employeurs de l'industrie qui les ont mises en place pendant la Première Guerre mondiale, puis qui les ont développées pendant l'entre-deux-guerres². Les politiques de recrutement sexuées de l'entreprise existent donc bien, mais elles se voient finalement moins dans la nature de ceux-ci – car ils sont globalement contraints par le manque de main d'œuvre – que dans l'affectation des personnels à leurs ateliers ou à leurs postes.

Ensuite, un second critère des politiques de recrutement concerne les nationalités. On peut tout d'abord dire que les travailleurs étrangers ont toujours joué un rôle important dans le recrutement des personnels de l'usine. Les plus anciens documents de l'entreprise signalent leur présence dès le XIXe siècle, même si leur embauche massive ne débute qu'avec la Première Guerre mondiale³.

Pour la période qui nous intéresse, ils jouent un rôle manifeste au début de la guerre en participant à l'effort de production, alors que les travailleurs français sont appelés sous les drapeaux : à partir de l'été 1939, on notera en particulier le recrutement⁴ de plusieurs dizaines d'« Algériens »⁵. Les travailleurs étrangers sont sans exception des ouvriers. Ils sont présents dans presque tous les ateliers de l'usine, mais plus particulièrement dans ceux liés à la production : hauts-fourneaux, fonderie, cokerie.

¹ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 631.

² DOWNS Laura Lee et LEFEBVRE Frédéric, « Boys will be men and girls will be boys » : division sexuelle et travail dans la métallurgie (France et Angleterre, 1914-1939), *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 54e année, n° 3, 1999, p. 561-586.

³ AMC, cahier du personnel n°1 et BONFILS-GUILLAUD Cyril, *Le personnel immigré de la Compagnie ...*, op. cit., p. 5-6.

⁴ AMC, cahier du personnel étranger 12.

⁵ On a adopté ici la terminologie de l'entreprise, pour parler des travailleurs français musulmans d'Algérie. On n'ignore donc pas les remarques de Sylvain Laurens qui conseille de veiller à l'anachronisme dans LAURENS Sylvain, « L'immigration : une affaire d'Etats. Conversion des regards sur les migrations algériennes (1961-1973) », *Cultures & Conflits*, n° 69, 2008, 17 p. p.2-3, [pdf] <http://conflits.revues.org/index10503.html>, [dernière consultation le 11 décembre 2011]. Mais par commodité, on a par la suite utilisé ce nom sans guillemet, même s'il n'a pleinement son sens national qu'en 1962.

Ils participent aussi aux activités d'entretien comme maçons. En revanche on ne les trouve pas dans les activités d'entretien proprement dites (comme soudeur, forgeron, électricien, etc.), ni à la centrale et très rarement à la menuiserie ou à l'usinage. Certains cahiers du personnel¹ comportant la profession – et pas uniquement l'atelier – permettent d'observer la faiblesse de leurs qualifications, puisqu'ils sont très souvent manœuvres.

Pendant la guerre, les travailleurs étrangers dans le département voisin de la Loire peuvent perdre leur emploi après la défaite de 1940 – une manière comme une autre de les pousser au départ sans les expulser –, sachant que la « commission de la production » du préfet Laban souhaite « l'élimination des étrangers aussi bien parmi la main d'œuvre que parmi les producteurs ». Elle reprend-là les grandes lignes de l'avis de la chambre de commerce d'après Monique Luirard². On retrouve également un départ important de personnels à Chasse : cela représente 44 d'entre eux sur les 251 présents pendant les seuls mois de juillet et d'août³. Les périodes d'embauche et de départ suivent ensuite moins les rythmes du bassin stéphanois que ceux de l'usine : si Monique Luirard signale qu'ils remplacent les Français partis pour la relève dès le printemps 1942, puis qu'ils sont concernés par le STO à partir d'octobre 1943⁴, on n'en perçoit peu les variations à Chasse. Ainsi les départs pour l'Allemagne ne concernent que neuf travailleurs étrangers des HFC jusqu'en 1944, dont six en 1942. En revanche, on constate davantage les effets de l'allumage d'un second haut-fourneau en 1942 qui repose essentiellement sur l'embauche de travailleurs étrangers puisque sur cette année-là leur nombre total augmente de vingt-sept.

Il semble donc que les rythmes de production de l'entreprise liés à la conjoncture économique et politique ont eu un effet supérieur aux lois sur l'évolution des effectifs de travailleurs étrangers. Or plusieurs facteurs variables dans le temps expliquent l'évolution des recrutements. Les lois et règlements qui concernent ces mêmes travailleurs sont mises en place très tôt : dès octobre 1940 Vichy se préoccupe des Juifs étrangers dont les « Allemands se débarrassent en les faisant passer en zone Sud »⁵. On retrouve alors la trace de ces mesures dans les archives municipales de Chasse-sur-Rhône et on en observe le renforcement : en octobre 1941, les autorités préfectorales de

¹ AMC, cahier du personnel étranger 12 et 13.

² LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 630-631 et p. 564.

³ AMC, cahier du personnel étranger n° 12.

⁴ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 434-435.

⁵ *Ibidem*, p. 641.

Vichy ordonnent aux maires de signaler les étrangers qui ont passé la ligne de démarcation et qui se présentent sur le territoire de leur commune¹. Puis, les mêmes autorités préfectorales leur ordonnent, le mois suivant, de faire une « liste nominative » des « allemands israélites ou non » et « présumés communistes »². Puis, ils leur demandent d'établir la liste nominative de tous les étrangers présents sur leur commune en mars 1942³. En réalité, depuis décembre 1941, les services de la préfecture de l'Isère font tenir dans les mairies des « états numériques des étrangers en résidence dans le département » à renseigner par commune. Les premiers sont de décembre 1941 et indiquent – outre les nationalités –, les professions, sexes, groupes d'âge⁴. Mais, il ne s'agit alors que de dénombrer. On peut donc repérer la progression qui va du dénombrement de certaines catégories à la création de listes exhaustives et nominatives de tous les étrangers, en passant par plusieurs étapes intermédiaires.

En 1943, le résultat de ce travail de recensement est là : au mois de juillet, il permet de fournir aux autorités une liste de dix-sept travailleurs devant intégrer le 351^e groupe de travailleurs étrangers à Uriage pour être affectés aux HFC⁵. Or, à ce moment-là, dans un cadre contraint par le STO et le classement prioritaire des usines, ces personnels sont en réalité d'une certaine manière protégés par l'entreprise, car plutôt que de partir pour l'Allemagne, ils restent à travailler à Chasse. Cette protection vient bien des dirigeants de l'usine et non des seules autorités municipales car depuis 1941 Paul Laurent-Devalors est maire de Chasse nommé par Vichy⁶. Il est aussi ingénieur travaillant aux HFC : entré dans l'entreprise en 1925, il dirige la briqueterie cimenterie⁷. Cumulant des fonctions politiques et administratives locales avec celles de cadre de l'entreprise, on peut donc affirmer que grâce à lui les autorités municipales et l'entreprise sont liées. En outre, ce dernier a pu prendre personnellement des mesures de protection pour certains travailleurs qui ont été ensuite cachés dans les campagnes

¹ AMC, dans 1E, étrangers, 1E1, circulaire n° 5/1 DC de la préfecture de l'Isère, document en date du 25 octobre 1941.

² Ibidem, 1E1, lettre de la préfecture de l'Isère en date du 11 novembre 1941 adressée au maire de Chasse et classée confidentiel.

³ Ibidem, 1E1, circulaire n°12/1 DC de la préfecture de l'Isère, document en date du 12 mars 1942.

⁴ Ibidem, 1E1, document en date du 31 décembre 1941.

⁵ Ibidem, 1E1, document en date du 10 juillet 1943

⁶ AMC, série 1B3, délibérations du conseil municipal, cahier 1B3/2 : 1934-1941, séance du 13 août 1941.

⁷ AMC, fichier mécanographique du personnel de l'entreprise. Voir pour une biographie de Paul Laurent Devalors qu'elle a bien connu, BOUILLET Janine, Racines et réalités de Chasse-sur-Rhône, Salaize-sur-Sanne, 2012, 148 p., p. 137 et p. 139.

environnantes¹. Est-ce pour cette raison qu'il est incarcéré à Montluc le 27 mars 1944² ? La mémoire collective locale le rapporte encore, faisant de lui quelqu'un qui « aida beaucoup la Résistance et les réfractaires au STO »³.

Avec l'intervention de certains personnels d'encadrement de l'usine, on a alors l'une des raisons qui peut expliquer que le recrutement des personnels étrangers dépende dans cette usine moins qu'ailleurs de la législation du travail et de gestion de la main d'œuvre. Toutefois en application des lois, l'ensemble de ces travailleurs est dénombré et surveillé : comme entreprise sidérurgique, les HFC sont aussi une entreprise prioritaire qui a en partie la possibilité de conserver ses salariés. On retrouve cela ailleurs dans la région stéphanoise où par exemple les entreprises sidérurgiques soumises au STO sont habilitées à reconstituer leur personnel le mois qui a suivi sa mise en place⁴, ce qui ne peut se faire qu'avec des femmes, des jeunes (c'est d'autant plus difficile dans la sidérurgie où le travail demande force physique et résistance), ou des travailleurs étrangers. Pour autant, cela ne veut pas dire que les HFC puissent protéger toute leur main d'œuvre des demandes de mutation effectuées par les inspecteurs du travail : c'est le cas pour sept travailleurs étrangers dont cinq femmes entre 1941 et 1944. Parmi les entreprises prioritaires, certaines le sont donc plus que d'autres, à moins que les déséquilibres créés par les prélèvements allemands ne nécessitent une meilleure répartition.

Cependant, ni la conjoncture économique et politique, ni les lois et règlements de Vichy et de l'occupant, ni l'intervention de Paul Laurent-Devalors n'expliquent la totalité des entrées et sorties de personnels : les objectifs de recrutement de personnels reflètent bien aussi les politiques de l'entreprise. Cette dernière privilégie certaines nationalités aux dépens d'autres. Ainsi, les Algériens ont quasiment disparu des personnels (cinq individus en janvier 1945) alors qu'ils sont le premier groupe d'« étrangers » au début de la guerre (quatre-vingt-onze individus en janvier 1940)⁵. Si on prend d'autres nationalités ; il y a pour les mêmes dates : huit Portugais sur les onze présents, trente-deux sur les trente-six Arméniens présents, douze sur les vingt-et-un Italiens présents, etc. Même ce dernier groupe – qui est le second plus touché par la

¹ Témoignage d'Antoinette C, fille d'un travailleur portugais des HFC lors de la conférence du 20 mai 2016 à Chasse-sur-Rhône.

² ADR, 3335W30, Montluc 1942-1944.

³ Conférence du 20 mai 2016 à Chasse-sur-Rhône, témoignage d'Andrée Jobert ; la citation provient de BOUILLET Janine, *Racines et réalité...*, op. cit., p. 139.

⁴ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 588-589.

⁵ AMC, cahiers du personnel étrangers 10 et 12.

baisse des effectifs après les Algériens – n’atteint une baisse en proportion que de 42,9 %, quand ces derniers en sont à 94,5 %.

Cela révèle bien des politiques dont les Algériens sont victimes. Certes, on pourrait penser que comme l’entreprise cherche à garder ses plus anciens salariés, quelque soit leur nationalité, le turnover touchant pendant la guerre essentiellement les derniers arrivants. Or comme la plupart des Algériens sont arrivés entre 1939 et 1940 : ils ne sont donc pas concernés par ces pratiques. Mais comme le révèlent les motifs spécifiques de leur départ, cela n’explique pas l’effondrement de leurs effectifs comparés à ceux des autres nationalités : les Algériens sont un groupe dont on cherche à se débarrasser en les poussant par tous les moyens à quitter l’usine, ou en les en chassant. On peut en relever des éléments de preuve sur les cahiers du personnel, ils sont les seuls à partir d’« eux-mêmes » en 1940, ils sont les seuls à être renvoyés pour sanction et pratiquement les seuls à être renvoyés pour « refus de travail ». Or les cahiers de l’entreprise indiquent que cela vient – pour tous –, de leur « refus de faire le brai ». Le brai de houille est un résidu pâteux de sa distillation. Il s’agit donc d’un travail pénible et salissant. On peut constater que les travailleurs originaires d’Algérie sont exposés aux tâches parmi les plus dures de l’usine et on peut se demander si cela n’est pas aussi un moyen de les renvoyer (les départs de ce type se faisant surtout en 1941 et pour cette seule « nationalité »). Enfin, on remarque que les Algériens forment le groupe qui exprime le plus son désir de rentrer chez lui, pendant la guerre. Or, étant donné les conditions de transport et de conflit à cette époque, on peut s’interroger sur les motivations réelles de ces salariés ; et cela d’autant plus que parmi le personnel de l’usine, ils sont ceux qui viennent des régions parmi les plus éloignées du territoire français, et qu’ils doivent traverser une Méditerranée en guerre afin de rentrer chez eux. Ainsi, même si les Algériens sont le groupe de travailleurs immigrés qui a le plus de départs non renseignés sur les cahiers du personnel – mais cela n’est-il pas finalement aussi révélateur de l’intérêt qui leur est porté –, on ne peut que constater qu’ils sont les plus renvoyés, sous la contrainte ; ce qui est donc du seul fait des HFC. On peut encore ajouter que la liste détaillée des personnels affectés au 351^e groupe de travailleurs étrangers à Uriage ne révèle qu’aucun Algérien n’est recensé, tandis que figurent plusieurs Italiens, Espagnols, Polonais ou Arméniens. Certains, tel Stéphane B., ne sont rentrés dans l’entreprise qu’en 1940 ; ou tel Henri K., ne sont que manœuvres. Le critère de nationalité prédomine donc bien sur d’autres qui auraient pu être l’ancienneté ou la qualification. En revanche, les Algériens sont cinq des neuf

travailleurs « étrangers » à partir pour l'Allemagne de 1941 à 1943¹. Enfin, l'emploi même du nom d'« Algérien » est significatif : les musulmans d'Algérie sont français, même si leur nationalité est vidée de ses principaux droits². Or les dirigeants des HFC les considèrent comme des étrangers, comme les Italiens ou les Espagnols avec qui on les classe dans les cahiers ; ou au moins comme des non Français à l'image des apatrides arméniens qui portent le nom de leur région d'origine plutôt que celui d'une nationalité.

Ces éléments cumulés font alors penser à un mode de fonctionnement « racialement ». Laurent Dornel, indique que ce « processus d'identification » des travailleurs – en les classant selon des aptitudes raciales supposées – est mis en place pendant la Première Guerre mondiale, accompagnant le développement du processus scientifique de travail dans l'industrie de guerre³. On retrouve là un contexte analogue à celui qui a conduit au recrutement des femmes pendant la Grande guerre, entraînant une division sexuelle du travail dans la métallurgie. Or dans les deux cas, comme le soulignent Laurent Dornel et Laura Downs⁴, cette situation s'est poursuivie pendant l'entre-deux-guerres : elle est présente encore à Chasse au-delà des années 1930.

Pour conclure, on peut dire qu'en 1945 les effectifs de l'usine de Chasse ont diminué de manière importante, après avoir subi de fortes variations lors des quinze années précédents ; à la hausse, comme à la baisse. Ces variations touchent cependant inégalement les personnels en fonction de leur nationalité et de leur sexe. Les travailleurs français ont vu leur importance en proportion diminuer dans le personnel, car le solde des recrutements – entrées moins sorties – est négatif pendant toutes les années de conflit en raison de la conjoncture et des lois sur le travail. Les travailleurs envoyés en Allemagne pour la Relève et le STO représentent 7 % des départs quand les travailleurs envoyés en camp de jeunesse, ou affectés, ou mutés en représentent 11,46 %⁵. De 1940 à 1944, les prélèvements de la main d'œuvre française des HFC sur ordre

¹ AMC, cahiers du personnel étrangers 10, 11 et 12.

² WEIL Patrick, « Le statut des musulmans en Algérie coloniale. Une nationalité française dénaturée », Histoire de la justice 2005/1, n° 16, p. 93-109, p. 104.

³ DORNEL Laurent, « Les usages du racialisme. Le cas de la main d'œuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale », Genèses n° 20, p. 48-72, p. 67 sqq. Mais Patrick Fridenson et Jean-Louis Robert utilisent à propos des « politiques de main d'œuvre immigrée » des termes comparables, parlant de « logiques ethniques » fondées sur des « hiérarchies de valeurs qui primaient avant la guerre » : dans FRIDENSON Patrick et ROBERT Jean-Louis, « Les ouvriers dans la France de la Seconde Guerre mondiale... », p. 125.

⁴ DORNEL Laurent, « Les usages... » op. cit., p. 71-72, et DOWNS Laura Lee, « Boys will be... », op. cit., p. 563.

⁵ AMC, cahiers du personnel français 6 et 7, d'après un échantillon du personnel pris à la lettre B.

des Allemands ou de Vichy ne sont donc pas négligeables. Ils posent aussi des problèmes moraux et prennent de l'importance pendant toute la guerre, ils s'effectuent dans un marché en pénurie de main d'œuvre qualifiée, mais ils ne sont pas majoritaires : près de 81, 54 % des départs ont des causes autres, notamment parce que cela provient des dirigeants de l'entreprise qui les renvoient dans le contexte de l'été 1940, ou des départs au moment de la Libération. Pour les étrangers, leur part a progressé dans le personnel, mais les nationalités présentes dans l'usine ne sont donc plus du tout dans les mêmes proportions celles qui étaient là au début, ce qui est encore en partie de la responsabilité des dirigeants de l'usine et de l'entreprise.

Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse a donc subi – tout comme son entreprise – le nouveau contexte politique et économique créé par la guerre. Privé de ses libertés politiques comme le droit de grève ou de se syndiquer librement, surveillé et dénombré, il a aussi été soumis aux politiques d'entreprise des HFC, bien souvent sans pouvoir faire face ou faire preuve d'autonomie – sauf à prendre de grands risques –, mais avec des différences entre nationalités et sexes. À l'aube des Trente Glorieuses, dans quelle mesure la Libération va-t-elle leur apporter plus de libertés ? Comment vont-ils pouvoir l'utiliser ? Ces questions sont posées alors que les dirigeants des HFC s'apprêtent eux aussi à affronter ce nouveau contexte.

IV) 1945-1946 : reconstruire et relancer l'entreprise

Il faut évoquer plusieurs débats concernant la situation du patronat dans l'après-guerre, avant même de pouvoir parler de leur action dans la reconstruction et la relance de l'économie. Le premier porte sur le renouvellement des dirigeants. Françoise Berger voit dans la nouvelle loi sur les sociétés anonymes qui interdit le cumul de présidences de sociétés un des éléments qui a contribué au renouvellement du milieu patronal : elle cite le cas de Théodore Laurent comme exemple¹. Cependant, à partir d'un

¹ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 662.

échantillonnage de grandes entreprises industrielles et bancaires, Hervé Joly nous décrit au contraire un « grand patronat français peu renouvelé à la Libération »¹.

Un second débat plus ancien que le précédent concerne l'épuration patronale et représente des enjeux bien plus importants. Hervé Joly rappelle que « [s]elon les représentations communes l'épuration patronale n'aurait pratiquement pas eu lieu ; les patrons compromis dans la collaboration n'auraient guère été punis et presque tous auraient pu poursuivre leur carrière sans encombre »². De fait, Françoise Berger citant l'exemple des Schneider indique qu'après avoir exporté 40 % de leur production vers l'Allemagne pour la valeur totale de commande de 1 400 millions de francs ne voient aucune confiscation de profits illicites : « les affaires traitées avec l'occupant allemand étant donc toutes considérées comme relevant de la contrainte et n'ayant laissé aucun bénéfice »³. Or Monique Luirard parle d'une « épuration vigoureuse » menée dans les divers établissements industriels stéphanois : ainsi trente établissements métallurgiques se retrouvent pourvus d'un administrateur⁴. Comment comprendre de telles différences ? Hervé Joly l'explique ainsi :

« Tout dépend en fait de la manière dont on la mesure. Si l'on ne prend en compte que les sanctions effectivement prononcées, non révisées en appel, non amnistiées et qui ont formellement écarté de manière durable des dirigeants, le bilan est effectivement quasi nul. Mais si l'on recense toutes les procédures lancées contre des patrons, aussi bien dans le cadre de l'épuration professionnelle que judiciaire dans leurs différentes composantes, le bilan est tout sauf négligeable : comme plusieurs contributions[...] le montrent à l'échelle d'une région ou d'un secteur, ce sont des milliers de responsables économiques qui ont été touchés d'une manière ou d'une autre »⁵.

Toujours selon lui, les travaux qui ont porté sur l'épuration des élites économiques se sont en effet pendant longtemps appuyés presque exclusivement sur la Commission Nationale Interprofessionnelle d'Épuration, or il est possible de tenir comptes de différentes procédures judiciaires, mais aussi administratives, professionnelles ; et celles-ci sont menées par diverses cours de justice, chambre civique, voire tribunaux

¹ JOLY Hervé, « Un grand patronat français peu renouvelé à la Libération ». Version retravaillée d'une communication présentée en janvier 2003 à une table ronde, 11 p., [pdf], <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00191162>., [dernière consultation le 27 mars 2015].

² JOLY Hervé, « Mobilités patronales dans l'après-guerre et impact de l'épuration », Dans BERGÈRE. Marc (dir.), *L'Épuration économique en France à la Libération*, PUR, Rennes, 2008, p. 83-100, p. 83.

³ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 690.

⁴ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 705.

⁵ JOLY Hervé, « Mobilités patronales dans l'après-guerre ... », op. cit., p. 83.

militaires¹. Mesurer l'ampleur de l'épuration dépend donc du secteur économique étudié, de la région, mais aussi des sources utilisées, ce qui permet alors de dire qu'en Rhône-Alpes une épuration patronale a bien provisoirement existé².

Un dernier débat concernant les dirigeants porte sur la nature de leur engagement dans la Collaboration. L'attitude du patronat de la métallurgie n'est pas discutée en ce qui concerne la collaboration économique, tant elle est évidente. Ce qui l'est davantage est le degré d'implication : les industriels ont-ils trahis³ ? Se sont-ils conduits plutôt passivement à l'image de ce qu'ont fait la moyenne des Français et ont-ils collaboré parce qu'ils étaient forcés⁴ ? Se seraient-ils situés surtout entre la « collaboration profit » et la « collaboration survie »⁵. N'y a-t-il pas aussi parmi eux des cas de « collaborationnisme » économique évidents⁶ comme des cas de résistance⁷ ? Or si l'usine de Chasse a surtout fabriqué des matières premières (fonte et ciment de laitier), ses productions métallurgiques en font une usine clef pour Vichy et les Allemands dès le début de la période de l'Occupation : les premiers s'intéressent notamment à elle pour opérer un recentrage de la production française dans la vallée du Rhône⁸, les seconds dès 1940 recensent et surveillent toutes les entreprises françaises de la zone Sud⁹. Après l'occupation de toute la France en novembre 1942, le contrôle allemand s'établit sur la zone Sud, puis il se durcit jusqu'à la fin de la guerre où il est accompagné de pillages¹⁰. Toutefois, malgré la reconversion d'une partie des industries métallurgiques¹¹, les entreprises du bassin stéphanois fournissent du matériel de

¹ JOLY Hervé, « L'Épuration patronale a bien (provisoirement) existé : l'exemple de la région Rhône-Alpes », dans BARUCH. Marc Olivier, *Une poignée de misérables. L'épuration de la société française après la Seconde Guerre mondiale*, Fayard, Paris, 2003, p. 301-335, p. 301.

² Ibidem.

³ LACROIX-RIZ Annie, *Industriels et banquiers sous l'Occupation. La collaboration économique avec le Reich et Vichy*, Armand Colin, Paris, 1999, 661 p., p. 148-151.

⁴ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 665-668.

⁵ MIOCHE Philippe. « Les entreprises sidérurgiques sous l'Occupation », *Histoire, économie et société*, 11^e année, n° 3. « Stratégies industrielles sous l'occupation », 1992, p. 397-414, p. 401.

⁶ Exemple de Marcel Paul Cavalier, Ibidem, p. 411.

⁷ Exemples de Holtzer, Barriol et Dallièrre, dans LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 595.

⁸ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 461, p. 464.

⁹ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 505-506. Pour la région stéphanoise, LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 424-425.

¹⁰ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 527 sqq. Pour la région stéphanoise : LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 585.

¹¹ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., page 506. LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 567.

guerre¹, voire certaines productions que dans l'ensemble de la France elles seules sont capables de fournir, comme le laminage pour blindages par les entreprises Marine, Marrel et les Aciéries de Saint-Étienne². Mais la reconstruction et la relance de l'usine et des HFC après la Libération doit se faire dans un nouveau contexte politique où l'attitude du patronat est questionnée.

La Libération est aussi marquée par la réorganisation de l'économie française et en particulier de ses entreprises. La période voit en effet la mise en place³ du plan de Jean Monnet et de plus, il faut reconstituer l'appareil de direction économique et financière du pays : d'une manière générale d'après Michel Margairaz, « [l]e caractère provisoire des institutions et les difficultés matérielles rendent plus malaisée la stabilisation de l'appareil de direction économique et financier »⁴. Cette période de flottement est cependant un temps stratégique pendant lequel la sidérurgie française peut prendre du retard par rapport aux autres sidérurgies comme le pensent Michel Freyssenet et Catherine Omnès⁵. En effet, de nombreux patrons refusent de réorganiser leur secteur alors qu'il faudrait fermer les unités les plus vétustes d'après d'autres dirigeants de la sidérurgie : si tous conçoivent la nécessité de moderniser, certains refusent que les réorganisations se fassent à leurs dépens⁶. Les discussions ont particulièrement été âpres dans la région stéphanoise⁷. C'est dans ce contexte que l'entreprise et ses filiales sont à réorganiser, et que son usine de Chasse est à relancer.

1) Des dirigeants qui restent en place

Les dirigeants de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône et ceux de leur usine principale restent tous en place à la Libération. Il s'agit du président – Pierre Cholat –, de son frère Lucien et des autres administrateurs, Guillaume Martouret, Robert Tremeau et Léon Marrel. De même, les dirigeants de l'usine

¹ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., page 516. LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 585, p. 597

² LACROIX-RIZ Annie, *Industriels et banquiers...*, op. cit., p. 147-148.

³ MIOCHE Philippe, « Aux origines du Plan Monnet : les discours et les contenus dans les premiers plans français (1941-1947) », *Revue historique*, n° 538, avril-juin 1981, p. 405-438, p. 418.

⁴ MARGAIRAZ Michel, *L'État, les finances et l'économie*, op. cit., p. 769-806.

⁵ FREYSSNET Michel et de OMNES Catherine, *La crise de la sidérurgie française*, Paris, Hatier, coll. Profil, 1982, 84 p., p. 25 sqq.

⁶ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 720-722.

⁷ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 43 sqq.

demeurent à leurs postes : ce sont le directeur Jean Demoule, l'ingénieur principal François Tavernier et le secrétaire général Paul Goisset. Tous ces dirigeants sont encore là au début de l'année 1948¹. Donc aux HFC, on peut conclure avec Hervé Joly que la guerre n'a pas été l'occasion d'un renouvellement du patronat, ni même des dirigeants de l'usine².

Or on peut dire aussi que l'épuration économique aurait pu concerner les HFC et provoquer un renouvellement de leurs dirigeants. L'usine a en effet fourni des matières premières stratégiques pour la sidérurgie, et même des pièces aux aciéries de la région qui fabriquaient du matériel de guerre pour les Allemands : les dirigeants de Chasse ont collaboré à l'effort de guerre de l'Occupant³. Ils ont même cherché à relancer leur production dès l'été 1942 en allumant un second haut-fourneau, avant même que la zone libre ne soit occupée : ils ne peuvent donc pas invoquer comme d'autres dirigeants des contraintes exercées par les Allemands⁴. Ils n'ont cependant pas été inquiétés pour cela à la fin de la guerre : aucune trace de poursuite concernant les Cholat ou les autres dirigeants des HFC n'a été découverte aux archives départementales de l'Isère⁵, ni non plus dans les documents de l'usine⁶. Dans ce cas précis, la thèse d'un patronat épargné par l'épuration semble donc confortée.

Néanmoins, en élargissant les recherches vers les Aciéries de Saint-Étienne dont la famille Cholat fournit une partie des dirigeants, un tout autre constat peut être fait : en effet, « le choix de l'échelle n'est [pas] neutre » et « la nature même des réalités dégagées par l'analyse en dépend »⁷. Ainsi, même si les recherches menées sont

¹ ADI, 56J12.

² JOLY Hervé, « Un grand patronat français peu renouvelé à la Libération », op. cit..

³ Les Aciéries Marrel ont fabriqué des tôles de blindage pour char ou du matériel blindé pour casemates côtières. Or les Hauts-fourneaux de Chasse les ont notamment fournis en pièces de lingotière comme le prouve une déclaration de transport en date du 18 février 1944 : ADR, 394W721, dossiers des affaires closes par une ordonnance de non-lieu.

⁴ Les contraintes liées à l'Occupant sont indiquées dans les conclusions du comité de confiscation des profits illicites dans sa lettre du 6 décembre 1945 concernant l'affaire Marrel : ADR, 394W721. Ce sont les conclusions plus générales de Françoise Berger à propos de l'attitude des dirigeants français de la sidérurgie qui ne pouvaient faire autrement selon elle : dans BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 665.

⁵ Les sources consultées sont 20U : cour de justice de Grenoble. 21U : chambres civiques de l'Isère, de la Drôme et des Hautes-Alpes.

⁶ ADI, 56J12.

⁷ DELACROIX Christian, « Échelle », dans DELACROIX Christian, DOSSE François, GARCIA Patrick, OFFENSTADT Nicolas (dir.), *Historiographie, concepts et débats*, tome 2, op. cit., p. 727.

nécessairement limitées¹, il est possible de dire que grâce à d'autres sources liées à l'histoire des Aciéries de Saint-Étienne : « une Épuration patronale a bien provisoirement existé »². Les archives de l'entreprise indiquent lors d'un conseil d'administration du 8 décembre 1944 qu'elle est citée à comparaître devant le comité départemental de confiscation des profits illicites depuis le 1er septembre 1939, en même temps que « diverses sociétés sidérurgiques et minières » de la région³. Toutefois, en janvier 1945, la loi ne demande plus que le dépôt d'un mémoire⁴, avant qu'à l'automne 1945 la commission n'indique s'intéresser aux prix pratiqués qu'à partir de janvier 1944⁵. Mais si la commission semble abaisser ses exigences, en février 1945, la cour de justice de Saint-Étienne enquête sur les commandes allemandes de différentes entreprises sidérurgiques de la région, dont les aciéries dirigées par Pierre Cholat⁶. Un expert comptable est ensuite nommé par le « tribunal sur les commandes allemandes », tandis que la « commission des prix de Paris » mène son enquête⁷ : ce sont donc au moins deux institutions différentes qui vérifient les activités des dirigeants de l'entreprise pendant la guerre : le comité départemental des profits illicites avec une commission parisienne d'une part et la cour de justice de Saint-Étienne dépendant de la cour d'appel de Lyon d'autre part. Une lettre du procureur général de la cour de Lyon en date du 2 juillet confirme l'existence des poursuites indiquées dans les documents de l'entreprise, Saunier étant l'expert chargé des Aciéries de Saint-Étienne⁸. Plusieurs mois s'écoulaient ensuite avant qu'un mémoire additionnel concernant les litiges ne soit remis en mars 1946⁹. Les affaires vont alors trainer plusieurs années : la chambre économique de Saint-Étienne prononce un acquittement le 19 décembre 1946 qui est confirmé par un jugement en appel le 27 juin 1947¹⁰. Ensuite, la chambre économique prononce le 31 juillet 1947 une mainlevée de la saisie de 10 000 000 de francs effectuée au moment de

¹ On peut néanmoins citer aux ADR, 3942W : comité de confiscation des profits illicites (1944-1946). 394W : juridictions d'exception à la Libération dans le ressort de la cour d'appel de Lyon. Rhône, Ain, Loire. 1944-années 1970. 668W : cabinet du préfet du Rhône. 283W : archives du Commissariat général de la République à la Libération. Aux ADL : 2W340, comité départemental de confiscation des profits illicites et 85W 137-140, entreprises mises sous séquestre de leurs biens pour collaboration ou profits illicites (1944-1947).

² JOLY Hervé, « L'Épuration patronale a bien (provisoirement) existé ... », op. cit.

³ ADL, 117J8, conseil d'administration du 8 décembre 1944.

⁴ Ibidem, conseil d'administration du 11 janvier 1945.

⁵ Ibidem, conseil d'administration du 5 septembre 1945.

⁶ ADR, 394W611, lettre adressée au Commissaire du gouvernement Faivre en date du 17 février.

⁷ ADL, 117J8, conseil d'administration du 15 juin 1945.

⁸ ADR, 394W611, lettre du Procureur général Damour.

⁹ ADL, 117J8, conseil d'administration du 29 mars 1947.

¹⁰ ADL, 117J8, conseil d'administration du 8 septembre 1947.

la Libération, mais prononce aussi une amende de 500 000 francs : les dirigeants des Aciéries décident alors de faire appel¹. Le comité de confiscation des profits illicites fait de son côté une demande d'hypothèque et un pourvoi est déposé devant la commission supérieure de confiscation des profits illicite le 15 avril 1948². Cette commission rejette le pourvoi et renvoi le dossier au comité local, ce dernier reconnaissant que la question posée peut être modifiée par décision de la cour d'appel : il est alors décidé de payer 1 000 000 de francs pour éviter une menace de saisie³. Même si ce n'est pas négligeable, on est certes loin des mesures prises par exemple contre Berliet en 1945 : les profits illicites de ce dernier étant estimés à plus de 106 753 000 francs, l'amende à payer est de 37 000 000, si bien que le total des confiscations s'élève à 143 753 000 francs⁴.

Nous perdons ensuite la trace des litiges qui concernent les Aciéries de Saint-Étienne. Néanmoins, quelques qu'en soient leurs résultats, les Aciéries ont du verser à plusieurs reprises des sommes d'argent pour profits illicites, mais sans que leurs dirigeants ne soient condamnés : on voit bien avec cet exemple que nombre de patrons ont été impliqués « d'une manière ou d'une autre dans l'épuration »⁵. On voit aussi que l'importance relative des sanctions financières prononcées contraste avec l'absence des poursuites visant les dirigeants : faut-il alors conclure à l'indulgence des juges vis-à-vis des « gros » ?

Hervé Joly aborde la difficulté qu'il y a eu à juger le patronat à l'issue de la guerre. La faiblesse de l'accusation peut être responsable, de même que l'importance des moyens mobilisés par la défense⁶. Bien souvent, les dirigeants se cachent aussi derrière les injonctions de Vichy ou de l'Occupant sans qu'il soit toujours facile de démêler le vrai du faux⁷. Ainsi si la collaboration économique a été « la collaboration la plus importante et la plus répandue »⁸ ; l'épuration économique a été « polymorphe » :

¹ Ibidem.

² ADL, 117J8, conseil d'administration du 25 mai 1948.

³ ADL, 117J8, conseil d'administration du 14 janvier 1949.

⁴ ADR, 3942W342, transmission au trésorier payeur des sommes à recouvrer.

⁵ JOLY Hervé, « L'Épuration patronale a bien (provisoirement) existé... », op. cit. , p. 312.

⁶ Ibidem ; p. 325-326.

⁷ JOLY Hervé, « L'Épuration patronale a bien (provisoirement) existé... », op. cit. , p. 325-326. LUIRARD Monique, La région stéphanoise ..., op. cit., p. 591.

⁸ ROUSSO Henry, « L'Épuration en France, une histoire inachevée », *XXe siècle, revue d'histoire*, n° 33, janvier-mars 1992, pages 78-105, p.99.

il y eut « des épurations économiques »¹. Les Cholat se sont relativement bien sortis de cette épreuve si on les compare à un Berliet ou à un Renault, mais cela ne veut pas dire qu'ils n'ont pas été inquiétés pour autant.

Mais si juger les patrons n'a pas été simple, cela ne vient-il pas aussi de la difficulté de juger leur comportement ? C'est ce que pense Françoise Berger : elle souligne le problème des sources insuffisantes pour définir l'attitude du patronat français de la sidérurgie². Définir ici cette attitude est certes impossible, car cela va très au-delà de notre sujet ; en revanche, on peut esquisser un certain nombre de caractères à partir de l'exemple des dirigeants des Hauts-Fourneaux de Chasse pendant la guerre et en particulier sur Pierre Cholat.

Tout d'abord, la Libération est particulièrement appréhendée par eux. Elle les inquiète. Elle est un moment révélateur, comme on peut le voir dans les mesures prises lors d'un conseil d'administration des Aciéries de Saint-Étienne en date du 9 juin, trois jours seulement après le débarquement et dont le texte mérite d'être cité³ :

« Monsieur le président fait connaître au Conseil que Monsieur L[ucien] Cholat, Ingénieur en chef, lui a exprimé le désir de connaître la situation qui lui serait faite dans le cas où il serait amené à cesser ses fonctions d'ingénieur en chef, pour quelque cause que ce soit. Monsieur le président demande au Conseil d'examiner quelles assurances pourront lui être données à ce sujet.

Après examen de la situation, le Conseil décide de garantir à Monsieur L. Cholat, Ingénieur en chef, l'application d'un régime correspondant à celui qui avait été admis en faveur de Monsieur Henri Harmet [prédécesseur de Lucien Cholat] au moment où celui-ci avait quitté ses fonctions d'ingénieur en chef et éventuellement avec réversibilité en faveur de sa veuve.

Monsieur de Castelnau [administrateur des Aciéries] fait remarquer que la même question peut se poser en ce qui concerne Monsieur P[ierre] Cholat, Directeur général et Monsieur Grellet de la Deyte [administrateur des Aciéries et beau-frère de Pierre et Lucien], adjoint à la Direction générale.

Le Conseil considère que la longue carrière de ces directeurs au service de la Compagnie confère à chacun d'eux des droits analogues à ceux qui viennent d'être fixés pour ceux de Monsieur l'ingénieur en chef ».

¹ BERGÈRE Marc, « Introduction pour une épuration économique à géométrie variable », dans BERGÈRE Marc (dir.), *L'épuration économique en France à la Libération*, Presses Universitaires de Rennes, 2008, 344 p., p., 11-16.

² BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 665.

³ ADL, 117J8, conseil d'administration du 9 juin 1944.

Le conseil d'administration est levé à la suite de cette décision qui est censée protéger financièrement, à vie, certains dirigeants des Aciéries, pour « quelque cause que ce soit » de leur départ. Le contexte – trois jours après le débarquement –, la soudaineté de la demande, son côté théâtral donnant l'impression d'une mise en scène, la non limitation des « causes » ; beaucoup d'éléments rendent suspecte cette décision qui révèle de la crainte face à l'avenir, voire de la culpabilité. On peut d'ailleurs se demander pourquoi une décision semblable n'a pas été prise aux HFC : cela ne correspond-il pas alors à une juste évaluation des risques qui concernent davantage l'entreprise stéphanoise – qui fabrique du matériel – que l'entreprise de l'Isère qui ne produit principalement que des matières premières ? Il y a aussi les fonctions que la famille occupe dans les institutions patronales de la Loire et non dans celles de l'Isère. D'ailleurs, Pierre Cholat démissionne de celles de vice-président de l'ASMPL le 22 septembre 1944¹, il avait été élu à ce poste le 8 février 1939² : la région vient juste d'être libérée. Or il est également le président du Comité des Forges de la Loire lors de l'entrée en guerre et il demeure président lorsque cette institution devient la chambre syndicale des Aciéries et Hauts-Fourneaux du bassin de la Loire en mai 1941³. Cette démission rompt, elle aussi, abruptement, avec la période précédente d'engagement constant dans des institutions patronales ; elle s'effectue également dans le contexte particulier de la Libération et alors que d'autres dirigeants démissionnent, donnant l'impression d'une fuite⁴.

Toutefois, un comportement peut-être davantage révélateur d'états d'âmes que d'actes réellement commis : les craintes des Cholat n'impliquent pas forcément leur culpabilité, mais elles peuvent plutôt s'expliquer par la peur de représailles. En effet, la démission apparemment calculée de Pierre comme la tentative de protection de leurs revenus provenant des Aciéries anticipent des changements politiques évidents, mais dont ils ne connaissent pas encore la nature. De plus, tout dans l'histoire de la famille signale leurs sentiments et engagements nationalistes⁵, ce qui est en contradiction

¹ ADR, 34J222, conseil de direction de l'ASMPL du 22 septembre 1944.

² Ibidem, ASMPL, réunion du 8 février 1939.

³ Ibidem, Comité des Forges de la Loire, réunion du 30 mai 1941.

⁴ Xavier Vigna parle de « fuite » dans VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Perrin, Paris, 2012, 405 p., p. 161. Philippe Mioche minimise ce sentiment de panique qui a selon lui été « trop amplifié » dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 551.

⁵ Ces sentiments sont d'ailleurs assez largement partagés par les autres sidérurgistes sans que cela ne fasse de la plupart d'entre eux des résistants ou des collaborateurs d'après MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 509-511.

apparente avec une quelconque collaboration économique pour des raisons politiques : Pierre et Lucien Cholat sont détenteurs de la Légion d'honneur¹, leur père est officier de la légion d'honneur², leurs entreprises contribuent à fabriquer des armements pour la France : des blindages pour croiseurs et cuirassés (dont par exemple le Dunkerque et le Jean Bart), des canons, des obus ; et cela pour la Première comme pour la Seconde guerre mondiale³. D'ailleurs, l'une de leur première décision à la Libération est de produire des armes pour l'armée française⁴. À cela, des actes réels de résistance⁵ peuvent peut-être s'ajouter : ils auraient permis à Pierre Cholat de recevoir la médaille de la « France debout » pour « services rendus dans la clandestinité »⁶. Malheureusement, le document n'est pas plus précis sur la nature des « services », mais une telle médaille semble bien avoir été fabriquée pour le bijoutier lyonnais Augis⁷ afin de récompenser ceux qui ont participé au camouflage du matériel.

Les Cholat ont-ils alors collaboré et résisté ? Faut-il les classer dans la catégorie des « vichysto-résistants » au sens où l'emploie Johanna Barasz, c'est-à-dire « des hommes dont l'expérience vichyste marque, d'un point de vue idéologique, organisationnel, stratégique et/ou relationnel, les formes de leur résistance »⁸ ? On peut sans doute l'affirmer en partie si on considère notamment l'engagement de la famille dans les institutions patronales pendant la période. Mais ne peut-on pas dire aussi qu'il faut chercher ailleurs que dans des calculs politiques pour saisir toute l'attitude des Cholat pendant la guerre ? Monique Luirard⁹ a dit combien certains patrons pouvaient rechercher les commandes allemandes et les profits : leur motivation est donc financière. Il est donc intéressant de creuser cette piste pour saisir d'autres sources de motivation, elles plus économiques et/ou rémunératrices. Par exemple, on sait que l'argument utilisé pour justifier la marche à deux hauts-fourneaux était que la marche à

¹ Source pour Pierre Cholat, Journal officiel du 22 septembre 1921, p. 10 877 ; et pour Lucien, Journal officiel du 21 octobre 1933, p. 10 788.

² Base Léonore http://www.culture.gouv.fr/public/mistral/leonore_fr.

³ ADL, 117J6, 117J7, 117J8.

⁴ ADL, 117J8, conseil d'administration du 26 octobre 1944.

⁵ On rappellera également le parcours de Paul Laurent-Devalors évoqué plus haut, à la fois maire nommé par Vichy, cadre des HFC et détenu incarcéré à Montluc par les autorités nazies à la fin de l'Occupation pour ses activités « anti-allemandes ».

⁶ ADL, 117J8, conseil d'administration du 4 juin 1946.

⁷ MERLIN Jacques, « Le service secret du camouflage du matériel (CDM) », bulletin de l'association Symboles et Traditions, n° 132, p. 7-11, <http://www.symboles-et-traditions.fr/articlesmembres/merlin/cdm/pagecamouflage.htm>, [dernière consultation le 8 décembre 2017].

⁸ BARASZ Johanna, « De Vichy à la Résistance : les vichysto-résistants 1940-1944 », Guerres mondiales et conflits contemporains, 2011/2, n° 242, p. 27-50.

⁹ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 667-668.

un seul haut-fourneau « conduisait à un équilibre industriel insuffisant »¹. Or d'autres décisions importantes ont eu comme origine la recherche ou le maintien des profits et/ou la stratégie de développement de l'entreprise en tenant compte de la concurrence : à Chasse on installe un atelier de compression de gaz des fours à coke en 1941 dont les ventes pour les transports se développent dès l'année suivante². De plus, à propos de la Compagnie des Fonderies, Forges et Aciéries de Saint-Étienne, Philippe Mioche indique l'installation d'un nouveau four électrique de dix tonnes au lendemain de l'armistice : « il [Pierre Cholat] a fait activer les travaux afin – de son propre aveu – de mettre la Direction de l'armement "devant le fait accompli" »³. On peut d'autant plus comprendre les dirigeants des Aciéries de Saint-Étienne que la décision de construire ce four a été prise en 1938, que le coût total aurait dû être environ de quinze millions pour le ministère de la guerre, plus deux à trois millions à charge pour la Compagnie, que le contrat est passé au printemps 1939 et les travaux ne sont pas achevés au moment de la défaite⁴. Or le contrat a été résilié par lettre du 24 juillet 1940 par la direction de la sidérurgie, la « commission Daum » avait donné un avis défavorable⁵ – il faut rappeler que Léon Daum est alors aussi administrateur des hauts-fourneaux de Givors, directeur général de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine, vice-président du Comité d'organisation de la sidérurgie – et que ce n'est que par un accord du dix mai 1942 que l'installation pourra reprendre, les Aciéries empruntant pour compenser la perte des investissements de l'État et les Hauts-Fourneaux de Chasse devant se porter caution⁶. Or en 1937, les dirigeants des Aciéries notaient qu'ils étaient « presque seuls dans la Loire à ne pas en posséder un », alors que seul ce type de four permettait de réaliser des blindages d'acier moulé pour chars, offrant ainsi « un débouché intéressant »⁷.

La concurrence entre industriels, quand bien même ces derniers seraient parfois des alliés, a donc été aussi un important facteur permettant de comprendre l'attitude des dirigeants de la sidérurgie pendant la guerre. Par conséquent, c'est en croisant les différents aspects de la personnalité de Pierre Cholat que l'on peut essayer d'en saisir

¹ 56J24, Rapport du CA à l'AG ordinaire du 10 juin 1943.

² ADI : 56J12, conseils d'administration des 6 février et 23 décembre 1941, 24 juin 1942.

³ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 531.

⁴ ADL, 117J8, conseils d'administration des 1^{er} octobre 1938, 13 février 1939 6 mai 1939, 1^{er} juillet 1939, 5 août 1940.

⁵ Les sources montrent qu'il n'est pas possible de suivre Philippe Mioche lorsqu'il prend l'exemple des Aciéries de Saint-Étienne pour démontrer que le Corsid a pour objectif de ne pas développer de nouveaux moyens de production au nord de la ligne de démarcation au profit des établissements du sud ; dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 530-531.

⁶ ADL, 117J8, conseils d'administration des 31 octobre 1941, 25 mars 1942, 10 avril 1942, 27 mai 1942.

⁷ ADL, 117J8, conseil d'administration du 13 octobre 1937.

les ressorts, car « les évènements biographiques se définissent comme autant de placements et de déplacements dans l'espace social »¹ : ses engagements nationalistes le poussent à résister mais comme patron il souhaite faire des profits ce qui l'amène à collaborer, comme représentant syndical de la sidérurgie il critique l'intervention de l'État vichyste mais il a aussi besoin de lui pour rentabiliser ses investissements, comme patron il coopère et est en compétition avec d'autres patrons qui sont donc à la fois des concurrents et des alliés dans la vie économique et face à Vichy ou l'Occupant. Ne voir que l'une de ces identités – patron, dirigeant syndical, résistant, etc. –, demeurer sur un seul champ – la collaboration économique ou politique –, c'est se condamner à ne traiter qu'une partie de ce qu'a été et ce qu'a fait Pierre Cholat.

2) Les réorganisations de l'après-guerre

Comme Pierre Cholat, Léon Marrel et Louis de Curières de Castelnau sont des maîtres de forge. L'un et l'autre sont installés à Rive de Gier. Ils sont aussi respectivement administrateur des Hauts-Fourneaux de Chasse pour le premier et des Aciéries de Saint-Étienne pour le second ; entreprises dont Pierre Cholat est le Président directeur général.

Tout comme ce dernier, on les retrouve dans les institutions patronales régionale : Léon Marrel comme membre de la chambre de commerce de Saint-Étienne jusqu'en 1943 et comme président d'honneur de la Chambre syndicale des Aciéries et Hauts-Fourneaux de la Loire², tandis que Castelnau est représentant à la chambre de commerce de la Loire à Rive de Gier et membre de la commission exécutive et vice-président de l'ASMPL à partir de 1944³. On ne peut pas les considérer de la même manière que Louis Vergniaud – des Aciéries Holtzer –, ou Marcel Dumuis – des Aciéries de Firminy –, qui sont présents aux côtés des dirigeants précédents dans les mêmes institutions patronales, mais qui sont davantage des concurrents. Toutefois, tous se méfient de la Compagnie des Aciéries de la marine, qui est le véritable géant de la Loire et qui est la seule entreprise à pouvoir parler d'égal à égal avec les Schneider du Creusot ou les de

¹ BOURDIEU Pierre, « L'illusion biographique », Actes de la recherche en sciences sociales, Vol. 62-63, juin 1986, p. 69-72, p. 71.

² ADR, 34J222, réunion ASMPL du 7 janvier 1943 et réunion du Comité des Forges du 30 mai 1941,

³ Ibidem, ASMPL réunion du 22 septembre 1944.

Wendel grâce à leur alliance avec Micheville et Pont-à-Mousson¹. Or c'est dans ce contexte concurrentiel pesant sur les décisions de tous ces dirigeants – dont Pierre Cholat –, que s'effectuent les réorganisations de l'après-guerre. Elles doivent être étudiées au niveau régional, qui est l'échelle choisie par Vichy² et à l'échelle des entreprises afin d'en comprendre les conséquences.

a) De nouvelles logiques de réorganisations régionales

Toutefois, pour comprendre les logiques des réorganisations régionales, il faut d'abord revenir à la période précédente de la guerre : c'est en effet à ce moment qu'une première tentative en ce sens est effectuée. L'État en est un acteur important, car il accentue son dirigisme économique. Vichy renforce en effet le contrôle de l'économie grâce à l'Office Central de Répartition des Produits Industriels et aux Comités d'Organisation ; l'État français intervenant en particulier au niveau du contrôle des prix et élaborant des projets de programmes de développement de secteurs clefs³. Y a-t-il eu alors, comme Henri Rouso en a émis l'hypothèse, une tentative de faire des Comités d'Organisation les « instruments d'une politique de concentration au service de quelques grandes entreprises, qui précisément les contrôlent » ? Françoise Berger pense que non dans le cas la sidérurgie : pour elle le secteur était déjà très concentré dans les années 1930⁴. Des documents de la Chambre syndicale des aciéries et hauts-fourneaux de la Loire et de l'ASMPL donnent en fait partiellement raison à l'un et à l'autre : lors d'une réunion du 3 juillet 1941, les observations concernant la circulaire 1099 du 13 juin 1941 qui établit le vendeur unique pour les aciers ordinaires ôte toute ambiguïté à ce sujet. Les auteurs critiquent le fonctionnement du CORSID parlant de « décision unilatérale » de sa part. Suit une liste de remarques dont la quatrième est :

« [c]ette perte de contact direct des usines avec les clientèles serait d'autant plus grave qu'il s'établirait un véritable “monopole commercial” au profit des entreprises désignées comme chef de groupe.

¹ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor, op. cit., p. 318-319.

² ADR, 34J222, réunion du Comité des Forges de la Loire du 30 mai 1941.

³ MARGAIRAZ Michel, *L'État, les finances et l'économie*, op. cit., p. 541-590.

⁴ ROUSSO Henry, « L'organisation industrielle de Vichy (perspectives de recherches) », *Revue d'histoire de la Seconde Guerre mondiale*, n° 116, octobre 1979, p. 27-44, dans BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 662.

On n'a pas été sans remarqués (sic) que la plupart des maisons désignées comme chefs de groupes sont dirigées par des personnalités appartenant au Comité d'Organisation de la Sidérurgie et du Commerce des Produits sidérurgiques. Les usines doivent se préoccuper du sort réservé à leurs représentants, comme aussi de leur remplacement éventuel, lorsque les mesures de concentration actuelles auraient cessé »¹.

Léon Daum comme dirigeant des Aciéries de la Marine ne semble pas particulièrement visé, mais il est le seul représentant membre du CORSID. Une première hiérarchie s'établit donc entre lui et les autres industriels qui ne sont que membres de la « commission générale » du CORSID créée en décembre 1940, selon Philippe Mioche, ou au printemps 1941 d'après Françoise Berger² : Cholat³, Marrel, Vergniaud, Dumuis en font partie. Une seconde hiérarchie s'établit ensuite avec ceux qui ne sont pas représentés au CORSID et qui n'occupent que des places de second rang dans les autres institutions patronales tout en représentant les entreprises les plus nombreuses : Aciéries du Forez, Laminoir de la Ricamarie, etc. Un document du Comité de direction de l'ASMPL nous fournit ensuite une chronologie précise de ces événements :

« En octobre 1941, les Comités d'Organisation ont été invités par le Ministère de la Production industrielle à préparer des plans de concentration industrielle comportant, d'une part, la spécialisation des usines à activités multiples dans certaines fabrications pour lesquelles elles ont un bon rendement, d'autre part, l'arrêt d'usines ayant de mauvaises conditions de production et, par voie de conséquence, la concentration du travail disponible dans certaines autres usines mieux qualifiées sur le plan professionnel.

Ce travail de préparation de la concentration industrielle était en cours quand a été promulguée la loi du 17 décembre 1941 sur l'aménagement de la production, loi qui vise l'arrêt provisoire de certaines usines dans toutes les branches des activités industrielles où les nécessités de la répartition imposent une telle mesure, les usines ainsi arrêtées pouvant être admises à bénéficier d'une allocation professionnelle.

¹ ADR, 34J222.

² MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 527 et BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 451. La liste des représentants au CORSID est dans MIOCHE Philippe, *ibidem*, p. 1101.

³ La décision du Corsid entre en application malgré les discussions de Pierre Cholat avec Roy vice-président du CORSID, Babouin nouveau Directeur de la sidérurgie, Queyras du comptoir des produits sidérurgiques et Fourmont chef de l'économie nationale est jugée « grave de conséquence » lors d'un conseil d'administration à Saint-Étienne : ADL, 117J8, séance du 1^{er} décembre 1941.

Par ailleurs, le 25 février 1942, était publiée une première Ordonnance allemande donnant aux Feldkommandantur le droit de fermer des usines en zone occupée, si la situation économique l'exigeait, sans que le préjudice subi n'ouvre droit à un dédommagement, ni à une compensation.

Le 22 avril 1942, une 2^{ème} Ordonnance allemande obligeait [...]¹

En suivant ces sources, aucun doute n'est donc possible : comme le pense Henry Rousso, une politique de concentration a bien été élaborée et commencée à être suivie : il ne s'agit donc pas seulement d'un « rêve de rationaliser la production sidérurgique dans le réduit de Centre Midi » pendant la période où le « Corsid est dans Vichy » comme l'écrit Philippe Mioche², cela a bien commencé à se concrétiser. Dans la Loire, les grandes entreprises sont les plus intéressées, mais en fonction de la taille de chacune, la plupart sont aussi de potentielles victimes, sauf les Aciéries de la Marine. En revanche, comme le pense Françoise Berger, la concentration n'a pas eu lieu ; mais non pas parce que comme elle le dit elle était déjà suffisante, mais plutôt parce qu'à peine cette politique a-t-elle commencé à être mise en place que les Allemands s'en sont emparés, rendant impossible toute concentration menée par des Français³. Cela ne veut cependant pas dire que les manœuvres ont cessé, elles se sont simplement faites plus discrètes, plus sourdes et ont pris d'autres formes : on peut citer l'attitude déjà évoquée de Léon Daum qui, toujours directeur des Aciéries de la Marine, s'oppose dans le cadre du CORSID à l'installation d'un four électrique à Saint-Étienne et ne l'autorise « qu'à condition [que les dirigeants stéphanois s'engagent] à ne pas monter des fabrications [qu'ils ne faisaient] pas auparavant (roulements à bille) »⁴. On peut citer encore les manœuvres de Pierre Cholat afin que Saint-Étienne soit siège local et siège de région de la Commission tripartite de la famille de la production des métaux instituée dans le cadre de la Charte du travail, et que Chasse fasse partie de la localité stéphanoise⁵. Les rivalités entre chefs d'entreprises se sont donc poursuivies : elles perdurent à la Libération, plus qu'elles ne reprennent au moment de nouveaux projets de concentration.

¹ ADR, 34J222, réunion de l'ASMPL du 18 juillet 1942.

² MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 539.

³ Philippe Mioche date un peu plus tard la perte de ce qu'il appelle, dans un cadre plus large, la « l'indépendance toute relative du réduit sidérurgique de Vichy », c'est-à-dire du début de l'année 1943 : il utilise pour cela les accords Bichelonne/Schieber du 11 mars 1943, dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 499.

⁴ ADL, 117J8, conseil d'administration du 25 mars 1942.

⁵ ADR, 34J222, réunion de la Chambre syndicale des Aciéries et Hauts-Fourneaux de la Loire du 7 janvier 1943.

Les projets de réorganisation de la sidérurgie à l'issue de la guerre sont également connus des historiens : Alexis Aron a joué un rôle clé en contribuant à éviter la nationalisation et en cherchant moderniser la sidérurgie¹. En octobre 1944, il est président « de fait » du CORSID, puis à partir de mars 1945 et jusqu'en juin 1946 commissaire provisoire de l'Office Professionnel de la Sidérurgie (OPSID)². Il rédige un rapport en novembre 1944 qui entraîne l'opposition de la profession – certes satisfaite de ne pas subir de nationalisation –, et qui la pousse à se réorganiser : la Chambre syndicale de la sidérurgie est reconstituée et créée en décembre 1944³. Françoise Berger a une vision moins conflictuelle et évoque un patronat qui n'ose critiquer le gouvernement provisoire et qui se contente de ressortir de ses tiroirs les projets d'équipement ou d'amélioration longtemps retardés⁴. De fait, les documents des Hauts-Fourneaux de Chasse ou des Aciéries de Saint-Étienne ne révèlent pas une aussi grande inquiétude à ce propos : pourtant un projet de concentration des hauts-fourneaux et des cokeries « d'un seul côté du Rhône » est évoqué en juin 1945 suite à la visite d'Alexis Aron⁵. La méthodologie est indiquée par les documents d'entreprise de Saint-Étienne⁶ : « [i]l faut en effet que chaque usine obtienne un minimum vital, tout en abandonnant, si elles ne l'ont pas déjà fait, certaines fabrications pour lesquelles elles sont moins bien placées, en se reportant sur des fabrications dont les prix de revient seront améliorés ». Le ton pour commenter ces projets potentiellement graves pour les HFC est neutre, il n'y a pas de contestations, ni même d'observations et cela quelque soit la source⁷. Est-ce parce qu'une comparaison – sans doute rassurante dans cette hypothèse –, entre Chasse et Givors au sujet de la cokerie a déjà été faite en mai 1944 par Roger Martin, ingénieur des mines, pour le compte de la Direction de la sidérurgie⁸ ?

La suite des évènements donne raison aux dirigeants des HFC : certes leur cokerie est arrêtée – mais parce que celle de la Silardière au Chambon-Feugerolles va remplacer les cokeries régionales dans le cadre des nationalisations touchant au secteur

¹ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 558.

² Ibidem, p. 570.

³ Ibidem, p. 571-572.

⁴ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 703-704.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 14 juin 1945 d'où est tirée la citation.

⁶ ADL, 117J8, séance du 15 juin 1945.

⁷ En plus des deux sources précédentes ; aux ADI, 56J22, rapport du conseil d'administration à l'AG du 26 juin 1945.

⁸ ADI, 56J12, conseil d'administration du 25 mai 1944.

de l'énergie¹ –, tandis que les activités des hauts-fourneaux et de la fonderie ne sont pas à proprement menacées : la Chambre syndicale de la sidérurgie autorise une augmentation de la production qui nécessite la marche à deux hauts-fourneaux par courrier du 5 octobre 1946². Jugé par cette même Chambre³, le rapport de la Commission Aron paraît finalement particulièrement vague : à propos des hauts-fourneaux, il se contente d'indiquer la nécessité d'équiper Chasse ou Givors d'un appareil moderne d'une capacité quotidienne de cinq à six-cents tonnes de production par jour. Les 19 autres hauts-fourneaux prévus par ce plan doivent être installés dans les autres régions françaises. En revanche, les discussions ont été plus ardues à propos des Aciéries de Saint-Étienne car un plan régional envisage une redistribution des activités avec ses principaux concurrents⁴.

Françoise Berger écrit qu'en raison des risques de nationalisation, « certains sidérurgistes [ont] été très prudents et donc peu enclins à l'innovation »⁵. À partir des sources utilisées, il est impossible de dire si cette menace a eu un effet sur la direction des entreprises aux mains des Cholat, mais il est en revanche certain que les projets de modernisation en ont eu un pendant et après la guerre. À Chasse, ces projets ont entraîné l'arrêt de la cokerie et des hésitations jusqu'en septembre 1946 avec la crainte que les aciéries électriques marchant avec de la ferrailles ne remplacent rapidement les aciéries Martin qui consomment leur fonte hématite d'affinage⁶. C'est donc dans ce contexte incertain qu'à partir de l'été 1944, les dirigeants de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse doivent faire face à une série d'enjeux propres à leur entreprise : il s'agit de renouer avec les filiales et de financer son développement.

b) Les relations avec les différentes filiales

Or renouer avec les différentes filiales ne s'avère pas aussi facile que la Libération aurait pu le laisser espérer. Toutes sont en difficulté et sollicitent la Compagnie des HFC.

¹ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 780.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 7 novembre 1946.

³ D'après le rapport de la Chambre syndicale de la sidérurgie du 19 septembre 1947, ADR, 34J230.

⁴ ADL, 117J8, conseils d'administration des 5 septembre et 10 novembre 1945, des 8 février et 4 juin 1946, du 11 janvier 1947.

⁵ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p 703.

⁶ ADI, 56J12, conseil d'administration du 9 septembre 1946.

Les mines d'Algérie ont vu leurs productions s'effondrer en 1940, puis après une reprise des expéditions vers la France de mai à novembre 1942, le débarquement en Afrique du Nord les interrompt à nouveau. Des stocks sont alors constitués. Ils sont ensuite expédiés pour les hauts-fourneaux anglais ; mais désormais les comptes vont être bloqués. Ils le sont toujours en 1946, si bien que même si l'entreprise fait des bénéfices, elle ne peut les envoyer en métropole¹. La situation ne redevient normale qu'à partir du second trimestre de 1946. Mais à ce moment là, même s'ils peuvent envoyer du minerai pour l'usine de Chasse, la fin du débouché anglais et le ralentissement de l'activité en France pèsent sur l'activité de Bou Amrane. D'un point de vue financier, les comptes de Bou Amrane pour l'ensemble de la période depuis 1942 ne pourront être réincorporés dans ceux de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse qu'à partir de l'exercice 1946-1947². Ils apportent alors un bénéfice important de 7 005 194, 10 francs, mais qui est trop tardif pour aider l'entreprise à se relancer dès la fin de la guerre.

La situation des entreprises pyrénéennes n'est pas meilleure pour les HFC. Au mois de décembre 1944, les mines de la Têt reprennent leurs expéditions de minerais qui étaient suspendues depuis près de six mois³. Des réserves importantes en minerai ont été là aussi constituées. Cela est dû aux difficultés de transport, ce qui oblige également l'entreprise à faire des provisions. Ensuite, l'année suivante, le relèvement de facturation des prix des minerais a été jugé « tardif et insuffisant » : par conséquent, la société de transport (SAMPO) et la Société des mines de la Têt « ont enregistré en 1945 de très lourdes pertes »⁴. En 1946, malgré une forte augmentation de la production, la situation demeure identique : les résultats « ont malheureusement été très décevants [...] par suite du retard apporté au redressement des prix de vente des minerais pyrénéens, qui restent encore insuffisants face aux charges croissantes de l'extraction »⁵. Enfin, en 1947, les HFC doivent continuer « à appuyer les efforts de la Société des mines de la Têt pour accroître son extraction et réaliser des transformations » : si les entreprises pyrénéennes ne sont plus en déficit, leurs besoins en investissements demeurent toujours lourds⁶.

¹ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1946.

² ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 10 juin 1948.

³ ADI, 56J22, rapport des commissaires des comptes pour l'exercice 1943-1944.

⁴ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1946.

⁵ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 26 juin 1947.

⁶ ADI, 56J22, rapport des commissaires des comptes pour l'exercice 1947-1948.

Pour terminer, on peut dire que même leurs anciennes filiales leur posent problème ou ne leur rapportent plus rien. Tout d'abord, la Société des Forces Motrices Bonne et Drac est une entreprise dans laquelle les HFC ne détiennent plus qu'une simple participation depuis 1931, alors qu'elle l'avait fondée et qu'un de ses administrateurs – Guillaume Martouret – en avait assuré la présidence¹. Pendant la guerre, alors que la Compagnie est minoritaire dans Bonne et Drac face à deux entreprises puissantes – l'Union d'Electricité et des Forces Motrices du Centre (UEFM) et l'Union pour l'Industrie et l'électricité (UNIE) –, elle réussit à arracher un accord, le 24 janvier 1944 – complété le 1^{er} octobre 1945 –, sur les futurs tarifs d'électricité dont elle est bénéficiaire avec les Aciéries de Saint-Étienne². À la fois cliente et actionnaire de Bonne et Drac, Chasse réussit alors à concilier des intérêts opposés (entre ses administrateurs, sa société sœur dont les administrateurs sont en partie ceux de Chasse, les autres entreprises électriques présentes dans Bonne et Drac, et enfin les autorités de l'État qui supervisent les négociations). C'est cependant peine perdue car en 1946, son ancienne filiale est nationalisée. Les HFC n'étant plus propriétaires de Bonne et Drac : les cartes sont redistribuées car Chasse n'est désormais qu'une entreprise consommatrice d'électricité. Or en plus de fournir de l'électricité, Bonne et Drac aurait du enfin pouvoir commencer à verser des dividendes³. De plus, la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est en attente d'une indemnisation pour nationalisation. Elle doit cependant la négocier sur plusieurs années avec EDF⁴, dont la création le 8 avril 1946 a constitué un « vrai challenge »⁵, notamment en raison du nombre d'entreprises nationalisées qui la compose : le dossier Bonne et Drac n'est donc que l'un des nombreux dossiers à gérer par la nouvelle entreprise publique.

Les ciments Pelloux sont une seconde ancienne filiale de Chasse. À la différence de Bonne et Drac, ceux-ci ont disparu : ils ont fait faillite avant la guerre, mais en 1945 leur liquidation n'est toujours pas terminée. Or les HFC ont du consentir « des avances » à leur filiale. Cela a permis aux Aciéries de Saint-Étienne d'être remboursées

¹ ADI, 56J10, conseil d'administration du 29 janvier 1931 ; 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1949.

² ADL, 117J8, conseils d'administration des 1^{er} juin, 18 septembre, 29 octobre 1943 et 5 avril 1944. ADI, 56J24, premier rapport additionnel des commissaires aux comptes au rapport à l'AG ordinaire du 26 juin 1945, et premier rapport additionnel des commissaires aux comptes au rapport à l'AG ordinaire du 28 juin 1946.

³ Un versement de dividende est prévu pour l'année 1945 : ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1946.

⁴ ADI, 56J22, rapports du CA aux AG ordinaire du 26 juin 1947 et du 28 juin 1949.

⁵ BARJOT Dominique, « Reconstruire la France après la Seconde Guerre mondiale : les débuts d'Électricité de France (1946-1953) », *Entreprises et histoire*, 2013/1, n° 70, p. 54-75, p. 55.

de leurs obligations. Par échange de bon procédé, Saint-Étienne finit par racheter la raison sociale et le fonds de commerce des ciments Pelloux aux HFC en 1945¹ : on peut donc dire que le coût de la liquidation des ciments Pelloux est géré dans le temps et réparti entre les deux sociétés dirigées par Pierre Cholat, nouvel exemple de coopération entre elles. En revanche, la somme récupérée, en principe cinq-cents francs, est symbolique.

Donc après avoir fait le tour des différentes filiales ou participations, on peut dire que soit les difficultés de ses dernières nécessitant une aide financière des HFC, soit leur apport financier a été tardif. Par conséquent, la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse doit compter principalement sur ses propres forces pour se relancer. Elle doit même aider certaines de ses filiales. Cela est d'autant plus compliqué qu'il n'existe pas encore de consolidation de compte et que chaque filiale a sa propre comptabilité dont le détail ne figure jamais dans ceux de la maison mère : c'est ce que l'on retrouve ailleurs en France jusque vers 1945².

c) Compter sur ses propres forces

Ainsi, après une baisse continue de ses résultats pendant la Seconde Guerre mondiale, la Compagnie se retrouve lourdement en déficit pour l'exercice 1944-1945 :

Tableau 3 : Évolution des résultats de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-Rhône de l'exercice 1939-1940 à l'exercice 1946-1947³

Année	Résultat de l'exercice en francs	Évolution par rapport à l'exercice précédent
1939-1940	+10 197 774,88	- 4 215 569,68
1940-1941	+ 7 726 508,29	- 2 471 266, 59
1941-1942	+ 3 506 832, 94	- 4 219 673, 35
1942-1943	+ 2 625 834, 34	- 880 998, 60
1943-1944	+ 1 992 150,51	- 633 683, 83
1944-1945	- 6 754 100, 34	- 7 387 784, 17
1945-1946	+ 16 141 892,69	+ 23 529 676, 86
1946-1947	+ 21 369 865,25	+ 5 227 972, 56

¹ ADL, 117J8, conseil d'administration du 5 septembre 1945.

² BENSADON Didier, La consolidation des comptes en France (1929-1985) : analyse du processus d'introduction et de diffusion d'une technique comptable, Thèse de doctorat de sciences de gestion sous la direction de Yannick Lemarchand, soutenue à l'Université de Nantes, le 11 décembre 2007, 464 p.

³ ADI, 56J22, 56J24, 56J30.

Cependant, dès l'exercice suivant, le redressement des comptes est spectaculaire. L'explication n'est pas par la hausse des productions de l'usine comme le prouve l'évolution de la principale d'entre elle, celle de fonte :

Tableau 4 : *Évolution de la production de fonte aux HFC de l'exercice 1939-1940 à l'exercice 1946-1947*¹

Guerre		Après guerre	
Année	Tonnes de fonte produites	Année	Tonnes de fonte produites
1939-1940	85 681	1945-1946	34 000
1940-1941	22 000	1946-1947	59 000
1941-1942	32 096		
1942-1943	55 481		
1943-1944	37 000		
1944-1945	17 000		

La production de fonte s'est donc effondrée pour l'exercice 1944-1945 puisque l'usine est à l'arrêt complet depuis le 20 août 1944 jusqu'au 7 juillet 1945, date à laquelle un haut-fourneau est à nouveau allumé². Toutefois, l'exercice 1946-1947, même s'il est plus de trois fois supérieur en production de fonte à celui de 1944-1945, donne une production comparable à celle de l'exercice 1942-1943, alors que l'on est en pleine guerre. Or, avec des productions proches, le résultat 1946-1947 est plus de huit fois supérieur à celui de 1942-1943. Ces chiffres ne tiennent cependant pas compte de l'inflation, mais pour autant on ne peut pas penser qu'elle explique à elle seule les progrès des résultats : il faut donc chercher ailleurs.

Le déficit de l'exercice 1944-1945 s'explique en grande partie par les problèmes des filiales, notamment celles des Pyrénées orientales qui pèsent sur le compte débiteur (ce dernier s'élève au total à 48 938 501,71 francs contre 29 895 616,31 francs pour l'exercice précédent)³. Le résultat fortement excédentaire de l'exercice suivant est cependant fragile et en trompe l'œil. D'une part, en raison des pertes de l'exercice précédent, au lieu de 16 141 892,69 francs, le bénéfice disponible ne s'élève plus que de 9 387 792, 35 francs une fois retiré la somme du déficit. D'autre part, ce sont des circonstances exceptionnelles qui expliquent ces profits : il y a un redressement important des prix d'inventaire et un déblocage de devises étrangères reprises par l'État

¹ ADI, 56J22, 56J24.

² ADI, 56J12, conseils d'administration du 20 septembre 1944 et du 10 septembre 1945.

³ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG extraordinaire du 6 mai 1945.

le 15 mai 1946¹. Dans les deux cas, c'est l'État qui a apporté des revenus considérables à l'entreprise. Outre le rachat de devises, il a soutenu le cours de la fonte par des relèvements de prix et des compléments qui ont de plus permis également l'« unité de facturation » des fontes hématites. Enfin, l'exercice 1946-1947 est le premier où l'entreprise retrouve une situation un peu plus normale². En ce qui concerne l'usine de Chasse, la marche à deux hauts-fourneaux reprend le 25 janvier 1947 : à peu près à la moitié de l'exercice, donc. Cela permet alors d'améliorer la production des deux autres ateliers qui dépendent des hauts-fourneaux, c'est-à-dire la cimenterie et la fonderie. Toutefois, selon les mots des administrateurs, le « résultat industriel a été cependant très modeste malgré les progrès accomplis ». Les progrès réalisés en ce qui concerne les bénéfices relèvent à nouveau de circonstances appelées à ne pas se renouveler. Il s'agit d'une part de la réincorporation des comptes de Bou Amrane dans la comptabilité générale. Cet « apport exceptionnel » se monte à 7 005 194,10 francs. Il y a d'autre part un redressement de la valeur des portefeuilles ajouté au solde des comptes « Domaines et escomptes, Intérêts et Changes » : cela apporte une somme de 6 148 090, 20 francs. Le total de ces deux apports est de 13 153 284, 30 francs sur des bénéfices qui se montent à 21 369 865, 25 francs.

La situation financière de l'entreprise est donc semblable à celle décrite par Michel Freyssenet pour l'ensemble de la sidérurgie³ : « après la guerre, si leurs réserves ne sont pas nulles, elles ne sont pas suffisantes. Le marché des capitaux est faible, les possibilités d'emprunt sont limitées ». La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse va en effet devoir se lancer dans une opération financière de grande envergure, afin de financer ses filiales et de relancer son usine. Dès le début de l'été 1945, des pourparlers avec le Crédit Lyonnais sont menés pour un emprunt obligataire allant jusqu'à quarante millions de francs⁴. Au mois de juin 1945, une augmentation de capital est également décidée avec l'appui de la même banque : il va passer de seize à trente-deux millions suite à deux émissions successives⁵. Puis, au mois de juillet, c'est au tour de l'emprunt

¹ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 26 juin 1947 et rapport des commissaires aux comptes pour l'exercice 1945-1946.

² ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 10 juin 1948.

³ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 18.

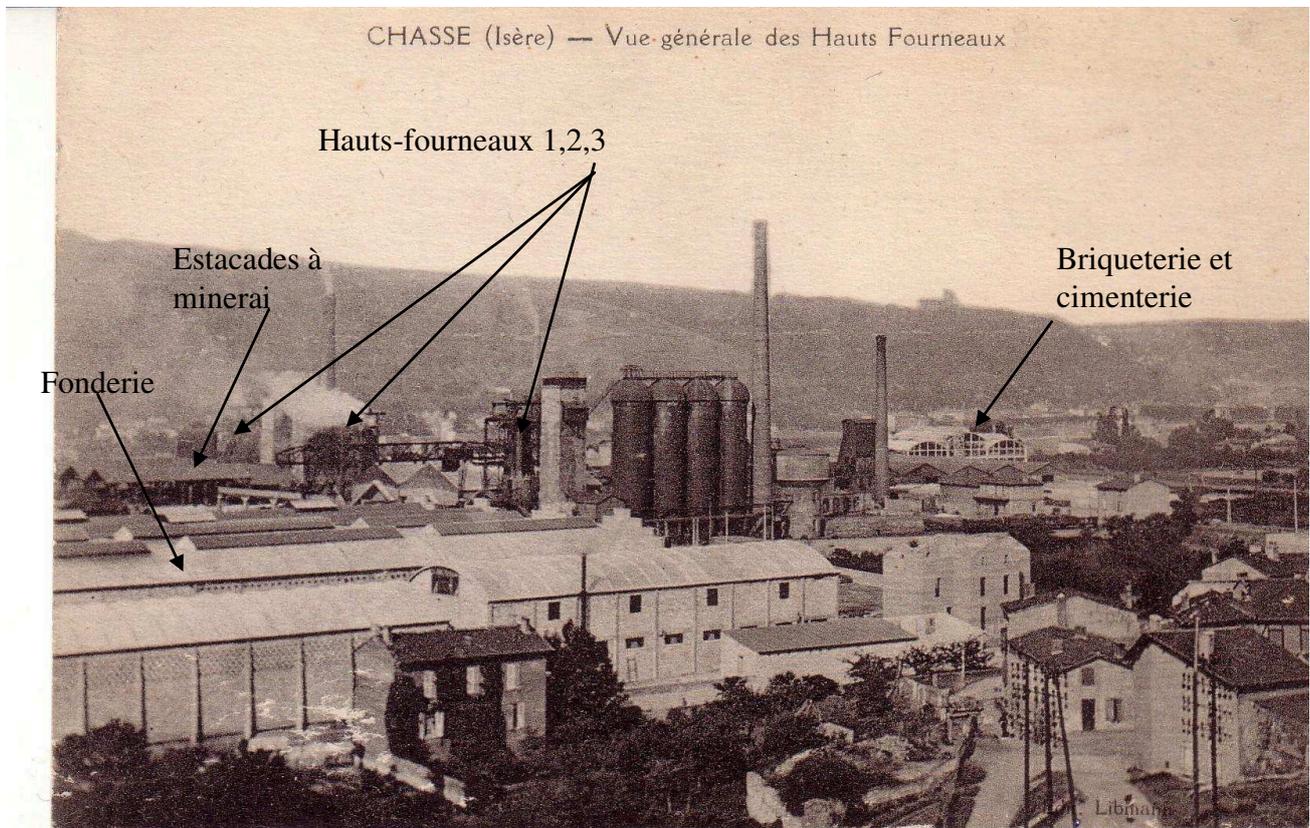
⁴ ADI, 56J12, conseil d'administration du 14 juin 1945.

⁵ ADI, 56J22, rapport des commissaires aux comptes à l'AG extraordinaire du 26 juin 1945.

obligatoire d'être lancé : il se monte finalement à vingt-huit millions de francs¹. La reconstruction de l'usine de Chasse va donc pouvoir être menée, malgré les difficultés.

3) Reconstruire et relancer

L'usine des HFC a subi la crise des années 1930 et la Seconde Guerre mondiale. À la Libération, il faut donc la reconstruire pour la relancer. Mais l'usine ne fonctionne pas ex nihilo : elle fait corps avec Chasse-sur-Rhône, formant un bassin mono-industriel qui s'étend sur les communes voisines. Sa construction jusqu'en 1945 s'est effectuée sur plus de soixante-dix ans d'existence, au rythme des différents plans d'investissement : à la fin du XIXe siècle, au début du XXe, lors de la Première Guerre mondiale et dans une moindre mesure l'après guerre. Le document suivant permet d'avoir une vue des principales installations :



Document 1 : Vue des Hauts-Fourneaux de Chasse (vers 1945 ?)²

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 10 septembre 1945 ; 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 6 mai 1946.

² Source, collection de cartes postales de Michel Paret.

Cette carte postale des Hauts-Fourneaux est censée être de 1945 d'après Christine Fond¹. Dans son livre, la carte postale qui a exactement la même vue est datée du 7 novembre 1945 d'après le tampon de la poste. Elle nous paraît cependant pouvoir être plus ancienne car les gazomètres qui devraient se trouver devant le château d'eau du haut-fourneau n°3 ne sont pas visibles. Or ils ont été construits en 1922 et 1924². De plus, les logements en construction – sans leur toit sur l'image – devant l'un des bâtiments de la fonderie sont achevés en 1945. Ses réserves émises quant à la datation exacte de la photographie – et même si elle ne date en réalité que de l'entre-deux-guerres –, ni la configuration générale, ni l'aspect des bâtiments n'évoluent de manière considérable entre 1920 et 1945, comme on va le voir.

L'usine a été construite autour de ses hauts-fourneaux. Si le premier date de 1856 lors de la création de l'usine, un second haut-fourneau est construit au moment de son rachat en 1873³ et un dernier lors de la Première Guerre mondiale⁴. C'est lors de la même période qu'est construite une fonderie de deuxième fusion pouvant mouler des obus⁵, les hauts-fourneaux fabriquant la fonte de moulage nécessaire à la fonderie. En revanche, la briqueterie-cimenterie est plus ancienne : sa décision de construction date de 1898⁶. Elle fait suite à une mesure de l'administration qui rend alors impossible l'épandage des laitiers le long des berges du Rhône. On recherche alors une solution technique et on s'aperçoit que « plusieurs usines du Nord et de l'Est » en font du ciment ou des briques, et qu'elles trouvent là « une source de bénéfices »⁷ : preuve que les règlements administratifs ne sont pas uniquement des contraintes pour les entreprises, mais qu'ils peuvent aussi être stimulant et créateurs de richesses.

L'usine possède d'autres activités positionnées en amont ou en aval du fonctionnement des hauts-fourneaux, et dans une moindre mesure des autres ateliers productifs (fonderie et briqueterie-cimenterie). Il s'agit des activités de transport : une grue est présente sur le Rhône avant le rachat de l'usine en 1873, mais on décide alors de faire un raccordement au PLM⁸. Le développement de la gare de triage de Chasse

¹ FOND Christine, *Chasse-sur-Rhône au fil de l'eau*, GLM Communication, 2002, 103 p., p. 70.

² ADI, 56J59, Déclarations de constructions nouvelles.

³ ADI, 56J1, Historique succinct des exploitations de hauts-fourneaux à Chasse (Isère) de 1856 à 1880. Arrêté préfectoral du 31 janvier 1856, source Éric Combaluzier.

⁴ ADI, 56J8, conseil d'administration du 25 février 1915.

⁵ ADI, 56J8, conseils d'administration des 7 décembre 1915 et 17 mai 1916.

⁶ ADI, 56J6, conseil d'administration du 1^{er} mars 1898 pour la décision et 56J7, conseil d'administration du 18 septembre 1899 pour la mise en route effective de la briqueterie.

⁷ ADI, 56J6, conseil d'administration du 1^{er} mars 1898.

⁸ ADI, 56J1, Historique succinct des exploitations de hauts-fourneaux à Chasse (Isère) de 1856 à 1880.

dépend alors en grande partie des matières premières consommées par l'usine ainsi que de l'expédition de ses différentes productions. L'usine possède donc différentes aires de stockage, mais aussi un atelier d'agglomération des briquettes de pyrite construit en 1890¹. La pyrite de fer sert en effet de minerai pour les lits de fusion des hauts-fourneaux. Il y a ensuite deux ateliers chargés d'entretenir le matériel et les bâtiments et d'analyser les productions : il s'agit de l'atelier d'entretien (achevé en 1906) et du laboratoire (achevé en 1904)². Enfin, l'usine est dotée de plusieurs ateliers chargés de la production d'énergie. Dès 1894, un bâtiment des machines a été construit afin de produire de l'électricité : il possède déjà un éclairage électrique³. De plus, afin de gagner en indépendance pour son approvisionnement en coke, il est décidé en 1897 de commander leur propre batterie de fours à coke qui est construite l'année suivante⁴. Cette activité va être complétée par une usine à benzols et à goudron dont la décision de construction date de 1912⁵ et par des gazomètres servant à stocker le gaz des fours à coke pour le revendre⁶. Pendant la Seconde Guerre mondiale, enfin, une installation de compression de gaz des fours à coke est commandée en 1941 afin de fournir les véhicules fonctionnant au gazogène. Elle est achevée cette même année, ainsi que la réfection d'une partie des fours à coke⁷.

La diversité des ateliers et des productions brièvement présentée ici donne une idée de l'importance de l'usine, mais aussi de la diversité des activités et des postes de travail. Elle ne peut donc passer inaperçue aux yeux de l'Occupant, comme des Alliés. Mais si les Allemands s'abstiennent d'en piller les installations, les combats de la Libération vont entraîner son arrêt durable.

L'usine elle-même est cependant davantage épargnée que son environnement. En effet, les principaux dégâts ont été causés par les bombardements des gares de triages de Chasse et de Badan (à Grigny de l'autre côté du Rhône) par les Alliés les nuits du 26 au 27 juillet et surtout du 11 au 12 août 1944⁸. Les 25 mai, 6 et 23 août 1944 les gares et ponts ferroviaires de Givors et de Grigny sont également bombardés,

¹ ADI, 56J5, conseil d'administration du 3 décembre 1889 et 56J6, conseils d'administration des 25 février et 12 août 1890.

² ADI, 56J7, conseils d'administration du 7 décembre 1904 et du 2 février 1906.

³ ADI, 56J6, conseils d'administration du 21 décembre 1893 et du 30 janvier 1894.

⁴ ADI, 56J6, conseils d'administration du 14 avril 1897 et du 17 décembre 1898.

⁵ ADI, 56J8, conseil d'administration du 5 décembre 1912.

⁶ ADI, 56J9, voir par exemple le conseil d'administration du 7 mars 1924.

⁷ ADI, 56J12, conseils d'administration du 6 février 1941 et du 23 décembre 1941.

⁸ PY Évelyne, Un été sous les bombes. Givors, Grigny, Chasse 1944, Alan Sutton, 2004, 159 p., p. 9.

paralysant ainsi toute circulation ferroviaire dans la l'espace proche des HFC pour plusieurs mois : l'usine n'a donc pas été visée directement.

Elle subit néanmoins quelques dommages : son magasin de pièces de rechange a été détruit¹. C'est aussi le cas de plusieurs maisons appartenant à la Compagnie : deux à Chasse-sur-Rhône et une à Ternay². Toutefois le plus tragique concernant le bombardement du 11-12 août ne sont pas les dégâts matériels mais les pertes humaines : plusieurs bombes tombent alors à proximité de l'un des abris des HFC et font soixante-dix morts³ (il y eut au total quatre-vingt-douze morts à Chasse et quatre-vingt-deux blessés⁴). Plusieurs victimes sont des travailleurs des HFC ou des membres de leurs familles.

Dès l'été 1944, les opérations de déblaiement débutent. Une autre partie du personnel est employée par les Ponts et chaussés pour effectuer « des travaux de réparation dans le voisinage de l'usine »⁵. Pendant l'automne, seules les expéditions de fonte peuvent reprendre, mais l'usine est toujours à l'arrêt⁶. Au début de l'hiver 1944-1945, la situation s'améliore lentement : à partir du mois de décembre l'arrivée de minerais de fer reprend, mais il n'y en a toujours pas pour le charbon. L'usine continue à puiser dans ses stocks de fonte pour les vendre, mais cela ne satisfait pas ses besoins en trésorerie⁷. Un premier haut-fourneau n'est rallumé que le 7 juillet, mais encore au mois de juin, on n'est pas sûr d'avoir assez d'approvisionnements en matière première pour le faire fonctionner : cela en dit long sur les difficultés liées au transport et sur l'impérieuse nécessité, malgré tout, de faire repartir l'activité⁸. Néanmoins, c'est suffisant pour relancer les autres ateliers de l'usine : fonderie, briqueterie, cimenterie. En revanche, la cokerie ne repart toujours pas. Pendant près d'un an la situation est stable : les productions, faibles, correspondent aux ventes, qui sont tout aussi faibles. À l'automne 1946, il est décidé d'attendre pour une marche à deux hauts-fourneaux que « des garanties suffisantes » soient obtenues « pour nos approvisionnements et nos prix de vente de fontes hématites »⁹. L'attente va encore durer six mois, puisque la marche à

¹ ADI, 56J59, déclarations de constructions nouvelles.

² Ibidem.

³ Association de sauvegarde du patrimoine de Chasse, mis en page par BOUILLET Janine, La « défense passive » à Chasse-sur-Rhône, document imprimé relié en janvier 2004, 38 p., p. 15.

⁴ Ibidem, p. 18.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 20 septembre 1944.

⁶ Ibidem, conseil d'administration du 24 novembre 1944.

⁷ Ibidem, conseil d'administration du 12 janvier 1945.

⁸ Ibidem, conseils d'administration du 14 juin et du 10 septembre 1945.

⁹ Ibidem, conseil d'administration du 9 septembre 1946.

deux hauts-fourneaux date du 25 janvier 1947. Toutefois, les approvisionnements en charbon étant à peine suffisants pour les deux hauts-fourneaux, il n'est toujours pas envisageable de faire repartir la cokerie¹.

L'usine de Chasse a donc bien été relancée après la Libération, mais la remise en marche est lente et incomplète de 1945 à 1947. Des investissements sont cependant effectués :

Tableau 5 : *Achats de terrains et travaux neufs de l'exercice 1942-1943 à l'exercice 1946-1947*²

Années d'exercice	Valeur des investissements en francs
1944-1945	562 738,10
1945-1946	1 145 655,09
Total pour la période 1942-1946	2 965 426,44
1946-1947	9 973 948,6

On peut constater que l'essentiel des efforts est porté à partir de l'exercice 1946-1947. Néanmoins, en 1945 le magasin de pièces de rechange est reconstruit. En 1946, c'est au tour des deux maisons d'habitation détruites en août 1944 d'être reconstruites. Mais il y a cette année-là également des constructions nouvelles : six maisons « pour le logement d'ouvriers ». Enfin jusqu'en juin 1947 – ce qui correspond à la fin de l'exercice 1946-1947 –, les travaux ne portent que sur des constructions nouvelles : bureaux pour les services de la Sécurité sociale et pour la centrale, des vestiaires, une estacade à ferraille, deux étuves, deux villas et un « cantonnement pour les célibataires »³.

Loin de constituer un plan de relance de grande envergure, ces investissements permettent seulement de reconstruire, puis de faire quelques améliorations. Les dirigeants de l'entreprise parlent d'une gestion « prudente »⁴, alors que les prix de vente des productions, les salaires et les prix d'achats constituent un problème lancinant pendant les années de reconstruction⁵. Cela est conforme à ce que décrit à l'échelle nationale Michel Freyssenet à propos de l'attitude de l'ensemble des dirigeants de la

¹ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 26 juin 1947.

² ADI, 56J30, exercices 1942-1943 à 1946-1947.

³ ADI, 56J59, déclarations de constructions nouvelles.

⁴ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 26 juin 1947.

⁵ ADI, 56J12, séances du conseil d'administration des 14 juin et 10 septembre 1945, puis des 6 février, 9 septembre et 7 novembre 1946, puis des 7 janvier et 11 juin 1947.

sidérurgie française après la Seconde Guerre mondiale : « [l]e patronat de la sidérurgie [...] attend la stabilisation pour investir. Il prend ainsi du retard dans son programme de modernisation »¹. Il indique aussi plus loin : « très peu d'investissements sont faits jusqu'à la fin 1948, [...] il est vrai que les difficultés de trouver des financements sont réelles, que l'augmentation des prix de vente, fixés par arrêté du gouvernement, est toujours décalée par rapport à l'augmentation des prix de revient, que les subventions gouvernementales devant compenser ces décalages sont versées avec retard, que la marge d'amortissement technique autorisée est insuffisante et que les versements au titre des dommages de guerre ne seront vraiment effectués qu'à partir de 1948 »². Toutes ces remarques sont justes, mais on peut ajouter aussi à cette somme importante de difficultés l'incertitude liée aux projets de modernisation de l'après-guerre.

On peut alors comprendre que la reconstruction et la relance de la production n'entraînent donc pas un redémarrage fulgurant, au contraire. Des éléments contradictoires constituent l'environnement dans lequel doit s'effectuer la reprise de l'activité. Certes les dirigeants des HFC ont été relativement épargnés par l'épuration. Ils ont également une usine partiellement touchée par le conflit. Mais en revanche, la situation de leurs filiales les freine. Il faut néanmoins mobiliser le personnel, même si ce n'est pas aussi intensivement qu'un vrai plan de relance aurait permis de le faire.

V) Mobiliser le personnel

La mobilisation des personnels de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse s'effectue dans un nouveau contexte politique et social : celui du Gouvernement provisoire et des réformes sociales de l'après-guerre. Il s'agira de voir comment les dirigeants de l'entreprise ont mobilisé leurs personnels pour le redémarrage économique et dans quelle mesure ils ont réussi.

On peut tout d'abord évaluer quels sont leurs besoins en main d'œuvre. Ces besoins dépendent de plusieurs données : la nature des productions et leur évolution, mais aussi de l'outillage détermine les métiers et les postes. À cela, on peut ajouter les pratiques de recrutement. Pour certains auteurs, une nouvelle génération ouvrière se

¹ FREYSSINET Michel, La sidérurgie française 1945-1979, op. cit., p. 9.

² FREYSSINET Michel, La sidérurgie française 1945-1979, op. cit., p. 18.

constitue dans les usines à partir de l'entre-deux-guerres¹ : elle voit la force physique et le tour de main perdre de leur importance face à la montée de la « rationalisation »². Cette dernière renvoi au progrès technique comme à l'organisation du travail. Qu'en est-il alors pour la sidérurgie ? Françoise Berger comme Philippe Mioche soulignent l'état de vétusté de ses installations³. En prenant l'exemple Lorrain, Michel Freyssenet explique que jusqu'à la création de la Sollac en 1949, les ouvriers de métiers et les manœuvres dominaient avant que l'automatisation n'entraîne l'apparition d'autres catégories de travailleurs⁴. Si la guerre a été un « temps mort pour l'investissement » succédant « aux années creuses » de la crise des années 1930 dans toute l'industrie⁵, l'industrie sidérurgique est de plus en retard par rapport à l'évolution des autres secteurs industriels : « [s]es usines en sont à un stade d'organisation capitaliste du travail moins avancé que celui des usines sidérurgiques anglaises ou allemandes, et que celui des industries de transformation française les plus dynamiques »⁶.

En Lorraine, les besoins en main d'œuvre pour la Sollac sont satisfaits par l'arrivée massive de travailleurs algériens pour les manœuvres et la recherche d'ouvriers de métiers en France ou frontaliers belges⁷. Or à la même époque à l'échelle nationale comme régionale, dans des travaux récents ou anciens, les historiens notent plutôt que la reconstruction est le fait des travailleurs présents en France. Ainsi Yves Lequin écrit l'immigration « n'a pas été immédiate », mais que c'est plutôt « à partir des années 1950 qu'elle vient relayer les progrès de productivité »⁸. Gérard Noiriel rappelle que le nombre de travailleurs étrangers baisse de 1,3 millions de personnes de 1930 à 1954⁹. Philippe Rygiel souligne que la chronologie des flux ne correspond pas exactement à celle des Trente Glorieuses, puisque le « nombre d'entrées est assez modeste durant les années 40 et 50. La phase d'afflux massif est en fait assez courte, s'étalant sur un peu plus de 15 ans de la fin des années cinquante à 1975 »¹⁰. À l'échelle régionale, des

¹ DEWERPE Alain, *Le monde du travail en France 1800-1950*, Coll. Cursus, Armand Colin, Paris, 2007, 174 p. ; NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française...*, op. cit., p. 195 sqq.

² DEWERPE Alain, *Le monde du travail en France*, op. cit., p. 131.

³ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 681. MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 544 sqq.

⁴ FREYSSNET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales. ... », op. cit., p.12-13.

⁵ WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France*, op.cit., p. 485.

⁶ FREYSSNET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979*, op. cit., p. 9.

⁷ FREYSSNET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales, op. cit., p. 12.

⁸ LEQUIN Yves (dir.), *La mosaïque France, histoire des étrangers ...*, op. cit., p. 429.

⁹ NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française...*, op. cit., p. 200.

¹⁰ RYGIEL Philippe, « L'historiographie des migrations », op. cit., p. 11.

recherches récentes ne disent pas autre chose : « La période de reconstruction s'est donc apparemment faite sans apports étrangers, du moins en Rhône-Alpes. Du recensement de 1946 à celui de 1954, le nombre d'étrangères et étrangers reste stable, ne progressant que d'un peu plus de 3 %. En revanche, dans les vingt années suivantes, l'immigration dans la région explose »¹. On peut alors se demander si Chasse suit la règle générale ou l'exception lorraine.

Enfin, ces recrutements s'effectuent dans un nouveau contexte politique et social : la Libération est marquée par une renaissance ouvrière aussi bien au niveau syndical que politique². De grandes innovations sociales suivent : ce sont en particulier la création des comités d'entreprise et de la sécurité sociale³. La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est contrainte de mettre en œuvre ces réformes sociales imposées par la loi en les ajoutant ou en les intégrant à ses propres pratiques. On peut alors se demander aussi comment ces innovations sont-elles prises en charge par les travailleurs des HFC et dans quelle mesure cela transforme leur rapport avec l'entreprise : il s'agit alors de savoir comment interagissent salariés et dirigeants qui vivent en interdépendance.

1) Les besoins en main d'œuvre

La nature des besoins en personnels dépend de plusieurs facteurs, dont les productions de l'usine et la nature de son outillage. Néanmoins, l'absence de dénombrement complet dans les sources avant 1954 nous empêche d'avoir des informations précises sur la classification et les métiers de la main d'œuvre. Loin d'être exceptionnel, ce niveau de recensement des personnels correspond plus largement à la situation au niveau nationale, puisque c'est pour la première fois cette année-là que l'INSEE distingue différentes catégories d'ouvriers en fonction de leur qualification⁴. D'autres sources peuvent heureusement nous fournir des renseignements complémentaires et parfois plus anciens. Ils permettent alors d'établir des comparaisons.

¹ SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Rhône-Alpes : étude d'une région ...* op. cit., Tome 1, p. 41.

² BOURDERON Roger, « Stratégies pour une renaissance 1944-1946 », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, tome 2, Editions de l'Atelier, Paris, 1995, 368 p., p. 193 sqq.

³ Ibidem, p. 215-216. Voir également HATZFELD Henri, *Du paupérisme à la sécurité sociale 1850-1940*, Presses universitaires de Nancy, Nancy, 1989, 348 p., 1^{ère} édition Librairie Armand Colin, 1971.

⁴ MARGAIRAZ Michel, « La permanence de la structure de la classe ouvrière dans les années cinquante », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, op. cit., p. 244-245.

Ainsi un dénombrement datant de 1929 recense les métiers par ateliers. Ils sont appelés à « spécialités »¹ à cette époque. Ce document présente cependant plusieurs limites. Ainsi, on peut regretter que les bureaux de l'usine ne soient pas traités de manière détaillée : on n'évoque que le nombre de leurs « employés », sans plus de précision. En revanche, en ce qui concerne les activités de production, les métiers sont bien indiqués en fonction de leurs ateliers, ainsi que quelques éléments de classification.

Dans tous les ateliers de production, les ouvriers sont les plus nombreux. Les hauts-fourneaux qui sont les principales installations de l'usine ne comptent néanmoins pas le plus grand nombre de personnels : il s'agit en fait de la fonderie. Si les hauts-fourneaux emploient des fondeurs, des chargeurs et des mécaniciens, la fonderie a elle des mouleurs et des mécaniciens. Dans les deux cas les mécaniciens sont chargés de faire fonctionner les installations des hauts-fourneaux ou les cubilots de fonderie. Il n'y a donc pas de distinction dans la dénomination de ces deux métiers alors que la taille et le fonctionnement de ces installations ne sont pas identiques. En revanche, on distingue les fondeurs des mouleurs : les premiers préparent le sol dans lequel la fonte des hauts-fourneaux est coulée, tandis que les seconds la versent dans des moules qu'ils assemblent et démontent pour obtenir des pièces de fonderie. Enfin, seuls les hauts-fourneaux sont équipés de monte-charges activés par les chargeurs.

La fonderie possède des ateliers annexes : il s'agit de la menuiserie et de l'usinage. Dans le premier atelier on fabrique les pièces des moules de la fonderie (modèles, et noyaux pour les pièces creuses). Dans le second, on nettoie ces pièces après leur démoulage en éliminant les défauts de surface (opération d'ébarbage), puis on les usine pour les ajuster. Les métiers du premier atelier sont ceux de menuisiers et de modeleurs (d'après l'enquête de 1929, la « spécialité » de noyauteur n'est pas indiquée, même si la tâche existe nécessairement), dans le second atelier il s'agit d'ajusteurs et de tourneurs. On retrouve là les différents métiers de « toutes les opérations qui concourent à la production de pièces en fontes moulées », tels qu'on les retrouve dans la fonderie de la Fonte Ardennaise décrite par Bruno Prati à la même époque².

Tous les autres ateliers sont dépendant des hauts-fourneaux : ils se trouvent en amont ou en aval de leurs productions. En amont, on trouve tout d'abord l'atelier d'agglomération des pyrites dans lequel travaillent des mécaniciens. En aval en

¹ ADI, 56J1, Enquête relative à notre demande d'inscription sur la liste des fournisseurs de l'artillerie navale.

² PRATI Bruno, *La Fonte Ardennaise et ses marchés...*, op. cit., p. 246.

revanche, on trouve d'avantage d'ateliers : il s'agit de la maçonnerie, de l'entretien général, du laboratoire, de la briqueterie-cimenterie et de la manutention. La centrale qui produit l'énergie de l'usine en 1945 n'est pas indiquée, mais ces travailleurs doivent être dénombrés en 1929 avec ceux des fours à coke : il s'agit donc de mécaniciens. Ensuite, si maçon est le seul métier de la maçonnerie, l'atelier d'entretien est celui qui en compte le plus : mécanicien, ajusteur, tourneur, chaudronnier, forgeron, électricien. Les deux ateliers entretiennent les installations de l'usine, mais les tâches de l'atelier d'entretien sont diversifiées. Le laboratoire a aussi un seul métier, celui de chimiste : à la différence de la cokerie, malgré le manque de houille et de coke, les activités ne sont pas suspendues dans ce domaine après 1945, comme le montre le livre des inventaires de l'usine¹. Cimentier et briquetier sont les deux seuls métiers de la briqueterie-cimenterie. Enfin, les activités de manutention nécessitent des mécaniciens : ils conduisent les locotracteurs, ou entretiennent les monte-charges comme les ponts-roulants de l'usine.

Les métiers indiqués sont appelés « spécialités » dans le document de 1929, c'est-à-dire avant les négociations de 1936 qui amènent à la création de conventions collectives dans la métallurgie, et avant les arrêtés Parodi de 1945² : les ouvriers de métiers et les manœuvres dominant³. Ceci explique en partie la relative faiblesse du nombre de métiers indiqués, ainsi que la quasi absence de tâches reconnues et définies par des postes. Pourtant, parmi les ouvriers – outre les ouvriers de « spécialité » –, les auteurs du rapport parlent des « manœuvres ». Ces derniers sont présents dans la plupart des ateliers de production. On peut alors se demander qui effectue les tâches fastidieuses, demandant un savoir-faire mais peu de compétences reconnues, tâches effectuées plus tard par des ouvriers spécialisés⁴. On peut citer par exemple à la fonderie la l'ébarbage déjà évoqué, mais on peut ajouter celle de pontonnier ou de leveur de fonte pour la manutention, de casseur de fonte au haut-fourneau, et bien d'autres encore.

¹ ADI, 56J31, inventaires 1945-1959.

² SAGLIO Jean, « Hiérarchies salariales et négociations de classifications France, 1900-1950 », Travail et Emploi, 1986/3, n° 27, p. 7-19. MARGAIRAZ Michel, « La permanence de la structure de la classe ouvrière dans les années cinquante », dans WILLARD Claude (dir.), La France ouvrière 1920-1968, op. cit., p. 241-243.

³ FREYSSENET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales, op. cit., p. 2.

⁴ La catégorie des OS n'est en effet reconnue dans les statistiques officielles qu'au cours des années 1950, alors qu'elle est apparue une génération auparavant : dans MARGAIRAZ Michel, « La permanence de la structure de la classe ouvrière dans les années cinquante », dans WILLARD Claude (dir.), La France ouvrière 1920-1968, op. cit., p. 246.

Les témoignages des anciens travailleurs de l'usine sont alors indispensables¹ : ils évoquent tous le rôle des manœuvres car ces tâches nécessitent bien souvent de la force et de l'endurance, mais elles étaient également en partie accomplies par des ouvriers de métier, comme dans le cas de l'ébarbage. Pour les manœuvres, comme en témoigne un document préfectoral datant de 1943², l'apprentissage d'un travail nouveau se fait par un « entraînement » : l'entreprise sélectionnait certains d'entre eux et les mettaient à l'épreuve sur un nouveau poste ou une nouvelle tâche. Toujours d'après ce document, il n'y a en effet pas d'« organisation d'apprentissage » dans l'usine.

Le rapport de 1929 indique également d'autres activités liées à la direction de l'usine et à l'encadrement de la main d'œuvre, mais il en oublie certaines. En ce qui concerne la direction, outre le directeur de l'usine, le secrétaire général et l'ingénieur principal ; on peut signaler la présence de plusieurs ingénieurs, certains ayant un atelier à sa charge. C'est le cas des hauts-fourneaux, de la fonderie, de la briqueterie-cimenterie et de l'entretien. Ces ateliers sont toujours dirigés par un ingénieur en 1945, ceux des hauts-fourneaux, de la fonderie et de la briqueterie étant d'ailleurs les mêmes individus qu'en 1929. En revanche, avant guerre, le laboratoire et la cokerie sont des ateliers qui possèdent plusieurs ingénieurs travaillant en partie ensemble ; les uns aux activités de carbonisation, les autres aux activités chimiques. Les activités de la cokerie étant à l'arrêt en 1945, l'équipe a été dispersée : il reste au moins deux de ses membres en 1945, dont un au laboratoire, mais il n'est pas possible d'indiquer quand s'est produit le départ des deux autres³. On peut donc dire que l'usine compte au moins six ingénieurs en 1945 en plus de l'ingénieur principal. Ils ont sous leurs ordres des contremaîtres et des chefs d'équipe, ces personnels étant au nombre de trente-deux en 1929. Ils sont nécessairement moins nombreux en 1945 pour deux raisons : certaines activités sont supprimées comme la cokerie, et d'autre part il y a moins de personnels à diriger.

Outre les personnels d'encadrement, on peut signaler d'autres différences dans la taxinomie des personnels en la comparant à celle du document de 1929. On a des personnels de surveillance non indiqués : il s'agit des gardes de l'usine et des pointeaux. Il y a enfin des personnels appartenant à la cantine : elle est tenue par la famille Durier

¹ Témoignages de messieurs Charrier et Abel le 15/3/2000, Charrier et Safer le 22/04/2000.

² ADR, 130W, 1773.

³ AMC, listes des personnels pour les élections prud'homales de 1954, fichier mécanographique du personnel de l'entreprise, cahier du personnel français n° 5, 6, 7, 8, 9, 10.

depuis 1920, les baux étant ensuite régulièrement renouvelés¹. L'existence de la cantine révèle celle de politiques d'entreprise non liées à des seuls buts de production, mais afin de satisfaire certains besoins des salariés de l'usine².

D'une manière générale donc, de 1945 à 1947 la production de l'usine augmente, mais les caractéristiques de cette dernière n'évoluent pas. De plus, on peut dire que si les effectifs remontent eux aussi pendant la période, la plupart des métiers et postes existants en 1929 n'évoluent pas non plus, à quelques exceptions près. On doit cependant ajouter qu'en raison des réformes sociales de 1945, la création des assurances sociales en 1945 vient modifier les métiers du social présent autour de l'usine. De plus, on est dans le contexte où les comités de sécurité créés sous Vichy deviennent par décret en août 1947 des comités hygiène et sécurité aux pouvoirs plus étendus³. Certes, depuis au moins l'entre-deux-guerres la Compagnie prend en charge la santé de ses salariés : elle fait travailler un médecin et les consultations médicales sont gratuites⁴. Des « visiteuses » se rendent ensuite au domicile des travailleurs malades. Après guerre, un médecin est toujours au service de la Compagnie, ce dernier percevant des honoraires⁵. La nouveauté est que désormais ce sont des salariés au service des HFC qui s'occupent de la santé des personnels. De plus, ils le font en étant présents dans l'usine. Le 1^{er} juin 1946, un infirmier est recruté : il s'agit de Louis Paret l'année suivante, une assistante sociale et une secrétaire sont embauchées : il s'agit de Pierrette Terrasse en juin et de Jeanne Giraud en janvier.

Ces nouveaux personnels sont cependant encore peu nombreux en 1947. Comme le reste du personnel, leur nombre augmente. Cela s'explique par la modification du contexte économique et social et les grandes réformes de l'après guerre.

¹ ADI, 56J36 : contrats d'acquisitions immobilières à Chasse-sur-Rhône et dans les communes voisines (15 contrats) 1854-1961.

² Voir sur les cantines, l'exemple du Creusot dans GACON Stéphane et JARRIGE François, « Les trois âges du paternalisme. Cantines et alimentation ouvrière au Creusot (1860-1960) », *Le Mouvement Social*, 2014/2 n° 247, p. 27-45. Toutefois, à la différence du Creusot, à Chasse la création d'une cantine n'est pas vécue comme un « pis-aller ».

³ COINTEPAS Michel, « Les origines du CHSCT (1926-1947) », *Les cahiers du CHATEFP*, n° 5, mai 2001, p. 3-15.

⁴ ADI, 56J1, enquête relative à notre demande d'inscription ...

⁵ ADI, 56J30 : déclarations d'honoraires, commissions, ristournes, frais de déplacement, jetons de présence, pensions et rentes viagères : correspondance avec les bénéficiaires, listes informatiques des ristournes, bordereaux de déclaration 1952-1962.

2) Permanences et évolutions du recrutement

La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse a mis en place des politiques de recrutement efficaces de longue date. Par exemple en 1939, elle est capable de recruter massivement des travailleurs algériens afin de pourvoir à ses besoins en main d'œuvre. Sa politique de recrutement est basée sur des logiques liées à la nationalité comme au sexe des travailleurs.

Les premiers exercices depuis la Libération qui couvrent la période janvier 1945-juin 1947 sont ceux pendant lesquels les travailleurs des Hauts-Fourneaux de Chasse participent à la reconstruction et à la relance de l'usine. À la différence de la période précédente, on constate que les effectifs des travailleurs français progressent, tout comme ceux des travailleurs étrangers ; mais cela s'effectue à des rythmes différents. Les distinctions entre nationalités sont toujours ici conformes au classement des personnels établi par les services de l'usine. On pourrait néanmoins s'interroger sur leur pertinence pour plusieurs raisons. Par exemple, plusieurs « Français » peuvent être des immigrés qui ont acquis la nationalité française, les « Arméniens » ne sont pas une nationalité, ou encore les « Algériens » ne constituent toujours pas une nation indépendante. Ce classement est donc parfaitement subjectif, mais il est aussi révélateur d'une vision : celle des dirigeants et des services du personnel de l'usine, c'est pourquoi il a malgré tout été conservé.

On peut alors faire plusieurs constats sur l'évolution des recrutements :

Tableau 6 : Évolution du recrutement des personnels des HFC de 1945 à juin 1947 par nationalités et par sexe¹

Année	Nationalités	Arrivées	Départs	Solde hommes et femmes	Solde femmes
1945	Français ²	24	9	+15	+1
	Portugais	3	0	+3	+1
	Espagnols	5	4	+1	+1
	Italiens	1	2	-1	0
	Arméniens	4	5	-1	+1
	Grec	0	1	-1	0
	Russes	0	1	-1	0
	Polonais	13	2	+11	-2
	Algériens	6	2	+4	0
	Total étrangers	32	17	+15	+1
1946	Français	15	15	0	0
	Portugais	2	1	+1	0
	Espagnols	2	5	-3	+1
	Italiens	21	3	+18	+1
	Arméniens	2	4	-2	0
	Grecs	1	2	-1	-1
	Russes	4	1	+3	+1
	Polonais	7	14	-7	-1
	Allemand	5	0	+5	0
	Algériens	127	31	+96	0
Total étrangers	171	61	+110	+1	
1947 ³	Français	6	7	-1	+1
	Espagnols	2	2	0	+2
	Italiens	4	3	+1	0
	Arméniens	2	1	+1	+1
	Polonais	0	1	-1	0
	Tchèque	1	0	+1	0
	Algériens	229	115	+114	0
Total étrangers	238	122	+116	+3	
	Total étrangers sur la période	441	200	+241	+5
	Total Français sur la période	45	31	+14	+2

Tout d'abord, on peut dire que les progrès des travailleurs français sont en trompe l'œil. Certes leur nombre augmente, ce qui met fin à cinq années de baisse continue depuis 1940. Toutefois, avec une progression de quatorze individus dans le sondage, ils sont loin de rattraper la baisse de soixante-cinq individus sur la période 1940-1944 : c'est seulement 21,5 % des effectifs en baisse de la guerre qui sont ainsi compensés. De plus, cette hausse est surtout forte pour l'année 1945, car ensuite c'est la stagnation en 1946, voire la baisse pour l'année 1947 jusqu'en juin inclus qui l'emportent. On peut néanmoins constater que les Françaises sont les seules à

¹ AMC, cahiers du personnel français n° 7 et étranger n° 12, 13.

² Rappel : la méthode utilisée est la même que pour le tableau 1, c'est-à-dire par sondage en utilisant la lettre B : cela ne permet pas la comparaison avec les travailleurs étrangers dénombrés en totalité, mais celle avec les travailleurs français pendant et après la guerre.

³ Seuls les six premiers mois de l'année 1947 sont pris en compte.

progresser en nombre, mais la faiblesse relative de leur effectif ne peut compenser l'évolution générale du groupe.

Les travailleurs étrangers ont donc représenté l'essentiel des recrutements de personnels supplémentaires jusqu'en juin 1947 : soit un effectif total de 241 individus. Le recrutement total est de 441 personnels étrangers, mais il ne correspond pas à l'augmentation totale du groupe en raison d'un fort turnover : les travailleurs étrangers qui quittent l'usine représentent 45,35 % des recrutements. Parmi ceux qui partent, tous n'ont pas été recrutés après 1945, mais la majorité d'entre eux l'a été : cela implique alors un temps de passage dans l'usine court, à peine quelques mois, parfois quelques semaines seulement. Enfin, on peut constater que le nombre d'étrangères progresse lui aussi pendant la période, mais cette fois-ci c'est beaucoup trop insignifiant pour influencer sur l'évolution globale des effectifs de travailleurs étrangers : c'est une des différences notables avec la période 1940-1944.

Même s'il y a des permanences, il est en effet possible de remarquer plusieurs évolutions dans le recrutement des personnels. Tout d'abord, les femmes ne jouent plus le rôle important qu'elles ont eu dans les recrutements pendant la guerre. En revanche, les Françaises sont toujours recrutées principalement comme employée dans les bureaux, tandis que les étrangères sont des ouvrières : néanmoins, on retrouve ces dernières à la fonderie et à l'agglomération, mais plus à la briqueterie-cimenterie.

Ensuite, les travailleurs français continuent à pouvoir être embauchés dans les divers ateliers et services, alors que les étrangers sont absents des bureaux ou quasi absent de certains ateliers comme l'entretien. La plupart d'entre eux sont recrutés comme manœuvres, hommes comme femmes. Cela ne signifie pas pour autant que tous les travailleurs étrangers de l'usine à cette époque soient des manœuvres : parmi les Italiens anciennement recrutés, on compte par exemple un maçon, un ébarbeur, un mécanicien, un ajusteur et un contremaître. On a donc des métiers et des qualifications divers. On retrouve une telle situation parmi les travailleurs arméniens ou grecs de l'usine : les premiers comptent un coketier (chargeur en coke), un chargeur, un ébarbeur, deux mouleurs ; les seconds trois fondeurs, un ébarbeur et un mouleur. Les Algériens ne comptent en revanche aucun ouvrier autre que manœuvre. Il faut dire que seuls quatre d'entre eux et un Djiboutien sont présents dans l'usine au moment de la Libération : Ali Haydar embauché en 1932, Abdelhamid Abdelbost embauché en décembre 1939 et Mohamed Lagab, Mohamed Douha, et Mohamed Ben Ali, tous

embauchés en 1940¹. Or c'est l'ancienneté qui détermine la mobilité professionnelle ascendante, c'est-à-dire le passage de manœuvre à l'occupation d'un poste ou d'un rang dans la classification qui soit plus élevé. On peut penser que la faiblesse de l'effectif des Algériens explique cela. Toutefois on rappellera aussi que la faiblesse de cet effectif est la conséquence d'une discrimination qui leur a été propre pendant la guerre.

De plus, on peut dire que l'immigration algérienne a joué un rôle spécifique à Chasse dans la reconstruction et la relance de l'usine des HFC. Cette immigration est aussi précoce qu'originale. En effet, on l'a vu plus haut, à la même époque, à l'échelle nationale comme nationale, les historiens notent plutôt que la reconstruction est le fait des travailleurs présents en France. Or les Algériens représentent 127 des 167 travailleurs étrangers recrutés en 1946 et 229 des 241 travailleurs étrangers l'année suivante. Cela représente 76 % puis 95 % des recrutements de travailleurs étrangers. Comment expliquer alors qu'à l'échelle locale on ait une telle différence ?

On peut tout d'abord rappeler que la recherche d'une main d'œuvre immigrée venant renforcer les effectifs des usines demeure une obsession patronale à la sortie de la guerre, la main d'œuvre française manquant selon ces derniers : c'est ce que montrent les archives de la Chambre syndicale de la sidérurgie². Par exemple, dans une circulaire du 29 juillet 1946, le délégué général de la sidérurgie Louis Charvet indique que : la « gravité du problème de la main d'œuvre pour l'industrie sidérurgique fait l'objet de toutes nos préoccupations ». Parlant de « pénurie de main d'œuvre constatée », il demande aux différentes entreprises de recenser leurs besoins en personnels. Dans la circulaire suivante du 30 juillet, il note que d'après les « renseignements qu'ils ont pu recueillir, il résulte qu'il apparaît à peu près impossible de recruter actuellement de la main d'œuvre étrangère. Il n'existe plus aucune disponibilité en prisonniers de guerre. Par ailleurs, tous les pays qui nous fournissaient avant guerre des contingents d'ouvriers se refusent actuellement à laisser sortir de leurs territoires leurs travailleurs ». D'autres précisions allant dans le même sens sont apportées : les autorités polonaises et yougoslaves s'efforcent même de faire revenir leurs travailleurs, alors que les autorités italiennes ne délivrent plus de passeports autorisant la sortie de leurs nationaux. Quelques mois plus tard dans une circulaire en date du 14 janvier 1947, on s'inquiète du retrait prochain des prisonniers de guerre allemands au printemps ou à l'été. Avec l'aide de ces exemples, on peut donc bien dire

¹ AMC, cahiers du personnel étranger n° 12.

² ADR, 34J230 : Chambre syndicale de la sidérurgie, circulaires, bulletins (juillet 1946-décembre 1947).

que si à l'échelle nationale l'immigration n'a pas d'impact visible au niveau de la démographie française entre 1945 et 1947, elle constitue bien une demande persistante du patronat de la sidérurgie. Plus qu'une exception locale, il s'agit d'une exception propre à la branche : on retrouve en effet une situation similaire décrite en Lorraine par Michel Freyssenet¹.

Or, comme le rappelle Catherine Wihtol de Wenden, dès « 1946, les Algériens bénéficient de la liberté de circulation et jouissent, comme tous les ressortissants coloniaux, des mêmes droits que les nationaux français dès lors qu'ils sont établis sur le territoire français »². On comprend alors l'intérêt pour les dirigeants de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse à faire revenir cette main d'œuvre : elle est pratiquement la seule qui pouvant circuler librement est en capacité de venir travailler à Chasse. De plus, ils ont fait appel de longue date aux Algériens vivant dans la région de leurs mines de Bou Amrane. Ayant constitué sur place des réseaux de recrutement de main d'œuvre, il s'agit alors simplement de les réactiver. Cela est révélé par le nombre élevé de travailleurs portant parfois le même nom et surtout venant du même village : par exemple, sur les arrivants de septembre 1946, dix-sept viennent d'Ouled Djelall, soit plus du quart des arrivants ce mois-là. En juillet 1946, le cahier ne signale aucune arrivée, il y en a trois en août, puis soixante-deux en septembre : à partir de cette date des dizaines de travailleurs arrivent chaque mois³.

Afin d'accueillir ces nouveaux personnels, mais aussi de mobiliser les autres, les HFC sont dans l'obligation mener des politiques d'entreprise. Elles vont être déployées dans un nouveau contexte social et politique.

3) Un nouveau contexte politique et social...

Roger Bourderon, écrit qu'au « lendemain de la Libération, la place de la classe ouvrière dans la Résistance est exaltée par tous. Mais cela se traduira-t-il dans la vie nationale ? »⁴. Cette question se pose aussi pour les travailleurs des Hauts-Fourneaux de Chasse. Mais on a déjà vu que l'autorité des dirigeants de la Compagnie n'a pas été

¹ FREYSSENET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales, op. cit., p. 12.

² WITHOL DE WENDEN Catherine, « Ouverture et fermeture de la France aux étrangers » Un siècle d'évolution », Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2002/1, n° 73, p. 27-38, p. 33.

³ AMC, cahiers du personnel étranger n° 12.

⁴ BOURDERON Roger, « Stratégies pour une renaissance 1944-1946 », op. cit., p. 191.

remise en cause au moment de la Libération. Il n'y a pas d'occupation d'usine et la production se poursuit, comme dans bien des usines de la sidérurgie, seulement gênée par les manques d'énergie, de moyens de transport et de main d'œuvre¹. Pourtant, de 1945 à 1947 deux réformes sociales considérables se produisent. Elles concernent d'une part la représentativité des salariés dans l'entreprise et donc, la remise en cause du pouvoir patronal ; et d'autre part la création d'un système d'assurances mettant les salariés à l'abri des aléas de la vie, poursuivant la remise en question des anciennes pratiques sociales paternalistes.

L'ordonnance du 22 février 1945 précise les contours du futur comité d'entreprise, permettant de clore l'expérience des comités animés par des syndicalistes, ouvriers, techniciens et cadres dans les entreprises qui se sont substitués aux directions d'entreprises faillies². De fait, à la question de Pierre Cholat lors d'une réunion de l'ASMPL portant sur la nécessité de créer des comités patriotiques, la réponse est qu'il n'est plus nécessaire de le faire depuis que l'ordonnance portant sur les comités patriotiques a été promulguée. La discussion porte alors sur la circulaire du 13 mars 1945 qui indique les modalités de mise en place des comités d'entreprises : il est alors décidé de faire en sorte que les représentants des ouvriers soient en nombre équivalent que ceux des autres catégories de personnels ; c'est-à-dire les employés, cadres et techniciens³. Comme le nombre d'ouvriers est généralement supérieur à celle de toutes les autres catégories réunies, on comprend qu'après avoir divisé les salariés en collèges d'électeurs, il s'agit ensuite de noyer celui des ouvriers parmi les autres catégories, sans que cela ne soit trop visible⁴.

À Chasse, peu de documents nous permettent d'avoir accès aux premiers temps de cette institution importante. Néanmoins, il est possible de dire que les salariés délégués assistent à leur premier conseil d'administration lors de la séance du 28 juin 1946⁵. Bien qu'ils soient seulement deux face aux cinq administrateurs assistés du directeur et de l'ingénieur en chef, ils n'hésitent pas à intervenir et à reposer leurs questions lors des séances suivantes. En cela, ils se montrent aussi actifs que leurs

¹ À l'échelle française, dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 550.

² Xavier Vigna parle de « fuite » dans VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Perrin, Paris, 2012, 405 p., p. 163 sqq.

³ ADR, 34J222, réunion de l'ASMPL du 27 mars 1945.

⁴ L'attitude du patronat de la Loire rejoint celle du CNPF qui va réagir négativement aux nouvelles prérogatives des CE d'après BOURDERON Roger, « Stratégies pour une renaissance 1944-1946 », op. cit., p. 216.

⁵ ADI, 56J12.

collègues des commissions paritaires qui négocient avec le patronat de la Loire dès 1944. Jusqu'en 1946, de très nombreux sujets sont abordés par ces derniers : l'affichage dans les entreprises, les aides aux prisonniers, déportés et aux familles des FFI, les licenciés lors des grèves de 1938, les élections prud'homales, les salaires, les abattements de zone, les classifications, l'apprentissage ou le travail de nuit et le dimanche¹. Les demandes des représentants du CE de Chasse le 28 juin 1946 semblent plus locales, mais non moins précises : elles portent sur des aides concernant le ravitaillement et le transport des personnels pour le ravitaillement. Il est rappelé que cette demande a déjà été faite lors de réunions du CE pendant la première moitié de l'année. 20 000 puis 40 000 francs ont été débloqués en janvier et mai de cette année. Ce que souhaitent les représentants du CE, en s'appuyant sur une loi de novembre 1945 qui permet la reconduction des aides portant sur ravitaillement, c'est de les pérenniser : outre l'habileté tactique qui consiste à s'appuyer sur des lois qui sont désormais moins défavorables aux salariés, on a l'impression de voir des militants plutôt expérimentés à la manœuvre. Lors des séances suivantes, les représentants du CE interviennent presque à chaque fois pour porter des revendications du personnel. Elles portent par exemple sur la réorganisation de la cantine. La subvention versée pour le CE lors du second trimestre 1947 est de 439 000 francs. Elle permet les achats et vente de denrées. En outre, pour l'exercice 1946-1947, diverses subventions ont été dépensées pour les besoins suivants : sport, versements complémentaires aux vieux travailleurs ou encore médailles du travail². Enfin, lors de la séance du conseil d'administration du 8 janvier 1948, un intéressement donné à la fin de l'exercice est réclamé par les représentants du comité d'entreprise.

Ce que l'on peut dire avec certitude sur eux est bien mince : ils s'appellent Borde, Gautier ou Gauthier, Dorel et Bonnard. Comme leurs prénoms ne sont pas indiqués dans les sources et que même l'orthographe de leur nom est imprécise – Dorel est d'abord orthographié Doron, Gautier ou Gauthier est orthographié des deux manières –, il est difficile d'avoir des renseignements très précis sur eux : on risque de les confondre avec des membres de leur familles ou des homonymes. On peut simplement constater que ce sont des hommes, de nationalité française.

¹ ADR, 34J222, les premiers sujets sont évoqués à partir de la réunion de l'ASMPL du 22 septembre 1944.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 8 janvier 1948.

L'autre grande réforme de la période est la création de la Sécurité sociale. Les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 créent un organisme unique de Sécurité sociale pour environ quinze millions de salariés. Ces mesures proviennent d'un texte présenté à l'Assemblée consultative en juillet 1945 par le ministre du Travail Alexandre Parodi. La nouveauté principale est que les salariés administrent eux même les caisses dans des conseils composés en majorité de représentants des syndicats ouvriers. Les cotisations sont payées pour moitié par les salariés et pour moitié par les employeurs, mais les allocations familiales et les accidents de travail sont à la charge du patronat. En ce qui concerne les retraites, le principe de capitalisation est abandonné au profit de cotisations patronales et ouvrières¹.

À Chasse, cette réforme fondamentale est accompagnée par l'entreprise. Comme l'écrit Henri Hatzfeld à propos de l'attitude du grand patronat face à la création de la Sécurité sociale, ce dernier a surtout eu la « volonté de sauvegarder ses droits gestionnaires »². Or les Cholat sont déjà engagés dans les œuvres de secours mutuels³, ils sont donc intéressés par la poursuite de la maîtrise d'institutions sociales, même si en raison de la loi leur contrôle ne peut plus en être direct. Comme on l'a vu, on embauche alors une assistante sociale et une secrétaire en 1947. La même année, on fait construire des bureaux pour la Sécurité sociale achevés en octobre⁴. Ces décisions suivent de quelques mois la création du régime général de la Sécurité social le 1^{er} juillet 1946 ; création dont l'objectif est de « de réformer profondément la législation sociale existante, afin de lui donner une ampleur et une efficacité qu'elle n'avait pas atteintes jusque-là »⁵.

Cette innovation majeure a cependant laissé peu de trace dans les archives des HFC, encore moins que celle du comité d'entreprise. En revanche, nous avons davantage d'information sur l'évolution des rapports entre patronat et salariés dans le contexte de ces créations.

¹ BOURDERON Roger, « Stratégies pour une renaissance 1944-1946 », op. cit., p. 215-216.

² HATZFELD Henri, Du paupérisme à la sécurité sociale..., op. cit., p. 155 sqq.

³ Lucien Cholat a été président de la société de secours mutuels des fonderies, forges et aciéries de Saint-Étienne : Journal officiel du 12 août 1934, p. 8508. Pierre Cholat a été aussi vice-président honoraire de la Société de secours Mutuels des ouvriers et employés de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse : Éric Combaluzier, plusieurs documents dont les statuts de 1938 et la composition de son conseil d'administration en 1937.

⁴ ADI : 56J59, déclarations de constructions nouvelles.

⁵ VALAT Bruno, « Le choix de la sécurité sociale », dans DREYFUS Michel, RUFFAT Michèle, VIET Vincent, VOLDMAN Danièle (dir.), Se protéger, être protégé. Une histoire des assurances sociales en France, Presses universitaires de Rennes, 2006, 352 p., p. 259.

4) ... et l'évolution des rapports entre salariés et dirigeants

L'évolution des rapports entre l'entreprise et ses salariés de la Libération à l'après-guerre doit être examinée en tenant compte du nouveau contexte politique économique et social qui est le cadre contraignant dans lequel évoluent ces rapports. Les dirigeants de l'entreprise doivent désormais tenir compte de l'évolution de la législation sociale et du développement d'une certaine démocratie d'entreprise. Les salariés expérimentent les nouveaux droits conquis dans le contexte de la Libération. La période est souvent présentée comme propice aux ouvriers, le tournant ne se produisant qu'en 1947 avec, dans le contexte « des vents violents et glacés » de la guerre froide, une « unité de la gauche [qui] vole en éclat », le mouvement ouvrier déchiré et découragé entamant alors « une longue retraite »¹.

Les dirigeants des Hauts-Fourneaux de Chasse ont certes fort à faire : leur entreprise est menacée par les projets de modernisation, ils sont en concurrence avec les autres grands acteurs économiques de la région, les pénuries et les difficultés de transport freinent la relance de l'usine tandis que la reprise en main des filiales est tout sauf facile. La restauration de la légalité républicaine et les réformes sociales remettent en cause une direction « paternaliste et autocratique »². Fragilisés, devant être présents sur plusieurs fronts, les dirigeants de Chasse ne s'en laissent pas pour autant compter : si ils plient, ils ne rompent pas ; voir ils réagissent et sont à l'offensive.

Les dirigeants de Chasse s'appuient pour cela sur les autres dirigeants de la sidérurgie à travers la Chambre syndicale ou le Syndicat de la métallurgie : les patrons sont rivaux, mais ils savent aussi quand il le faut utiliser leurs réseaux pour défendre leurs intérêts communs. On a vu par exemple, comment ils débattent ensemble de la manière de créer les collèges d'électeurs aux comités d'entreprise afin de diluer le vote ouvrier. Ces échanges peuvent aussi prendre la forme de conseils – par exemple à propos d'échanges de points de vue sur la création des comités patriotiques afin de savoir quelle expérience en ont les autres entreprises –, ou même encore prendre la forme d'une position commune contre le fait qu'un délégué d'un comité patriotique

¹ WILLARD Claude, « Les couches populaires urbaines », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), op. cit., p. 945.

² MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 307-308.

puisse donner son accord à un licenciement dans une entreprise¹. Le patronat peut en outre interpeler les autorités politiques ou administratives, ce qu'il fait fréquemment, par exemple en critiquant le fonctionnement du comité de confiscation de profits illicites². Une attitude commune aux dirigeants est aussi l'atermoiement : face à une situation où ils se savent en position de faiblesse, plutôt que de refuser, ils préfèrent remettre à plus tard sous n'importe quel prétexte. On peut citer comme exemple celui de Castelnau qui demande que l'on consulte les procès verbaux des commissions paritaires pour voir si la question de l'affichage des syndicats dans les usines a été évoquée, puis comme rien n'a été trouvé à la séance suivante, on propose de trouver ensemble une « formule qui évite les abus », sans donner suite à la demande³. On retrouve une attitude semblable chez Pierre Cholat et les administrateurs des HFC qui refusant une demande d'allocation aux représentants du CE, proposent ensuite de les accorder plus tard si « elles sont motivées par les circonstances à venir »⁴ : de vagues promesses donc.

Pourtant, la stratégie des dirigeants des HFC ne se limite pas à une attitude hostile, d'opposition, voire de combat face aux salariés. Ils peuvent satisfaire leurs revendications et même les prévenir : outre des motifs politiques ou moraux, ce qui compte pour eux est de donner l'apparence qu'ils sont encore les maîtres de la situation ; qu'ils ont le pouvoir. Les pratiques sociales qui concernent la santé en sont un excellent exemple. La création de la Sécurité sociale n'entraîne pas la disparition de toutes les mesures sociales prises pour protéger la santé des travailleurs : par exemple, la mutualité est maintenue. De plus, un infirmier est recruté en juin 1946 : il vient s'ajouter au médecin qui continue à recevoir des honoraires⁵ de la part de l'entreprise pour les visites qu'il effectue chez ses salariés. Ce recrutement s'effectue dans un contexte où la législation évolue⁶. Enfin, l'installation des bureaux de la Sécurité sociale

¹ ADR, 34J222, réunion de la chambre syndicale du 30 janvier et réunion du comité de direction de l'ASMPL du 10 février 1945.

² Ibidem, réunion du 10 février 1945

³ Ibidem, conseil de direction de l'ASMPL du 22 septembre 1944, puis commission exécutive du 28 septembre 1944.

⁴ ADI, 56J12, conseil d'administration du 28 juin 1946.

⁵ ADI, 56J60 et 56J61. Les honoraires et vacations du docteur Bal seront versés jusqu'à la fermeture de l'usine en 1966.

⁶ La loi du 11 octobre 1946 organise les services médicaux du travail et les rend obligatoire dans les entreprises. Les CHS créés en août 1947 vont ensuite travailler avec ces services.

parmi les bâtiments de l'usine est tout un symbole de l'appropriation de cette réforme ouvrière par le patronat des HFC : même le personnel est salarié par l'entreprise¹.

Les ouvriers sont à l'offensive pendant la période. Ils bénéficient de mesures légales qui soutiennent leur action : par exemple, la restauration de la légalité républicaine par ordonnance le 9 août 1944 redonne aux syndicats une liberté d'action. Des institutions ouvrières, les comités patriotiques les défendent au sein des entreprises dans lesquelles les patrons ne sont plus tous puissants. Même la justice en pratiquant l'épuration, paraît un temps les soutenir.

À Chasse, les revendications rejoignent celles de leurs camarades des autres usines concernant la vie chère : un cahier de revendications déposé aux Aciéries Marrel de Rive de Gier à la fin de l'année 1945 reprend cette thématique². Outre leurs syndicats, les ouvriers peuvent compter sur une presse qui leur est moins hostile : c'est au tour du patronat de se plaindre des campagnes de presse dont il fait l'objet³. Toutefois, leurs actions paraissent inégalement coordonnées. D'une part, on trouve dans le cahier des charges de Rive de Gier toutes les revendications que l'on retrouve au niveau du bassin stéphanois : « contrôle des embauchages et des licenciements, institution d'un délégué [du comité patriotique] permanent, création d'une Commission paritaire, [...], demande que les licenciés de 1938 soient réembauchés »⁴ ; or ce n'est pas le cas de Chasse, même si on peut néanmoins se demander dans quelle mesure ce n'est pas une lacune des sources. Ensuite, le 23 mai 1945, les usines du bassin de Rive de Gier sont en grève⁵, sans que l'on ne retrouve trace d'un tel mouvement dans les archives des HFC. Le 2 juin 1947, les travailleurs des Aciéries de Saint-Étienne entament une grève perlée : ils rejoignent ceux des aciéries de Saint-Chamond et Marrel. À Chasse, une réduction de production a été votée, malgré une offre d'une prime importante de production⁶. Puis à la fin de l'année, une seconde grève touche l'usine pendant une dizaine de jours à partir du 21 novembre⁷. Mais si des aides aux grévistes sont votées par le conseil municipal de Givors, il n'y a pas trace de cela à Chasse au même moment, ce qui semble indiquer une moindre ampleur de la grève dans

¹ Témoignage de Simonne Arcondara du 11/03/2013. Elle a été employée au bureau de la Sécurité sociale des HFC de 1948 à 1966, date à laquelle elle a du partir pour Givors où un bureau a été créé suite à la fermeture de l'usine.

² ADR, 34J222, réunion du conseil de direction de l'ASMPL du 4 décembre 1945.

³ Ibidem, réunion du conseil de direction de l'ASMPL du 27 mars et du 29 mai 1945.

⁴ Ibidem, réunion du conseil de direction de l'ASMPL du 4 décembre 1945.

⁵ Ibidem, réunion du conseil de direction de l'ASMPL du 29 mai 1945.

⁶ ADL, 117J8, conseil d'administration du 12 juin 1947.

⁷ ADI, 56J12, conseil d'administration du 8 juin 1948.

la commune de l'Isère : les ateliers de l'usine sont à l'arrêt, mais pas ses hauts-fourneaux¹. Or en décembre 1947, les secours sont votés à Givors en raison de « la prolongation de la grève qui est quasi générale »² : cela relativise encore – mais cette fois-ci dans la durée – la participation du personnel des HFC à un mouvement massif et long. Les primes ont-elles finalement eu un impact ? Ou s'agit-il plutôt de la menace, par ailleurs bien réelle, du bouchage d'un des deux hauts-fourneaux à la même époque³ ? Les sources ne nous apportent pas de réponse sur ce point. D'une manière plus générale, elles nous montrent cependant bien des ouvriers, dont la solidarité de classe est fluctuante dans le temps : cette dernière peut reculer, en fonction des circonstances, devant le rapport de force ou la coopération au niveau local. La réciproque est valable au niveau du patronat, comme le prouve cet exemple : alors que la consigne de ne pas reprendre de salariés licenciés en 1938 est en train d'être passée, certains patrons invoquent des mesures d'apaisement ou l'ignorance pour justifier qu'ils aient déjà effectué des réembauches, d'autres plus nuancés disent qu'il est possible de faire un choix parmi les licenciés de 1938⁴.

Mais si les « pratiques sociales des entrepreneurs sont constantes et inévitables », elles ne peuvent pas empêcher les luttes sociales, malgré les « contrats tacites mais croisés des fidélités »⁵. Néanmoins, on relèvera deux grands absents dans cette histoire : les femmes et les travailleurs étrangers. Les premières n'ont pas d'élues au comité d'entreprise ou de représentants dans les syndicats des HFC. À l'échelle du bassin industriel, aucune revendication ne les concerne spécifiquement, bien que, par exemple, la question des salaires – en leur défaveur –, soit posée : un abattement maximum de 20% est applicable à partir du 1^{er} novembre 1944, qu'elles soient ou non employées à la production, mais aucune femme n'est présente lors de ces négociations⁶. Elles représentent cependant une partie non négligeable des personnels, et même de la main d'œuvre ouvrière. Cela va dans le sens de ce qu'écrit Françoise Thébaud : « si les Françaises obtiennent des droits politiques par l'ordonnance du 21 avril 1944, elles ne deviennent pas pour autant, ni dans les têtes, ni dans les faits – il y a peu d'élues –, des

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 8 janvier 1948.

² AMG, 1D27, conseil municipal du 2 décembre 1947.

³ ADI, 56J22, compte-rendu du CA à l'AG du 28 juin 1949.

⁴ ADR, 34J222, conseil de direction de l'ASMPL du 22 septembre 1944.

⁵ SCHWEITZER Sylvie, « Paternalismes ou pratiques sociales ? », op. cit. p. 14.

⁶ ADR, 34J222, commission paritaire du 19 octobre 1944.

citoyennes à part entière, et cette mutation politique ne s'accompagne pas d'une mutation plus générale des droits féminins qui lui aurait donné tout son sens »¹.

Les seconds représentent la plus grande part des embauches des HFC : de 1945 au milieu de l'année 1947, il y a 437 embauches, mais en même temps 200 d'entre eux partent alors que la plupart sont arrivés dans la période. Ce fort turnover est observable ailleurs et même dans des proportions supérieures puisque Rossin – des Aciéries d'Ugine –, indique que lors d'une expérience dans son entreprise en 1946, à peine un tiers de la main d'œuvre nord-africaine embauchée était encore en place². Une des raisons en est la faible constitution des travailleurs embauchés : il est conseillé aux employeurs de recruter des individus connus ou recommandés pour éviter ce problème³. Aux HFC, les refusés pour raison médicale ne représentent cependant que 9 des 148 causes de départ d'Algériens⁴. En revanche, cinquante-trois départs s'effectuent « après essai », et deux parce que les travailleurs n'ont « pas convenu », ce qui indique un refus de la part de l'entreprise. Soixante-sept départs sont justifiés par une « autorisation d'interruption de travail », ce qui indiquerait un accord à l'amiable entre employeur et salariés.

Les autres causes représentent des effectifs plus faibles et sont sans signification précise ou malheureusement – pour dix-huit d'entre elles –, non renseignées ou illisibles : on notera cependant que cinq départs s'expliquent par des « absences » qui impliquent un comportement d'évitement. Les motifs de départ sont donc davantage liés au travail qu'à des problèmes de santé. En effet, de nombreux travailleurs viennent de douars et donc de la campagne. On peut comprendre que se retrouvant plongés dans un univers industriel aux machines gigantesques et dangereuses, loin de chez eux, ils soient particulièrement déboussolés. Le travail, essentiellement manuel et physique n'est pas non plus sans danger et l'un d'entre eux décède le 22 décembre 1946 à l'âge de vingt-sept ans, vraisemblablement d'un accident de travail (la cause et le lieu de son décès ne sont cependant pas indiqués). Deux autres ouvriers étrangers de nationalités différentes décèdent eux aussi pendant ces deux ans et demi : un manœuvre espagnol de quarante-sept ans et un manœuvre italien de soixante-et-onze ans. L'âge de ce dernier révèle qu'il faisait partie des « vieux travailleurs » que l'entreprise conserve en leur donnant des

¹ THÉBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, op. cit., p. 95.

² ADR, 34J230, réunion de la Chambre syndicale de la sidérurgie du 26 avril 1946.

³ Ibidem, réunion du 9 octobre 1946.

⁴ AMC, cahier du personnel étranger numéro 12.

tâches moins pénibles¹ : la cause du décès dans ce cas n'est vraisemblablement pas liée directement au travail. Les renvois pour sanctions apparaissent comme rares à Chasse parmi les motifs de départ, mais ils sont une possibilité utilisée comme exemple pour dissuader les autres travailleurs : c'est d'ailleurs ce que Charvet, délégué de la Chambre syndicale de la sidérurgie propose d'organiser avec l'Office National de l'Immigration et de mettre en pratique avec ses adhérents pour les travailleurs italiens².

Pour conclure, on peut dire que les rapports entre l'entreprise et ses salariés sont donc faits de coopération, d'intérêts partagés, mais aussi d'affrontements. Les travailleurs français, de sexe masculin, sont mieux considérés et traités que les femmes ou les travailleurs étrangers. Ces dernier.e.s sont cependant pris en compte de manière spécifique, le traitement des travailleurs étrangers paraissant particulièrement dur, notamment parce qu'on leur réserve les travaux de force. Cela provoque un fort turnover, mais ne débouche pas sur des mobilisations comme pour les travailleurs français. Ce sont ces derniers qui négocient avec les dirigeants des HFC. À Chasse, les rapports sont cependant moins conflictuels qu'ailleurs, même en 1947 quand débute une première phase d'affrontements qui reprennent en 1948 et s'étendent jusqu'en 1953³. On perçoit néanmoins « un mécontentement social en quête d'expression collective »⁴, pendant l'après-guerre, au niveau local comme au niveau de la région de stéphanoise. La période allant de la Libération au déclenchement de la guerre froide voit un patronat censé être affaibli, se mobiliser et se défendre, négocier et préparer l'avenir malgré les difficultés. Dans le même temps, les ouvriers en position de force passent à l'offensive, obtiennent des avancées sociales, mais composent aussi avec le patronat.

Conclusion :

À la Libération, la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône a des dirigeants d'expérience. Elle possède des filiales minières et elle a un partenariat

¹ Témoignages de Georges Charrier et Fernand Abel le 15/3/2000 et de Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000.

² ADR, 34J230, circulaire de la Chambre syndicale de la sidérurgie du 20 février 1947.

³ TARTAKOWSKI Danielle, « Classe ouvrière en guerre froide (1948-1953) », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière...*, op. cit., p. 261 sqq.

⁴ PIGENET Michel, « La Libération. Les mobilisations sociales à l'heure de la Reconstruction », dans PIGENET Michel et TARTAKOWSKY Danièle (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, La Découverte, Paris, 2012, 800 p., p. 435.

privilegié avec son entreprise sœur, les Aciéries de Saint-Étienne qui ont le même président directeur général qu'elle. Elle a donc pu participer au développement d'un modèle d'intégration vertical qu'elle partage avec les Aciéries de la marine, le véritable géant de la région. Elle doit faire face aux difficultés de la reconstruction et à la réorganisation du secteur de la sidérurgie. Le contexte politique a lui aussi changé, et il est favorable à des forces nouvelles issues de la Résistance. Le patronat régional en est en partie ébranlé.

Le personnel de la Compagnie a fortement changé pendant la guerre. Les femmes et les travailleurs étrangers jouent un rôle clef dans les recrutements alors que la main d'œuvre est un enjeu croissant dans le cadre de la relève, puis du STO. Après-guerre, les changements sont aussi importants car les recrutements reprennent à partir de 1946. Cette croissance repose à nouveau sur les travailleurs étrangers, en particulier Algériens.

L'usine ayant été peu transformée en raison de la crise des années 1930 puis de la guerre, les faits marquants de la période sont l'énorme effort de production jusqu'en 1940, le non moins spectaculaire effondrement au moment de la défaite, puis la production médiocre jusqu'en 1944 où un point bas est atteint. À la libération, on prépare la relance des activités. Un haut-fourneau est rallumé le 7 juillet 1945, mais la marche à deux hauts-fourneaux ne date que du 25 janvier 1947. Avec le non redémarrage de la cokerie, cela témoigne des difficultés multiples qui freinent la reprise de l'activité. L'outillage est vétuste et les méthodes de travail nécessitent une main d'œuvre importante¹. Les ouvriers de métiers et les manœuvres dominent.

Les conditions de travail sont donc difficiles. Elles sont aggravées par les pénuries et l'attitude autoritaire de la direction, en particulier contre les travailleurs algériens pendant la guerre. Le travail est segmenté selon les sexes et les nationalités. À la Libération, la situation n'évolue guère et un effort important de production est demandé aux travailleurs immigrés de fraîche date. Cela permet de satisfaire les besoins en main d'œuvre de l'usine alors que les travailleurs français sont en lutte plus ou moins ouverte avec leurs employeurs.

Fin 1947, toutes les hypothèses de la fin du conflit n'ont pas été levées : l'incertitude quant à la croissance, mais aussi l'avenir de l'usine perdurent.

¹ Situation comparable à celle du reste de la sidérurgie comme l'indique Philippe Mioche dans *sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 543-544.

CHAPITRE 2 : UNE CROISSANCE FRAGILE, 1947-1956

La période des Trente Glorieuses n'a donc pas commencé en 1945 à Chasse. Comme l'écrit Éric Hobsbawm à propos de l'ensemble de l'Europe : « la priorité absolue était [...] de se remettre de la guerre »¹. En 1947, l'usine a un niveau de production encore largement inférieur à celui de 1939-1940 : il reste comparable à celui des années de crise de l'avant-guerre. L'expansion se fait attendre et les projets de réorganisation de la sidérurgie menacent l'avenir de l'usine.

Lors de la période suivante, l'horizon ne s'éclaircit pas pour autant. Les dirigeants doivent faire face à de nombreux enjeux, certains étant anciens et d'autres nouveaux. Parmi les premiers, il y a l'interventionnisme de l'État. En effet, si jusqu'en juin 1947 il a des « objectifs » mais « sans les moyens », tout change avec le « grand tournant du Plan Marshall². De plus, le Plan Monnet lancé en 1946 s'achève en 1952. Mais si ce premier plan fait l'objet d'un consensus sur la « sélection des secteurs de base », à partir du second plan « l'objectif d'une croissance soutenue » s'applique alors à « l'ensemble des activités industrielles au-delà des " secteurs de base " »³. Ainsi, les politiques de l'État changent de moyens et de nature. Elles remettent alors en cause les relations traditionnelles avec la sidérurgie.

C'est ce qu'entraîne également la création de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier ; l'État français n'étant plus un interlocuteur privilégié, il doit céder une partie de sa place devant des institutions supranationales : c'est ce que craignent d'ailleurs les sidérurgistes⁴. Mais l'ouverture des marchés européens qui suit

¹ HOBBSAWM Eric J., *L'Ère des révolutions*, Editions Complexe, Paris, 2000, 417 p., p. 343.

² MARGAIRAZ Michel, *L'État, les finances et l'économie...*, op. cit., p. 845-880 et p. 881-914.

³ MARGAIRAZ Michel, « Planification et politiques industrielles des années 1940 aux années 1960 : les trois figures du Plan », Politiques industrielles d'hier et d'aujourd'hui en France et en Europe, colloque international, académie François Bourdon, 30 novembre - 2 décembre 2006, 14 p., [pdf], http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf_Michel_Margairaz_-_G2_-_Planification_et_politique_industrielle.pdf, [dernière consultation le 15 août 2013].

⁴ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p.636 et suivantes. BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p.958 et suivantes. Dans une version plus polémique, LACROIX-RIZ Annie, *Aux origines du carcan européen (1900-1960), La France sous influence allemande et américaine*, Le temps des cerises, éditions Delga, Paris, 2015, 193 p., p.151.

la signature du traité de Paris peut avoir encore d'autres effets : il s'agit de voir quelles réglementations mettre en place afin de succéder au système des ententes de l'avant guerre. Il faut alors établir une nouvelle législation dont l'application est confiée à la Haute autorité¹. De plus, ce projet modernisateur repose sur des règles de fonctionnement libérales². Il favorise donc une réorganisation de la sidérurgie, poussée à se concentrer, mais en « prolonge[a]nt des affinités financières et des stratégies industrielles repérables parfois dès le début du siècle »³.

Ces changements concernant la sidérurgie s'effectuent dans un contexte politique et social plus large qui agit de différentes manières sur la branche et l'entreprise. Sans être exhaustif, on peut le présenter rapidement par un classement scalaire. Au niveau international à partir de 1947, la décolonisation et le développement de la guerre froide sont les faits les plus marquants. Or la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse possède, par exemple, des activités en Algérie, ou embauche des travailleurs venant de territoires colonisés. Elle va devoir faire face à des transformations alors que s'affirme un « mouvement moderniste » qui ne voit pas d'intérêt pour le capitalisme français à conserver les colonies⁴, et que par ailleurs s'impose le « choix de l'Europe »⁵. La seconde échelle est nationale : la France achève sa reconstruction et débute alors une phase « d'expansion sans précédent »⁶ avec les autres pays développés ; phase marquée par un essor des niveaux de vie, des transformations dans les modes de vie ou l'urbanisation. Certains phénomènes peuvent enfin se jouer des échelles : par exemple, la longue période de luttes qui marque le début de la guerre froide de 1947 à 1953 s'inscrit à la fois à un niveau national et international. Ainsi, la maîtrise de la classe ouvrière française présente à la fois un intérêt pour les forces politiques et syndicales en présence en France, tout en pesant dans les rapports de forces entre les deux blocs⁷.

¹ MIOCHE Philippe, *Les cinquante années de l'Europe du charbon et de l'acier 1952-2002*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2004, 128 p., p. 15 sqq.

² FREYSSINET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 26-27. WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France...*, op. cit., p. 514. Et plus largement sur la « conversion » aux politiques libérales dans l'après-guerre : DIDRY Claude et MARTY Frédéric, « La politique de concurrence comme levier de la politique industrielle dans la France de l'après-guerre », *Gouvernement et action publique*, n° 4, 2016, p. 23-45.

³ BOUVIER Jeu et CARON François, dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, volumes 1-2, op. cit., p. 786.

⁴ MARSEILLE Jacques, *Empire colonial et capitalisme français*, Histoire d'un divorce, Albin Michel, 1984, 465 p., p. 351 sqq.

⁵ WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France...*, op. cit., p. 511 sqq.

⁶ BAIROCH Paul, *Victoires et déboire...*, tome 3, op. cit, p. 104 sqq.

⁷ TARTAKOWSKI Danielle, « Classe ouvrière en guerre froide (1948-1953) », op. cit., p. 262.

Toutefois, si les dirigeants de l'entreprise inscrivent leurs décisions dans un contexte qui évolue continuellement, leur personnel doit lui vivre et travailler. Or après avoir été fortement transformé par l'épreuve de la guerre, puis avoir participé au redémarrage de l'entreprise, il s'apprête à devoir affronter pendant une décennie ce nouveau contexte international, ainsi que les conséquences de la modernisation et de l'expansion de son entreprise. Quels sont alors les changements techniques intervenus ? Comment évoluent le travail et les embauches ainsi que les productions ? Quels sont alors les rapports du personnel avec les dirigeants de l'usine ? D'une manière générale, comment le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse vit-il cette première décennie des Trente Glorieuses ?

I) Les enjeux de la modernisation

D'après certains auteurs, la modernisation est un vocable qui a des sens divers et qui est souvent utilisé sans distance analytique¹. Nous l'utilisons dans cette première partie surtout pour parler des transformations de l'outillage industriel de l'usine des Hauts-Fourneaux de Chasse et de leurs conséquences sur le processus de production. Ses conséquences sociales seront abordées plus loin.

Pendant les Trente Glorieuses, Jean Fourastié – qui est un partisan de cette modernisation –, voit en elle une transformation positive de la société et de l'économie fondée sur le progrès technique, lui-même directement dérivé de la méthode scientifique expérimentale. Toujours selon lui : « [s]i ce progrès technique n'était pas intervenu, aucun des phénomènes économiques contemporains ne se serait produit. La production n'aurait pas été croissante »². Une première interrogation peut alors déjà porter sur la réalité des liens entre modernisation et progrès, cette réalité étant remise en cause par divers chercheurs contemporains quand d'autres « paraphrasent encore sans distance » – selon ce qu'en disent les premiers –, les écrits de Jean Fourastié³.

¹ BONNEUIL Christophe, PESSIS Céline, TOPÇU Sezin (dir.), Une autre histoire des « Trente Glorieuses », La Découverte, Paris, 2013, 309 p., p. 12.

² FOURASTIÉ Jean, Le grand espoir du XXe siècle, Gallimard, Paris, 1963, 372 p., p. 120-121.

³ BONNEUIL Christophe, PESSIS Céline, TOPÇU Sezin (dir.), Une autre histoire des « Trente Glorieuses », op. cit., p. 13.

En changeant d'échelle, c'est-à-dire en passant de l'économie nationale à la branche, une seconde réflexion peut concerner les liens entre modernisation et évolution de la sidérurgie. Dans un ouvrage déjà ancien, Catherine Omnès et Michel Freyssenet indiquent que les installations neuves de laminages sont privilégiées dans les premier et deuxième plans, et que ce n'est qu'à partir du troisième (1957-1960) que l'on investit dans des installations nouvelles de production de fonte et d'acier : jusque-là on se contente de « rapiéçage » dans les usines anciennes¹. L'expression de « rapiéçage » se retrouve employée sous une forme plus « régionale » par Henri Malcor qui parle de « rapetassage » ; ce qui consiste à maintenir en bon état un outillage ancien, voire de n'en modifier que certaines parties dans le but de « moderniser aux moindres frais »². Or pour Catherine Omnès et Michel Freyssenet, les restructurations de l'après-guerre aboutissent à une concentration essentiellement financière et non technique, « empêchant ainsi la sélection des meilleures installations et l'élimination des usines vétustes »³. Ces auteurs constatent un retard de la sidérurgie française face aux sidérurgies concurrentes et voient dans ce facteur l'une des causes de la crise future de ce secteur : alors que les sidérurgies allemande, italienne, hollandaise et japonaise font le choix des usines intégrées, les gains de productivité acquis dans le laminage sont « obérés par le retard au niveau des hauts-fourneaux et des aciéries »⁴. Dans un texte plus ancien, Michel Freyssenet avait déjà développé des thèses semblables⁵. Il avait cependant apporté quelques précisions supplémentaires : d'après lui le rapiéçage des usines et l'installation des trains à large bande s'explique par le choix de limiter les risques financiers et sociaux. La première limitation, celle des risques financiers, est obtenue par la réduction des investissements les plus importants à la seule activité de laminage. Cela permet également de réduire l'impact de la modernisation sur l'emploi, puisque seules certaines activités sidérurgiques sont concernées⁶. En revanche, si Philippe Mioche partage le constat de la vétusté d'une partie des usines françaises en 1945, il ne constate pas de retard significatif par rapport aux autres sidérurgies en ce qui

¹ FREYSSNET Michel et de OMNES Catherine, La crise de la sidérurgie française, op. cit. p. 25.

² MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 108-109.

³ Ibidem, p. 38.

⁴ Ibidem, p. 26.

⁵ FREYSSNET Michel, La sidérurgie française 1945-1979..., op. cit., p. 14-17 sur le retard dans la division du travail et la mécanisation par rapport aux autres sidérurgies, p. 23-24 sur le choix des trains à large bande pour le laminage continu, p. 24-25 sur le rapiéçage des usines, p. 25-26 sur les objectifs non atteints du premier Plan en ce qui concerne la productivité et les restructurations.

⁶ Ibidem, p. 23-24.

concerne la taille des installations¹. Françoise Berger parle aussi de la vétusté des usines, mais elle apporte une précision supplémentaire en ce qui concerne l'usure d'un matériel qui a été poussée au maximum de son potentiel pendant le conflit². De plus, si elle note elle aussi l'effort particulier porté sur l'installation de trains à large bande, elle cite aussi Roger Biard qui montre que les investissements de 1947 à 1953 ne se limitent pas à ces outillages : les laminoirs représentant certes 30,3 % des investissements de la période, mais les cokeries en représentant également 7,9 %, les hauts-fourneaux 17,1 %, les installations de préparation de charge 5,1 %, les équipements électriques 15,9 % et les maisons 8,6 %³.

Pour Chasse-sur-Rhône, le rapport des commissaires aux comptes de l'entreprise rédigé en mai 1948 évoque un nouveau contexte marqué par la nationalisation de la société Bonne et Drac impliquant un recentrage sur l'usine iséroise : ce document justifie « les transformations d'outillage reconnues opportunes »⁴. Mais le sujet est abordé la première fois lors du conseil d'administration du 7 octobre 1947 : un programme de modernisation en date de juin 1946 est alors évoqué⁵. Il s'agira donc de voir quels sont les projets de changement technique dans l'usine de Chasse, comment ils sont mis en œuvre, avec quels objectifs et comment le contexte économique et politique influence l'ensemble.

1) Les choix techniques

Peu de constructions nouvelles ont été réalisées dans l'usine immédiatement après la Libération, sauf quelques réalisations pour parer au plus pressé. Elles ne constituent en aucune façon un programme de modernisation. Ce dernier a été élaboré puis adopté en même temps que ces constructions qui ne sont que de simples prémices de la relance. Il va alors se déployer sur plusieurs années. On ne sait pas grand-chose des détails du programme initial de modernisation de l'usine de juin 1946. Il est

¹ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 31-32.

² BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 681.

³ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 718. Elle cite BIARD Roger, *La sidérurgie française*, Paris, 1958, p. 180.

⁴ ADI, 56J22 et 56J24.

⁵ ADI, 56J12.

présenté au conseil d'administration du 7 octobre 1947¹ par François Tavernier, alors ingénieur principal. On sait cependant qu'il s'agissait de reconstruire le haut-fourneau n° 3 pour le porter à une capacité de consommation de 200 tonnes de coke par jour. Les administrateurs ajoutent un projet d'adjonction d'une machine à couler et d'appareils de manutention. Jean Demoule, le directeur de l'usine, présente également un projet à l'étude sur le transbordement des grands wagons vers les estacades des hauts-fourneaux. On notera que l'ensemble des transformations projetées concerne les hauts-fourneaux, même si la réalisation du programme a touché également d'autres ateliers.

Les informations concernant le coût précis des installations sont difficiles à réunir. Divers éléments peuvent en effet faire penser que la gestion est perfectible, voir qu'elle manque de rigueur : par exemple, le coût total de ce programme de modernisation est d'abord évalué de « 150 à 300 millions de francs » lors du conseil d'administration du 27 avril 1948². On relèvera le fort écart entre ces deux chiffres, du simple au double. Ensuite, des écarts importants sont observables entre l'estimation, la commande et le coût final. Par exemple, entre le prix commande et celui payé après l'installation de la machine à couler, on constate un écart d'au moins 23,180 millions de francs, soit une différence de prix supérieure ou égale à 31,3 % par rapport à celui de départ. D'ailleurs, à propos de la gestion de l'entreprise sœur des HFC, Henri Malcor disait que la comptabilité des Aciéries de Saint-Étienne était « archaïque »³. Or on sait qu'un certain nombre de dirigeants de l'entreprise stéphanoise sont aussi administrateurs des HFC.

Mais on peut relativiser ces constats pour plusieurs raisons. Tout d'abord, parce que dans le même livre où Henri Malcor émet des critiques à propos des méthodes comptables de certains dirigeants de Chasse, Philippe Mioche et Jacques Roux évoquent la difficulté à déchiffrer, en général, les comptes d'entreprises⁴. Ces derniers étant réservés principalement aux dirigeants, les imprécisions comptables ne seraient donc pas le fruit de négligences, mais pourraient être plutôt celui d'imprécisions ou d'oublis volontaires afin de réserver la compréhension des informations clefs à ceux qui sont « initiés ». Ensuite, on peut ajouter que l'évaluation d'investissements de grande ampleur est un exercice difficile, alors que prix de commande ou prix final sont eux

¹ ADI, 56J12.

² ADI, 56J12.

³ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 102.

⁴ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 15-16. Les auteurs citent BOUVIER Jean, Initiation aux mécanismes économiques contemporains, 1977, p. 219.

connus. Dans ce cas, l'utilisation d'une fourchette large pour estimer un prix futur peut alors relever de méthodes prudentes de gestion afin d'anticiper des surcoûts imprévus. Enfin, la forte inflation de la période¹ entraîne nécessairement des différences, sur dix ans, entre la valeur des investissements prévus et le coût des équipements réalisés. Ainsi, l'indice du coût de la vie indiquant une augmentation de 26,6 % de 1949 à 1951 ou celui des prix de gros augmentant de 38,3 % sur la même période² ; cela relativise le surcoût d'au moins 31,3 % occasionné par la construction de la machine à couler.

En se référant aux documents de l'entreprise, on peut évaluer le coût de cet ambitieux programme de modernisation à plus de 500 millions de francs. Or en plus des gros équipements évoqués ci-dessus, il compte différents aménagements de plus petite dimension dont le cumul est coûteux : on a un magasin à modèle ainsi qu'une étuve pour la fonderie et des estacades à ferraille (1947), des estacades de déchargement des wagons ; mais aussi un pont à laitier sec pour la cimenterie, une bascule pour peser la fonte et un rallongement de la fonderie (1951-1952), et diverses constructions de bureaux dans plusieurs services (entre 1947 et 1956)³. Le coût de l'allongement du bâtiment de la fonderie est à lui seul de dix millions de francs. Ensuite, un nouvel atelier consacré au broyage des tournures est achevé en 1950. Il s'agit d'acheter de la ferraille et de récupérer les déchets métalliques de l'usine, pour les recycler en matière première et les réutiliser pour le haut-fourneau. Il est équipé d'une presse Lindeman acquise en 1950. Il y a encore la participation à la réfection de l'embranchement de la SNCF reliant l'usine à la gare que l'on évalue à 3,3 millions de francs en 1950. Du matériel tombant en panne doit être changé comme cette chaudière de la marque l'Alsacienne dont l'arbre d'un des moteurs se casse après trente-huit ans de service « pour une cause inconnue », indication qui paraît être sérieusement notée dans les comptes-rendus du conseil d'administration⁴. Enfin, hors matériel ou construction dans l'usine, de lourds investissements sont encore effectués dans le logement des personnels.

Le montant total des actifs immobilisés pour l'usine de Chasse est de 713 285 250 francs à la fin de l'exercice 1955-1956, amortissements déduits ;

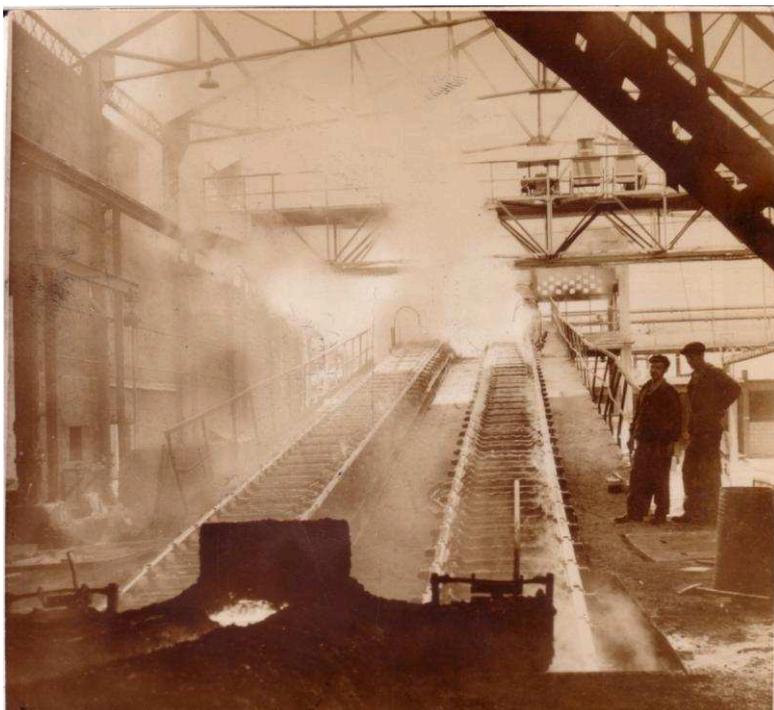
¹ L'inflation est évaluée à + 60 % par an de 1946 à 1948, pour tomber cependant à moins de 5 % par an de 1953 à 1956 : dans TAVERNIER Jean-Luc (dir.), Trente ans de vie économique et sociale, INSEE, Paris, 2014, 160 p., p. 122-123.

² Annuaire statistique de la France, résumé rétrospectif, INSEE, Paris, 1966, 752 p., p. 377 et 388.

³ ADI : 56J12, 56J22, 56J24, 56J59.

⁴ ADI, 56J12, conseil d'administration du 24 octobre 1952.

1 333 678 795 francs si on ne compte pas les amortissements¹. Le montant des actifs immobilisés ne s'élevaient qu'à 2 965 426, 64 francs lors de l'exercice 1945-1946 : on mesure le chemin parcouru. Mais les sources étant insuffisamment précises, il est difficile d'aller plus loin dans l'étude des coûts du programme de modernisation. On aurait pu, par exemple, comparer les investissements au chiffre d'affaire cumulé ou aux bénéfices cumulés sur la période. Mais ces dernières données concernent l'entreprise : il faudrait alors pouvoir distinguer l'usine de Chasse des filiales. De plus, bien des chiffres provenant des archives sont des arrondis, en particulier en ce qui concerne les chiffres d'affaire annuels. On n'indiquera donc ces données comparées que pour estimer l'importance des investissements : on a 16,5 milliards de francs pour le chiffre d'affaire cumulé et 369 353 784,34 de francs pour les bénéfices². Par conséquent, les investissements de matériels parmi les plus lourds accomplis dans l'usine – machines à couler, haut-fourneau, etc. – représentent plus de 4,3 % du chiffre d'affaire de l'entreprise sur la période juin 1947-juin 1956 ; mais si on prend les actifs immobilisés hors amortissements, on est au dessus des 8 %. Ensuite, si on fait la comparaison avec les bénéfices cumulés, les principaux investissements représentent plus de 193 % dans le premier cas, quand les actifs immobilisés hors amortissement sont à 361 % : malgré l'imprécision de ces calculs, on peut voir là que pendant près de dix ans le programme de modernisation a été supérieur à la recherche des profits.



Document 2 : La machine à couler des hauts-fourneaux n° 2 et n° 3.

¹ ADI : 56J30.

² ADI : 56J12, 56J22.



Document 3 : Coulée de fonte au Haut-fourneau n° 3¹.

2) La modernisation, le personnel et la concurrence

Le programme de modernisation de l'usine des Hauts-Fourneaux de Chasse est le plus important depuis la Première Guerre mondiale en ce qui concerne le matériel. Pour la construction d'habitations ou de logements, il faudrait évoquer cette période et les années 1920. On peut alors se demander ce que sont les objectifs d'un programme aussi conséquent, sachant que l'on attend forcément un retour proportionnel au risque que l'on prend, ainsi qu'à l'investissement que l'on fait. La lecture des conseils d'administration fait apparaître deux thématiques principales concernant le personnel et la concurrence.

Ce programme de modernisation est abordé pour la première fois en conseil d'administration en octobre 1947. Le projet est centré sur la modernisation du haut-fourneau n° 3 afin que ce dernier se substitue à une marche à deux hauts-fourneaux plus

¹ Sources des documents 2 et 3 : Michel Paret.

petits pour obtenir « une économie importante de main d'œuvre »¹. Le conseil retient ce projet, à condition « que la dépense et l'économie à prévoir soient chiffrées [...] en visant aussi l'installation d'une machine à couler et les modifications à étudier pour les moyens de manutention ». Ce sont donc les éléments principaux du programme de modernisation qui sont concernés : haut-fourneau moderne, machine à couler, estacades et monte-charge. Ce qui est recherché est l'« économie » importante de main d'œuvre.

Il s'agit donc d'économiser les effectifs. On cherche donc à embaucher moins de personnels pour pallier des difficultés de recrutement. Ces dernières sont réelles durant l'après-guerre pour les industries sidérurgiques, même si on a trouvé la solution à Chasse en faisant appel à la main d'œuvre algérienne. Mais il s'agit surtout de faire des économies sur les coûts occasionnés par l'embauche de la main d'œuvre. La suite du texte rejoint cette logique : les administrateurs mettent en parallèle le chiffrage de « la dépense et de l'économie » à prévoir, comme si les amortissements des investissements devaient être compensés par la diminution des frais de personnel. Toujours lors de cette même séance, à propos des moyens de manutention, on parle d'éviter la dépense importante de l'élévation et du transbordement des grands wagons sur les estacades : bon nombre d'activités de ce type sont effectuées « à bras » selon l'expression employée par Fernand Abel², c'est-à-dire grâce à la force humaine. On imagine alors facilement le nombre d'emplois que l'on pourrait supprimer si on les remplaçait par des machines. Au CA du 27 avril 1948, on évoque encore « l'économie de main d'œuvre attendue correspon[d] à un amortissement sur plus de dix années »³ : donc calcul de rentabilité et d'amortissement intègrent bien des « économies » en frais de main d'œuvre obtenues grâce au plan de modernisation. Ainsi, bien que comme l'indique Philippe Mioche⁴ et comme le démontre largement la lecture des comptes-rendus des conseils d'administration des HFC⁵ « les matières premières passent avant les hommes » dans l'estimation des coûts pendant les Trente Glorieuses, la main d'œuvre n'en est pas non plus complètement absente.

Toutefois, le souci de recrutement d'effectifs suffisants pour le bon fonctionnement de l'usine et la recherche de gains de productivité n'épuisent pas à eux seuls les objectifs du plan de modernisation mené par les HFC. Un regard sur les

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 7 octobre 1947.

² Témoignage de Georges Charrier et Fernand Abel le 15/3/2000.

³ ADI, 56J12.

⁴ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 191.

⁵ ADI, 56J12 et 56J13.

pratiques des concurrents est également constamment porté : il est possible de décliner cela en plusieurs thématiques.

Cela peut être à propos de la surveillance des rendements et de l'amélioration de l'outillage afin de mener une comparaison et d'en tirer des leçons : par exemple, au début de la mise en place du programme de modernisation de Chasse, Lucien Cholat fait un exposé « au sujet de la lutte contre les prix de revient des hauts-fourneaux de l'Est »¹. Il peut s'agir aussi du choix du matériel : par exemple, l'entreprise Delattre et Frouard chargée de rénover l'appareillage de manutention s'inspire de ce qui a été fait en Grande Bretagne : on s'intéresse en particulier à l'usage de transporteuses en caoutchouc². Il peut s'agir encore de choix stratégiques à effectuer en évaluant cette même concurrence. On peut citer le débat qui va animer pendant plusieurs mois le conseil d'administration à propos du bon dimensionnement du futur haut-fourneau moderne de l'usine : faut-il pour cet appareil une capacité de 200, 220 ou de 300 tonnes de consommation quotidienne de coke ? Lors du conseil du 27 avril 1948, la stratégie des hauts-fourneaux voisins de Givors est estimée : en cas d'augmentation de la demande future de fonte hématite, il s'agit d'être bien positionné face à ce concurrent qui augmenterait lui aussi sa production. Or d'après la même source, le tonnage de production de l'usine de Chasse a été souvent supérieur à celui de Givors, la preuve étant qu'au sein de l'Union des Groupements de producteurs de fonte Hématite le quantum de la première était supérieur à celui de la seconde³. La crainte d'être « en retard d'une étape pour l'abaissement nécessaire [des] prix de revient »⁴ pousse les dirigeants des HFC à choisir l'appareil de plus grande capacité. Ce choix repose également sur une estimation du marché futur, au niveau national et européen.

Par conséquent, alors que Michel Freyssenet affirme que la France est en retard dans le domaine de la mécanisation pour son industrie sidérurgique en générale, comme pour ses hauts-fourneaux en particulier⁵, on peut remarquer qu'à Chasse cette préoccupation n'est pas absente. Cependant, le contexte économique et politique dans lequel se déploie le plan de modernisation va avoir un fort impact sur celui-ci ; cela va également en partie modifier ses objectifs.

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 8 janvier 1948.

² Ibidem, conseil d'administration du 7 octobre 1947.

³ ADI, 56J12.

⁴ Ibidem, conseil d'administration du 8 juin 1948.

⁵ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 15-16.

3) La modernisation et le contexte économique et politique

Du second trimestre 1947 à 1956, le contexte dans lequel le plan de modernisation des HFC va être mis en œuvre connaît plusieurs évolutions majeures liées aux transformations économiques et politiques. Les échelles d'études sont multiples. Au niveau régional, il y a la concurrence avec les hauts-fourneaux voisins, ceux de Givors, ainsi que la réorganisation des grandes entreprises sidérurgiques, fait majeur de la période : elle aboutit à la création de la Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire¹ dont les HFC sont des fournisseurs. À l'échelle nationale, le Plan Monnet – après l'« invention » des secteurs de base dont la sidérurgie fait partie² –, ne « trouve son sens, et son efficacité qu'avec le Plan Marshall »³. Enfin, au niveau européen, après le Plan Schuman, la naissance de la CECA a des effets économiques et sociaux qui « ne se résument [...] pas à l'augmentation des échanges »⁴.

De fait, la nomination de Léon Daum comme membre de la Haute autorité de la CECA peut être décrite comme l'arrivée d'un représentant de la sidérurgie française de premier plan au niveau européen⁵. Mais elle devient, à l'échelle locale, un événement capital : elle signifie la nomination à un poste de pouvoir d'un des dirigeants de la Compagnie des Aciéries de la Marine, la principale rivale du réseau d'entreprise auquel appartiennent les HFC.

On peut alors distinguer quatre temps forts dans cette histoire⁶. Le premier a commencé à la fin de la guerre et s'achève en 1948. Il correspond aux projets et discussions à propos de la modernisation et de la réorganisation de la sidérurgie. Le second est la création de la CAFL. Le troisième voit la relance des projets de rapprochement entre les Hauts-Fourneaux de Chasse et ceux de Givors de la part des autorités. Enfin, l'année 1956 marque le début d'une quatrième période pendant laquelle les projets de réorganisation redeviennent essentiellement des enjeux locaux et régionaux dont les dirigeants d'entreprise sont les acteurs principaux. Le personnel des

¹ AN 2012 026 602, Établissements Jacob Holtzer : assemblées et conseils d'administration, convention d'apport du 10 novembre 1953 entre Marine et les Établissements Jacob Holtzer (1953) ; Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne : assemblées générales, détail des apports (1953-1958).

² MARGAIRAZ Michel, « Planification et politiques industrielles ... », op. cit., p. 3.

³ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 589 sqq.

⁴ Ibidem, p. 636 sqq.

⁵ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 990 et MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 651-652.

⁶ Cf. annexe 5.

HFC est spectateur de ces transformations, mais il en subit les conséquences à travers l'évolution des politiques de production de l'entreprise et donc, in fine, de ses conditions de travail.

a) 1946-1948 : des sidérurgistes de la Loire divisés

De 1945 à 1948, les HFC sont donc tout d'abord concernés par la modernisation et la réorganisation de la sidérurgie française. Les projets de modernisation remontent à la guerre. Comme on l'a vu plus haut, Alexis Aron mène ces projets, dans le cadre du CORSID puis de l'OPSID, jusqu'en 1946. Puis, les commissions de modernisation et d'équipement du Plan prennent le relais. Celle de la sidérurgie est constituée le 9 mars 1946. Eugène Roy la préside, mais Alexis Aron en est également membre¹. Néanmoins, avec la disparition de l'OPSID ce dernier n'a plus de moyen d'intervention auprès de ses collègues : c'est ce qui explique d'après Philippe Mioche² la « mise à mort » des projets de rationalisation. Certes, Françoise Berger insiste davantage sur la crainte de l'interventionnisme de l'État pour expliquer les tensions entre le Plan et la Chambre syndicale de la sidérurgie³, mais on suivra plutôt Philippe Mioche qui souligne lui le poids des divisions internes et décisions personnelles, en particulier celle de François de Wendel⁴. Toujours selon lui, les Schneider et de Wendel sont à l'origine des blocages, en refusant notamment les regroupements. Ils sont d'ailleurs soutenus par une partie de la profession⁵. Par la suite, pendant plusieurs années, l'investissement dans deux trains à chaud de laminoirs à large bande occupe les débats : le Nord puis l'Est sont choisis⁶, mais non la sidérurgie du Centre.

À l'échelle régionale, on retrouve des affrontements comparables. On peut citer l'exemple des dirigeants des Aciéries de Firminy parlant de manière acerbe en 1946 d'un « projet qui sous couleur de rationalisation, apparaît en réalité comme un essai d'élimination de Firminy par ses concurrents directs »⁷. En effet, comme à l'échelle nationale pour le train à large bande, le projet d'installation d'un blooming crée des

¹ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 590.

² Ibidem, p. 594.

³ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 721.

⁴ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 601 et p. 608.

⁵ Ibidem, p. 595.

⁶ Ibidem, p. 598 sqq.

⁷ Cité par Monique Luirard dans LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 787.

tensions entre sidérurgistes. Pierre Cholat essaie de le faire installer à Saint-Étienne dès 1945¹, ce qui provoque la réaction hostile des dirigeants des Aciéries de Firminy, comme on vient de le voir, mais aussi celle de Marrel². Cela est bien plus grave car les dirigeants de cette entreprise sont historiquement des alliés de ceux de Saint-Étienne et l'un d'entre eux est administrateur des HFC. En 1948, la dispute n'est toujours pas close : par exemple, les Aciéries de Saint-Étienne souhaitent émettre des réserves auprès de l'Association technique de la sidérurgie quant à l'installation d'un blooming chez Marrel³. Les aciéristes de la Loire sont donc divisés.

À l'échelle locale, la Compagnie des hauts-fourneaux et fonderies de Givors se lance elle aussi dans un plan de modernisation de son outillage. Son programme débute en 1945 et s'achève en 1949⁴. Elle modernise sa fonderie et son atelier d'agglomération des minerais. L'entreprise est rivale de Chasse pour fournir les aciéries Martin de la région. Or le rapport Aron a souhaité dès 1945 le rapprochement entre les deux usines. La commission évoque ensuite l'installation d'un haut-fourneau moderne pour un espace usinier rationalisé entre Givors et Chasse sans préciser la répartition des activités. Sa capacité de production de 500 tonnes/jour équivaut à une consommation de 300 tonnes de coke, ce qui correspond aux caractéristiques du haut-fourneau n° 3 – ce que ne manquent pas de rappeler les administrateurs de Chasse –, cherchant à trouver-là une légitimité à leur programme⁵. Ils cherchent aussi à faire en sorte que la concentration des deux usines se fasse davantage sur le site de Chasse que sur celui de Givors⁶.

La Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt est au cœur des discussions portant sur la modernisation et la réorganisation de la sidérurgie française. Avec Schneider, elle est l'un des deux géants de la région centre. Elle est aussi présente dans diverses régions dont la Lorraine à Homécourt, où elle a fondé depuis longtemps une alliance avec Micheville et Pont-à Mousson⁷ (que l'on appelle « Marmichpont »). L'un de ses principaux dirigeants, Henri Malcor, est membre de la

¹ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 787 et ADL, 117J8, conseils d'administration des 5 septembre et 10 novembre 1945.

² ADL, 117J8, conseil d'administration du 8 février 1946.

³ ADL, 117J8, conseil d'administration du 25 mai 1948.

⁴ ADR, 34J7, rapport du CA à l'AG ordinaire du 2 juin 1949.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 27 avril 1948.

⁶ Ibidem.

⁷ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, *Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges*, op. cit., p. 318-319.

commission de modernisation de la sidérurgie¹ dont il va savoir, d'après Philippe Mioche, « capter l'héritage » pour son entreprise². À l'échelle régionale, Marine est à l'écoute des projets des Aciéries de Saint-Étienne : elle étudie avec eux le projet d'une fusion dès 1946³. Mais elle négocie aussi une entente avec Marrel⁴. Par conséquent, les divisions entre industriels lui conviennent : elle négocie, voire passe des accords avec les uns et les autres, tout en étant épargnée par les débats autour de la modernisation ; mieux, elle est en position d'arbitre. Enfin, au niveau local, elle possède plusieurs administrateurs aux hauts-fourneaux voisins de Givors ; dont Léon Daum, Joseph Roederer et Jacques Laurent⁵. Ce sont ces hauts-fourneaux qui fournissent ses aciéries Martin.

Un dernier élément est à évoquer : il s'agit de la nouvelle place que tend à prendre la sidérurgie de l'Est au niveau des productions sidérurgiques françaises. Après 1945, elle se lance dans la fabrication des aciers spéciaux et entre en concurrence avec la Loire qui s'était spécialisée depuis longtemps dans ce domaine. En 1950 par exemple, cela provoque une baisse de la production d'acier brut qui tombe à 180 500 tonnes en employant pour cela 14 700 ouvriers ; par comparaison, les chiffres étaient de 314 600 tonnes en 1938-39 pour 19 900 ouvriers⁶. Or d'après Monique Luirard, les Lorrains pratiquent un véritable dumping, acceptant des pertes sur la vente des aciers spéciaux en les compensant par celle d'aciers ordinaires qu'ils ont toujours vendu⁷. C'est ce que confirme Philippe Mioche en ajoutant qu'un véritable ultimatum est lancé à la sidérurgie de la Loire : ils ont dix mois, puis à défaut d'accord entre eux, la commission du Plan indique qu'elle renoncera à passer un accord d'autolimitation avec la sidérurgie du Nord ou de l'Est : la sanction est appliquée en décembre 1947⁸. La situation se dégrade donc dans la Loire et à Saint-Étienne en particulier⁹ : la Direction de la sidérurgie note que cette entreprise est en effet plus fragile que ses concurrents, car

¹ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 590.

² Ibidem, p. 609.

³ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 790.

⁴ Ibidem, p. 791.

⁵ Respectivement directeur général, directeur des usines de la Loire et président de Sidelor ; ADR, 34J7 et Les Annales des Mines, <http://www.anales.org/>.

⁶ ADL, 108VT21, cabinet du préfet, situation actuelle de la sidérurgie de la Loire.

⁷ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 786.

⁸ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 44.

⁹ Ibidem, p. 44. Les archives du conseil d'administration des Aciéries stéphanoises parlent d'un « effondrement du chiffre d'affaire » ; ADL, 117J8, conseil d'administration du 14 octobre 1948.

moins spécialisée¹. Ce nouveau contexte va aboutir à la création de la Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire.

b) De 1948 à 1956 : la transformation des rapports de force locaux ...

La période suivante est en effet caractérisée à l'échelle française par « des opérations de regroupement et de restructuration [marquant] les années 1948-1953 »², entraînant la création de Sidelor en 1950 ou de Lorraine-Escout en 1953³. Dans la Loire, il s'agit de la CAFL. Toutefois, sa création passe par une première étape : celle de la naissance de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne, c'est-à-dire de la fusion de l'entreprise dirigée par Théodore Laurent avec celle dont Pierre Cholat est le Président. Deux facteurs principaux expliquent ce rapprochement : l'accroissement de la concurrence de la sidérurgie de l'Est – comme on l'a dit ci-dessus – et le Plan Schuman.

Ces deux éléments conjoncturels majeurs ont été décisifs – de l'aveu même de Pierre Cholat –, pour expliquer le rapprochement entre les Aciéries de Saint-Étienne et celles de la Marine et d'Homécourt. La reprise des pourparlers de rapprochement en 1949 correspond à cette chronologie⁴. Il en témoigne dans les documents de ces entreprises : en 1949, avant même l'annonce du Plan, il déclare que l'enjeu est de « maintenir dans la Loire une fabrication importante de tôles fortes, pour utiliser plus complètement la capacité de production de nos fours Martin et résoudre ainsi les difficultés dont notre équilibre industriel serait menacé par la création des trains Usinor à Denain et Sollac à Hayange »⁵. Or ensuite, il « signale la gravité du plan présenté le 9 mai 1950 par le Gouvernement français [...] il devrait notamment en résulter un abaissement de la protection douanière nécessaire à la sidérurgie des régions frontières pour appuyer ses exportations sur le marché intérieur et celui de l'Union française, la place encore réservée à la sidérurgie du Centre-midi risquerait de se resserrer. Il y a lieu

¹ Ibidem, p. 939-940.

² CARON François et BOUVIER Jean, « Structure des firmes, emprise de l'État », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), Histoire économique..., op. cit., tome IV, volumes 1-2, p. 785.

³ FREYSSENET Michel, La sidérurgie française 1945-1979 ..., op. cit., p. 24-25.

⁴ AN, 2012 026 601.

⁵ ADL, 117J8, conseil d'administration du 4 novembre 1949. Il ne dit pas autre chose au conseil d'administration des HFC : ADI, 56J12, le 2 mars 1950.

de suivre avec attention les discussions ouvertes autour du plan Schuman »¹. Pierre Cholat a donc craint d'abord la concurrence qui se renforce de la sidérurgie Lorraine et du Nord² : on est au début du processus qui l'a amené à accepter la fusion donnant naissance à la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne. Mais il évoque aussi plus tard qu'en « raison de l'orientation de la préparation du Plan Schuman il a été amené à conclure à la fusion » : il fait donc de la création de la CECA l'élément déclenchant³.

Toutefois, ces déclarations laissent croire que c'est avec son acceptation que la fusion a pu avoir lieu. Or l'examen des faits commande d'être plus nuancé. En plus de la conjoncture subie et malgré le soutien des HFC lors de son augmentation de capital en 1948, Marine profite de cette opération pour entrer à son conseil d'administration en la personne de Léon Daum, son directeur général⁴. Ce dernier prépare avec Pierre Cholat la fusion des deux entreprises. Toutefois, comme il est nommé à la Haute Autorité de la CECA, c'est son successeur, Henri Malcor⁵ qui doit en exercer la supervision⁶. Certes les négociations sont courtoises, mais le plan préparé avec soin par Marine prévoit à l'origine le contrôle des Aciéries de Saint-Étienne et des Hauts-fourneaux de Chasse⁷. L'offre n'est pas reprise par Pierre Cholat et les HFC restent ensuite en dehors des négociations⁸. Une clause est même négociée pour eux afin de leur réserver des commandes d'au moins 12 000 tonnes de fonte par an, ce qui est censé représenter leurs fournitures habituelles pour les Aciéries de Saint-Étienne⁹.

La courtoisie n'est cependant que de façade et derrière les formules de politesses pointent les enjeux économiques et de pouvoir. Alors même que les conseils d'administration des deux entreprises sont en train de mettre en place la fusion, une

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 19 juin 1950.

² Allant dans le même sens que nos sources, voir la note d'Albert Bureau du 12 février 1949. Dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 939-940.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 10 septembre 1952. Il y a surtout AN, 2012 026 601, AG extraordinaire du 1^{er} décembre 1952 dans laquelle il est écrit que la création de la CECA a eu un rôle décisif dans le fait que « des pourparlers ont été repris » pour aboutir à la fusion.

⁴ ADL, 117J8, conseils d'administration du 28 juin 1949 pour l'annonce de sa nomination et du 4 novembre 1949 pour son entrée en fonction, après l'augmentation de capital.

⁵ Après Léon Daum et Théodore Laurent, la place « virtuelle » de numéro trois est occupée dès avant la Seconde Guerre mondiale par Henri Malcor selon Philippe Mioche, dans MIOCHE Philippe, « Un tournant dans l'histoire de la sidérurgie : la création de l'Irsid. Compétition et collaboration entre l'État et l'industrie », *Histoire, économie et société*, 8^e année, n° 1, 1989, p. 119-140, p. 131.

⁶ ADL, 117J9, dès le conseil d'administration du 5 décembre 1951 et jusqu'à la fin, Henri Malcor remplace dans un premier temps Léon Daum qui est « empêché ».

⁷ Sur le plan, voir AN, 2012 026 601, « remarques sur Sidecentre » en date du 10 janvier 1952.

⁸ ADL, 117J9, conseil d'administration du 27 août 1952.

⁹ ADL, ibidem et ADI, 56J12, conseil d'administration du 10 septembre 1952.

lettre de Pierre Cholat¹ à Théodore Laurent annotée par ce dernier éclaire d'une lumière crue ces luttes : le premier essaie de négocier ses pouvoirs par délégation du président directeur général, ceux de ses subordonnés ainsi que certains avantages comme le recours à la banque Chalus (banque de la famille de sa femme) pour financer la nouvelle entreprise née de la fusion, ; le second annote de manière lapidaire – « non » plusieurs fois souligné, « sans intérêt », « il n'y a pas de raison », « qui l'a dit ? », « il ne saurait y avoir deux directions dans la Compagnie », etc. – et donne ainsi des consignes officieuses pour limiter le futur rôle de Pierre Cholat. Philippe Mioche a évoqué « les tensions » qui suivent la fusion entre Pierre Cholat et la direction de Marine, mais sa source – Henri Malcor – en rend responsable Pierre Cholat qui « sans l'exprimer ouvertement » rêvait d'une fusion où « il continuait à diriger les Aciéries de Saint-Étienne et tout particulièrement son service commercial »². Or contrairement à ce que dit Henri Malcor, et comme le prouve la lettre à Théodore Laurent, les tensions ne surviennent pas après la fusion, mais sont contemporaines, voire la précèdent³ ; elles ne sont pas du seul fait de Pierre Cholat, mais aussi de ceux qui prennent le contrôle de l'entreprise qu'il a dirigée ; et enfin Pierre Cholat a bien exprimé constamment et clairement ses vœux, ce qu'il a écrit d'ailleurs à plusieurs reprises⁴ : pouvoir continuer à gérer la commercialisation des produits laminés des Aciéries de Saint-Étienne, assurer les mêmes débouchés pour les fontes des HFC. Il s'appuie pour cela sur deux documents dans lesquels ces droits sont bien indiqués : le protocole d'accord du 21 juillet 1952 et la délégation de pouvoirs du 31 décembre 1952⁵. Il est vrai aussi que de son côté Pierre Cholat entre en concurrence avec des filiales de Marine auxquelles il souffle des marchés⁶, ce qui ne peut que mécontenter Henri Malcor, même si lui non plus n'en laisse rien paraître dans ses courriers.

Cette situation est close par la fusion avec les Aciéries de Firminy créant la Compagnie des Forges et Ateliers de la Loire. Comme le prouve la lettre – connue de

¹ AN, 2012 026 601, lettre du 12 décembre 1952.

² MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 45 et p. 942.

³ Cf. par exemple la relecture méthodique du document des pouvoirs de Pierre Cholat par les services juridiques des Aciéries de Saint-Étienne qui repèrent et indiquent les modifications faites par Marine lors de leur « reproduction », AN, 2012 026 601, lettre du 7 novembre 1952.

⁴ ADL, 211J4, pour l'année 1953, plusieurs lettres de Pierre Cholat à Henri Malcor en date du 12 février, 11 et 13 mars, 24 avril, 11 juillet, 5 et 10 août.

⁵ AN 2016 026 601 et ADL, 211J4.

⁶ ADL, 211J4.

Philippe Mioche¹ – d’Henri Malcor à Pierre Cholat qui lui annonce le rapprochement entre Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne et Aciéries de Firminy, ce dernier a été tenu à l’écart des discussions et de plus, ses pouvoirs concernant la commercialisation devront être annulés. Après la fusion², Pierre Cholat voit ses actifs dilués et la plupart des postes d’administrateurs partagés entre les dirigeants de Marine et de Firminy (un seul poste ainsi que la fonction de vice-président lui étant réservés). Ayant perdu ses attributions commerciales, il a cependant demandé confirmation de la position de fournisseur des HFC auprès des Aciéries de Saint-Étienne dans la CAFL³.

L’année 1953 est donc marquée par l’achèvement du processus de concentration dans la Loire avec la création de la CAFL. Cette même année, le projet de rapprochement hauts-fourneaux de Chasse et de Givors ressurgit : à l’été 1953, Albert Denis demande l’établissement d’un rapport technique sur le sujet⁴. Un troisième chapitre s’ouvre donc dans l’histoire des opérations de rationalisation, après les projets de l’après-guerre puis la création de la CAFL. Les ingénieurs des deux usines sont chargés des rapports demandés par la Direction de la sidérurgie⁵. Or en raison des difficultés rencontrées par leur entreprise sœur des Aciéries de Saint-Étienne provoquées par l’accroissement de la concurrence de 1948-1950, Chasse a été appelée à la rescousse : il s’agit d’aider à financer le plan de modernisation des usines de plusieurs dizaines de millions de francs lancé en 1948⁶ ainsi qu’une augmentation de capital⁷. Cependant, les découverts en banque vont correspondre rapidement à cette même augmentation de capital⁸. On sait que cela a provoqué le rapprochement avec Marine, mais en attendant, le programme des HFC est retardé : par exemple, le projet de modernisation du haut-fourneau n° 3 datent de 1948, mais sa reconstruction ne débute qu’en 1953⁹.

L’année précédente, encore accaparés par les conséquences des luttes avec Marine, les dirigeants des HFC s’interrogeaient sur l’utilité d’un tel investissement, ne voyant plus que dans l’importance des sommes déjà engagées la seule raison de mener

¹ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l’État en France des années 1940...*, op. cit., p. 942. Cette lettre non envoyée en date du 8 octobre 1953 se trouve aux ADL, 211J4.

² AN 2012 026 602, AG mixte du 21 décembre 1953.

³ ADL, 211J4, lettre du 5 décembre 1953 à Lucien Lefol.

⁴ ADI, 56J12, conseil d’administration du 9 juillet 1953.

⁵ Ibidem, conseil d’administration du 5 octobre 1953.

⁶ ADL, 117J8, conseil d’administration du 13 mars 1948.

⁷ Ibidem, conseil d’administration du 25 mai 1948.

⁸ Ibidem, conseil d’administration du 14 octobre 1948.

⁹ En 1948, quand on n’est qu’au stade de projet, on espère la mise en route du haut-fourneau n° 3 pour 1950 : ADI, 56J12, conseil d’administration du 27 avril 1948.

le programme à son terme : l'impression d'un non-retour a remplacé l'enthousiasme des débuts¹. Mais avec les nouveaux projets étatiques de 1953, la modernisation de l'usine de Chasse prend un nouveau sens : il s'agit de sauver le site isérois, en justifiant son existence par de meilleures installations que celles du site voisin. L'achèvement du programme s'effectue comme un dernier sursaut, dans un contexte de « crise terrible » de 1954 à 1956 pour reprendre les mots du président des HFC². En 1955, la Direction de la sidérurgie semble renoncer à ses projets. La construction du haut-fourneau moderne a été achevée en 1956 : Chasse a gagné la bataille de la modernisation. Les dirigeants des HFC peuvent alors utiliser l'argument de l'importance de leurs investissements – machine à couler et haut-fourneau moderne en cours de construction – pour essayer d'imposer que la « juxtaposition » se fasse dans l'Isère plutôt que dans le Rhône³.

En 1955, l'idée de juxtaposition laisse place à des projets de rapprochement financier : les dirigeants des deux entreprises acceptent de parler de fusion, ou plutôt d'« interpénétration en capital entre les deux sociétés »⁴. Le président de la Chambre de la sidérurgie, Pierre Ricard, appuie par une lettre ce projet⁵. La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse fait ensuite valoir son programme de modernisation ainsi que le poids de ses filiales pour faire réévaluer son offre : elle est alors rejetée⁶. Les négociations se poursuivent alors au-delà de 1956 : ce quatrième est dernier chapitre est marqué par le retour des acteurs économiques locaux et par l'apparent effacement des acteurs étatiques ou de la Chambre syndicale de la sidérurgie.

c) ... et la domination des Aciéries de la Marine

Les enjeux politiques et économiques de la modernisation technique dépassent largement le sujet du choix de l'outillage et des méthodes productives. Ils dépassent même le cadre local, puisqu'à l'échelle nationale l'État en est un des acteurs. Mais il faut tout d'abord revenir sur l'idée que l'intervention étatique aurait précédé celle des

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 29 mai 1952.

² AN, 2012 026 819, notes prises par André Legendre au cours du conseil d'administration du 26 mars 1956.

³ 56J12, conseil d'administration du 7 avril 1954.

⁴ Ibidem, conseil d'administration du 29 janvier 1955.

⁵ Ibidem, conseil d'administration du 7 avril 1955.

⁶ Ibidem, conseil d'administration du 23 juillet 1955.

acteurs économiques – dont les Aciéries de la Marine – qui ont ensuite le dernier mot, chaque intervention se succédant et étant distincte.

Cette idée a été largement répandue parmi les historiens qui – à propos de la création de la CAFL – citent le rôle historique des Aciéries de la Marine ; cette entreprise s'étant, selon eux, substituée à l'État dans cette mission¹. Plusieurs éléments nous amènent cependant à nuancer cette vision. Tout d'abord parce que la distinction entre dirigeants politiques/administratifs ou économiques n'est pas nette : ce sont parfois les mêmes hommes qui sont présents à la direction d'entreprises comme les Aciéries de la Marine et dans les institutions de l'État. On peut citer les deux exemples de Léon Daum ou d'Henri Malcor² : le premier est membre du CORSID puis de la Haute Autorité et le second est membre de la Commission de modernisation et de l'IRSID. Un second élément concerne les moyens de contrôle ou d'action à distance³ : il n'est en effet pas nécessaire à la Direction de la sidérurgie ou à la Haute Autorité d'agir ou de légiférer quotidiennement pour avoir un impact sur la vie économique du pays, il lui suffit de fixer un cadre légal, puis de laisser faire. On a bien vu que la décision de laisser la concurrence de la sidérurgie de l'Est se déployer et la menace semblable que fait peser l'ouverture du marché commun ont poussé Pierre Cholat à solliciter la fusion de son entreprise avec Marine. L'action de ces décisions se poursuit alors qu'apparemment leurs auteurs n'agissent plus et que Marine a soi-disant pris leur relais. Or à propos de l'« action » des dirigeants de cette dernière, en s'intéressant aux pratiques plus qu'au discours, on peut dire qu'elle consiste également à attendre que le fruit soit mûr pour le cueillir et emporter la décision. C'est d'ailleurs le conseil que donne Henri Malcor à Léon Daum, suite à la demande de Pierre Cholat d'appuyer sa demande d'installation nouvelle de tôles fortes aux Aciéries de Saint-Étienne – un débouché indispensable pour ses fours Martin menacés par la crise – auprès de l'Association technique : « ne pas lui donner ainsi une apparence de corps »⁴. C'est pourquoi, jusqu'au moment de la fusion, les dirigeants de Saint-Étienne espèrent et attendent que Marine les soutiennent alors que Firminy et Marrel ont déjà leur propre

¹ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 43-47. MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, *Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges*, op. cit., p. 51-64. LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 784-792.

² Christian Stoffaës cite Léon Daum et Henri Malcor comme exemple pour parler des dirigeants à qui l'État confie la reconstruction de la sidérurgie après la guerre, dans STOFFAËS Christian, « Le rôle du Corps des Mines dans la politique industrielle française : deux siècles d'action et d'influence », *Annales des Mines - Réalités industrielles* 4/2011, p. 48-67, p. 58.

³ NOIRIEL Gérard, *Introduction à la socio-histoire*, Paris, La Découverte, 121 p., p. 4 et sqq.

⁴ 2012 026 601, courriers d'avril 1949.

blooming¹. Donc si le récit de la rationalisation des Aciéries de la Loire et des Hauts-fourneaux du Rhône peut être présenté en chapitres successifs par commodité, en poursuivant la métaphore livresque, on peut dire aussi qu'il appartient à un même livre, celui qui raconte la modernisation du pays ; une modernisation imposée par des moyens de contrôle à distance peut-être subtils mais constants.

Or la modernisation est aussi portée par des hommes qui ont soutenu cette politique et partagé une même formation : celle de l'école des Mines. Prenons alors les exemples déjà cités d'Alexis Aron² et Albert Denis³ ; ils sont tous deux membres du corps des Mines, le premier est membre de la commission de la sidérurgie avec Henri Malcor et le second Directeur de la sidérurgie au ministère de l'industrie. Théodore Laurent, Léon Daum, les autres dirigeants de Marine, sont eux aussi des ingénieurs des Mines. Il en est de même de Louis Charvet, délégué général de la Chambre syndicale de la sidérurgie de 1948 à 1953, Jules Aubrun président de cette même Chambre de 1945 à 1953, etc. Patrons, représentants de patrons, technocrates, parfois les deux à la fois. Cela témoigne de « la réussite spectaculaire du corps des Mines dans l'industrie », au-delà des institutions de l'État⁴. Il est une institution hors norme qui n'« est pas seulement une addition d'individualités [...] C'est une collectivité dotée d'une identité forte forgée sur la longue durée, qui a exercé un rôle puissant dans l'économie, dans le privé comme dans le public, conseillé les gouvernements, contribué à la pensée économique et sociale de son temps sur les questions de politiques industrielles »⁵.

Ces dirigeants – politiques, économiques, administratifs, syndicaux – partagent une identité et donc des valeurs (on pense à Jacques Revel qui en citant Luc Boltanski rappelle que la constitution d'un groupe – ici celui des « modernisateurs » ou du corps des mines – est inséparable de celle de son identité⁶). On se gardera toutefois de généraliser à l'ensemble du corps ne pouvant l'étudier en entier, mais on en établira des aspects à partir de ce qui est observable à l'échelle des dirigeants des Aciéries de la Marine avec leurs contacts politiques, administratifs ou syndicaux. Tous sont des partisans des « grosses entreprises et des gros équipements » selon Philippe Mioche.

¹ ADL, 117J8, conseil d'administration du 1^{er} octobre 1951.

² BERGER Françoise, « Alexis Aron, ingénieur sidérurgiste. (Nîmes, 24 janvier 1879 – Neuilly-sur-Seine, 29 juillet 1973) », Archives Juives 2011/1, Vol. 44, p. 136-139.

³ Cf. sa biographie dans <http://www.annales.org/>, ainsi que celle des ingénieurs cités à la suite.

⁴ JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise ...*, op. cit., p. 367 sqq.

⁵ STOFFAËS Christian, « Le rôle du Corps des Mines dans la politique industrielle française... », op. cit., p. 48-49.

⁶ REVEL Jacques, « l'institution et le social », LEPETIT Bernard (dir.), *Les formes de l'expérience. Une autre histoire sociale*, Albin Michel, Paris, 2013, 383 p., p. 105.

Cette confiance en la technique et l'importance des équipements industriels est cependant également partagée par un François de Wendel comme par ces « modernisateurs »¹. À l'échelle régionale, on a bien vu que les Acieristes se battent tous pour des installations modernes, et que la modernisation touche aussi les hauts-fourneaux. Par conséquent, la différence se fait moins au niveau du projet qu'au niveau de sa mise en œuvre. Or les dirigeants des Aciéries de la Marine sont des partisans du Plan Monnet (Henri Malcor en a été membre) et de la CECA². Ils participent même à ces institutions. Toutefois, indépendamment des qualités et défauts de chacun, ces positions s'accompagnent d'un sentiment de supériorité partagé. L'une des conséquences est la certitude de détenir la vérité, d'être moderne, à l'avant-garde. Les autres dirigeants de la sidérurgie sont décrits comme des « seigneurs »³ ce qui est une manière de rappeler leur autoritarisme, mais aussi de les désigner comme des hommes du passé. Henri Malcor se refuse, avec une certaine condescendance, à décerner des « cotes d'intelligence » entre les différents patrons qui ont accepté le rapprochement des entreprises de la sidérurgie régionale à des vitesses inégales⁴.

L'acceptation de Pierre Cholat lui permet alors d'obtenir ce premier prix. La version d'Henri Malcor est cependant assez loin de la vérité historique puisque Pierre Cholat a davantage été contraint qu'il n'a adhéré librement à ce projet. On pourrait ainsi multiplier longtemps les exemples de ce genre, mais ce qui nous intéresse est ce qu'ils provoquent parmi leurs confrères : faut-il s'étonner de la violence de leurs réactions ? François de Wendel écrit dans ses mémoires à propos d'Alexis Aron qui vient de lui présenter le projet de rationalisation de l'outil de production lorrain : « C'est à se demander si le directeur de l'Office professionnel de la sidérurgie [...] est un fourbe, un brouillon ou un fou, ou s'il n'essaie pas tout simplement de sauver la situation en se joignant aux chacals qui rêvent de dépecer la vieille maison »⁵. Sa colère vise également Henri Malcor⁶. À l'échelle ligérienne, Vergniaud et Dumuis répondent eux aussi de manière violente aux projets de rationalisation régionaux : le premier déclarant « que si quelqu'un venait lui parler de fusion, il appelait le commissaire de police pour le mettre

¹ Citations de MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 606.

² Pour la CECA, cela est reconnu par Henri Malcor dans MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 190. Françoise Berger l'indique pour Théodore Laurent dans BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit., p. 964.

³ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 190.

⁴ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 58.

⁵ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 601.

⁶ Ibidem, p.606-607 et note p. 1125.

à la porte » et le second qu'il « préférerait " crever " tout seul que prospérer dans le cadre d'une fusion »¹.

Bien sûr, Henri Malcor ne nie pas la violence de ces réactions. Au contraire, il les attribue à des facteurs générationnels : Louis Vergniaud – président délégué de Jacob Holtzer – et Charles Dumuis – président des Aciéries de Firminy – sont des hommes du passé. Heureusement pour Henri Malcor, des causes naturelles vont l'en débarrasser : le décès du premier en 1952 et la mise en retraite du second la même année. Cette naturalisation des événements est évoquée aussi pour le rapprochement avec Saint-Étienne : « et puis un beau jour Pierre Cholat a dit oui. Peut-être sa famille l'y a-t-il poussé, je n'en sais rien. Bref, un beau jour il a dit qu'il était d'accord »². Est-elle une conséquence du fait que tout témoignage est un récit qui « s'inspire toujours, au moins pour une part, du souci de donner sens »³. Cela est possible, mais pas en totalité car d'une certaine manière Henri Malcor contribue bien souvent à réécrire une histoire qui lui convient. Des éléments de langage trahissent pourtant une réalité qui n'a rien de naturelle : qu'il s'agisse de la « cour » faite par Marine à Pierre Cholat ou à Francou chez Marrel⁴, au pouvoir de séduction de Léon Daum – un homme « courtois »⁵ – sur les dirigeants stéphanois, la métaphore sexuelle exprime un rapport social de domination fondé sur un principe de division fondamental entre le masculin actif et le féminin passif⁶.

Cette version de l'histoire concerne en particulier les entreprises convoitées par les Aciéries de la Marine. Henri Malcor explique par exemple que Pierre Cholat refuse le rapprochement, et cela d'autant plus après la création de la CAFL car Chasse reste son seul « fief »⁷. Mais surtout, ce commentaire ne correspond pas aux sources déjà étudiées : encore plus que le discours, ce sont les pratiques qui invalident les thèses d'Henri Malcor. Ainsi, en ce qui concerne les Aciéries de Saint-Étienne, Pierre Cholat a soutenu un plan de rationalisation dont il a longtemps pensé tirer profit ; puis il a accepté l'entrée de Léon Daum à son CA toujours en espérant son soutien ; enfin,

¹ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., respectivement p. 58 et p. 51.

² Ibidem, p. 58.

³ BOURDIEU Pierre, « L'illusion biographique », op. cit., p. 69.

⁴ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 57 et p. 60.

⁵ Ibidem, p. 58.

⁶ BOURDIEU Pierre, La domination masculine, Editions du Seuil, Paris, 2002, 182 p., p. 37.

⁷ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 62. On verra dans le chapitre suivant les raisons de cette position.

jusqu'au bout, il a espéré une « association » qui aurait été un « mariage » et non une absorption entre les deux entreprises, conformément aux engagements écrits et oraux des dirigeants de Marine¹. Il est certes évident que Pierre Cholat essaie de conserver des marges de manœuvres alors qu'il est avec le temps de plus en plus contraint à ces rapprochements. Toutefois, même après la création de la CAFL, Pierre Cholat et les dirigeants des HFC discutent les offres des hauts-fourneaux de Givors et ce sont les dirigeants de cette dernière entreprise qui rejettent les propositions de Chasse en 1955².

La version de l'histoire d'Henri Malcor s'explique par la volonté de faire endosser par d'autres la responsabilité des échecs : si on prend à nouveau l'exemple du non-rapprochement Chasse-Givors, on peut rappeler que plusieurs administrateurs de cette dernière entreprise sont aussi des dirigeants de Marine ; dont Henri Malcor lui-même, administrateur de l'entreprise de 1953 à 1954, puis au nom de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne à partir de cette date³. Ce sont donc eux qui ne donnent pas suite aux propositions de rapprochement faites par les dirigeants des HFC.

Enfin, cette version s'appuie sur l'idée largement partagée selon laquelle les dirigeants des entreprises familiales sont égoïstes, individualistes, inefficaces. Henri Malcor reprend et contribue à diffuser cette antienne que l'on retrouve ailleurs. Selon le ministère de l'industrie, ces patrons s'enfermeraient dans « un isolement exclusif »⁴, ou encore « refusent toujours énergiquement de se dessaisir de leur autorité »⁵. Pierre Cholat refusant même « farouchement de se plier à aucune réglementation »⁶. On peut encore citer des études de la préfecture qui en font une des causes de la crise de la sidérurgie de la Loire en 1950⁷. Même certains scientifiques l'ont par le passé repris : Michel Freyssenet et Catherine Omnès voient là un des facteurs du retard de la sidérurgie française face aux sidérurgies européennes⁸. On ne peut plus aujourd'hui reproduire ces discours datés et remis en cause par les historiens à partir des années 1990 : Jean Claude Daumas rappelle que le capitalisme familial a eu longtemps

¹ ADL, 211J4, lettre de Pierre Cholat à Henri Malcor du 11 juillet 1953.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 29 janvier.

³ ADR, 34J7.

⁴ LUIRARD Monique, *La région stéphanoise ...*, op. cit., p. 789.

⁵ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 939-940, « Note pour la Direction de la sidérurgie » d'Albert Bureau qui est un ingénieur des mines.

⁶ Ibidem.

⁷ ADL, 108VT21, aide-mémoire du 24 juillet 1950.

⁸ FREYSSNET Michel et OMNES Catherine, *La crise de la sidérurgie française*, op. cit., p. 33, p. 34 et p. 43.

mauvaise réputation : cela s'explique « notamment par une vulgate qui puisait ses sources outre Atlantique [...] et chez les technocrates modernisateurs de l'après-guerre »¹.

Pour conclure, on peut donc dire que le programme de modernisation lancé par la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est le plus important de l'histoire de l'entreprise depuis la Première Guerre mondiale. À l'interrogation qui porte tout d'abord sur la modernisation des installations productives et le progrès supposé et attendu, il est possible de répondre qu'elle s'accompagne d'une rationalisation des moyens de productions. Or ce terme comporte lui aussi sa part d'ambiguïté : la rationalisation implique à la fois une approche rationnelle, donc raisonnée et de ce fait censée être juste au sens moral du terme ; mais aussi une meilleure utilisation au sens d'un rationnement des moyens de production, c'est-à-dire au plus juste – au sens de limité –, de ceux-ci. Ainsi, on a vu que la rationalisation recherche la baisse de l'effectif productif. Pour cela, on a besoin d'améliorer la productivité ; cette dernière étant « l'objectif économique ultime » du processus selon Alain Dewerpe². On cherche alors à résister à la concurrence dans le cas des HFC. La question des conséquences sur le travail et les qualifications sera examinée plus loin, mais on peut déjà dire que la rationalisation implique le départ d'une partie non négligeable du personnel de l'entreprise, ainsi que l'adaptation – plus ou moins à négocier – de ceux qui peuvent rester. Ensuite, à propos du retard technique supposé de la sidérurgie française, on notera que le plan de modernisation des hauts-fourneaux de Chasse est de première ampleur, du moins à l'échelle régionale. Certes le rapiéçage existe dans certaines parties de l'usine, mais davantage par manque de moyens de financement que par absence de volonté ou par négligence. Ici comme ailleurs en France, la restructuration de l'appareil productif de la sidérurgie a donc été précoce ; plus pour ce secteur que dans bien d'autres industries selon Philippe Mioche³. Ce plan de modernisation a en outre sa propre cohérence puisqu'il suit les recommandations de la commission de modernisation de la sidérurgie.

Dans ce contexte, la mise en place du programme de modernisation de Chasse va prendre différentes significations pour l'entreprise : d'indispensable en 1945 en raison d'installations vétustes, il devient nécessaire dans un contexte de concurrence

¹ DAUMAS Jean-Claude, « Les dirigeants des entreprises familiales en France, 1970-2010 », Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2012/2, n° 114, p. 33-51, p. 33.

² DEWERPE Alain, *Le monde du travail en France...*, op. cit., p. 140.

³ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 69.

avec les hauts-fourneaux voisins, puis un temps ralenti par le soutien des HFC à leur entreprise sœur des Aciéries de Saint-Étienne, il fini par être vital dans le cadre d'un nouveau projet de rapprochement avec Givors. Cependant, avec la mise en place de ce programme, on peut aussi dire que le travail et les conditions de travail vont être transformés, concernant ainsi directement les travailleurs.

II) Le personnel face à la modernisation et la relance de la production

Les deux éléments qui expliquent l'évolution des postes de travail, du travail lui-même et des conditions dans lesquelles il s'effectue sont la modernisation et les rythmes des productions.

Dans un premier temps, on peut partir de la description du travail afin de repérer les postes et indiquer les métiers dans une usine sidérurgique. Comme dans le reste de l'industrie, ces derniers sont désormais nombreux, mais malgré l'inflation des nomenclatures¹, il arrive qu'un même nom désigne des postes très différents : c'est donc en étudiant ces derniers que l'on peut arriver à les distinguer. Il faut aussi veiller aux anciens noms comme celui de fondeur qui ont été conservés à travers le temps, mais qui ne désignent plus les mêmes réalités au niveau du travail². Les recherches de Michel Freyssenet sur les métiers de la sidérurgie peuvent nous servir d'étalonnage³. On s'intéressera également aux qualifications, à la position dans la classification, aux trajectoires professionnelles, ce que l'on peut ensuite croiser pour reconstituer l'identité des travailleurs. Enfin, à partir de l'étude du travail dans les ateliers, l'objectif est de définir les postes et les hiérarchies⁴.

Puis dans un second temps, il est possible de voir comment la modernisation des installations et l'intensification des productions ont pu transformer les postes de travail et les conditions de travail dans l'usine des HFC. À la même époque, une autre étude de

¹ LEQUIN Yves, « Le métier », dans NORA Pierre (dir.), *Les Lieux de mémoire*, vol. 3, Quarto Gallimard, Paris, 1997, 1720 p., p. 3351-3384, p. 3363-3365.

² Ibidem, p. 3377.

³ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979*, ..., op. cit.

⁴ SCHWEITZER Sylvie, « Industrialisation, hiérarchies au travail et hiérarchies sociales au vingtième siècle », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n°54, avril-juin 1997, p. 103-115, p. 112.

Michel Freyssenet sur le personnel de la Sollac permet d'effectuer à nouveau des comparaisons¹.

Or de manière plus générale, les Trente Glorieuses peuvent être vues comme une période où le travail et les conditions de travail allaient être améliorés. Jean Fourastié a souhaité faire partager ce point de vue optimiste :

« les métiers tertiaires sont en effet dans leur ensemble moins exigeants en force physique que les autres, plus éloignés de la dureté des volumes, des poids, des températures, des climats. [...] »

Les observateurs n'ont pas de mal à discerner dans le tertiaire actuel des ensembles entiers de travaux aussi répétitifs et parcellaires que dans le secondaire ; en effet, les bureaux mêmes sont envahis par la mécanisation et la production en grande série, tandis qu'inversement les machines industrielles deviennent de plus en plus aisées à conduire avec une faible force corporelle, mais avec une souple précision. Il y a donc un double mouvement : le premier est la rapide extension des emplois du tertiaire, le second est la tendance à la « tertiarisation » des emplois primaires et secondaires eux-mêmes. Beaucoup d'ateliers ressemblent de plus en plus à des bureaux ; des bureaux à des ateliers. L'agriculteur lui-même, de plus en plus souvent, enfermé dans la cabine close de ses tracteurs, ni est plus soumis à la pluie et au froid, [...]. Il n'y dépense plus qu'une faible force corporelle, et n'y entend plus chanter les oiseaux, mais écoute France musique, France culture, ...ou les glapissements courants des radios populaires².

On a cependant du mal à imaginer comment il est possible de conduire un tracteur, avec le bruit du moteur, et d'écouter de la musique classique, à moins d'être précisément quelqu'un qui n'en a jamais conduit un. On se contentera de confronter cette vision « optimiste »³ du travail pendant les Trente Glorieuses avec ce qu'en dit Xavier Vigna : « au regard de ces réalités ouvrières, il y a quelque obscénité à célébrer la période dite des " Trente Glorieuses ", sans jamais envisager ses revers, ni penser à ces soutiers qui furent aussi ses victimes »⁴. Sans tomber dans le misérabilisme, il conviendra donc d'envisager les conditions de travail dans l'usine dans ce qu'elles ont de plus dur, mais aussi parfois de positif.

¹ FREYSSENET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales... », op. cit..

² FOURASTIÉ Jean, Les Trente Glorieuses, Coll. Pluriel, Fayard, Paris, 2011, 288 p., p. 82-83.

³ BOULAT Régis, « Jean Fourastié, apôtre de la productivité », dans BONNEUIL Christophe, PESSIS Céline, TOPÇU Sezin (dir.), Une autre histoire des « Trente Glorieuses », op. cit., p.81-98.

⁴ VIGNA Xavier, Histoire des ouvriers en France..., op. cit. p.208.

1) Des postes de travail divers

L'usine de Chasse peut être considérée comme intégrée puisqu'elle possède plusieurs étapes autres que la production de fonte qu'elle « intègre » dans un processus de fabrication allant de la préparation des matières premières, à la création de pièces dans une fonderie de deuxième fusion, en passant par la production de fonte dans les hauts-fourneaux. Des produits dérivés sont également fabriqués et vendus. On peut présenter les postes de travail de chacune des usines – celle des hauts fourneaux, celle de la fonderie de deuxième fusion –, puis les autres postes de travail des ateliers et services qui se trouvent dans l'espace usinier. Un état du personnel pour l'année 1954 a été réalisé.

Cette étude des postes de travail a été menée à partir du fichier mécanographique de l'entreprise¹. La source est plus complète en informations – mais non en nombre d'individus – que la liste des prud'hommes de 1954² avec laquelle elle peut être croisée. Avec le fichier, mécanographique constitué à partir de l'année 1953, non seulement l'évolution de la carrière est inscrite, mais on gagne en précision et en exactitude. Les fiches sont elles-mêmes de mieux en mieux renseignées : c'est pourquoi à partir de 1960 on pourra relier systématiquement chaque personnel à sa place dans la classification et à son métier ; mais pas avant. Cela témoigne des progrès dans les moyens de gestions du personnel, mais aussi – en raison du déploiement même de ces nouveaux moyens –, sans doute aussi d'un souci plus grand qui découle de la rationalisation du travail dans l'usine.

a) Les hauts-fourneaux, *cœur de l'usine*

Le cœur de l'usine des HFC est formé par les trois hauts-fourneaux. Les différentes étapes de leur fonctionnement permettent de repérer les postes de travail ainsi que différents métiers³. Pour charger les hauts-fourneaux, le coke, le fondant, les

¹ AMC, fichier mécanographique, avec comme complément les documents suivants : listes des prud'hommes et cahiers du personnel français et étranger.

² Cette liste a été constituée le 5 avril 1954, source AMC.

³ AMC, fichier mécanographique. De plus, les témoignages des anciens ouvriers a permis d'éclairer ce sujet, en particulier ceux de Jean Montoya et surtout ceux de Gérard Pastorino et de Mohamed Safer qui

minerais, les ferrailles sont acheminés vers chaque gueulard par un monte-charge. Les wagonnets sont conduits par des chargeurs. Ils passent d'abord sous des trémies pour être remplis de coke, de minerais etc. Les charges sont ensuite pesées par des machinistes avant leur envoi dans chaque haut-fourneau, afin de respecter la composition du lit de fusion. Puis, les wagonnets sont montés et vidés au dessus du gueulard.

Le travail de chargement terminé, le fonctionnement des hauts-fourneaux est assuré par des appareilleurs appelés surveillants et gaziers et par des machinistes. Les surveillants doivent faire entrer l'air des cowpers à température constante à l'intérieur des hauts fourneaux. Cet air – préchauffé dans les cowpers et injecté sous pression – forme un vent chaud qui facilite la fusion et permet de la contrôler. Le gazier est chargé de la récupération des gaz des hauts-fourneaux. Ces gaz sont en partie brûlés pour fournir de l'énergie, en partie récupérés pour être épurés et envoyés aux cowpers pour les chauffer. Enfin, des machinistes contrôlent la pression et la température pendant toute l'opération de fusion. Celle-ci est complexe et il convient donc de la surveiller constamment, notamment pour éviter de graves accidents.

Il faut ensuite effectuer les coulées de fonte et de laitier : elles se font toutes les quatre heures. Les fondeurs pratiquent la coulée en perçant à deux reprises à la base du haut-fourneau, une fois pour évacuer le laitier et une seconde pour la fonte. Cette dernière est évacuée à travers le hall de coulée¹ vers la machine à coulée grâce à laquelle elle est moulée en lingots². Les machinistes font monter les lingotières qui sont refroidies avec de l'eau. Puis, lorsqu'elles arrivent en bout de la chaîne, leur contenu tombe automatiquement et se brise en trois gueusets d'environ quinze kilogrammes chacun. Ceux-ci sont ensuite évacués vers le parc à fonte par les pontonniers et par le personnel chargé de la manutention de l'usine.

En faisant un état du personnel de l'usine³ et des hauts-fourneaux en avril 1954, on précède la mise en route du haut-fourneau moderne. À cette époque, la marche à deux hauts-fourneaux a été stoppée depuis avril 1953⁴. Le haut-fourneau n° 3 est en réfection pour sa modernisation, le n° 1 est à l'arrêt et seul le n° 2 reste en fonctionnement.

ont travaillé au haut fourneau. Ce dernier a même été fondeur et contremaître. Le court métrage « L'enfer des hommes » conservé en mairie de Chasse-sur-Rhône nous montre également des ouvriers au travail.

¹ Cf. document 3.

² Cf. document 2.

³ Cf. annexe 2.

⁴ ADI, 56J22, rapport du conseil d'administration à l'AG ordinaire du 12 février 1955.

On peut remarquer la présence d'un encadrement qualifié composé de plusieurs ingénieurs qui commandent à des contremaîtres et des chefs d'équipe. La complexité de la marche d'un haut-fourneau, la taille de l'installation et sa dangerosité expliquent cela. Mais si ces derniers sont nombreux, c'est aussi parce que l'installation fonctionne en continue, par trois postes de huit heures chacun : il en est de même pour la briqueterie cimenterie et la centrale. Il faut donc pour chaque équipe un contremaître qui peut être secondé d'un chef d'équipe : on a pour chaque appareil huit agents de maîtrise car trois équipes se relaient la journée quand la quatrième est mise au repos¹. Le contremaître gère l'ensemble de l'atelier, quand le chef d'équipe s'occupe des appareillages et du travail dans le hall de coulée ; du moins dans ce dernier cas, jusqu'à ce que la machine à coulée n'ait pas rendu cette tâche de surveillance inutile. Une seconde raison vient du fait que l'on a conservé ces personnels alors que la marche à deux hauts-fourneaux est achevée, mais que l'on espère la reprendre les mois suivants. Or il est impossible de renvoyer puis de rebaucher des personnels aussi qualifié entre deux périodes de marche à deux fourneaux. Assurément, le manque de flexibilité représente un coût pour l'entreprise. Inversement, cette période de moindre presse allège le travail ouvrier. On aurait cependant tort de penser qu'ils en sont satisfaits car plusieurs d'entre eux espèrent au contraire les heures supplémentaires, certains n'hésitent pas à doubler leur poste².

D'une manière générale, l'organisation du travail et les postes de travail dans les hauts-fourneaux sont assez proches de ceux décrits par Michel Freyssenet :

Par poste de huit heures, il faut un contremaître de poste, un chef fondeur pour un à trois hauts fourneaux et une équipe par haut fourneau. L'équipe est formée d'un premier fondeur, «le seigneur», c'est un professionnel, un deuxième fondeur et un troisième fondeur, classés à cette époque Ouvrier Spécialisé (O.S.), et un à deux dégrasseurs classés manœuvres. Par ailleurs, il y a des travailleurs dont l'activité concerne généralement plusieurs hauts fourneaux et qui sont placés sous l'autorité du chef fondeur : ce sont les gaziers qui assurent le débit et la température du vent dans les tuyères, les surveillants des eaux de refroidissement des hauts fourneaux, les pontonniers, etc³.

Toutefois, on constate dans ce texte que le nombre d'agents de maîtrise est un peu plus faible qu'à Chasse, mais on a vu qu'aux HFC cette situation était transitoire

¹ Témoignage de Mohamed Safer le 22/04/2000.

² Témoignage de Mohamed Safer le 22/04/2000. On a aussi cela dans COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien...*, op. cit., p. 27. Mais cela est si banal que plusieurs témoins l'ont évoqué.

³ FREYSSNET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979, ...*, op. cit., p. 10.

entre deux périodes de marche différentes. En revanche, les postes et la position dans la classification se ressemblent, même si la nomenclature fournie par Michel Freyssenet est moins détaillée.

À Chasse, les ouvriers sont en nombre et en proportion inégale selon leur position dans la classification. Les ouvriers professionnels au nombre de vingt-cinq représentent 18,4 % des salariés des hauts-fourneaux. Les métiers de chargeur, fondeur, appareilleur et machiniste peuvent s'apprendre sur le tas¹. C'est d'ailleurs ce qu'a fait Mohamed Safer² qui – en débutant comme manœuvre en 1947 – a gravi tous les échelons qui l'ont amené au poste de contremaître en 1963³. Aucune qualification n'a été trouvée sur un document du personnel, ni aucun stagiaire n'a été recruté démontrant que la formation à cet atelier se fait principalement sur place. Il arrive même qu'un agent de maîtrise débute dans cet atelier sans avoir aucune expérience en cette activité : c'est le cas de Jean-Baptiste Pastorino qui travaille aux mines de Bou Amrane jusqu'en juillet 1956, puis qui devient contremaître des hauts-fourneaux à partir du 1^{er} août⁴. Pour les ouvriers, ces pratiques d'apprentissages par d'autres salariés existent déjà – comme on l'a vu – pendant la Seconde Guerre mondiale⁵. Elles touchent encore à cette époque d'autres ateliers : Georges Charrier a appris son métier d'ajusteur au côté de Charles Jounay⁶. Les ouvriers professionnels collaborent donc avec les ouvriers spécialisés qui sont des « aides », mais ils leurs apprennent aussi le métier. Les manœuvres apportent une aide dans les travaux de force plus qu'un savoir-faire.

Manœuvres et ouvriers spécialisés sont de manière incontestable les plus nombreux : 101, soit 74,3 % des effectifs. Les manœuvres sont appelés « manœuvres de force » dans la nomenclature de l'usine, ce qui laisse présager de leur usage. On peut regrouper de deux manières les activités des OS : soit ils « aident » des ouvriers professionnels fondeurs ou machinistes, soit ils actionnent eux même des machines (ponts, charriots). Comme les manœuvre, ce sont de simples exécutants, mais ils peuvent recevoir une formation.

Il existe donc une hiérarchie entre les différents ouvriers que conforte leur position dans la classification. Toutefois, cette position dépend de la place que leur

¹ Michel Freyssenet ne décrit pas autre chose à propos de l'apprentissage du métier de lamineur dans FREYSSNET Michel, « Division du travail, ... », op. cit., p. 2 sqq.

² Témoignage de Mohamed Safer le 22/04/2000.

³ Ibidem et AMC, fichier mécanographique.

⁴ fichier mécanographique.

⁵ ADR, 130W, 1773.

⁶ Témoignage écrit de Georges Charrier.

attribue l'entreprise, selon sa propre politique – on parlerait aujourd'hui de gestion des ressources humaines – et non en suivant une échelle de qualifications professionnelles à partir de diplômes¹. En outre, il n'y a pas non plus aux HFC de hiérarchie entre le premier fondateur et les autres, comme le signale Michel Freyssenet : le poste est pris à tour de rôle, ce qui permet de se partager de manière équitable la prime². On peut ajouter que c'est une manière, non dite, de se partager le risque inhérent à ce poste exposé aux éclaboussures de la fonte en fusion, au moment de la percée.

L'absence de personnels féminins et l'immigration sont après la formation « sur le tas » les autres caractéristiques du recrutement de cet atelier. Le nombre et la proportion d'étrangers est élevée : soixante-cinq individus si on ajoute les algériens, soit 47,8 % de l'effectif de l'atelier. Leur présence se retrouve davantage chez les manœuvres – où ils sont 65,3 % de l'effectif – et chez les OS – 51,9 % – que chez les ouvriers professionnels où ils ne sont « que » 28 %. De loin, leur présence dans cet atelier est en proportion la plus élevée de l'usine (la moyenne est de 26,4 %). Et encore, on ne tient pas compte des travailleurs nés à l'étranger et naturalisés : on passe alors de 47,8 à 55,9 % des personnels de cet atelier concernés par la migration.

Il pourrait paraître paradoxal de trouver dans un atelier aussi symbolique de cette usine une proportion élevée de travailleurs étrangers et/ou immigrés, mais ce sont aussi des postes très exposés physiquement et sans que la qualification ne repose sur une formation scolaire, mais sur l'apprentissage dans l'usine. On relèvera la proportion très élevée de travailleurs algériens : vingt-sept des cinquante-trois présents à Chasse, soit 50,9 % de ce groupe. Deux Algériens sont OP, mais treize sont manœuvres et douze OS : dans l'atelier le plus exposé, on retrouve donc en forte proportion ces travailleurs parmi ceux qui occupent souvent les positions les plus basses dans la hiérarchie de la classification.

Les agents de maîtrise sont en revanche tous de nationalité française, même si l'un d'entre eux est d'origine grecque. Il est la preuve qu'après des années de labeur³ il est tout de même possible de s'élever dans la hiérarchie de l'usine : car si dès le XIXe

¹ ADI, 56J57, règlement d'atelier du 1^{er} septembre 1950, 5^e article : « La qualification professionnelle valable à l'intérieur de l'établissement est attribuée à la suite de la période d'essai. [...] La classification est fonction de l'emploi effectivement occupé à l'intérieur de l'établissement quelle que soit en réalité la capacité professionnelle de l'ouvrier ou de l'employé ».

² Témoignage de Mohamed Safer le 22/04/2000.

³ Michel Zancarini-Fournel retrouve également cela pour les agents de maîtrise de Casino dont une grande partie de la carrière se fait dans l'entreprise : ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », op. cit., p. 63.

siècle l'État a par exemple tenté de créer la formation de contremaître, elle reste longtemps faite par promotion interne, dans l'usine, même pour des travailleurs dont le niveau scolaire est très faible¹. Pourtant, il est aussi le seul représentant parmi les dizaines de salariés grecs ou arméniens arrivés pendant les années 1920-1930 et qui ont travaillé dans l'usine. On ne peut donc pas tout à fait dire pour tous les travailleurs étrangers comme le témoin de Marie-Hélène Comte et de Nathalie Gonod à propos des Arméniens : « [ils] n'étaient jamais des chefs, même pas contremaîtres, même s'ils en avaient la capacité »². Cet adage a quelques exceptions. Cependant, leur mobilité professionnelle ascendante est principalement stoppée au niveau d'ouvrier professionnel quand on se situe à l'échelle de cet atelier : mais c'est certainement moins dû à leurs origines qu'à la nécessité de recruter des personnels dont la maîtrise du français est importante, puisque la paperasserie prend de plus en plus de place à ce poste. Pour l'instant en 1954, aucun Algérien ne fait partie des personnels de maîtrise. Cela est révélateur de leur recrutement récent ; mais lorsqu'après une longue carrière Mohamed Safer devient contremaître en 1963, c'est aussi parce qu'il sait écrire comme le prouvent le fait qu'il rédige le courrier de ses camarades et l'importance qu'il attache à son passage dans une école où on lui a enseigné le français³. D'une manière plus générale, pour Sylvie Schweitzer, le passage du contremaître à l'agent de maîtrise est révélateur d'une mutation de la fonction qui va accentuer l'importance prise dans la formation par le français et la culture générale⁴.

En tenant compte des efforts physiques à fournir et de la dangerosité de cet atelier, on pourrait également attendre que la répartition selon les postes de travail tienne compte de l'âge : aux plus jeunes certaines tâches demandant des efforts musculaires importants ou de la résistance à la chaleur. Les résultats obtenus sont à l'inverse de ce qui était attendu : la moyenne d'âge⁵ des manœuvres est de 41,3 ans, celle des OS de 37,9 et celle des OP de 37,4. Ces moyennes sont relativement élevées. Les écarts sont significatifs sans être si importants que cela : une amplitude de 3,9 années (ce qui exprimé en mois après la décimale en ajouterait presque onze). Mais

¹ VANDECASTEELE Sylvie, « Comment peut-on être contremaître », dans LEQUIN Yves et VANDECASTEELE Sylvie, *L'usine et le bureau*, op. cit., p. 97 et sqq.

² COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien...*, op. cit., p. 27.

³ Témoignage de Mohamed Safer 22/04/2000.

⁴ VANDECASTEELE Sylvie, « Comment peut-on être contremaître », dans LEQUIN Yves et VANDECASTEELE Sylvie, *L'usine et le bureau*, op. cit., p. 104-105.

⁵ Pour cette simple estimation a été tenu compte de l'âge du salarié au 5 avril 1954 sans compter les mois afin de simplifier le calcul.

surtout, alors que l'on pouvait attendre que les manœuvres soient les plus jeunes, c'est l'inverse que l'on constate : cinq d'entre eux ont plus de 60 ans, pour un seul OS et aucun OP. Il faut donc chercher ailleurs que dans la force physique seule les motifs de leur recrutement. En effet, lorsque que l'on observe leur première année d'entrée dans l'usine, d'autres logiques apparaissent :

Tableau 7 : *Période d'entrée des ouvriers des hauts-fourneaux* présents en 1954, en fonction de leur position dans la classification, exprimée en proportion de chaque classe¹

Classification	Entrés avant 1939	Entrés de 1939 à mai 1945	Entrés au moment de juin 1945 à juin 1947	Entrés après le second semestre 1947
Ouvriers professionnels	40 %	4 %	12 %	44 %
Ouvriers spécialisés	21,2 %	1,9 %	9,6 %	67,3 %
Manœuvres	16,3 %	4,1 %	28,6 %	51 %

Les ouvriers professionnels sont des trois groupes celui qui est le plus entré avant guerre à 40 %. Cela traduit la volonté des dirigeants de l'usine de fixer cette main d'œuvre et dans une certaine mesure la réussite de cette opération. En revanche, les manœuvres et les OS sont surtout arrivés après la guerre. On repère cependant une différence entre ces deux groupes : les manœuvres sont davantage recrutés au moment de la reconstruction que les OS (28,6 % contre 9,6 %). La reconstruction et la relance de l'usine ont donc davantage reposé sur eux, puis la modernisation produisant ses premiers effets avec la mise en route de la machine à couler, le recrutement d'OS supplante en partie celui des manœuvres. Or comme ces derniers sont globalement arrivés après 1945 – comme les OS –, on doit donc constater qu'on les recrute à tout âge, parfois à plus de 50 ans. C'est le cas d'Abel De Jesus recruté en décembre 1945 à 53 ans ou de Mohamed Bada recruté en juillet 1950 à 51 ans. En revanche, les OS sont recrutés en moyenne à un plus jeune âge. Il a donc bien une logique de recrutement : à de nouveaux postes, des hommes plus jeunes. En l'absence d'éléments probants, on en est réduit à faire des suppositions : est-ce dû à une meilleure acceptation des machines par les plus jeunes, et/ou à une volonté de contourner l'opposition des plus anciens, et/ou au désir de conserver le plus longtemps possible pour les rentabiliser des personnel formés, et/ou à un peu de tout cela ?

¹ AMC, fichier mécanographique du personnel.

b) La fonderie et la briqueterie cimenterie

Dans l'imaginaire collectif des Français, les hauts-fourneaux ont occupé une place de premier plan d'après Philippe Mioche¹. En revanche, c'est beaucoup moins le cas des fonderies. D'ailleurs, même les historiens se sont bien peu intéressés à elles d'après Bruno Prati².

Pourtant, après les trois hauts-fourneaux, la fonderie de Chasse est une véritable usine dans l'usine des HFC. Quand on regarde la fonderie encore aujourd'hui, on est encore frappé par la taille de ses bâtiments : c'était déjà 10 500 m² en 1950³. Certes, c'est moins impressionnant que les hauts-fourneaux dont les cheminées de 30 mètres de hauteurs se détachent dans le paysage, mais elle comporte plusieurs ateliers : celui de menuiserie – appelé également modelage – où sont fabriqués les moules et les modèles de fonderie, les ateliers de fonderie proprement dits avec leurs quatre cubilots⁴, celui d'ébarbage où on élimine les défauts des pièces démoulées, celui d'usinage où on les retravaille. Elle possède en outre ses propres bureaux et son propre pointeau.

Avec 172 travailleurs, elle représente près du quart des fiches du personnel dans le fichier mécanographique en avril 1954⁵. Les ouvriers sont 143, soit 83,1 % : une proportion élevée, mais plus faible que dans l'atelier précédent. En effet, en plus de ces derniers et des agents de maîtrise, on a aussi des employés et techniciens : des catégories de personnel que l'on ne trouve pas aux hauts-fourneaux.

La première étape de production est à l'atelier de menuiserie. Les modeleurs, appelés aussi menuisiers modeleurs, créent des modèles en bois qui servent à la fabrication des moules. Ce travail peut être effectué à l'aide de plans ou, sans plans, lorsqu'il s'agit de reproduire une pièce à l'identique. C'est donc un travail très soigné qui demande une grande dextérité, car certaines pièces sculptées s'apparentent à de véritables œuvres d'art⁶. C'est un travail manuel mais, pour fabriquer quelques modèles de plus grande dimension, il faut utiliser des machines : une scie à ruban, une machine à tarauder, une machine à percer, une raboteuse⁷. Les menuisiers sont presque tous des

¹ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État ...*, op. cit., p. 862-863.

² PRATI Bruno, *La Fonte Ardennaise et ses marchés...*, op. cit., p. 15-17.

³ ADI, 56J59, bulletin auxiliaire de propriété bâtie.

⁴ 56J59, bulletin auxiliaire de propriété bâtie.

⁵ Cf. annexe 2.

⁶ Témoignage de Mohamed Safer le 22/04/2000, Jean Montoya le 12/05/2017.

⁷ ADI, 56J59, bulletin auxiliaire de propriété bâtie.

ouvriers professionnels, à part un charpentier et une magasinière. Cette dernière, la seule femme de l'atelier, est donc au service des autres hommes ; rangeant ou apportant le matériel, suivant là le modèle de la femme qui aide¹.

D'autres ouvriers fabriquent des noyaux de fonderie : ce sont les noyauteurs. Ces ouvriers professionnels font des noyaux destinés à former les parties creuses des pièces. Les noyaux sont sculptés (tout comme les modèles des modeleurs), puis ils sont envoyés dans une des étuves à noyau où ils se rigidifient. Mais quand ces ouvriers sont des OS, alors ce sont des femmes, qui ont à leur charge ce travail. Est-il si différent de celui effectué par les ouvriers professionnels ? Impossible de le dire, les sources manquent. Mais on sait, pour reprendre Fanny Gallot, que les emplois des femmes « se situent chaque fois au plus bas de la hiérarchie et leurs emplois se caractérisent par l'absence de responsabilité »².

Les mouleurs interviennent à l'étape suivante du processus de production. Ils assemblent les différentes parties du moule de fonderie : châssis, sable de fonderie servant d'empreinte et noyaux. On distingue parmi ceux-ci les mouleurs manuels des mouleurs à la machine. Les mouleurs manuels fabriquent des pièces qui peuvent être de forme spéciale, ou de grande dimension. Généralement, ce sont des pièces produites en nombre réduit. Pour créer leurs moules, ils travaillent avec des instruments manuels comme des spatules. Ils utilisent ensuite un four sécheur pour pouvoir les solidifier. Ce sont des OP. Les mouleurs à la machine, eux, fabriquent les différentes parties du moule avec des machines à mouler et des plaques modèles. Le sable utilisé pour faire l'empreinte est humidifié, puis il est tassé par vibration sur la machine à mouler. On installe également, si cela est nécessaire, les noyaux. Les mouleurs à la machine sont des OS : ils fabriquent de plus grandes séries de pièces. Leur travail est répétitif et mécanisé alors que celui des mouleurs manuels laisse plus de place à l'initiative et la dextérité.

La fabrication d'un moule comporte plusieurs étapes pour installer des plaques modèles, des noyaux, tasser le sable, etc. Ensuite, il faut retirer la pièce de fonderie de son moule une fois qu'elle a été coulée. Dans ces différents travaux, les mouleurs sont aidés et parfois suppléés par des ouvriers spécialisés appelés démouleurs.

¹ PERROT Michelle, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », Le Mouvement social, n° 140, juillet-septembre 1987, p.3-8, p. 3.

² GALLOT Fanny, Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, thèse sous la direction de ZANCARINI-FOURNEL Michelle, Université Lyon 2, soutenue en décembre 2012, 608 p., p. 131.

Quand le moule est prêt pour recevoir la fonte en fusion, il est alors transporté par des pontonnières dans l'atelier de fonderie de deuxième fusion ; à moins qu'il n'ait été assemblé sur place, en raison de ses dimensions. Elles interviennent alors pendant toute l'opération d'assemblage de ce moule.



Document 4 : Une pontonnrière de la fonderie¹

Dans cet atelier, les cubilotiers s'occupent de quatre fours appelés cubilots : ces derniers fonctionnent comme des hauts-fourneaux en modèle réduit. Des chargeurs approvisionnent le four en coke et fondant. Tous ces ouvriers sont des OP. Les cubilotiers injectent ensuite de l'air pour faciliter la fusion des matériaux. Comme pour les hauts-fourneaux, on pratique ensuite deux coulées, une pour la fonte, une pour le laitier. La fonte est coulée dans des poches qui sont emportées vers les moules grâce aux ponts-roulants. Les pontonnières – toutes des ouvrières spécialisées – sont dans des cages en hauteur d'où elles dirigent les différentes poches vers les moules.

Les mouleurs versent la fonte liquide à l'intérieur des moules par un orifice de coulée. Pour les plus petites pièces, comme il faut utiliser peu de fonte, ils ont des

¹ Source : Michel Paret.

poches portatives qu'ils transportent à deux. On attend ensuite que la fonte se solidifie, puis, les démouleurs interviennent une dernière fois pour sortir la pièce. Après le démoulage, le moule est confié à des manoeuvres : les arroseurs et les accrocheurs. Les premiers sont chargés de refroidir les pièces. Les seconds doivent récupérer le sable de fonderie qui sera réutilisé pour d'autres moules : ce sont des manoeuvres qui s'occupent plus généralement de la manutention, d'où leur nom. Les pièces de fonderie sont cependant encore grossières à la sortie de l'atelier de deuxième fusion. Elles doivent donc passer par l'atelier d'ébarbage et ensuite parfois par l'atelier d'usinage.

Dans l'atelier d'ébarbage, les ébarbeurs, tous OS, enlèvent les excroissances formées lors de la coulée et qui dépassent des pièces de fonderie. Le travail qu'ils font est relativement simple puisqu'il vise à éliminer les défauts de surface des pièces. Les pièces peuvent aussi être polies. Quand ils travaillent, les ébarbeurs doivent être protégés contre les éclats de métal qui peuvent être coupants comme des lames de rasoirs¹. C'est également un travail fatiguant et répétitif, nécessitant un faible savoir-faire important mais sur un nombre de tâches limité : ces ouvriers sont des OS. Cela n'est pas le cas dans l'atelier d'usinage qui rassemble une forte proportion d'ouvriers qualifiés.

L'atelier d'usinage fournit des pièces plus élaborées que celles qui sortent directement de la fonderie. Dans cet atelier on fabrique des pièces de taille, de complexité et de nature variables : on demande donc à son personnel de s'adapter continuellement. Le travail est moins répétitif et demande de l'initiative et un savoir-faire poussé. Les ouvriers de l'atelier d'usinage sont principalement des ajusteurs et des tourneurs. Ce sont tous des ouvriers professionnels mais, alors que les tourneurs travaillent principalement sur le tour et les grosses machines-outils, les ajusteurs sont beaucoup plus polyvalents. Ils utilisent par conséquent davantage les outils portatifs dans leurs opérations d'usinage. Ils peuvent être amenés à percer, meuler, souder, etc. Alors que les tourneurs – s'ils fabriquent eux aussi des pièces de nature différente –, emploient toujours le même outillage. Les deux OS de l'atelier sont des soudeurs dont le travail n'est certes pas répétitif au niveau des gestes puisque les pièces sont diverses généralement, mais il l'est au niveau de la tâche à effectuer.

On trouve également à la Fonderie des personnels dédiés au transport et à l'entretien. Les pontonnières sont installées en hauteur dans la fonderie. Elles sont

¹ Témoignage de Georges Charrier.

aidées par des accrocheurs chargés de fixer ce qui doit être transporté sur les ponts. Cette aide est en effet indispensable : les pontonnières sont perchées dans des cabines surplombant l'atelier, elles seraient donc obligées de descendre à chaque fois pour manipuler l'objet à transporter si les accrocheurs ne le faisaient pas à leur place. Grâce à ces derniers, la manutention gagne donc en temps et en efficacité. Ils s'occupent également des charriots qui circulent dans les différents ateliers transportant les paquets de ferraille, les minerais, etc., ainsi que les différentes pièces de fonderie à travers les ateliers et les magasins de stockage. De plus, pour que tous les ponts de la fonderie fonctionnent (il y en a sept au total¹), il faut qu'ils soient graissés. Ce travail est fait par des ouvriers chargés de l'entretien des appareillages appelés graisseurs. Ces tâches de manutention et de graissage sont confiées à des manœuvres : elles ne correspondent donc pas à un métier mais à une fonction et une activité.

Comme aux hauts-fourneaux, la fonderie travaille sous le contrôle d'ingénieurs. Ils sont aussi au nombre de deux. Ils collaborent avec l'atelier de dessin qui les fournit en plans pour les pièces à fabriquer. Enfin, en plus de ce personnel d'encadrement et de conception des produits, il existe un personnel administratif. La fonderie peut vraiment être considérée comme une usine, puisqu'elle a sa propre administration indépendante des bureaux de l'ensemble usinier. Tous sont des employés et des comptables.

La question de la formation à ces postes de travail doit à nouveau être posée, en particulier en la comparant à la situation des hauts-fourneaux. Or la formation par d'autres salariés a longtemps été jugée suffisante dans cette usine comme dans les autres usines de Chasse. C'est ce que prouve l'exemple de Georges Charrier formé à l'usinage – avant de partir au service d'entretien – pendant la guerre après sa sortie de l'école pratique de Vienne et l'obtention d'un CAP d'ajusteur². Cela permet à d'autres travailleurs d'avoir des parcours professionnels étrangers à la sidérurgie avant de travailler aux HFC : c'est par exemple le cas de Michel Audibert qui travaille comme mouleur à la fonderie est qui un ancien coiffeur³. Or depuis 1938, les entreprises ont l'obligation de former des apprentis dont le nombre est en fonction de leurs effectifs⁴. Dans les années 1950 aux HFC, on commence à accueillir des apprentis pendant leur formation. Il ne s'agit donc plus d'adaptation à un poste, d'un perfectionnement, mais

¹ ADI, 56J59, bulletin auxiliaire de propriété bâtie.

² Témoignage dactylographié de Georges Charrier.

³ AMC, fichier mécanographique.

⁴ MARGAIRAZ Michel, « La permanence de la structure de la classe ouvrière dans les années cinquante », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, op. cit., p. 259.

désormais d'une participation à la formation d'un futur travailleur dont les cours théoriques sont suivis dans une école technique. Ces derniers doivent faire leurs preuves. Le temps de formation est relativement long et l'accès au grade d'OP ne s'obtient pas automatiquement car on peut être embauché d'abord sur un autre poste où cette qualification n'est pas reconnue. Par exemple, Simon Gondin est embauché à quatorze ans à la menuiserie en 1945 ; il est mouleur de formation mais il n'est ouvrier professionnel et n'occupe un poste de ce type qu'en 1956. À partir du milieu des années 1950 le nombre d'apprentis augmente : on les trouve principalement à la fonderie et à l'entretien ; soit comme mouleur dans le premier atelier, soit comme ajusteur à l'usinage de la fonderie ou au service d'entretien. Certains contrats indiquent que la Compagnie des HFC peut prendre en charge les droits d'inscription aux cours¹. Il est aussi possible que dès cette époque des ouvriers partent se former en suivant des cours du soir, mais on n'a jusque-là trouvé aucune preuve à ce sujet : de telles pratiques sont néanmoins présentes dès la fin des années 1950².

La formation des ouvriers qualifiés ne s'effectue pas dans les mêmes conditions aux hauts-fourneaux et à la fonderie ou à l'entretien. Aux méthodes de recrutement de personnel expérimenté et à la formation « sur le tas » présentes dans tous les ateliers, on ajoute la formation de stagiaire et la formation professionnelle à partir de cours du soir. Toutefois, les hauts-fourneaux ne sont pas concernés par ces derniers types de formation alors que paradoxalement c'est sur ces ateliers que porte l'essentiel de l'effort de modernisation. Cela devrait pourtant nécessiter du personnel nouvellement formé. Or cela ne peut s'expliquer par la simplicité des tâches à effectuer dans la conduite d'un haut-fourneau : la description qu'en a faite Mohamed Safer³ montre qu'en plus d'un savoir faire technique théorique, il faut aussi une expérience afin de par exemple mesurer au coup d'œil si la coulée peut être pratiquée, ou éviter un accrochage lors du chargement. Il resterait alors deux facteurs permettant de comprendre ces différences : tout d'abord le haut-fourneau comporte un grand nombre de travailleurs étrangers. Or les formations peuvent en théorie s'adresser à eux, mais en pratique la barrière de la langue⁴ pour certains ou le turnover sont une première limite. Ensuite, comme il ne reste plus que deux usines régionales à posséder des hauts-fourneaux alors qu'il y a de

¹ AMC, fichier mécanographique, voir le contrat d'apprentissage de Colagero Dominico.

² Témoignage de Jacques Bernet le 02/02/2017. Jacques Bernet travaille alors comme laborantin. Il a suivi les cours pour passer un brevet industriel d'aide-chimiste.

³ Témoignage de Mohamed Safer le 22/04/2000.

⁴ J'ai pu le tester lors de l'interview de Dilmi Bencheick qui malgré sa gentillesse n'a pas pu être interviewé jusqu'au bout. Il en a été de même pour Saturno Colangeli.

nombreuses fonderies, il paraît logique que la formation professionnelle attire d'abord des stagiaires pour les secondes et non pas pour les premières : les métiers de la fonderie apparaissent donc comme attractifs car ils offrent des opportunités de carrière.

La complexité relative du processus de production de la fonderie et la diversité de ses fabrications expliquent en effet le nombre assez élevé de métiers. On retrouve cette variété nulle part ailleurs dans l'usine des HFC. Chaque atelier emploie des manœuvres, des ouvriers spécialisés et des ouvriers professionnels. Cependant, chacun a sa tâche à l'intérieur de l'atelier. Par exemple, dans l'atelier de deuxième fusion, les mouleurs manuels sont tous des ouvriers professionnels, les mouleurs à la machine sont des ouvriers spécialisés, les accrocheurs sont des manœuvres. Les postes occupés par les ouvriers sont donc plus difficilement interchangeables que dans d'autres ateliers comme aux hauts-fourneaux ou à la cimenterie ; mais plus on descend dans la hiérarchie ouvrière et moins cela est vrai.

À ce constat s'ajoute une double segmentation des postes et des tâches en lien avec la nationalité et le sexe. En ce qui concerne la nationalité, on peut observer que tous les contremaîtres et chefs d'équipe sont Français. Comme dans l'atelier des hauts-fourneaux, l'un d'entre eux est d'origine grecque et constitue une exception. Ensuite, plus on descend dans la classification ouvrière et plus la proportion de travailleurs étrangers augmente : 28 % des OP, 26,7 % des OS (mais 55 % en comptant les naturalisés), 75 % des manœuvres. Les Algériens qui sont toujours comptabilisés ici avec les étrangers sont uniquement des OS et des manœuvres. On observe néanmoins la présence d'une qualification supplémentaire : celle de technicien. Or cette catégorie de travailleur est encore peu reconnue dans la plupart des professions, la métallurgie faisant exception¹. Peu nombreux – on n'en compte que trois –, tous sont dans cet atelier et tous sont Français, même s'il y a un naturalisé. Le critère de la nationalité ne se retrouve pas qu'à l'échelle des postes, car il permet de distinguer aussi les différents ateliers entre eux. Les ateliers de fonderie possèdent des travailleurs de toutes nationalités, ce qui est beaucoup moins le cas en menuiserie et pas du tout au niveau de l'usinage. À ce propos, on notera que les ébarbeurs qui travaillent les pièces de fonderie après leur démoulage comme les ouvriers de l'usinage ne se retrouvent pas avec eux dans le même atelier : la différence de qualification et de nationalité se retrouve dans la

¹ JOBERT Annette, TALLARD Michèle, « Systèmes de classification et structuration de la catégorie des techniciens », *Sociétés contemporaines*, n° 9, Mars 1992, p. 143-158, p. 144 sqq.

séparation des ateliers, alors que la position dans le processus de travail aurait pu permettre un rapprochement.

Le second critère de la segmentation des postes de travail dans cette usine est le sexe. On retrouve les femmes dans un nombre restreint de postes : noyauteuse et pontonnière à la fonderie, magasinière à la menuiserie, employée de bureau. Noyauteuse et par exemple employée de bureau dactylographe sont des métiers, mais les femmes sont toujours en position inférieure à celle des hommes : on a vu qu'elles ne peuvent être qu'OS comme noyauteuse et pas OP, et dans les bureaux aucune n'est comptable. En outre, le travail de bureau à la fonderie n'est pas aussi intéressant que celui des bureaux de l'ensemble usinier : par exemple, Andrée Jobert qui a travaillé avec son mari au bureau de la fonderie était cependant prête à démissionner, quitte à aller jusqu'à Lyon chercher du travail. Sa mutation dans les « grands bureaux » lui a permis de surseoir à cette décision¹. Enfin, pontonnière et magasinière sont des activités qui s'inscrivent dans les dispositions considérées comme « innées » ou « naturelles » des femmes² : dans le premier cas il s'agit de sa dextérité, dans le second de sa capacité à aider.

La briqueterie cimenterie est la troisième usine de production possédant une autonomie dans le fonctionnement dans l'espace usinier. Comme les hauts-fourneaux et la fonderie, elle gère ses stocks de matière première et de production indépendamment du fonctionnement immédiat des autres ateliers.

À la cimenterie on transforme le laitier en ciment, puis en produits finis à la briqueterie : c'est-à-dire briques, moellons mais aussi tuyaux et barrières dont bons nombre de maisons de Chasse sont encore constituées. Les ouvriers de la cimenterie sont cimentiers, chargeurs, ensacheurs. Ceux de la briqueterie sont chargeurs ou ajusteurs. Il existe des postes communs aux deux ateliers : pontonnier ou personnel d'entretien comme graisseur. La majorité des ouvriers sont OS ou manœuvres. On n'est donc pas surpris de retrouver parmi eux des étrangers : à 35,3 % pour l'effectif OS et 53,8 % pour les manœuvres (en comptant avec les étrangers les Algériens) en avril 1954³. De plus, comme au haut-fourneau, on ne trouve aucune femme. Or il y en avait jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale.

¹ Témoignage du le 06/05/2016.

² PERROT Michelle, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », op.cit., p. 3-4.

³ Cf. annexe 2.

En revanche, le nombre d'agents de maîtrise est élevé : six, soit 14,6 % de l'effectif total). On retrouve toutes les catégories possibles : chef d'équipe, contremaître, chef de poste. Cela s'explique par la présence de deux ateliers, mais aussi parce que les ateliers fonctionnent en 3/8 comme aux hauts-fourneaux¹. Comme la briqueterie cimenterie jouit d'une autonomie de gestion vis-à-vis de la direction de l'usine, ses ateliers possèdent chacun leur pointeau. Un ingénieur supervise l'ensemble.

On doit constater aussi la polyvalence et la circulation d'une partie des ouvriers d'un atelier. En effet, à part les cimentiers, les ensacheurs et les chargeurs, tous peuvent travailler indifféremment à la briqueterie ou à la cimenterie. Ainsi Jacques Bernet travaillait aussi bien dans l'un que dans l'autre des deux ateliers lorsqu'il était ajusteur dans cette usine². Cela est rare dans une usine où le règlement intérieur limite les déplacements des ouvriers³. Mais il faut aussi dire qu'en changeant d'atelier on ne s'éloigne guère puisque les deux bâtiments sont mitoyens.

c) Les activités périproductives

Les autres activités peuvent être présentées comme annexes aux activités productives proprement dites : hauts-fourneaux, fonderie, cimenterie et briqueterie. On peut parler d'activités « périproductives » au sens où les géographes l'emploient : ses activités « participent directement ou indirectement à la production »⁴. Dans un premier temps, on peut étudier celles qui sont annexes des hauts-fourneaux et de la fonderie, puis on verra les autres activités annexes de l'usine.

Les premières sont regroupées en cinq lieux distincts : un atelier d'agglomération, deux parcs de stockage (ferrailles et fonte), des bureaux de dessin et un laboratoire. Même si certaines activités comptent peu d'ouvriers, ils n'en sont jamais complètement absents ; ce que l'on retrouve en avril 1954⁵, comme dans les années antérieures et postérieures.

¹ Témoignage du 22/04/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer.

² Témoignage de Jacques Bernet le 02/02/2017.

³ ADI, 56J57, règlement intérieur d'atelier.

⁴ DAMETTE Félix et SCHEIBLING Jacques, La France. Permanences et mutations, Hachette, Paris, 1999, 255 p., p. 88 et sqq.

⁵ Cf. annexe 2.

Dans l'atelier d'agglomération, les ouvriers fabriquent des briquettes de pyrite qui servent de minerai pour les hauts-fourneaux en raison de leur haute teneur en fer. La pyrite est acheminée par wagon jusqu'aux estacades de l'usine où elle est déchargée, puis elle est emmenée par des ouvriers spécialisés appelés rouleurs dans l'atelier. Au premier stade d'élaboration des briquettes, la pyrite est emportée sur deux élévateurs vers des presses à agglomérer. Les briquettes, encore fragiles, sortent sur un monorail. Là, elles sont ensuite chargées par les empileurs sur des chariots : ce sont des manœuvres. Ces chariots passent dans l'un des autoclaves qui servent à la cuisson des briquettes puis par l'un des fours sécheurs. Il reste alors aux rouleurs à évacuer ces briquettes qui sont prises en charge par le personnel chargé du transport à l'intérieur de l'usine.

L'atelier d'agglomération occupe relativement peu de monde si on le compare au haut-fourneau ou à la fonderie. Son personnel est uniquement composé d'OS – machinistes, pontonniers, rouleurs – et de manœuvres placés sous les ordres d'un contremaître. La manutention et le chargement des wagons sont souvent effectués par des travailleurs étrangers. Ce travail est physique, donc pénible et dangereux, mais il ne demande aucune qualification. De même, les empileurs font un travail à la chaîne confié à des femmes avant 1945 qui de plus, sont également souvent étrangères. À la différence de la cimenterie où les ouvrières ont disparu, il existe donc encore des postes d'empileuse à l'agglomération. Ce travail dur est le seul où des femmes sont exposées au feu. Elles n'ont cependant pas à manipuler de la matière en fusion comme au haut-fourneau ou à la fonderie, mais elles doivent supporter de fortes chaleurs. En 1947, le remplacement des empileuses arméniennes – poste pour poste – par des Espagnoles révèle une segmentation du marché du travail reposant sur des critères de sexe et de nationalité. C'est le seul atelier où l'on retrouve cela puisque les autres postes attribués à des femmes étrangères faiblement qualifiées concernent ensuite le ménage ou la cantine. Toutefois, après la substitution des ouvrières espagnoles aux arméniennes, ces dernières partent au début des années 1950 sans être remplacées par d'autres femmes : la nature du recrutement des empileurs est en voie d'être modifiée.

En 1954 en effet, on remarque le recrutement récent de deux OS de dix-sept et dix-huit ans, mais surtout parmi les manœuvres, douze ont de seize à vingt ans soit les 2/3 de cette catégorie de personnel dans l'atelier. On ne retrouve cela dans aucun des autres ateliers. De plus, alors que les femmes ouvrières sont généralement séparées des hommes, à un poste de travail à part pour les noyauteuses, en hauteur pour les

pontonnières, on tolère ici la promiscuité dans la mesure où ces jeunes sont mineurs. Cela est cohérent avec cette substitution des ouvrières par de jeunes travailleurs alors qu'on fait entrer ces derniers en grand nombre afin de les fixer. Or le travail à l'agglomération permet une exposition au feu sans atteindre la dangerosité des autres ateliers exposés à ce risque. Il demande de vérifier la docilité de chacun par l'acceptation de la discipline de la chaîne. Plusieurs de ces jeunes travailleurs deviennent ensuite des OS dans les autres ateliers. Deux d'entre eux sont même devenus des ouvriers professionnels ; l'un Gaetano Cali est mécanicien à la centrale, l'autre René Touvignon est à la manutention. Un troisième travailleur, François Dagostini sort du centre d'apprentissage de Vienne. Il débute le 30 octobre 1952 à l'agglomération comme manœuvre à presque dix-sept ans. Deux ans plus tard il est OS2 à la centrale ; puis encore quatre ans après – ayant fait son service militaire –, il devient OP1. Ces différents exemples démontrent donc bien que cet atelier est un lieu d'intégration, et dans une certaine mesure de formation pour le recrutement de futurs travailleurs des HFC.

Ces pratiques sont bien évidemment anciennes. En observant l'âge d'entrée dans l'entreprise, on s'aperçoit ainsi que plusieurs OP¹ qui ont débuté à Chasse dans les années 1920 sont partis quelques mois ou quelques années, puis sont revenus dans l'usine. Par exemple, Paul Ferrand est mouleur à la fonderie. Il est embauché la première fois le 9 avril 1920 à quatorze ans. Il revient à plusieurs reprises dans l'usine : trois ans et deux mois de 1920 à 1923, dix mois de 1924 à 1925, neuf mois de 1925 à 1926, trois mois en 1927 ; puis il part au régiment. De retour en avril 1928, il est embauché depuis à la fonderie. Donc la nouveauté à l'agglomération n'est pas dans la pratique, mais dans le fait que désormais un atelier soit spécifiquement dédié à cette mise à l'épreuve des futures recrues².

Dans les deux parcs de stockage (ferrailles et fonte), un contremaître dirige une équipe formée uniquement de manœuvres et d'OS, totalement masculine. Les valeurs viriles et la fierté de leur force caractérise ces hommes³. De plus, comme ceux des hauts-fourneaux – une autre usine dont le personnel est entièrement composée

¹ AMC, fichier mécanographique.

² On voit que dans les années 1920, le recrutement de travailleurs mineurs, voir très jeunes concerne tous les ateliers, sauf le haut fourneau : AMC, cahier des personnels français n° 4.

³ Une situation comparable à celle des dockers de Michel Pigenet dans PIGENET Michel, « A propos des représentations et des rapports sociaux sexués : identité professionnelle et masculinité chez les dockers français (XIXe - XXe siècles) », *Le Mouvement Social*, 2002/1, n° 198, p. 55-74.

d'hommes –, « ils ne crachent pas sur la bouteille »¹. Témoinnant et revendiquant ces valeurs, Fernand Abel embauché en novembre 1933 a d'abord été ouvrier au haut-fourneau quelques années avant de passer le reste de sa carrière au parc à fonte.

La présence étrangère est là encore plus forte quand on descend de la catégorie OS à manœuvre. Toutefois, les tâches et activités diffèrent. Au parc à ferraille, on s'occupe de l'approvisionnement des hauts-fourneaux les paquets venant en complément des lits de fusion. Le travail demandé peut être divisé en deux ensembles de tâches bien distincts. D'une part, les ouvriers doivent découper et broyer les déchets métalliques (tournures et riblons) qui peuvent être produits par l'usine ou surtout achetés et importés : c'est le travail des chalumistes et des broyeurs. D'autre part, une fois que la ferraille est broyée, elle est envoyée dans des petites presses ou dans l'énorme presse Lindemann récemment achetée² pour quelle soit compactée : c'est le travail au poste de « mécano presse ».

L'agglomération des minerais et le paquetage des ferrailles sont les deux seules activités de transformation industrielle intervenant en amont de l'activité sidérurgique de l'usine car la fabrication de coke a été abandonnée après la Seconde Guerre mondiale. Le parc à fonte fonctionne lui en aval des activités des hauts-fourneaux, mais en amont de celle de la fonderie si la fonte considérée est de moulage.

Ce parc est approvisionné en gueuses de fonte provenant des hauts-fourneaux. On les expédie ensuite vers les clients de l'usine. Le « parc à fonte » utilise un pont stripeur³ servant à extraire les lingots des moules à fonte, puis des bascules pour peser le chargement des wagons et des ponts pour la transporter vers les wagons. Néanmoins, en raison des diverses tâches à accomplir dans de multiples lieux – d'extraction et de récupération des lingots après la coulée, de pesage, de chargement, de déchargement et de stockage – une partie du travail demeure manuel. C'est ce qu'affirme Fernand Abel⁴, lui-même ancien leveur de fonte : « la plupart du temps, le chargement des wagons se faisait à bras ». Ce travail est particulièrement physique et rude, surtout l'hiver où la fonte colle à la peau. Toutefois, être leveur de fonte est un poste recherché⁵ car on est mieux classé sur la grille de salaire de l'entreprise.

¹ Georges Charrier et Fernand Abel le 15/3/2000. Sur la consommation d'alcool, voir plus loin. b) Les remises en cause des pratiques patronales.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 29 novembre 1950.

³ ADI, 56J59, bulletin auxiliaire de propriété, fiscalité 1929-1969.

⁴ Témoignage du 15/03/2000.

⁵ Ibidem..

Le laboratoire et les bureaux d'étude sont des annexes des hauts-fourneaux pour le premier, de la fonderie pour le second. Les personnels sont tous des hommes, Français et souvent très qualifiés. Le laboratoire prévoit et analyse les productions des hauts fourneaux. Son personnel est composé de trois ingénieurs et de quatre chimistes, tous mensuels. On compte également des OS (aide chimistes ou échantillonneurs) et des manœuvres. Ce personnel ouvrier est chargé d'aller faire des prélèvements jusqu'à l'intérieur des hauts-fourneaux, ou lors de la coulée, afin qu'ils soient analysés¹. Pour réaliser ces prélèvements – parfois risqués puisqu'ils s'effectuent avec de la fonte en fusion –, les ouvriers utilisent des outils en platine. Ils peuvent aussi prélever des échantillons au niveau des minerais². Par ailleurs, ils ont souvent travaillé auparavant aux hauts-fourneaux et connaissent donc leur fonctionnement. Les bureaux d'étude sont eux dirigés par un ingénieur. Les dessinateurs sont des mensuels, comme les chimistes du laboratoire. Ils travaillent surtout pour la réalisation des pièces de la fonderie.

La diversité des activités annexes des hauts-fourneaux et de la fonderie se retrouve dans une certaine mesure dans celles du reste de l'usine. On a tout d'abord celles qui concernent l'entretien et la production d'énergie tout d'abord, puis celles de manutention et de transport. En 1954, ces activités occupent au total 142 salariés, tous masculins³.

L'activité d'entretien de l'usine et son parc de logement est elle-même divisée en deux d'après la nomenclature fournie par les sources de l'usine : l'atelier d'entretien proprement dit et les maçons. Cette séparation entre ces deux activités est comparable avec ce que l'on retrouve avec l'ébarbage et l'usinage : on sépare des activités manuelles d'activités plus techniques, mais les travailleurs français et étrangers sont aussi séparés.

En effet, les maçons sont principalement des OS et des manœuvres – 73,7 % de l'effectif ouvrier –, alors qu'à l'entretien les OP représentent 48,2 % de l'effectif ouvrier. Pour l'entretien, on peut souligner également la diversité des métiers : ajusteurs, tourneurs, chaudronniers, serruriers, mécaniciens, soudeurs, électriciens, plombiers. La liste est à peine plus courte pour les ouvriers spécialisés : monteurs, ajusteurs, tourneurs, frappeurs (c'est-à-dire aide forgeron), électriciens et magasinier. Cette diversité est unique dans l'usine, elle correspond à la diversité des lieux et causes d'intervention : il

¹ Témoignage Mohamed Safer du 22/04/2000.

² Témoignage Jacques Bernet du 02/05/2017.

³ Cf. annexe 2.

s'agit d'entretenir l'appareillage industriel qui est complexe ainsi que dans une moindre mesure le parc immobilier de l'entreprise. Les maçons ont eux aussi les mêmes champs d'intervention : dans l'espace de l'entreprise, ils ont par exemple posé toutes les barrières fabriquées à la briqueterie des maisons des HFC du quartier de l'Église¹. Dans l'espace usinier, ils travaillent en particulier pour l'entretien des hauts-fourneaux et de la fonderie : ils sont chargés de changer les briques réfractaires des parties usées du matériel (des hauts-fourneaux et cubilots), ils peuvent aussi les déconstruire et les reconstruire. Mais leurs métiers sont beaucoup moins variés puisqu'ils sont presque tous maçons.

Le contraste entre les maçons et les ouvriers d'entretien se retrouve également au niveau de leur outillage. Les premiers sont aussi palefrenier ou voituriers car il y a encore des chevaux pour tirer le matériel. Ils sont certes indispensables aux hauts-fourneaux en raison de leur force et de leur manœuvrabilité : eux seuls peuvent débloquer l'orifice de coulée² et réussir là où les hommes et les machines sont impuissants. Mais ils sont également un élément d'archaïsme. Le métier de maçon est également simple et demande peu de formation et d'outillage. Cela s'oppose à l'équipement moderne de l'entretien composé de machines outils : forges, scies, tours, etc.³. De plus, on constate la présence d'un apprenti dans l'effectif, ce qui est différent de la formation « sur le tas » de la maçonnerie. Un autre élément de contraste se retrouve dans les installations : l'atelier d'« entretien du matériel » mesure 1860 m² auquel on lui a adjoint les deux ateliers du « magasin général » de 1180 m² et 450 m² dans lesquels on stocke le matériel. La maçonnerie située devant la fonderie est constituée d'un bâtiment de petite dimension, qui sert de vestiaire, de bureau et de stockage. Enfin, un dernier élément de différenciation entre la maçonnerie et l'entretien se retrouve dans la hiérarchie : on a un seul contremaître qui dirige de simples chefs d'équipe dans la première. Il y a en revanche un ingénieur, des chefs de poste, des contremaîtres et des chefs d'équipe dans la seconde activité.

Tout comme à l'entretien, le personnel du « service thermique » est très qualifié et expérimenté. À part un ouvrier spécialisé, il est composé de mécaniciens, ajusteurs, surveillants et alimenteurs qui sont des OP. Quant au personnel d'encadrement – des chefs de poste et un chef d'équipe – il représente ¼ de l'effectif total de l'atelier. La

¹ Témoignage, Fernand Abel le 15/3/2000.

² Témoignage de Mohamed Safer le 22/04/2000.

³ ADI, 56J59, bulletin auxiliaire de propriété, fiscalité 1929-1969.

centrale tourne en effet en continu, le personnel travaille en équipes de jour et de nuit. Certains sont qualifiés comme Gaston Riffard, agent technique venant de l'école professionnelle de Voiron¹, devenu chef de poste. D'autres parmi les plus anciens ont d'abord été ouvrier avant de devenir chef par promotion interne. C'est le cas d'Étienne Sauzay, ouvrier embauché en 1912 à l'âge de 14 ans, il devient mensuel en 1947. Il prend sa retraite en 1963 après avoir effectué l'intégralité de sa carrière aux HFC². L'ensemble de ces personnels est sous les ordres d'un ingénieur. Tous sont Français.

Les activités de manutention et du garage sont les dernières de l'usine à embaucher des ouvriers. On aurait pu tout aussi bien les présenter avec les travailleurs des parcs à fonte et à ferrailles avec lesquels ils partagent nombre de caractéristiques : la plus grande proportion d'OS et de manœuvres que d'OP (ces derniers représentent seulement 12,5 % de la catégorie ouvrier) et son corollaire la plus forte présence de personnels étrangers ; du moins pour la manutention. En 1954, ces ateliers embauchent à eux deux cinquante-quatre travailleurs.

On peut remarquer que le garage compte certes un faible effectif, mais que les cinq chauffeurs et leurs chefs sont tous de nationalité française. Ce sont des OS, comme de nombreux travailleurs de la manutention. On a cependant fait le choix de les distinguer de cette activité.

Les personnels effectuant des activités de manutention se retrouvent dans divers ateliers de l'espace usinier. Mais, les travailleurs de la « manutention » sont les seuls à déplacer les matières premières et les productions entre les ateliers – et non à l'intérieur de l'un d'entre eux –, ou de recevoir et d'expédier celles-ci vers l'extérieur de l'usine. On peut distinguer pour la « manutention » quatre activités différentes. Le grutier installé le long du Rhône qui s'occupe du déchargement de produits pondéreux, en particulier des minerais. Des pontonniers gèrent les différents lieux de stockage autres que les ateliers et qui se trouvent à l'intérieur de l'usine (parcs à charbon, à minerais, etc.). Ensuite, comme les HFC sont reliés aux voies de chemin de fer passant à proximité et à la gare de triage de Chasse, une bonne partie du transport des pondéreux (charbon, coke, pyrite, minerai) et des productions (fonte pièces de fonderie, ciment,

¹ École professionnelle fondée en 1882, « orientée vers les métiers industriels, pour élever la qualité de production dans les manufactures », dans <http://www.fbuissou.fr/>, [dernière consultation le 31 juillet 2016]. Voir aussi ROJON Jérôme, *L'industrialisation du Bas Dauphiné : le cas du textile (fin XVIIIe à 1914)*, CHASSAGNE Serge (dir.), thèse Université Lumière Lyon 2, 2007, 1314 p., p. 854 sqq. sur les débuts de l'école professionnelle de Voiron.

² AMC, fichier mécanographique.

etc.) passe sur les presque dix kilomètres de voies ferrées¹ se trouvant à l'intérieur de l'usine. Il existe donc tout un personnel spécialisé dans ce dernier domaine : des conducteurs de locomotives – appelés « mécano loco » – pour faire fonctionner celles-ci, des caleurs chargés du triage des wagons et des garde-barrières. Enfin, à la bascule se trouvant entre les hauts-fourneaux et la fonderie, vers les parcs de stockage, on pèse les matières premières entrant ou les produits expédiés. Parmi les basculeurs on compte une femme qui est une employée et non une ouvrière.

Cette dernière est une Française comme toutes les employées travaillant à la fonderie et dans les bureaux de la direction de l'usine². Il est cependant possible d'établir une différenciation entre les employées travaillant dans les ateliers et ceux qui sont dans les bureaux.

d) Les activités de bureau et de service

Une seconde différenciation apparaît au sein même des bureaux de la direction entre les « grands bureaux » de la direction des « bureaux » de l'usine.

À Chasse, les bureaux de la direction de l'usine sont appelés les « grands bureaux ». Le directeur est Georges Albert de Benoist. Il n'a pourtant pas encore officiellement remplacé François Tavernier, mais il est en voie de le faire ainsi que d'occuper le poste d'ingénieur principal. Il est aidé de Jean Boueille, ingénieur travaillant aux HFC depuis le 1^{er} janvier 1927, qui occupe le poste de secrétaire général. Ils ont dans ces bureaux quatre services sous leurs ordres directs.

Tout d'abord le directeur de l'usine possède son propre secrétariat à la tête duquel on trouve un secrétaire de direction : Bernard Tremeau. Il est le petit-fils de Robert Tremeau, administrateur des HFC³. Il entre dans l'usine à ce poste à vingt-quatre ans, juste après son service militaire. On a ensuite la comptabilité qui est dirigée par un

¹ ADI, 56J59, bulletin auxiliaire de propriété, fiscalité 1929-1969.

² Une situation commune et ancienne, par exemple chez Renault aussi les employés sont eux aussi presque tous Français, dans GARDEY Delphine, « Du veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau (1890-1930) », Le Mouvement social, n° 175, avril-juin 1996, p. 55-77, p.75.

³ Généalogie Robert et Bernard Tremeau, <http://www.cgvvr.org/michal/dat20.htm>, [dernière consultation le 11 avril 2015] ; AMC, fichier mécanographique ; ADI, 56J3, inscription au registre de commerce ; base Léonore, dossier Robert Tremeau, http://www.culture.gouv.fr/LH/LH108/PG/FRDAFAN84_O19800035v0155890.htm.

chef comptable : Marius Meunier. Il a fait la plus grande partie de sa carrière dans l'entreprise en étant rentré dans celle-ci en mars 1919¹. Il y a également le service fonte, dirigé par un chef de service – André Béllangeon – qui est chargé de la commercialisation de la production de l'usine. Il est né en 1911. Titulaire d'un brevet élémentaire, cet ancien adjudant entre aux HFC en 1947 alors qu'il vient d'être retraité de l'armée². Enfin, il y a aussi un service « approvisionnement » dirigé par Marius Astic, lui aussi chef de service. Embauché en 1919, il a fait lui aussi la plus grande partie de sa carrière aux HFC³. On retrouve donc ces postes de responsabilité et de confiance, des hommes qui ont été recrutés soit par connaissance, soit en raison de leur ancienneté dans l'entreprise, voire de leurs services dans l'armée.

Pour ce qui concerne les personnels de ces services, on trouve à la comptabilité des comptables et dans les autres services qui sont de nature administrative un secrétaire, des employés, des sténodactylographes et des dactylographes. On a enfin un personnel non directement lié aux différents services : il s'agit d'une standardiste et d'un coursier, tous chargés de la communication des « grands bureaux » avec l'extérieur.

Les « bureaux » sont dans le même bâtiment que les « grands bureaux » et se distinguent ainsi des autres services de bureaux présents dans l'espace usinier (bureau de sécurité sociale, bureaux de la fonderie, etc.). Leur position dans l'espace usinier est également symbolique : les « grands bureaux » et les « bureaux » de l'usine sont dans des bâtiments que l'on voit depuis l'entrée. Les « bureaux » du bâtiment de l'entrée sont divisés en au moins deux services : le « service paie » dirigé par un « caissier principal » – Georges Guinand⁴ – s'occupe des paies et des différentes indemnités devant être versées au personnel. Comme d'autres chefs de service, il débute en 1919, mais il a déjà trente-cinq ans. On ne connaît pas sa formation. Il est simple soldat pendant la Première Guerre mondiale, mais cité à trois reprises, il a la croix de guerre. L'autre service, concerne le « personnel » et est dirigé par Marius Calvi qui est « chef du service personnel ». Il gère le recrutement et le parcours professionnel des salariés de l'entreprise ; c'est dans ce service que sont tenus les cahiers et fichiers du personnel. Marius Calvi⁵ est bien plus jeune que Georges Guinand. Il débute comme simple

¹ Liste des prud'hommes 1954 ; AMC, cahier du personnel n°9.

² ADI, 56J65, état du personnel ; AMC, fichier mécanographique.

³ AMC, fichier mécanographique du personnel.

⁴ AMC, fichier mécanographique.

⁵ Ibidem.

employé au service fonte en 1939 à l'âge de 18 ans, il part pour les chantiers de jeunesse en 1941, puis au STO de 1943 à mai 1945. Il est mensuel peu de temps après son retour en juin 1945 et devient chef de service en 1947. Ces quelques années lui ont permis de faire ses preuves. Un troisième service appelé « ravitaillement » est dirigé par Charles Domeyne. À une date inconnue il devient le service « logement », chargé de gérer le parc de logements de la Compagnie. En 1954, Charles Domeyne¹ n'est noté qu'employé sur la liste des prud'hommes et il n'est donc pas possible de savoir où on en est dans ces changements. Il est cependant titulaire d'un brevet d'enseignement agricole. Il a vingt-trois ans en 1937 lorsqu'il quitte l'entreprise familiale pour les HFC. Il travaille à la manutention comme contremaître dès 1938, puis en 1943 il devient employé de bureau. Il reste dans ces services jusqu'à la fin des HFC. Ces hommes partagent les caractéristiques de recrutement des chefs des grands bureaux, mais ils sont en moyenne un peu plus jeunes.

Les personnels subalternes des « bureaux » sont des comptables, des employés et des secrétaires dactylographes et sténodactylographes. Leur nombre est plus limité que dans les « grands bureaux ». Il n'y a en outre ni standardiste, ni coursier.

Les parcours professionnels des personnels de bureaux révèlent une forte différenciation entre hommes et femmes. Seuls les premiers ont la possibilité de devenir chef : comme l'écrit Delphine Gardey, cette catégorie d'employé jouit en effet d'une « position sociale spécifique [...] héritage du passé [qui] semble donc se poursuivre pour la plupart des employés adultes masculins »². Leur recrutement dépend d'éléments supplémentaires à ceux liés à la qualification. Il y a l'expérience, qu'elle soit acquise dans l'entreprise ou à l'extérieur³. Ensuite, le service ou la carrière militaire a de l'importance, notamment parce qu'elle offre des aptitudes de commandement. Enfin, des garanties, comme le fait d'appartenir à une famille déjà connue, apporte des facilités.

Les femmes ne peuvent pas effectuer les mêmes parcours professionnels. Toutefois, la quasi totalité des salariés des bureaux sont des mensuels, or c'est parmi

¹ ADI, 56J65, état du personnel ; AMC, fichier mécanographique.

² GARDEY Delphine, « Du veston au bas de soie ... », op. cit., p. 66.

³ Anne-Sophie Beau l'avait déjà noté pour les employés masculins, même si c'est dans un autre contexte professionnel. BEAU Anne-Sophie, « Les employéEs du grand Bazar de Lyon (1886-1950) », op. cit., p. 60.

eux que l'on retrouve la plupart des femmes qui ont atteint ce niveau de rémunération¹. Des postes leurs sont réservés : elles représentent la totalité des sténodactylographes et des dactylographes, or on sait que ces professions sont féminisées ce qui a été accompagné d'une naturalisation des qualités féminines supposées correspondre à cette compétence². On leur réserve également le poste de standardiste. En revanche, la profession de comptable est majoritairement masculine.

La situation évolue néanmoins, puisqu'une femme est devenue secrétaire de direction – il s'agit de Janine Bouillet – et qu'une autre est comptable, elle s'appelle Marguerite Migieu. Cette dernière est d'ailleurs payée au coefficient 185³ (malheureusement le salaire précis n'est pas donné ici, la comparaison ne peut se faire qu'à partir du coefficient). Elle est donc au dessus de la cotation de l'un de ses collègues, Armand Bellotti qui n'est qu'à 168 (pour les trois autres comptables, toute comparaison est impossible par manque de données). Il est aussi vrai qu'elle a neuf ans d'ancienneté de plus que lui. Mais la position élevée de Marguerite dans l'échelle des salaires de l'usine paraît pouvoir être justifiée par la reconnaissance de la qualité de son travail⁴ ; ce qui n'empêche pas qu'elle soit placée dans un service différent de celui de ses collègues comptables masculins.

Les autres activités de service de l'usine sont regroupées dans sa nomenclature sous la mention de « divers ». On retrouve au total quatre activités différentes : les services de « sécurité » au sens de sécurité sociale, une infirmerie, des activités de surveillance des personnels et enfin des activités de service pour les personnels et les locaux de l'entreprise. Les personnels concernés ont donc eux aussi des activités et des professions variées.

Le personnel employé au bureau sécurité est séparé de celui des bureaux d'administration de l'usine. Une assistante sociale travaille dans ce bureau. Elle est aidée par deux employés : une secrétaire et une sténodactylographe. Un homme est cependant leur chef de service, Édouard Claude. Tous sont Français comme les autres personnels de bureau de l'usine. Leur mission est d'aider dans leur vie courante les salariés de l'entreprise.

¹ Perrine Gallice retrouve cela chez Berliet à la même époque dans GALLICE Perrine, « Travail des femmes et politique sociale : Berliet, années 1950-1960 », *Bulletin du Centre Pierre Léon d'histoire économique et sociale*, n° 1-2, 1996, p. 59-77, p. 64.

² GARDEY Delphine, « Steno-dactylographe : de la naissance d'une profession à sa féminisation. 1883-1930 », *Cahiers du Mage*, n° 1, 1995, p. 53-61.

³ AMC, fichier mécanographique du personnel.

⁴ Correspondance avec Janine Bouillet.

Édouard Claude est entré dans l'usine à quatorze ans le 28 février 1929, à sa sortie de l'école. Il est d'abord embauché dans les bureaux, puis à partir de 1932 comme dessinateur dans les bureaux d'étude. En 1949, il devient chef du service sécurité ; seul homme parmi des femmes, il les dirige sans avoir de qualification spécifique pour le faire. Pierrette Terrasse est assistante sociale. Elle a vingt-six ans quand elle a été embauchée au 1^{er} août 1947 par les HFC, c'est-à-dire peu de temps après l'institutionnalisation de cette profession en entreprise¹. Une assistante sociale dénommée Clémence Bardin l'avait cependant précédée pour peu de temps, du 1^{er} octobre 1946 au 1^{er} septembre 1947² : on ne sait pas grand-chose sur cette dernière. Le diplôme d'État d'assistante sociale s'obtient après trois années d'études supérieures. Cela explique que ces personnels soient très bien payés, en « faisant partie du haut de la pyramide des emplois de bureau »³, ce qui est le cas de Pierrette Terrasse puisque son coefficient salarial est de 259⁴. Pour Perrine Gallice, les missions des assistantes sociales sont complexes, ce qui « les amène à régler des problèmes très variés et, de ce fait à travailler non seulement avec de nombreux services à l'intérieur de l'entreprise, mais aussi avec de nombreux organismes extérieurs à l'entreprise. Elles collaborent en particulier avec le service médical, le service hygiène et sécurité, travaillent avec le comité d'entreprise »⁵. Aux HFC, on retrouve des activités comparables car elles font partie des obligations légales : l'assistante sociale fait partie du comité de sécurité de l'entreprise, elle participe aux réunions trimestrielles de ce dernier lors desquelles on essaie d'améliorer les conditions de travail des salariés⁶.

L'usine possède aussi sa propre infirmerie dans laquelle exercent deux infirmiers. Ils ont une double tâche. Il s'agit tout d'abord de gérer les problèmes de santé au quotidien. On conserve d'ailleurs à l'infirmerie plusieurs documents concernant la santé et la situation familiale des travailleurs – cahiers de naissances, de maladies, d'accidents de travail, etc. – et on gère la mutualité de l'entreprise⁷. La

¹ GALLICE Perrine, « Travail des femmes et politique sociale... », op. cit., p.71. Le diplôme est créé en 1932, mais c'est dans l'après guerre qu'à travers le service social du travail on va rendre leur présence obligatoire en entreprise pour certaines branches : dans TOULOTTE Sarah, *Le service social à l'épreuve de l'entreprise. Les formes contemporaines d'exercice du métier*, thèse sous la direction de JOVELIN Emmanuel, Université de Lorraine, décembre 2016, 487 p., p. 90 sqq.

² AMC, cahier du personnel français n° 8.

³ Ibidem.

⁴ Fichier mécanographique. Ce coefficient est cependant fourni pour une date inconnue. On peut relever qu'il est nettement supérieur à celui d'un comptable.

⁵ GALLICE Perrine, « Travail des femmes et politique sociale... », op. cit., p. 71

⁶ Témoignage de Georges Charrier.

⁷ Témoignage de Georges Charrier, ancien infirmier de l'usine. AMC, 1H3, carton mutualité.

seconde tâche concerne la gestion des situations d'urgence et les blessures. En raison du caractère dangereux des différents métiers, elles sont fréquentes et même quotidiennes. Un cahier permettant les remboursements par la Sécurité sociale géré directement par les infirmiers permet de le constater¹. Ces derniers ont également un rôle préventif plus ponctuel². Ils participent, par exemple, à des entraînements à l'utilisation des masques à gaz dans une chambre spéciale. Ils tentent de sensibiliser le personnel aux multiples dangers qui les menacent et vérifient régulièrement les équipements de secours (masques à gaz, équipement médical, etc.)³.

L'existence de l'infirmerie témoigne – dans une certaine mesure – des préoccupations des dirigeants de l'entreprise pour la sécurité et la santé de leurs personnels. Ces préoccupations sont anciennes puisqu'avant guerre déjà des médecins visitaient les travailleurs des HFC. Toutefois, sans la législation⁴, rien ne dit que les dirigeants des HFC auraient investi autant dans une infirmerie. Ils étaient d'ailleurs hors la loi puisqu'aucun infirmier diplômé d'État n'exerçait à Chasse. C'est sous la pression du comité de sécurité qui joue bien son rôle, en particulier de Charles Portal – un prêtre ouvrier –, que le directeur Georges de Benoist recherche un infirmier qualifié. Il propose en 1956 à Georges Charrier de préparer ce diplôme tout en continuant à travailler à l'infirmerie avec des horaires aménagés. Ce dernier ne disposait en effet que d'un diplôme d'infirmier militaire obtenu suite à son engagement en 1944. Il a obtenu son diplôme d'État en suivant des cours à l'école d'infirmiers des Hospices civils de Lyon, « seule école préparant des hommes », après deux années d'efforts, en doublant en quelque sorte son poste et en travaillant sept jours sur sept⁵ : on ne peut donc pas particulièrement dire qu'on lui ait facilité la tâche, alors que l'on avait besoin de ses compétences.

L'usine emploie aussi des personnels de surveillance au nombre de six, dont un chef. Ils contrôlent l'espace usinier, évitant les vols et les intrusions, mais ils surveillent aussi les personnels. Les gardes sont même armés selon les témoignages, mais aucun document n'a été retrouvé afin de pouvoir le dater. Il serait pourtant intéressant de voir

¹ AMC, 1H3, mutualité.

² Ils travaillent en collaboration avec le CHS créé en août 1947. L'existence et le fonctionnement de ces derniers étant cependant rarement satisfaisants dans les années 1950 d'après l'avis des inspecteurs du travail : COINTEPAS Michel, « Les CHS des années 50 et 60 vus par les inspecteurs du travail », Les cahiers du CHATEFP, n° 5, mai 2001, p. 17-28.

³ Témoignage de Georges Charrier.

⁴ La loi du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail fixe cette obligation.

⁵ Témoignage écrit de Georges Charrier.

si cela est antérieur ou non à la guerre d'Algérie. Ils surveillent l'usine jour et nuit. Le jour, les gardes sont également présents devant l'usine en contrôlant les entrées et les sorties du personnel. D'ailleurs, la pointeuse est placée devant leurs bureaux, à proximité du portail de l'usine. Ce travail peu pénible (comparé à celui des ouvriers) est effectué par un personnel de confiance, français. Les six gardes sont d'anciens travailleurs, quatre d'entre eux viennent d'une autre entreprise, voire d'une autre activité (l'un est un ancien gendarme). La plupart sont des travailleurs âgés : quatre d'entre eux ont soixante ans et plus, l'un d'entre eux est également mutilé du travail. Les deux autres gardes plus jeunes sont l'un ancien gendarme et l'autre un travailleur grand mutilé du travail. Donc mis à part l'ancien gendarme, comme les gardes barrières ou les vieux ouvriers devenus graisseurs ou balayeurs, ce sont des travailleurs en position fragile sur le marché du travail que l'entreprise conserve dans une démarche qui peut être qualifiée de paternaliste. Toutefois, il semble que la comparaison ne puisse jouer tout à fait de la même manière ici : c'est aussi la fragilité de leur position sur le marché du travail qui garantit leur loyauté pour l'entreprise. On n'hésite d'ailleurs pas à les renvoyer : c'est le cas de Jean Claude B. en août 1956.

On retrouve aussi cette logique pour les autres travailleurs chargés de la surveillance. Le concierge et les pointeaux ont tous plus de soixante ans. Mais ce sont là d'anciens ouvriers des HFC que l'entreprise recase ainsi à des postes moins pénibles en attendant de la retraite. Elle a pu éprouver leur loyauté au cours d'une longue carrière, ce qui garantit aussi la confiance qu'elle peut avoir en eux. Tous sont Français, comme la plupart des personnels employés de l'usine.

Enfin, plusieurs personnels du « service divers » de l'usine travaillent au « service » des autres personnels et des locaux. Les femmes de ménages sont au nombre de dix. On a aussi une cantinière. Les hommes sont en revanche jardiniers, gérant de la cantine, ou entraîneur sportif. On observe à nouveau une division sexuée des tâches : aux femmes les activités ménagères¹ ; aux hommes les responsabilités, les activités extérieures et physiques.

Ces personnels travaillent dans différents lieux. Les bureaux et les locaux du personnel sont en effet régulièrement entretenus par les femmes de ménages. L'usine possède aussi sa cantine, dans laquelle tous ne mangent pas, notamment parce que certains rentrent chez eux ou vont prendre leur repas dans un café. Enfin dans le local

¹ PERROT Michelle, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », op.cit., p. 3.

du « Cercle » – une association qui gère le temps libre ainsi que les loisirs du personnel et de leurs familles –, on trouve des boissons non alcoolisées, de la lecture et des loisirs. Le « Cercle » est en effet un lieu qui se veut convivial, où on peut lire le journal et les livres de la bibliothèque de l'usine mais aussi regarder la télévision, jouer au billard ou aux dames. C'est un endroit de détente, où on se retrouve entre personnels de l'usine, en dehors du travail, pour encore certainement parler du travail... L'entreprise possède aussi son propre club de football avec un entraîneur payé par l'usine : Charles Mathé. Il s'agit d'un ancien joueur professionnel qui a été recruté en août 1950. Jusqu'en 1946, il a joué au Racing club de Strasbourg, puis il a fait trois saisons dans des clubs de division inférieure, avant de prendre sa retraite professionnelle puis de venir à Chasse. Charles Mathé entraîne les différentes équipes d'enfants du personnel, mais il joue aussi avec eux dans un championnat local. Il participe également à la gestion du « Cercle ».

Les métiers et postes décrits sont donc de nature diverses puisqu'ils vont du métier de fondeur à celui d'entraîneur sportif en passant par pontonnière, ensacheur ou caissier. Les ouvriers sont les plus nombreux, mais on retrouve une grande diversité de postes en raison de la présence de différentes activités de production, entretien, transport, etc. Cette diversité concerne aussi le monde des employés : les « petits chefs », de divers niveaux hiérarchiques et les plus « grands », ingénieurs originaires de diverses écoles¹ en fonction des compétences requises par leur atelier (école des mines de Saint-Étienne pour le haut fourneau, école centrale de Lyon à la briqueterie cimenterie, école de chimie de Lyon au laboratoire, etc.).

Les modalités du recrutement pour certains ouvriers et pour les techniciens s'effectuent par le biais d'une formation scolaire : c'est ce que révèle l'indication d'une qualification, d'un diplôme, mais aussi la présence d'apprentis. Toutefois, une grande partie de la formation est encore faite dans les ateliers de l'usine, notamment à l'agglomération comme cela était déjà observé pendant la guerre en notant le succès de ces méthodes². Mais pour le personnel peu qualifié – composant le groupe des manœuvres voire d'une partie des OS –, on se contente d'une formation rapide sur le tas. On pourvoit à leur remplacement par un recrutement continu de nouveaux entrants. Toutefois, des stratégies de recrutement familial favorisent aussi la stabilisation.

¹ ADI, 56J1, enquête à notre demande d'inscription sur les listes des fournisseurs de l'artillerie navale.

² ADR, 130W, courrier du 25 août 1943.

Ces différentes remarques posent la question des hiérarchies et des différenciations présentes dans l'ordre usinier et de l'attribution des postes de travail selon leur nature. Différents critères observables révèlent une hiérarchisation par activité, par atelier et une segmentation complexe des postes de travail. Il y a bien sûr en premier lieu le métier : le prestige de celui de l'ingénieur, l'image positive du leueur de fonte qui utilise sa force ou du fondeur pour son endurance. Ensuite, la position dans la classification, l'atelier, la qualification sont autant de critères de distinction, de reconnaissance. À cela s'ajoute des critères liés à la nationalité, au sexe et parfois l'âge : on réserve par exemple aux plus jeunes les nouveaux emplois de l'agglomération ou d'OS au haut-fourneau.

L'organisation des ateliers révèle aussi cette volonté de classement : distinguer le garage des autres activités de transport, c'est comme séparer l'entretien de la maçonnerie, ou distinguer l'ébarbage de l'usinage. On établit une distinction entre les ateliers en suivant des critères de nature du travail et de nationalité et pas seulement d'activité et de qualification. La position dans la classification et les caractéristiques du travail – qu'il soit plus ou moins manuel ou plus ou moins autonome par exemple – permettent également de fixer des hiérarchies entre des ateliers et des types de travailleurs qui font penser à la distinction volontaire entre esclaves et contractuels blancs dans les colonies a pu – toute chose égale par ailleurs – permettre de les diviser pour les diriger¹. Outre les ateliers, on retrouve d'ailleurs cette distinction volontaire entre travailleurs français et étrangers dans les quartiers où l'entreprise les loge, jusque dans leur regroupement par chambres.

Les critères de cet ordre usinier dépendent donc des choix des dirigeants, de leur reconnaissance et interprétation par les salariés, comme de la loi qui fixe, par exemple, la classification ou le fonctionnement des services sociaux. Ils reposent néanmoins en premier lieu sur les activités et les métiers que l'on retrouve à l'intérieur de l'usine, supports indispensables avant toute entreprise de hiérarchisation. Se pose alors la question de l'évolution de l'outillage industriel dans le cadre de la modernisation des moyens de production de l'usine et de l'évolution de ses rythmes de production : comment ont alors été transformés les postes, puis les conditions de travail ?

¹ HARMAN Chris, *Une histoire populaire de l'humanité*, La Découverte, Paris, 2011, 733 p., p. 280.

2) Les transformations du travail et de l'emploi

La quantité de travail, son intensité et sa nature dépendent des rythmes de production de l'usine, mais aussi des transformations induites par le progrès technique. Or la question de la transformation des conditions de travail par la modernisation est déjà ancienne, le débat s'engageant pendant les années 1960¹. Des économistes comme Jean Fourastié ou des sociologues comme Alain Touraine ont vu dans la modernisation du processus de production une possibilité d'amélioration des conditions de travail. Pierre Naville ou Georges Friedman voient au contraire une possibilité de déqualification. Dans les années 1970, Michel Freyssenet – en s'appuyant sur la théorie marxiste – décrit un double processus de déqualification surqualification². Pour Michel Margairaz en 1995, le débat se pose dans les mêmes termes qu'au court des décennies précédentes et il prend position pour une vision proche de celle de Michel Freyssenet³. François Caron, à peu près à la même époque⁴, indique que le progrès technique ne crée pas le chômage, mais qu'il provoque « un changement d'occupation » : se pose alors la question de savoir si les travailleurs qui perdent leur travail sont les mêmes que ceux qui en ont trouvé un grâce au progrès technique.

L'échelle d'étude de ces auteurs est cependant nationale. La réflexion porte sur des groupes sociaux ou des catégories professionnelles comme les ouvriers ou les OS. Seul François Caron évoque rapidement la possibilité de trajectoires professionnelles diverses, avec des gagnants et des perdants. Or dans le cadre d'une analyse à l'échelle de l'entreprise⁵, on peut tenir compte de l'impact de la modernisation sur les différentes activités. Cela concerne donc tous les ateliers et bureaux : la modernisation n'affecte pas que les activités productives dominantes de l'entreprise. Ensuite, il faut savoir ce que l'on appelle modernisation : il y a le progrès technique, mais aussi le processus de production. Il faut également en voir les effets au niveau de la classification, mais aussi des parcours professionnels et des hiérarchies de l'entreprise, ainsi que sur le

¹ MARGAIRAZ Michel, « Les transformations structurelles des années soixante » dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, op. cit., p. 311-313.

² FREYSSENET Michel, *La division capitaliste du travail*, Savelli, 1977, 165 p., [Édition numérique, freyssenet.com](http://Edition_numerique.freyssenet.com), [dernière consultation le 21 juin 2016].

³ MARGAIRAZ Michel, « Les transformations structurelles des années soixante », op. cit., p. 313.

⁴ CARON François, *Les deux révolutions industrielles du XXe siècle*, Albin Michel, Paris, 1998, 592 p., p. 428-429.

⁵ L'état du personnel en avril 1954 sert de base à cette étude. L'amélioration de la qualité des documents d'usine a permis de le réaliser : cf. annexe 2.

recrutement même du personnel et les modifications que cela induit sur sa composition : au niveau du sexe, de l'âge, de la nationalité. Enfin, il existe une modernisation générale des activités qui ne dépend pas directement des choix de l'entreprise, mais à l'évolution générale des systèmes techniques. La concurrence entre entreprises ou l'imitation sont des facteurs possibles de diffusion.

a) La recomposition des activités

Tout d'abord, certains ateliers disparaissent à partir de 1945 car des activités ne sont pas relancées : les projets régionaux de modernisation de ces activités ont en effet pour conséquence une concentration des lieux de production et Chasse n'en fait pas partie. Les ateliers concernés sont la cokerie, ainsi que des activités chimiques ou de stockages liées à son exploitation.

En avril 1954, il ne reste plus que six anciens travailleurs de la cokerie, soit deux Français et quatre étrangers. La nationalité est un critère d'analyse. Ainsi, Louis Bonnet a été embauché en 1936 comme manœuvre. Il a su progresser dans la classification pour devenir OP puis chef d'équipe au haut-fourneau. Jean Escanès, est lui issu d'une famille pieds noirs (il est né en Algérie). Il est présent en France en 1934 pour son service militaire (il a vingt ans). Il est embauché aux HFC aux « fours à coke » en 1937 et n'a plus quitté l'usine de Chasse depuis. En 1954 ; il travaille comme pontonnier OS2 au haut-fourneau. Sa mobilité professionnelle a donc été plus réduite que celle de son collègue. Mais cela peut s'expliquer par le fait qu'il a été encarté à la CGT¹.

Sur les quatre anciens travailleurs étrangers, deux sont Arméniens et deux autres Espagnols. Tous sont des manœuvres que l'on appelle « coketier » car ils chargent les fours à coke. En 1954, les deux Espagnols sont devenus des OS, l'un pontonnier au parc à fonte, l'autre manœuvre classé OS1 au haut-fourneau. En revanche, si l'un des Arméniens est OS à la fonderie, l'autre à la maçonnerie est toujours un manœuvre. D'une manière générale, ces vieux travailleurs étrangers demeurent dans des ateliers ou des activités qui sont parmi les plus exposés de l'usine, ou au moins parmi les plus pénibles. De plus, ils ont donc au mieux connu une mobilité professionnelle réduite.

¹ Il a été délégué du personnel : témoignage Georges Charrier et ADI, 56J13.

Ensuite en avril 1954, on a encore cinq ouvriers présents dans l'usine qui ont travaillé ou travaillent toujours dans les activités chimiques ; ce qui est appelé « sous-produit » dans la nomenclature des ateliers de l'usine. À la différence des fours à coke, cette activité ne s'arrête pas complètement en 1944, mais perdure en déclinant lentement jusqu'en 1955, dernière année où un petit stock est recensé dans les inventaires¹.

Parmi les anciens ouvriers appelés « distillateurs », trois ont effectués une mobilité professionnelle ascendante : Claudius Crapon est désormais ouvrier professionnel à l'entretien, Marius Colombier chef d'équipe dans cet atelier et Marius Rocher contremaître au haut-fourneau. Pour les deux autres, moins qualifiés, les trajectoires professionnelles sont inégales. François Pichot, manœuvre aux « sous-produits » à partir de 1934 est désormais « manœuvre OS2 » au haut-fourneau. On relèvera au passage la confusion au niveau des termes de la classification entre « manœuvre » – qui indique sa fonction –, et OS2 qui est sa vraie position dans la classification. Un second et dernier ouvrier, Louis Paret, a au contraire effectué un parcours professionnel ascendant. Il est devenu infirmier des HFC après avoir passé un diplôme professionnel. Il ne faut pas être surpris par le fait qu'un ancien ouvrier occupe ce poste demandant une qualification médicale : c'est aussi le cas de Georges Charrier qui avant de devenir infirmier militaire était ouvrier professionnel à l'usinage (il était titulaire d'un CAP d'ajusteur)².

Enfin, il reste une dernière catégorie de travailleurs évoquée sur les listes prud'homales de 1954 : il s'agit d'un « manœuvres au trou ». On parle ici du trou à brai ; le brai étant produit par distillation de la houille. Cette activité fait partie de celle des « sous-produits ». L'ouvrier en question – Fleury Villard –, est toujours manœuvre, mais il travaille désormais à la manutention. Il avait été embauché en 1942.

La disparition des postes de ces différentes activités a donc été inégalement rapide. C'est le cas dès octobre 1944 pour la cokerie –, si on en croit les fiches de Louis Bonnet et de Jean Escanès –, c'est-à-dire tout juste après la libération de la région, à un moment où on commence à déblayer l'usine pour la relancer. Les activités liées à la fabrication de sous-produits de la houille ont en revanche décliné lentement jusqu'au milieu des années 1950. Or ces activités ont par le passé représenté une part importante du personnel de l'usine. L'effectif total de la cokerie a été de soixante-dix ouvriers et

¹ ADI, 56J31, inventaires.

² Témoignage écrit de Georges Charrier.

quatre contremaîtres et de vingt ouvriers et un contremaître pour l'activité « sous-produit de la houille » en 1929¹. Ces effectifs sont nécessairement plus faibles en 1944 car ils ont décliné dès la Seconde Guerre mondiale. Ce déclin s'est poursuivi pour quelques postes après 1945. Alors que l'effectif de l'usine atteignait un premier maxima à environ 1000 salariés en 1949² – et même 1060 en 1952³ –, ces mouvements ont donc faiblement impacté l'évolution générale. On le ressent donc surtout au niveau des métiers et des activités qui ont disparu définitivement du site de Chasse.

Toutefois, les choix techniques faits par les dirigeants de l'usine ont eu un effet encore plus important que les transformations importées de l'extérieur (liées à la concurrence, aux décisions de nationalisation, etc.). On pense ici en particulier à l'installation de la machine à couler achevée en 1951, puis des monte-charge en 1954 et enfin du haut-fourneau n° 3 en 1956. Mais les bureaux vont à leur tour être touchés par ce processus.

b) À partir de 1947 : la modernisation *de l'usine*

Avant l'installation de la machine à couler, l'opération de la coulée se faisait dans le sol⁴. Pour la préparer, des manœuvres bêchent le sable pour le rendre meuble et supprimer toute trace de fonte de la coulée précédente. Ils creusent ensuite une rigole centrale (appelée « la mer ») ; puis, avec l'aide d'un moule en bois, ils forment des empreintes qui donneront des gueuses de chaque côté de la rigole. La fonte est ensuite coulée. Les fondeurs referment les empreintes au fur et à mesure que la coulée s'effectue. On arrose la fonte pour la refroidir puis, quand elle s'est solidifiée : cela est confié à des arroseurs qui sont souvent de vieux travailleurs. Enfin, des casseurs de fonte fracturent les gueuses et les différentes masses de fonte coulées avant qu'elles ne refroidissent trop. Les gueuses et les morceaux de fonte sont alors évacués par un pontonnier utilisant un électroaimant.

¹ ADI, 56J1, enquête à notre demande d'inscription sur les listes des fournisseurs de l'artillerie navale.

² ADI, 56J24, rapport du conseil d'administration à l'AG ordinaire du 28 juin 1949.

³ AN, 2012 026 819, compte-rendu du 12 mars 1962 par André Legendre de la réunion des administrateurs du 9 mars 1962.

⁴ Témoignage de Mohamed Safer, le 22/04/2000. Le court métrage « L'enfer des hommes », op. cit., montre également une coulée.

Être casseur de fonte n'est pas à proprement parler un métier. Le poste nécessite cependant un savoir faire¹ afin de casser la fonte en morceaux de dimension égale. La couleur du métal indique sa température et le bon moment où l'on peut essayer de le fracturer. Chaque fondeur avait sa préférence² qui correspond à son savoir-faire. Il faut ensuite adopter le bon angle d'attaque pour casser si possible de manière nette le bloc et le détacher. Les casseurs de fonte, de même que les nombreux manœuvres qui arrosent la fonte pour la refroidir ou qui préparent le sol pour la coulée suivantes vont voir leurs postes supprimés avec l'installation de la machine à couler.

Ils sont remplacés par des hommes plus jeunes. Ce sont des machinistes classés OS. La proportion des manœuvres diminue. Mais si les postes et la place dans la classification change, ces travailleurs demeurent cependant très souvent des étrangers : vingt-six sur les cinquante-deux OS des hauts-fourneaux en 1954, et même trente-quatre si on tient compte de la migration³, c'est-à-dire en ajoutant des travailleurs qui ont acquis la nationalité française. Enfin, ils sont remplacés par quelques machinistes OP. Au final, cela s'est traduit par des substitutions et non par une possibilité de mobilité professionnelle ascendante.

Tableau 8 : Comparaison des effectifs du personnel employés aux hauts-fourneaux en avril 1954 et décembre 1956⁴

Atelier	Classification	Effectifs	
		Avril 1954	Décembre 1956
Hauts-fourneaux :	Ingénieurs	2	2
	Contremaîtres	6	6
	Chefs d'équipe	2	2
	Ouvriers professionnels :	25	18
	Ouvriers spécialisés :	52	37
	Manœuvres :	49	42
	Total :	136	107

L'installation du monte-charge en 1954 va encore faire diminuer le nombre de manœuvres et d'OS de l'usine. En effet, les chargeurs sont moins nombreux car ils

¹ Sur ces « métiers » qui nécessitent une formation, mais qui ne sont pas reconnus par une qualification : LEQUIN Yves, « Le métier », op. cit., p.3361-3363. Mais aussi NOIRIEL Gérard, Longwy, immigrés et prolétaires..., op. cit., p. 45-50.

² Témoignage Jean Montoya, 12/05/2016.

³ Cf. annexe 2.

⁴ AMC, fichier mécanographique ; listes des prud'hommes 1954 et 1960 ; cahiers du personnel français n°10 et étranger n° 15.

n'ont plus à accompagner le wagonnet jusqu'au gueulard du haut-fourneau, l'installation étant automatique. Cependant ce monte-charge n'est mis en service qu'en 1956 et il n'alimente que le haut-fourneau n° 3¹ : on peut donc en voir les effets sur l'emploi cette année-là au mois de décembre, mais pas avant. De plus, en avril 1954, le haut-fourneau n° 2 de type ancien est en marche², alors qu'en décembre 1956 il s'agit du nouveau haut-fourneau n° 3³ : on compare alors leurs besoins différents en main d'œuvre.

On perçoit tout de suite deux différences : le haut-fourneau moderne emploie vingt-neuf personnels en moins (21,3% de l'effectif de cet atelier en 1954). Ensuite, on constate que la baisse concerne uniquement les effectifs ouvriers, mais pas les ingénieurs, contremaîtres et chefs d'équipe. De plus, toutes les catégories de la classification des ouvriers sont concernées, mais de manière inégale : du manœuvre (-14,3 % par rapport à l'effectif de 1954) à l'OP (-28 %) en passant par les OS (-28,8 %). Par conséquent, si en valeur absolue la baisse du nombre de manœuvres est comparable à celle des OP, cela n'est pas le cas en proportion. Or la diminution en proportion la plus forte concerne d'abord les travailleurs les mieux payés : on a vu que faire des économies en dépense sur les personnels est l'un des objectifs justifiant la modernisation. Cela ne suit donc pas le modèle décrit par Michel Freyssenet qui voit une modernisation qui a surtout un impact sur les OP et les manœuvres, alors que les OS – des machinistes notamment – s'accroissent ainsi que les ingénieurs et techniciens⁴ : ce modèle ne concerne en effet que quelques sites dans les années 1950⁵.

En allant plus loin dans l'analyse, on peut voir que les OP passent d'un effectif de vingt-cinq à dix-huit. Or l'essentiel de la diminution est portée par la suppression des postes de fondeurs : cinq individus en moins sur les sept postes supprimés. Les appareilleurs, surveillants ou chargeurs sont beaucoup moins touchés par ces suppressions de postes : deux seulement, dont au moins un chargeur (le dernier poste reste inconnu). Dans le premier cas, la diminution du nombre de postes de fondeurs s'explique par l'installation de la machine à couler, dans le second, il s'agit de l'automatisation des chargements. Sur les sept départs de l'atelier, trois sont des départs

¹ Témoignage de Mohamed Safer, le 22/04/2000. ; ADI, 56J59, bulletin auxiliaire de propriété bâtie.

² ADI, 56J12, conseils d'administration du 7 avril et du 7 juillet 1954.

³ ADI, 56J12, conseils d'administration du 30 mai et du 28 juillet 1956.

⁴ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979*, op. cit., p. 20 ; FREYSSENET Michel et de OMNES Catherine, *La crise de la sidérurgie française*, op. cit. p. 63 ; FREYSSENET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales... », op. cit., p. 13.

⁵ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979*, op. cit., p. 38.

de l'usine : il s'agit d'un travailleur algérien, un Russe et un Polonais. Les quatre autres travailleurs changent d'atelier : deux vont à l'entretien, un à la centrale et un à la maçonnerie. L'OP qui va dans ce dernier atelier est Italien, les trois autres sont de nationalité française. Le critère de la nationalité permet à nouveau de lire ces reclassements. Les travailleurs français sont les mieux traités : ils demeurent dans l'usine, mais en changeant d'atelier ils vont dans des ateliers plus recherchés et moins exposés. Même quand ils ne changent pas de position dans la classification, ils vont au minimum dans de tels ateliers.

En valeur absolue, ce sont les OS qui payent le plus lourd tribut à la modernisation : soit quinze postes en moins en 1956. Les fiches du personnel sont trop imprécises pour mesurer quels postes disparaissent. La polyvalence des postes peut d'ailleurs expliquer l'imprécision des fiches. La seule certitude est qu'il n'y a plus d'arroseurs en raison de l'installation de la machine à couler. Le nombre d'aides-fondeurs OS tend à décroître jusque vers 1956. Par exemple, Mohamed Gharbi – embauché en 1952 et licencié en février 1956 – occupe encore ce poste en 1954¹. Il est logique que le nombre d'aides-fondeurs décline à partir de 1951, puisque l'effectif des fondeurs OP diminue lui aussi avec la mise en service de la machine à couler. Il n'est pas utile de ne maintenir ce poste que pour un haut-fourneau, le n° 1, dont les coulées se font dans un hall prévu à cet effet, et non pas avec la machine à couler. Pour les deux autres hauts-fourneaux, les aides-fondeurs ont été remplacés par des aides-machinistes.

De 1954 à 1956, l'effectif des manœuvres diminue de sept unités et les OS de quinze unités. Toutefois, si on veut rendre compte des évolutions réelles sur chaque salarié et non globale par atelier, il faut aussi tenir compte de la mobilité des travailleurs, c'est-à-dire des flux entrants et sortants. On retrouve cela pour les OS et les manœuvres, mais pas pour les OP. Ces derniers sont en effet beaucoup plus stables (il n'y a pour eux aucun recrutement entre avril 1954 et décembre 1956).

¹ AMC, fichier mécanographique du personnel.

Tableau 9 : Flux entrants et sortants d'ouvriers spécialisés et de manœuvres de l'atelier du haut-fourneau entre avril 1954 et décembre 1956¹

Ouvriers spécialisés			
Entrées		Sorties	
Recrutements externes	Recrutements venant d'autres ateliers	Départs définitifs	Départs vers d'autres ateliers de l'usine
Français 2 Algérien 1	Parc à fonte : Italien 1	Français 1 Algériens 2	Fonderie : Algériens 3 Français 2 Menuiserie 1 Manutention : Polonais 1 Maçonnerie : Allemand 1 Italien 1 Leveurs de fonte : Italien 1 Algérien 1 Parc à ferrailles : Algérien 1 Cimenterie : Français 3 Entretien : Français 1
Total : + 4		Total : -19	
Manœuvres			
Entrées		Sorties	
Recrutements externes	Recrutements venant d'autres ateliers	Départs définitifs	Départs vers d'autres ateliers de l'usine
Français 2 Algériens 7	Parc à fonte : Algérien 1	Français 1 Algériens 4 Espagnol 1	Fonderie : Algériens 2 Espagnols 2 Menuiserie : Espagnol 1 Parc à ferrailles : Espagnol 1 Entretien : Algérien 1 Briqueterie-cimenterie : Polonais 1 Algériens 1 Maçonnerie : Italien 1 Portugais 1
Total : +10		-17	

Les entrées d'OS et de manœuvres sont faibles pendant les deux ans et demi. Les caractères du recrutement sont similaires. Peu d'ouvriers viennent d'autres ateliers : à chaque fois il s'agit d'un travailleur venant du parc à fonte. Cela s'explique par les besoins en main d'œuvre limités mais qui n'ont pas disparu, alors que l'effectif général de l'atelier diminue. Or comme cet atelier est en restructuration, on fait appel à de la main d'œuvre algérienne, sans doute parce qu'elle est supposée plus docile, puisque contrainte par ses contrats de travail et un contrôle administratif qui se renforce². Cela n'empêche pas des recrutements limités de travailleurs français venant de l'extérieur : leur installation récente dans l'usine ne pose pas les mêmes problèmes en termes de parcours tenant compte de la hiérarchie des ateliers. Néanmoins, plus globalement, les recrutements touchent d'abord les travailleurs algériens. Ces derniers demeurent les travailleurs les plus recrutés pendant cette partie de la première phase de modernisation

¹ Ibidem.

² Sur le contrôle administratif, SPIRE Alexis, « D'une colonie à l'autre. La continuation des structures coloniales dans le traitement de la migration algérienne en France après 1945 », dans WEIL Patrick et DUFOIX Stéphane (dir.), *L'esclavage, la colonisation, et après...*, PUF, Paris, 2005, 640 p., p.387-409, 18 p., p. 6-7.

1947-1956¹. De plus, ils sont le second groupe de travailleurs des hauts-fourneaux ; derrière les Français, mais devant les Italiens².

Les départs mobilisent des effectifs relativement élevés. Le critère de la nationalité doit être retenu avec celui de l'âge afin de les étudier. Les OS français représentent 37,5 % des départs vers d'autres ateliers de cette catégorie d'ouvriers, alors qu'ils représentent 50 % cet effectif dans l'atelier en 1954. Ils partent en proportion un peu moins de leur atelier que les OS étrangers. Mais cette remarque est encore davantage valable pour les manœuvres : il n'y a aucun départ de manœuvres français vers d'autres ateliers, or même s'ils sont minoritaires, ils représentent tout de même 34,7 % des manœuvres employés aux hauts-fourneaux en 1954. Un second critère à utiliser est l'âge des travailleurs. En effet, les travailleurs français qui quittent l'atelier sont relativement jeunes : vingt-deux ans pour le manœuvre et trente-et-un ans pour l'OS. L'âge n'a pas joué comme un frein et ils n'ont pas eu peur de tenter leur chance ailleurs. En revanche, les travailleurs immigrés sont de tous âges et un seul part volontairement de l'entreprise. Les motifs des autres travailleurs sont « décès » – si l'on peut dire pour le premier –, « invalidité » pour un second, « renvoi pour absences » pour quatre travailleurs algériens. Ces départs sont donc contraints, mais il n'y a en revanche pas eu de volonté apparente de la part de l'entreprise de se séparer d'eux. D'ailleurs pour l'un des renvoi pour absence, celui de Mohamed K., le motif de son départ est son placement en détention³. Enfin, un dernier critère de comparaison est l'atelier vers lequel se font les départs de certains ouvriers. Les OS français sont les seuls à aller à la briqueterie et surtout à l'entretien, quand la manutention, le parc à ferrailles ou la maçonnerie sont pour les étrangers.

Les activités périproductives sont touchées indirectement par la modernisation : il s'agit de la maçonnerie et du laboratoire. En avril 1954, on vient d'achever la réparation du haut-fourneau n° 1, tandis que le n° 3 est en reconstruction pour être modernisé : un maximum de travailleurs est embauché à cette activité : soixante-deux au total⁴. En revanche en décembre 1956, ces chantiers étant achevés, les besoins en main d'œuvre ont diminué de 19,4 % soit douze individus. Là encore, on ne suit pas le modèle de Michel Freyssenet qui voit comme conséquence de la modernisation une diminution des OP et des manœuvres au profit des OS. Il fait cependant principalement

¹ Cf. plus loin le graphique 2.

² Cf. annexe 2.

³ Source : AMC, fichier mécanographique.

⁴ AMC, fichier mécanographique, cahiers du personnel français n°10 et étranger n°15.

reposer sa démonstration sur les travailleurs des activités productives qui sont pourtant loin d'être les seuls dans une usine sidérurgique.

Le départ de plus de 1/5e de l'effectif de l'atelier ne s'est pas effectué qu'avec des licenciements. Dans la mesure du possible, l'entreprise cherche à garder ses travailleurs, elle les redistribue dans plusieurs de ses ateliers, comme cela s'est déroulé au haut-fourneau pour les OS et les manœuvres. Parmi les OS de la maçonnerie, un travailleur de nationalité française va au « garage » où il est embauché comme chauffeur. Au niveau des manœuvres, deux Algériens et un Français vont à la fonderie – un atelier qui est en plein développement en 1956¹ –, tandis qu'un dernier Français va à la « bascule ». Le départ vers d'autres ateliers ne concerne donc pas que les travailleurs français, mais seuls ces derniers vont vers des ateliers plus protégés : au garage ou à la « bascule ».

On notera une dernière différence qui concerne les départs de l'usine : six au total, soit deux OS et quatre manœuvres. Or parmi les manœuvres, deux d'entre eux sont réembauchés en 1960 : l'un est de retour au haut-fourneau, toujours comme manœuvre et l'autre est devenu chauffeur, classé ouvrier spécialisé au « garage ». Le premier est Algérien et le second est Français : ce dernier est donc le seul à pouvoir revenir et occuper un meilleur poste dans un meilleur atelier, après avoir dans un premier temps quitté l'usine.

Le laboratoire voit lui aussi ses effectifs évoluer car il est lié aux hauts-fourneaux, mais c'est à la marge. Un ouvrier spécialisé est alors embauché comme échantillonneur. Il faut dire que les difficultés de marche du haut-fourneau moderne pendant tout l'année 1956 rendent indispensables les mesures pour espérer trouver le moyen de régler sa marche².

Enfin, en dehors des activités purement productives et périproductives, les activités de bureaux sont elles aussi concernées par la modernisation ; mais de manière partielle. Selon Jean Gerbier, pendant longtemps, l'organisation des bureaux dans les entreprises reste stable. Il y a certes un « début de mécanisation administrative à travers les machines de bureau » et « les bureaux et leur personnel sont à l'abri des préoccupations de rendement qui sont de règle dans les ateliers »³. Cela peut être illustré

¹ Cf. chapitre 3.

² ADI, 56J12, conseils d'administration des 28 juillet, 4 septembre, 30 octobre 1956.

³ GERBIER Jean, « Organisation du travail et de l'entreprise », dans DAUMAS Maurice (dir.), Histoire générale des techniques, tome V, Paris, PUF, 1979, 595 p., p. 541.

par l'usage de la plume et de l'encre noire sur de nombreux documents¹. Les fiches les plus anciennes du fichier mécanographique sont remplies de cette façon. Mais au début des années 1950 le stylo bille fait son apparition : il s'agit surtout d'une autre manière d'écrire. Avec lui, fini l'écriture patiente et posée de la plume, une écriture rapide et moins soignée la remplace. Elle trahit de nouveaux gestes, une nouvelle façon de travailler.

D'autres matériels modernes peuvent permettre de gagner en efficacité et rapidité, mais on n'en recherche pas à en développer l'usage. Il y a par exemple la machine à écrire. Son utilisation se développe depuis le dernier quart du XIXe siècle². Aux HFC, on l'utilise pour différents types de documents : correspondance avec l'extérieur, rapports du conseil d'administration et des commissaires aux comptes, etc³. Toutefois, jusqu'en 1966 les originaux dactylographiés du CA sont ensuite recopiés à la main dans un cahier, comme si le fait de réaliser des copies à la main leur donnait un caractère respectable justifiant que l'on perde du temps, pour cela, en notant soigneusement ce qui est déjà dactylographié proprement. On ne peut donc pas dire que l'usage de la machine à écrire ait modifié le travail de bureau de 1945 à 1956 : l'écriture garde encore son prestige et par exemple, afin d'appuyer certaines lettres, les dirigeants de l'usine écrivent manuscritement à la suite du travail tapé par leur secrétaire⁴. Le téléphone est également un matériel moderne. Mais le nombre de standardistes étant limité, il n'a pas non plus transformé le travail dans les bureaux, même si cet équipement va commencer à se généraliser en France dans l'après guerre⁵.

Le fichier mécanographique ne se substitue pas plus complètement aux cahiers du personnels que la machine à écrire ne l'a fait avec l'écriture. Mais alors que les documents plus anciens de l'usine n'arrivent qu'à un chiffage imprécis du nombre de travailleurs – en 1929, on les fournit arrondis à la dizaine près⁶ –, le fichier permet, lui, de centraliser les noms de tous les salariés dans une source unique, quelque soit la nationalité. De plus, les informations sur eux sont plus riches et plus proches de la

¹ AMC, cahiers du personnel et fichier mécanographique ; des documents appartenant aux travailleurs comme des fiches de paie (celles de Georges Charrier ou selon le témoignage de Mohamed Safer) ; etc.

² GARDEY Delphine, « Steno-dactylographe : de la naissance d'une profession... », op. cit., p. 78.

³ ADL, 211J4, correspondance Pierre Cholat-Henri Malcor ; AN, 2012 026 815, correspondance Marine HFC ; AN, 2012 026 819, administration, correspondance des HFC. Pour les documents d'entreprise : ADI, 56J24.

⁴ Par exemple, ADI, 56J58, lettre d'Antoine de Tarlé, PDG des HFC, à Georges de Benoist, le directeur général.

⁵ BERTHO Catherine, « Le téléphone », dans Puissance et faiblesse de la France industrielle. XIXe-XXe siècle, Éditions du Seuil, Paris, 1997, 628 p., p. 289 sqq.

⁶ ADI, 56J1, enquête à notre demande d'inscription sur les listes des fournisseurs de l'artillerie navale.

réalité. Plus riches car sur chaque item des cahiers on a des informations supplémentaires. Par exemple, pour l'état civil, en plus du lieu et de la date de naissance, on a celui des parents, du conjoint, des enfants : cela est pratique pour une entreprise qui mène des politiques « familialistes ». Pour le travail, en plus de la date de la première embauche et de l'atelier, on a sur le fichier la qualification, la position dans la classification, les changements d'atelier avec leurs dates, les motifs des départs, d'où provient le travailleur. Son origine offre une garantie – ou à défaut une information – sur la qualité future de son travail, mais avec le fichier, c'est tout le parcours professionnel du salarié qui est contrôlée. La surveillance peut s'exercer y compris si le travailleur multiplie les allers et retours dans l'usine. On peut suivre précisément sa rémunération. Toutefois, comme on trouve que les fiches sont encore incomplètes, des informations supplémentaires sont ajoutées au dos : primes de naissance ou de mariage, revenus annuels, motifs détaillés de renvoi ou de départ, etc., ce qui permet d'être toujours plus efficace dans la gestion des personnels.

Cependant, en 1956 une machine à calculer et une machine Gestetner servant à dupliquer sont achetées¹. Elles coûtent 1 593,90 nouveaux francs (NF) pour la machine à calculer et 2 559,90 pour celle à dupliquer. C'est à comparer avec le coût d'achat l'année suivante d'une Peugeot 403 – 7 607,36 NF –, soit près de 21 % de sa valeur pour une calculatrice et plus de 33 % pour le duplicateur. Mais surtout ces achats sont les premiers d'une série qui va permettre de mécaniser davantage le matériel des bureaux à partir du milieu des années 1950.

De 1954 à 1956, on constate cependant une augmentation totale des effectifs de huit individus qui profite à la direction et aux bureaux paie. Les effectifs des « bureaux du personnel » diminuent en revanche d'une secrétaire. Par conséquent, les effets de l'expansion ont été les plus importants puisqu'ils expliquent la hausse. La modernisation se voit néanmoins mieux de manière relative puisqu'une petite diminution des effectifs des « bureaux du personnel » se produit alors que ceux des autres bureaux augmentent.

La modernisation a donc principalement concerné les ouvriers, même si tous les ateliers ne sont pas également touchés. On peut alors observer plusieurs types de trajectoires liées à la position dans la classification, la nationalité et parfois l'âge. On peut dire que les ouvriers professionnels de nationalité française sont avantagés,

¹ ADI, 56J15, conseil d'administration du 9 novembre 1960, tableau d'amortissement.

notamment s'ils ont de l'ancienneté dans l'usine. Toutefois, plus généralement, les dirigeants de l'entreprise cherchent à conserver les salariés plutôt qu'à s'en séparer. Une différence se fait alors entre ceux qui font le choix de quitter les HFC ou ceux qui profitent de la mobilité pour changer d'atelier en améliorant leurs conditions de travail, et parfois leur position dans la hiérarchie des activités et des postes. Cela reste cependant inatteignable pour la plupart des ouvriers étrangers.

Néanmoins dans l'ensemble usinier, les effets de la modernisation sont davantage à rechercher dans le travail que dans l'emploi. Si on prête attention à leur nature, des métiers et des postes disparaissent, mais seuls des postes nouveaux sont créés (casseur de fonte, arroseur, fondeur d'une part ; machiniste d'autre part). Et si on s'attache aux effectifs cette fois-ci, on constate néanmoins que les postes supprimés sont supérieurs à ceux qui ont été créés¹. Cela correspond d'ailleurs aux objectifs d'économie de la masse salariale de l'entreprise.

Toutefois, ni la croissance jusqu'en 1949, ni la baisse qui suit de près de 350 emplois entre 1952 et 1956 ne s'expliquent par les seuls effets de la modernisation : les effectifs passent d'environ 1060 salariés en 1952 à 707 en 1956². Seuls quelques dizaines de postes sont bien supprimés en raison de la modernisation (machine à couler, monte-charge, nouveau haut-fourneau, nouveau matériel de bureau, etc.). C'est donc le passage d'une marche à deux-hauts fourneaux de 1951 à 1953³ à un seul appareil jusqu'en 1956⁴ qui explique une grande partie de la baisse. Les effectifs diminuent alors à la fois en raison de l'arrêt du fourneau, mais aussi de la diminution des besoins dans les activités annexes – de stockage de minerai, de charbon, de fonte et de paquetage de la ferraille – qui nécessitent elles aussi moins de personnels. C'est ce qui est évoqué dans le rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale du 6 janvier 1954 à propos des « mouvements d'effectifs qui se produisaient à la veille et au lendemain de chaque campagne à deux hauts-fourneaux »⁵. Ce même rapport évoque un renforcement du personnel six mois avant le début de la campagne, puis « une réduction du personnel excédentaire, qui s'est réalisée lentement, notamment par de nouvelles admissions aux allocations renouvelables pour les retraités ». En revanche pour les travailleurs étrangers, la baisse des effectifs est davantage due au non-renouvellement des

¹ Michel Freyssenet décrit cela pour les mines puis la sidérurgie touchées par les modernisations dans FREYSSNET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979*, op. cit., p. 54.

² ADI, 56J59, renseignements fournis à l'inspecteur des impôts. Il s'agit d'une moyenne annuelle.

³ ADI, 56J22, rapports du CA à l'AG ordinaire des 15 mars 1952 et 6 janvier 1954.

⁴ ADI, 56J22, rapports du CA à l'AG ordinaire du 12 février 1955 et du 14 février 1957.

⁵ ADI, 56J22.

contrats qu'aux départs en retraite : ainsi d'avril 1953 – période d'achèvement de la marche à deux hauts-fourneaux – jusqu'en janvier 1956, trente-neuf travailleurs algériens quittent l'usine alors que seulement deux sont recrutés¹. Pour les travailleurs italiens, on a pour sept départs et aucune arrivée, pour les Espagnols trois départs et aucune arrivée, etc. Toutefois, la fin de la marche à deux hauts-fourneaux s'anticipe. Par conséquent on commence à limiter les recrutements plusieurs mois avant l'arrêt : ainsi pour l'année 1952, on a trente-six entrées de travailleurs algériens et soixante-quatre sorties, et par conséquent un solde déjà négatif de vingt-huit². Or comme le marasme perdure, la politique de diminution des coûts est prolongée jusqu'en 1956. Les départs en retraites ne touchent pas que les hauts-fourneaux, mais tous les ateliers³. On cherche aussi à éliminer des postes que l'on juge désormais inutiles ou au dessus des moyens de l'entreprise : par exemple, l'effectif des jardiniers passe de quatre à un⁴ entre 1954 et 1956. Les postes de balayeurs ou de graisseurs réservés à de vieux travailleurs sont eux aussi menacés.

En s'ajoutant aux effets de la modernisation, cette contraction importante des effectifs effectuée en quatre ans peut aussi avoir des conséquences sur l'évolution des conditions de travail de ceux qui demeurent employés : pour des raisons d'économie de coûts de personnels, on peut chercher à accroître leur productivité en élevant leur charge de travail.

3) Des conditions de travail inégales

Les conditions de travail des travailleurs dépendent des postes de travail occupés. Or le travail est lui-même réglementé, surveillé et contrôlé. Après 1936, la réglementation dépend du droit du travail et de son application dans l'usine⁵ puisqu'après le Front populaire le lieu de travail « sort de la sphère privée pour entrer dans la sphère publique »⁶. Pendant les Trente Glorieuses on a alors une « version

¹ AMC, cahier des travailleurs étrangers n° 15.

² Cf. annexe 1.

³ AMC, liste des prud'hommes 1954.

⁴ AMC, fichier mécanographique.

⁵ WILLARD Claude, « La crise des années 1930 et le Front populaire », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, op. cit., p.91-93.

⁶ PROST Antoine, « Les grèves de mai-juin 1936 revisitées », *Le Mouvement social*, 2002/3, n° 200, p.33-54, p.52-53.

maximaliste » de l'« État social » qui « intègre [...] le développement du droit du travail dans la structuration de la société industrielle »¹. Les conditions de travail sont donc définies par l'employeur et encadrées par la loi. Elles portent notamment sur le temps de travail : de lui dépend par exemple la fixation des salaires mais aussi l'imposition d'une discipline et d'une intensité de travail². Or à l'intensité du travail s'ajoute son effet physique sur les salariés. En effet, aux contraintes de temps et d'espace fixées pour chaque poste de travail, on doit associer le travail lui-même et son effet produit sur le salarié : est-il exposé au feu ? Doit-il transporter des charges lourdes ? Travaille-t-il à l'intérieur ou non ? Etc. Il ne s'agira pas seulement de décrire les activités, mais également d'en mesurer l'impact sur la santé des salariés.

Or l'histoire du travail longtemps délaissée doit beaucoup aux sociologues et aux sciences sociales³. Mais le constat qui en est fait est le passage d'une sociologie du travail de « l'homme-ouvrier-de-la-grande-industrie » à « la diversité des approches et encore plus des thèmes »⁴. Il ne saurait cependant être question ici d'exhaustivité, même si on cherche à varier les thèmes afin de donner une idée suffisamment précise des conditions de travail aux HFC. Ensuite, alors que l'État tient de plus en plus de place dans les relations patrons salariés, on cherchera à distinguer ce qui relève des pratiques d'entreprises.

a) Assignation, contrôle et surveillance

Les conditions de travail sont donc déterminées par les hiérarchies de l'espace usinier. Les critères de hiérarchisation sont visibles à des échelles diverses : certains concernent tout le personnel, d'autres un groupe et d'autres encore chaque individu. Par exemple, comme le constate Michelle Zancarini-Fournel⁵ pour les salariés de Casino, une part du personnel est fixée, celle qui compte pour l'entreprise ; quand une autre est instable et constitue une variable d'ajustement à la conjoncture. On retrouve aussi cela à Chasse ; en témoigne ce rapport du conseil d'administration qui décrit le redémarrage

¹ CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Gallimard, Paris, 1995, 813 p., p. 343 pour la citation et p. 430 sqq. pour le traitement du sujet dans le chapitre VI : La propriété sociale.

² MAITTE Corine et TERRIER Didier, « Temps de travail », *Genèses*, n° 85, 2011/4, p. 2-5, p. 3.

³ CHEVANDIER Christian et PIGENET Michel, « L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards », *Le Mouvement social*, 2002/3, n° 200, p. 163-169.

⁴ ERBÈS-SEGUIN Sabine, *La sociologie du travail*, La Découverte, Paris, 2010, 125 p., p. 86 sqq.

⁵ ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », *op. cit.*, p. 62.

de l'usine en juin 1946 : il oppose « le personnel attaché depuis longtemps à notre société » qui a « déployé des efforts, que nous sommes heureux de souligner, notamment pour porter au maximum la production », à « un renforcement des effectifs » pour « une marche à deux hauts-fourneaux »¹. Toutefois, à l'échelle de chaque salarié, cette division entre personnel permanent et mobile n'est pas définitive : comme l'indique Michelle Zancarini-Fournel, c'est la longévité dans l'entreprise, preuve de confiance, qui permet de passer d'un statut à l'autre.

Un second grand critère de distinction est la différence entre ouvrier et employé. Elle recoupe la distinction travail manuel et travail intellectuel², même si à travers des exemples comme celui des pointeaux que cela est loin d'être évident : ouvriers ou anciens ouvriers, leur travail est non manuel. Le passage du statut d'ouvrier à celui d'employé est également perçu positivement comme « une promesse d'évolution » d'où un fort souci de distanciation³. On peut le noter par exemple, à travers le témoignage d'Andrée Jobert qui sursoit à son départ de l'usine lorsqu'elle reçoit l'assurance de passer des bureaux de la fonderie aux grands bureaux⁴. On le repère aussi dans les trajectoires professionnelles, des ouvriers devenant employés comme Georges Charrier, Louis Paret ou Charles Domeyne.

Un dernier critère traversant l'ensemble du personnel est celui de la position dans les hiérarchies de commandement l'usine dont la classification est censée être le reflet. Il y a deux degrés de lecture de ces distinctions. Il y a tout d'abord la séparation entre chefs et subalternes, puis il y a ensuite au sein d'un même groupe de travailleurs la multiplicité des grades. Dans le premier cas, la multiplicité des « chefs » – dans les ateliers comme dans les bureaux –, la diversité des grades – contremaître, chef de poste, chef d'équipe ; tous sous les ordres d'ingénieurs – donne l'image d'une hiérarchisation poussée, les différentes catégories d'agent de maîtrise étant à leur tour soumises aux cadres. La diversité des « petits chefs » indique une spécialisation des tâches de surveillance et de commandement : le chef de poste ou d'atelier a la responsabilité administrative de l'ensemble des travailleurs sur un chantier, les chefs d'équipe ou les contremaîtres ont celle de la direction des équipes sur le terrain⁵. On retrouve là des

¹ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1946.

² BEAU Anne-Sophie, « Les employéEs du grand Bazar de Lyon (1886-1950) », op. cit., p. 52.

³ Ibidem, p. 53.

⁴ Témoignage du le 06/05/2016.

⁵ Témoignages de Fernand Abel le 15/3/2000, Mohamed Safer le 22/04/2000 et Georges Charrier.

logiques connues¹. Ensuite la diversité des hiérarchies et des statuts se retrouve à l'intérieur de chaque groupe de travailleurs à son tour segmenté. Les ouvriers en sont l'exemple le plus éclairant puisqu'ils sont divisés en manœuvres, ouvriers spécialisés, ouvriers professionnels, puis en OS1, OS2, etc. Il ne faut pas minimiser ces distinctions qui ont une grande importance pour le personnel, notamment au niveau financier. Ainsi, Fernand Abel² souligne par exemple que les leveurs de fonte étaient les ouvriers parmi les mieux payés de l'usine. La distinction qu'il fait est pourtant en apparence limitée puisque les leveurs de fonte sont seulement OS1 – ou parfois OS2 – alors que les autres travailleurs de force sont manœuvres³.

Les primes ont également une grande importance⁴, comme dans l'entreprise Casino étudiée par Michelle Zancarini-Fournel où les rémunérations sont fortement individualisées⁵. La place de chacun correspond à un grade et à des revenus décernés par les dirigeants de l'usine⁶, même si ces informations ne sont pas précisément connues par le reste du personnel, car pour reprendre les paroles significatives d'une cadre interviewée par Michelle Zancarini-Fournel, « on ne nous classait pas, on nous donnait de l'argent »⁷.

La position dans la classification et l'argent sont un moyen d'assigner chacun à une place dans l'ordre usinier, mais le contrôle et la surveillance s'effectuent aussi de manière plus classique et physique par la présence des gardes et des pointeaux. Les allées et venues dans l'usine sont contrôlées, des bons sont signés afin de justifier les déplacements, sans quoi on peut être « mis à pied » par les gardes en cas d'absence de ce type de document sur soi lors d'un contrôle⁸.

Un règlement d'atelier⁹ fixe toute une série de règles de discipline. En date du 1^{er} septembre 1950, il est valable pour tous les travailleurs de l'usine et est soumis aux conventions collectives déjà anciennes des hauts-fourneaux de Chasse et de Givors¹⁰. Ces articles peuvent être classés par thèmes selon les domaines de préoccupation disciplinaire.

¹ SCHWEITZER Sylvie, « Industrialisation, hiérarchies au travail et hiérarchies sociales au vingtième siècle », op. cit., p. 110.

² Témoignage, Fernand Abel 15/3/2000.

³ Ce qui dit Fernand Abel est confirmé par le fichier mécanographique du personnel, source AMC.

⁴ Témoignages de Fernand Abel le 15/3/2000, Mohamed Safer le 22/04/2000 et Georges Charrier.

⁵ ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », op. cit., p. 66.

⁶ ADI, 56J57, règlement d'atelier du 1^{er} septembre 1950, 5^e article.

⁷ ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », op. cit., p. 65.

⁸ Témoignage, Fernand Abel du 15/3/2000.

⁹ ADI, 56J57. Voir annexe 7.

¹⁰ En date du 1^{er} novembre 1936, révisées le 27 juillet 1938.

Une première thématique concerne la discipline des corps : il s'agit de contrôler le personnel et de lui faire adopter une attitude positive pour l'entreprise, c'est-à-dire disponible et efficace pour le travail. Cela concerne le contrôle des déplacements (articles 10, 11, 13, 18), la consommation d'alcool ou de tabac (article 18), la gestion du temps et de la période de travail (articles 18, 21, 22, 23) et notamment d'un éventuel temps libre et/ou de repos (article 18). L'entreprise a comme second objectif de contrôler toute organisation collective des salariés dans le respect de la législation de l'époque : il est interdit de faire des collectes (article 18), de transmettre de l'information (article 18), de faire des discours et d'haranguer les travailleurs (article 18). Le vol et la perruque sont également craints, d'où plusieurs interdictions concernant la possibilité de rester dans l'atelier après la fermeture, de toucher à des machines, d'introduire une personne étrangère (article 18). Il peut s'agir aussi de problème de sécurité. Mais même l'outillage et les matières premières ne peuvent être délivrés que grâce à une note de service attestant qu'il ne s'agit donc pas d'un vol (article 13). Une dernière thématique concerne la responsabilisation des travailleurs face à leur travail (article 20). L'entreprise s'accorde enfin le droit de fixer et d'appliquer des sanctions. Une grille spécifique va de l'avertissement au renvoi. La mutation dans un autre service fait partie des mesures répressives et disciplinaires. On relèvera également que les ouvriers font l'objet d'une surveillance spécifique. Certes, il est bien rappelé que le règlement s'applique aux ouvriers et aux employés, mais la référence aux ateliers d'avantage qu'aux bureaux, aux machines plus qu'au matériel de bureau, indique une préoccupation plus grande vis-à-vis d'un groupe plus nombreux et plus craint. D'ailleurs, eux seuls sont concernés par la mesure qui les subordonne à n'importe quel agent de maîtrise, même s'il n'est pas leur supérieur habituel : on comprend alors mieux la volonté des employés de se distinguer du statut d'ouvrier qui ne peut-être jugé que comme inférieur car moins libre.

Le contrôle du temps de travail est un point important des pratiques de mise en place d'une discipline de la main d'œuvre. La journée de travail est officiellement de huit heures depuis le 20 juin 1936, mais la loi du 25 février 1946 autorise le recours aux heures supplémentaires avec l'accord de l'inspection du travail¹. De fait, les heures supplémentaires sont couramment pratiquées. Ainsi en 1953, face aux difficultés de mévente provoquées par la naissance de la CECA, il est proposé par le président que

¹ MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Le travail en France (1800-2000)*, op. cit., p. 139-140.

l'horaire de quarante-huit heures soit ramené à quarante heures¹. Il s'agit donc de revenir à l'horaire légal de quarante heures, mais comme celui-ci n'était pas appliqué depuis des années, c'est l'horaire de quarante-huit heures – heures supplémentaires comprises – qui est devenu la norme. La journée de travail est longue : 9h30 heures par jour pendant cinq jours pour quarante-huit heures la semaine. Elle est différente pour les ateliers en travail posté 3/8 au haut-fourneau, à la briqueterie-cimenterie, à la centrale et en 2/8 dans certains ateliers de la fonderie. Les journées de travail dans ces ateliers ne sont que de huit heures sur cinq jours suivies de deux jours de repos². Mais il est possible de doubler son poste, c'est-à-dire de travailler seize heures de suite. Cela est recherchée par les salariés qui, comme ailleurs³, voient la possibilité d'augmenter leurs salaires jugés trop faibles grâce au paiement des heures supplémentaires. Elle dépend cependant de la quantité de travail de l'usine et non de la volonté des travailleurs. Cette possibilité apparaît donc être un avantage artificiel pour les ouvriers dont profite – en réalité – surtout l'entreprise, ce qui permet de maintenir des salaires relativement bas et de s'adapter aux surplus de production sans avoir à embaucher.

Enfin, la question de la maîtrise du temps de travail par les salariés ou les dirigeants est anciennement posée par les chercheurs. Ainsi, Corine Maitte et Didier Terrier rappellent que : le « temps est aussi l'expression d'un rapport de force qui met aux prises, d'une part celui qui achète du temps, des capacités et de la subjectivité dans le cadre d'un procès de travail, d'autre part celui qui, s'il vend son temps, entend préserver une certaine maîtrise de celui-ci »⁴. Cela renvoie à de nombreuses questions déjà abordées : la liberté de circulation entre atelier, la lutte contre la flânerie, la surveillance des salariés, etc. Il est visible qu'aux HFC on essaie de réduire la maîtrise du temps de travail par les salariés en s'appuyant sur le règlement d'atelier, la surveillance et un dispositif de sanction. Elle l'est d'autant plus s'ils sont ouvriers et s'ils sont faiblement qualifiés. Dans ce dernier cas, ils sont aussi davantage contraints par les effets de la mécanisation et la rationalisation⁵ que le reste du personnel.

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 4 avril 1953.

² Témoignage, Fernand Abel 15/3/2000.

³ MARGAIRAZ Michel, « La permanence de la structure de la classe ouvrière dans les années cinquante », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, op. cit., p. 254.

⁴ MAITTE Corine et TERRIER Didier, « Une question (re)devenue centrale : le temps de travail », *Genèses*, n° 85, 2011/4, p.156-170, p. 158.

⁵ *Ibidem*, p. 158. Ces logiques sont parfaitement connus par les chercheurs et renvoient à la qualification du travail cf. MARGAIRAZ Michel, « Les transformations structurelles des années soixante » ; op. cit., p. 311 sqq. ; FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979*, op. cit., p. 15 ; etc.

La question de la productivité qui limite la liberté dans le travail se pose de plusieurs manières. Seuls quelques postes peuvent être comparés à du travail à la chaîne en raison de leurs gestes répétitifs : celui de noyateur à la machine ou celui d'ébarbeur à la fonderie, celui d'empileur à l'agglomération de briquettes de pyrite. La question de la rationalisation des gestes¹ peut être posée, mais il n'y a à notre connaissance jamais eu de chronométrage à Chasse. Ensuite, la mécanisation a déjà touché de nombreux postes : machinistes, appareilleurs, chargeurs aux hauts-fourneaux, cubilotiers à la fonderie, cimentiers à la cimenterie, etc. Or d'après Michel Freyssenet, avec elle : « le travailleur perd la maîtrise de son travail lui-même et devient le servent d'une machine qui lui impose rythme et gestes »². Il y a aussi une automatisation limitée du chargement du haut-fourneau n° 3. Toujours d'après le même auteur, la « mise en œuvre capitaliste du principe automatique consiste à enlever à l'ouvrier le travail d'alimentation de la machine qui exigeait encore de lui une petite activité intellectuelle pour en faire un surveillant devant réagir d'une manière purement réflexe à des signaux optiques ou sonores »³. Avec l'automatisation, le chargeur n'a en effet plus qu'à surveiller le monte-charge qui se vide automatiquement au dessus du gueulard du haut-fourneau. Mais, mis à part ces exemples, de nombreux travailleurs gardent encore une certaine indépendance dans leur travail : ajusteurs, tourneurs, soudeurs, chimistes, etc. On les trouve dans différents ateliers : entretien, usinage, laboratoire. Ces derniers sont encore en partie maîtres de leur temps ; voire, comme les dessinateurs du bureau d'étude, ils pourraient être les principaux bénéficiaires de ces changements⁴. Toutefois, comme l'automatisation est limitée et que le bureau d'étude a d'avantage en charge les pièces à réaliser que le processus de production à gérer, les effets de l'automatisation sont loin d'être ceux décrits par Michel Freyssenet. Certes le poste de surveillant existe au haut-fourneau, mais il est en réalité la conséquence de la mécanisation. Enfin, la question de la productivité peut se poser à l'échelle d'un atelier. La modernisation du haut-fourneau n° 3⁵ en est la meilleure illustration : avec lui, les coulées se font désormais toutes les 2h30 à 3 heures et non plus toutes les 4 heures comme au hauts-fourneaux n° 1 et 2 de

¹ MAITTE Corine et TERRIER Didier, « Une question (re)devenue centrale : le temps de travail », op. cit., p. 158.

² FREYSSENET Michel, *La division capitaliste du travail*, op. cit., p. 14.

³ Ibidem, p. 14.

⁴ Ibidem, p. 14.

⁵ Michel Freyssenet note cependant que si les gains de productivité peuvent être importants, l'automatisation des hauts-fourneaux est très complexe à réaliser : dans FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979*, op. cit., p. 69.

type ancien. La modernisation a donc modifié les cadences de production, mais seulement au haut-fourneau.

Les effets du travail se font ressentir en raison de sa durée et de son intensité, mais aussi en raison de l'effort physique à fournir. Cet effort est musculaire lorsque l'on est leveur de fonte ou empileur, mais il peut s'agir aussi de la résistance au feu. De plus, à l'usure physique s'ajoute les risques représentés par des activités très différentes : déplacement des wagons, poussières de la cimenterie, fumées diverses de combustion, ou manipulation de produits chimiques, etc. Le travail marque les corps, il a un effet sur l'intégrité physique des travailleurs. Pour les périodes les plus proches de la guerre, il nous manque cependant des documents pour en faire l'étude. En revanche, partir des années 1950, cela devient progressivement possible et de plus en plus complet le temps passant. Trois grandes thématiques peuvent être abordées : les maladies, les accidents, la mortalité.

b) La gestion des arrêts longue maladie et des accidents de *travail par l'entreprise*

Le détail des maladies ne nous est pas connu car les documents de la mutualité de l'entreprise conservés à Chasse datent pour l'essentiel des années 1960¹. Seul un cahier nous donne pour l'année 1956 le nombre d'arrêts longue maladie de l'usine. Il peut-être complété par les indications se trouvant au dos des fiches du personnel pour les arrêts du même type depuis 1954². Les informations concernant les arrêts maladie de longue durée ne couvrent donc pas toute la période. De plus, cette étude se limite aux aspects les plus importants, mais les arrêts les plus courts nous sont invisibles : on peut le regretter car ils seraient pourtant eux aussi révélateurs de la morbidité touchant le personnel des HFC.

Tout d'abord, on peut donner le dénombrement suivant des arrêts de longue durée de 1953 à 1956 : sept la première année, puis onze, neuf et vingt-et-un les années suivantes. On n'en dira cependant pas plus sur les effectifs concernés car les sources sont lacunaires, sauf pour l'année 1956.

¹ AMC, 1H3, mutualité.

² AMC, fichier mécanographique du personnel.

On peut néanmoins déjà constater que tous les ateliers sont touchés par les arrêts maladie longue durée, ces derniers pouvant aller de quelques semaines à plusieurs mois. Certes les hauts-fourneaux et la fonderie sont selon les années en effectif plus important, mais ce sont aussi les ateliers numériquement les plus élevés. On peut observer également que toutes les nationalités sont concernées, de même que les deux sexes. L'exposition aux risques est donc assez répandue.

Les arrêts longue maladie entraînent également une gestion de la part de l'entreprise. En effet, les renvois pour absentéisme n'ont pas été trouvés dans les documents du personnel, ni pour les employés, ni pour les agents de maîtrise. En revanche, bien que rares, ils sont dénombrables pour les ouvriers. Antoine K. – mouleur à la fonderie – et Ahmed M. – maçon – sont tous les deux renvoyés en 1956 pour leurs « absences » : or le seul motif était leurs arrêts maladie. Cette année-là, trois autres ouvriers sont « réglés », c'est-à-dire qu'on leur a donné leur compte alors qu'ils étaient en arrêt longue maladie. Une serveuse à la cantine, Elise D., en arrêt maladie pendant toute l'année 1956 démissionne pour ce motif : elle a vingt-cinq ans. Edouard C. connaît une situation intermédiaire entre la sanction et la faveur : après des mois d'absence, il change d'atelier. Il passe d'ouvrier OP1 à la cimenterie en 1953 à celui de magasinier OS1 en 1955 ; mais on ne peut pas dire que ce soit vraiment une mesure disciplinaire puisque ce qu'il perd en salaire et en position dans la classification, il le regagne un peu en changeant d'atelier et en occupant un poste moins exposé, sans doute pour des raisons de santé.

La sanction par le renvoi, la crainte de la rétrogradation dans la hiérarchie des ateliers et de la classification sont autant de moyens de pression. D'ailleurs si les chiffres des arrêts de longue durée varient aussi peu pendant ces années, n'est-ce pas aussi le signe de leur « gestion » par l'entreprise ? Toutefois, José P. change lui aussi d'atelier après un an d'arrêt de mars 1956 à mars 1957, mais sans rétrogradation. Ou encore René B. qui cumule vingt-quatre mois d'arrêt maladie en quatre ans ne subit lui non plus aucune rétorsion : il garde son poste d'échantillonneur au laboratoire. Gérer ne veut donc pas dire seulement sanctionner, mais aussi récompenser en gardant, c'est-à-dire en protégeant ceux que les dirigeants jugent les plus méritants : les dirigeants de l'entreprise cultivent ainsi une image de protecteur auprès de leurs salariés.

Ces derniers le lui rendent bien et ce savant dosage de punition et de récompense, c'est-à-dire de sanction des travailleurs supposés se reposer et de protection des plus méritants – selon le point de vue des dirigeants de l'entreprise – fait

que les cas d'absentéisme semblent rares. La nécessité de gagner sa vie peut l'expliquer, mais certains travaillent tout de même pour elle jusqu'à l'épuisement, voire l'accident. Par exemple, Ernest Sapin, maçon de son état, est en arrêt maladie à plusieurs reprises en 1954 et 1956. Il décède en 1958 à cinquante-huit ans. Il n'est certes pas possible d'établir de corrélation absolue entre ces données, mais lorsqu'elles se répètent, on a de fortes présomptions : par exemple, Jean Guichard est ouvrier spécialisé à la fonderie depuis 1942. Il est malade de 1950 à 1952. Il reprend un travail de garde barrière de janvier 1953 à décembre 1954. Il est déclaré invalide, mais il occupe ensuite un poste à la maçonnerie d'après sa fiche du personnel. Il décède en en mars 1957 à l'âge de trente-huit ans. On retrouve d'ailleurs également dans les bureaux des décès aussi brutaux que tragiques. Par exemple, Marguerite Migieu – comptable réputée pour son sérieux et ses capacités – décède en 1959 à à peine cinquante-cinq ans. Georges Guinand, caissier principal, est mort sur son lieu de travail – dans son bureau –, en 1956¹ ; il avait soixante-douze ans. Cependant, aux risques de décès liés plus ou moins au travail excessif, les ouvriers ajoutent celui des accidents.

On dénombre un nombre de élevé de victimes : il y en a vingt-huit en quatre ans. Les accidents de travail occasionnent des arrêts assez longs, mais ils sont pour la plupart suivis d'un constat d'invalidité partielle ou totale en raison d'une mutilation (vingt-six des vingt-huit cas). Ainsi en février 1956 André Loup, un leueur de fonte de quarante-six ans est déclaré invalide ; de même que Mohamed Lemmouchi un jeune manœuvre du haut-fourneau qui a lui seulement vingt-six ans. Néanmoins, tant que l'invalidité totale n'a pas été constatée, les ouvriers blessés continuent à être embauchés par les HFC. Pour les cas les plus graves, un changement de poste peut leur être proposé : ainsi Jean Buisson², un ouvrier des hauts-fourneau accidenté en 1952 après un court passage à la maçonnerie est embauché à l'entretien où il est magasinier.

¹ Correspondance Janine Bouillet.

² AMC, fichier mécanographique et liste des prud'hommes 1960.

Tableau 10 : Les accidents du travail *suivis d'arrêts de longue durée* 1953-1956¹

Ateliers	Français	Algériens	Étrangers	Total
1953				
Haut-fourneau	1	0	1	2
Manutention	1	0	0	1
Centrale	1	0	0	1
Entretien	1	0	0	1
Total	4	0	1	5
1954				
Haut-fourneau	0	0	1	1
Agglomération	2	0	0	2
Entretien	0	0	1	1
Maçonnerie	1	0	0	1
Garde	1	0	0	1
Total	4	0	2	6
1955				
Haut-fourneau	2	0	1	3
Fonderie	2	1	0	3
Cimenterie	1	0	0	1
Centrale	1	0	0	1
Entretien	1	0	0	1
Manutention	0	1	0	1
Parc à ferrailles	0	0	1	1
Total	7	2	2	11
1956				
Haut-fourneau	1	1	1	3
Fonderie	1	0	0	1
Parc à fonte	1	1	0	2
Total	3	2	1	6
OP				
OP	5	0	1	6
OS				
OS	8	1	4	13
Manœuvres				
Manœuvres	4	3	1	8
Employé				
Employé	1	0	0	1
Total général	18	4	6	28

Toutes les nationalités sont concernées, mais ce qui fait avant tout leur point commun est le fait qu'ils sont presque tous ouvriers. Aucun atelier n'est épargné, mais le haut-fourneau domine largement : neuf cas pour ces quatre années, soit 32,1 % des accidents ; alors que par exemple en 1954 il ne représente que 19,5 % de l'effectif total de l'usine et 23,2 % de ses ouvriers². Dans cet atelier, le poste de chargeur est en particulier très exposé : cinq des neuf accidents.

¹ AMC, fichier mécanographique du personnel.

² Cf. annexe 2.

c) La mortalité au travail

On retrouve des statistiques comparables entre invalidité et mortalité puisque l'origine en est la même : ils surviennent suite à des accidents de travail. Il n'est cependant possible de l'affirmer avec certitude qu'à partir de 1954, au moment où le fichier mécanographique de l'entreprise est utilisé. Pour la période antérieure, on a des noms, des dates et des ateliers, mais aucune information sur la manière dont est survenu le décès.

Parmi les travailleurs étrangers, on recense douze décès entre janvier 1945 et décembre 1953¹, dont la moitié concerne des travailleurs des hauts-fourneaux. Cette surreprésentation peut s'expliquer au moins de deux manières. On a tout d'abord vu que cette activité de l'usine concentrait un grand nombre de travailleurs étrangers ou à statut particulier comme les Algériens². Il paraît donc logique de retrouver leur présence dans les statistiques des victimes : quatre des six travailleurs décédés de cet atelier sont des Algériens. Les dirigeants de l'entreprise en tirent les conséquences en prenant à leur charge les frais d'une concession trentenaire au cimetière de Chasse-sur-Rhône³ pour la « sépulture d'ouvriers décédés ». Une note manuscrite précise qu'il s'agit de travailleurs algériens. Un second facteur peut être aussi une relative inexpérience de ces nouveaux travailleurs confrontés à d'importants efforts de production au moment de la relance de l'usine. Par exemple, Ahmed Zerfas, un maçon est décédé à l'âge de vingt-sept ans ; Émile Kirshner, ouvrier du haut-fourneau, avait vingt-et-un ans ; Senoussi Senoussi, ouvrier au haut-fourneau, avait vingt-sept ans. Si on prend l'exemple de ce dernier, il vient directement d'Algérie en février 1947. Il enchaîne pendant quatre ans le travail dans trois ateliers différents, au grès des besoins de l'entreprise. Émile Kirshner est lui un ancien prisonnier de guerre embauché tout d'abord à la briqueterie cimenterie en décembre 1946, il décède deux ans plus tard alors qu'il travaille désormais au haut-fourneau.

Toutefois, un seul de ces décès est recensé clairement dans les cahiers du personnel avec la mention « décédé suite à un accident de travail ». Il s'agit d'Antonio Martinez mort le 17 avril 1952. Tous les décès de travailleurs étrangers ne sont donc pas nécessairement des accidents de travail, de même que ceux des douze travailleurs

¹ AMC, cahier du personnel étranger n° 12, 13, 14.

² Cf. annexe2 pour l'année 1954.

³ ADI, 56J58, concession trentenaire au cimetière.

français survenus pendant la même période¹. Le jeune âge des travailleurs au moment de leur trépas peut être un indice, mais Antonio Martinez avait lui soixante-deux ans, ce qui laisse entendre que l'âge n'est pas un critère absolu pour déterminer l'origine de la mort.

En ce qui concerne les travailleurs français, plusieurs sont d'âge avancé. Comme on l'a vu jusqu'en 1953, l'entreprise conserve pour des raisons sociales une partie de ses vieux travailleurs. Ainsi outre deux soixantaires nommés Prudent Bouzon – ouvrier à la fonderie qui avait soixante-trois ans à son décès –, Georges Boulon – ouvrier à la briqueterie qui avait soixante-huit ans –, les autres avaient soixante-quinze ans comme Johanni Berger – ouvrier à l'entretien –, et même soixante-seize ans, pour Léon Buisson, ouvrier au haut-fourneau. Ces âges plus élevés, à une époque où les départs en retraite étaient encore compliqués en raison de la faiblesse des pensions², sous-entendent des décès pour la plupart non dus à des accidents de travail. Cependant, quatre travailleurs français décédés sont des quarantaires et un cinquième – Jean Bouvier, ouvrier à la briqueterie cimenterie – a seulement trente-huit ans : ils ne sont certainement pas tous morts de causes naturelles à un âge aussi jeune.

On peut dire que sur la période 1945-1953, seul un des décès peut être attribué à un accident de travail de manière sûre, mais qu'il est certain que cela soit également le cas pour plusieurs autres. L'âge du décès est un indice : trop jeune, il peut s'agir d'un accident, plus âgé, il peut s'agir d'une mort naturelle alors que de nombreux travailleurs n'ont pas les moyens de partir à la retraite ou ne souhaitent pas le faire³. Dans ce dernier cas, on retrouve d'avantage de travailleurs français. Toutefois, à partir des années 1954-1956 et grâce au fichier mécanographique, il est possible de connaître beaucoup plus précisément la nature des décès survenus et d'en analyser les causes.

Il n'y a aucun décès dû à des accidents de travail pendant les années 1954-1955. En revanche l'année 1956 bat des records. Les deux années qui l'ont précédée sont en effet marquées par une baisse de la production⁴ et une diminution des effectifs. On peut dans une certaine mesure relier ces éléments entre eux : une relative stabilisation de la main d'œuvre, avec une baisse de l'intensité productive et la disparition des accidents

¹ AMC, cahier du personnel français n° 7, 8, 9.

² FELLER Élise, « La construction sociale de la vieillesse (au cours du premier XXe siècle) », dans GUEDJ François et SIROT Stéphane (dir.), *Histoire sociale de l'Europe. Industrialisation et société en Europe occidentale 1880-1970*, Seli Arslan, Paris, 1998, 411 p., p. 301-302.

³ FELLER Élise, « La construction sociale de la vieillesse ... », op. cit., p. 310-313.

⁴ Cf. annexe 3.

mortels. Mais on a aussi déjà indiqué l'importance des accidents suivis de mutilation en 1955¹, ce qui relativise ce constat.

En 1956, au moins quatre décès sont imputables à des accidents de travail. Le premier est celui de Louis Lalise le 23 mai. Il est écrit au dos de sa fiche : « chute accidentellement sur la traine de coulée du HF2, à travers le hall de coulée ». Ce dernier était maçon et avait près de dix ans d'expérience. C'est en voulant traverser le hall de coulée qu'il a glissé et est tombé dans de la fonte en fusion. Sans une aide rapide d'un collègue pour ressortir, le corps s'enfonce sans possibilité de prendre appui : c'est ce dont se rappelle Saturno Colangeli qui a assisté à un accident de ce type n'ayant provoqué qu'une amputation du talon². Mais dans le cas où comme pour Louis Lalise c'est le corps qui est tombé, l'issue ne peut qu'être fatale.

Le 3 octobre, Luigi Angius décède à son tour. Cet ajusteur italien est un ouvrier d'expérience : trente-trois ans de présence dans l'usine au moment de l'accident. Il est classé OP1 et travaille à la manutention depuis des années. Les causes de son accident ne sont pas précisées ; de même que celles de Sarkis Hairabédian décédé le 23 du même mois. Cet ouvrier spécialisé arménien qui a passé plus de vingt-trois ans dans l'usine trouve donc la mort dans un accident de travail, son atelier est la Briqueterie Cimenterie où il a fait toute sa carrière.

Le quatrième est dernier travailleur est lui aussi qualifié et expérimenté : il s'agit de Marius Rocher, un contremaître des hauts-fourneaux. Georges Charrier se rappelle que ce dernier est monté seul pour inspecter le gueulard du haut-fourneau³. Ne le voyant pas redescendre, on est allé le chercher et on l'a trouvé mort asphyxié par du monoxyde de carbone.

D'autres décès cette année-là peuvent être plus ou moins imputés au travail. On se rappelle que Georges Dunand est mort dans son bureau la même année. Aquilino Pastor décède le 7 décembre 1956, mais à la différence des autres travailleurs, sa fiche ne porte pas la mention accident du travail. Il est pourtant mort à trente-neuf ans alors que son poste de travail est au haut-fourneau, ce qui rend ce décès suspect.

Pour toutes ces raisons, on peut dire que la période pendant laquelle on construit puis on met à feu du haut-fourneau n° 3 voit une dégradation des conditions de travail dont l'impact est très négatif sur les ouvriers. Or même si les sources sont moins

¹ Cf. tableau n° 10.

² Témoin rencontré le 17 mai 2016.

³ Témoignage de Georges Charrier : comme infirmier, il se rappelle que suite à ce décès la décision a été prise d'interdire à une personne non accompagnée de monter au sommet du haut-fourneau.

précises pour la période précédente – depuis la relance de la production après 1945 puis la modernisation –, on peut dire qu’elles étaient déjà difficiles. À cela s’ajoutent de multiples éléments de contrôle et de pression sur les personnels. On a néanmoins vu que les dirigeants de l’usine ne recherchent pas uniquement à sanctionner, mais aussi à récompenser pour, par exemple, gérer les arrêts longue maladie. Leurs résultats en matière de lutte contre l’absentéisme paraissent d’ailleurs efficaces, mais elle a aussi un coût humain en encourageant un engagement parfois excessif. Néanmoins, de nombreux salariés accomplissent un parcours professionnel ascendant. D’autres changent simplement d’activité, ce qui peut être suffisant, notamment quand en raison de l’âge on aspire à avoir un travail moins dur. Pour les travailleurs étrangers cependant, les conditions changent peu pendant la période.

Dans un contexte marqué par la place croissante de la modernisation, ces douze années ont donc vu le travail et les conditions de travail évoluer à des rythmes différents. Le recrutement des travailleurs également.

4) Des variations importantes dans le recrutement et la structure du personnel

Pour Michel Margairaz, les années 1950 voient en France la stabilisation simultanée des effectifs et de l’enracinement des ouvriers¹. Gérard Noiriel voit dans la stabilisation des bassins industriels commencée dans les années 1930 ce qui a permis la naissance d’une véritable génération ouvrière après 1945². Xavier Vigna conteste cela en pointant les fractures internes du monde ouvrier et l’ampleur de la déstabilisation opérée par la Seconde Guerre mondiale. Par conséquent, selon lui, on peut observer un brassage intense de la classe ouvrière, qui tend même à s’accélérer par la suite³.

Or le personnel des HFC connaît de fortes variations, à la fois dans son recrutement et sa structure. C’est donc un personnel en partie renouvelé qui sort de ces dix années d’expansion irrégulière et de modernisation. En partie seulement, car s’il y a des changements, il y a aussi des permanences.

¹ MARGAIRAZ Michel, « La permanence de la structure de la classe ouvrière... », op. cit., p. 241.

² NOIRIEL Gérard, Les ouvriers dans la société française..., op. cit., p. 195 sqq.

³ VIGNA Xavier, Histoire des ouvriers en France..., op. cit. p.178-179.

a) Les fortes variations des recrutements

À la Libération, l'effectif de l'usine a baissé et il est inférieur à 700 travailleurs. Il augmente ensuite fortement pour la reconstruction et la remise en route de l'usine, puis la relance des productions : il devient supérieur à 1 000 individus en 1949 et le demeure jusqu'en 1952. Ensuite ils diminuent jusqu'en 1955 où ils atteignent un minimum : 705 et même 742 si on tient compte de toutes les catégories de personnels (les apprentis de moins de vingt ans, les personnes chargées uniquement du nettoyage, du chauffage, de la garde des locaux et celles qui sont affectées aux œuvres sociales ou au service médical de l'entreprise). Puis en 1956, les effectifs remontent un peu pour atteindre 707 individus¹ auxquels il faudrait ajouter les personnels de nettoyage et de gardiennage².

Les variations des recrutements de personnels³ reflètent assez fidèlement les rythmes de production de l'usine qui dépendent eux-mêmes principalement de la marche des hauts-fourneaux. Les périodes de marche à deux appareils correspondent aux dates suivantes : 25 janvier 1947-16 juin 1950, puis mi-avril 1951-avril 1953⁴. Puis cette marche n'est reprise à nouveau que le 13 mai 1956, après l'inauguration du nouveau haut-fourneau n° 3⁵. Les années positives en recrutement de travailleurs, français comme étrangers, correspondent à ces périodes : on retrouve les années 1947-1948, puis 1951 et enfin 1956. En effet, comme on l'a vu avant chaque campagne on procède à un recrutement supplémentaire, puis cette dernière se finissant, on commence à réduire personnel excédentaire. C'est d'ailleurs pour éviter ces mouvements d'effectifs et gagner en productivité que le haut-fourneau n° 3 doit remplacer au moins les deux anciens selon les administrateurs des HFC⁶.

Plusieurs évolutions du recrutement observées dans l'étude des postes de travail et des ateliers sont repérables ici à l'échelle de l'usine. Cependant, des remarques complémentaires peuvent être faites à cette échelle d'étude, avant de voir plus particulièrement les recrutements de personnels étrangers puis français.

¹ ADI, 56J59, renseignements pour la contribution des patentes.

² Chiffre non fourni pour l'année 1956.

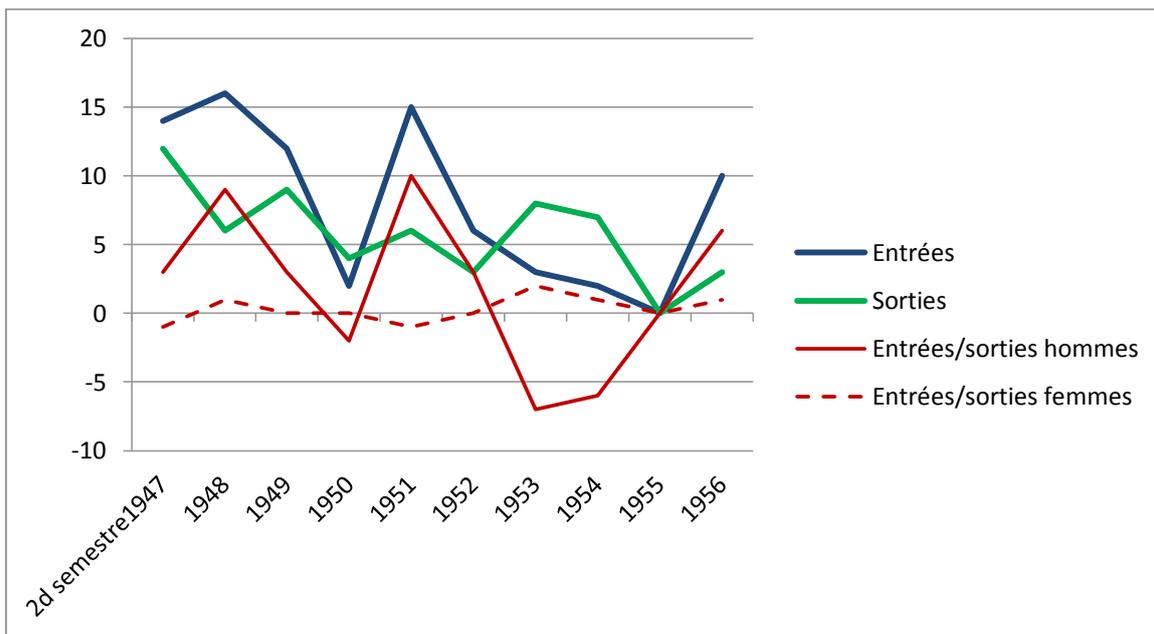
³ Voir annexe 1 pour le détail des mouvements depuis 1945 et les graphiques n° 1, 2, 3, 4.

⁴ 56J24, rapport des commissaires aux comptes exercice 1946-1947, rapports du CA à l'AG ordinaire du 29 mai 1951, du 15 mars 1952 et du 6 janvier 1954.

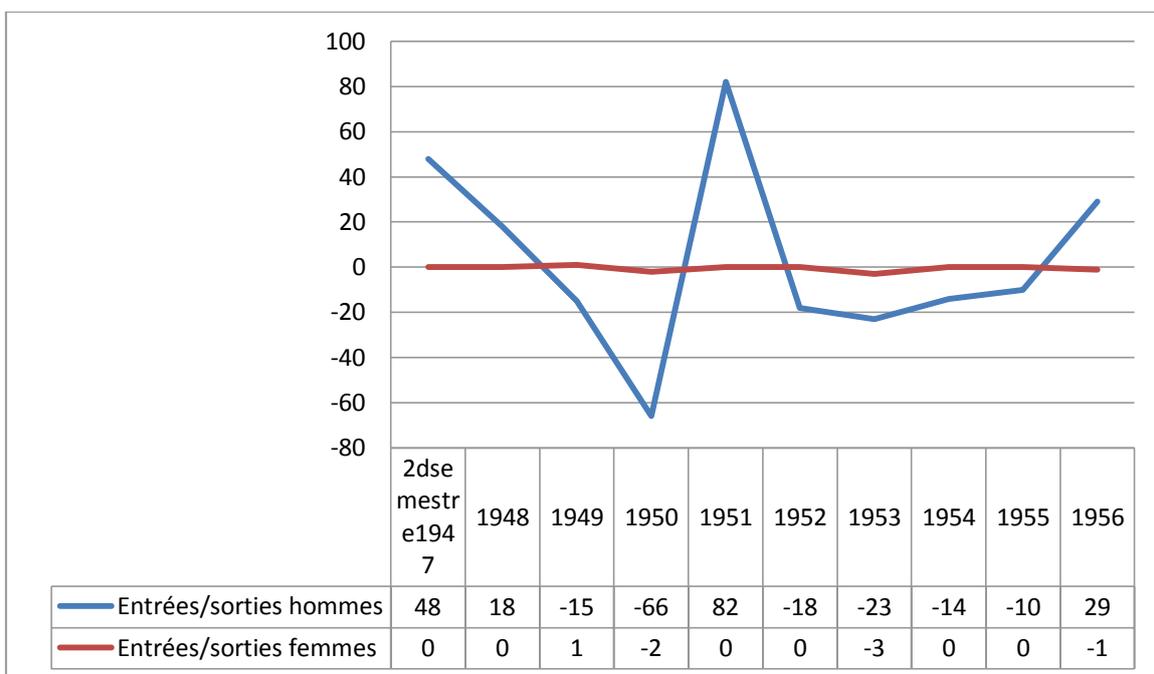
⁵ 56J12, conseil d'administration du 30 mai 1956.

⁶ Sur cette description des recrutements et les projets de productivité, source : ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 6 janvier 1954.

Graphique 1 : Recrutement des personnels français des HFC de 1947 à 1956¹



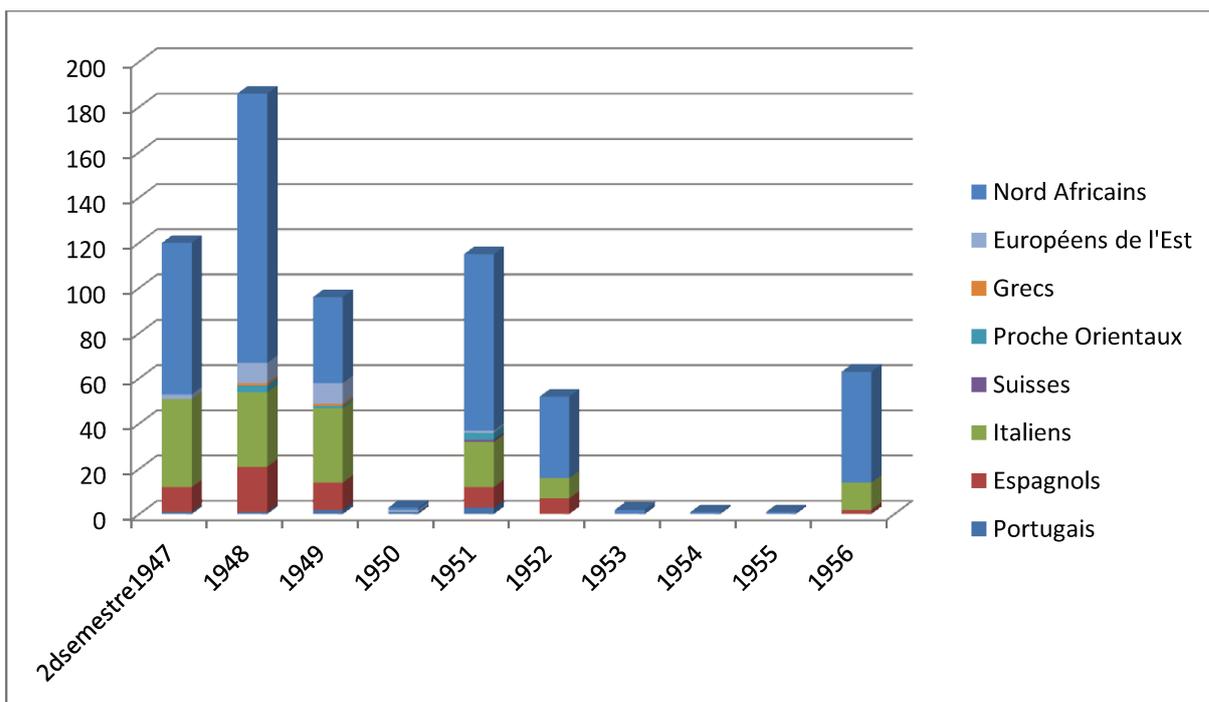
Graphique 2 : Différence des entrées et sorties de travailleurs étrangers de 1947 à 1956²



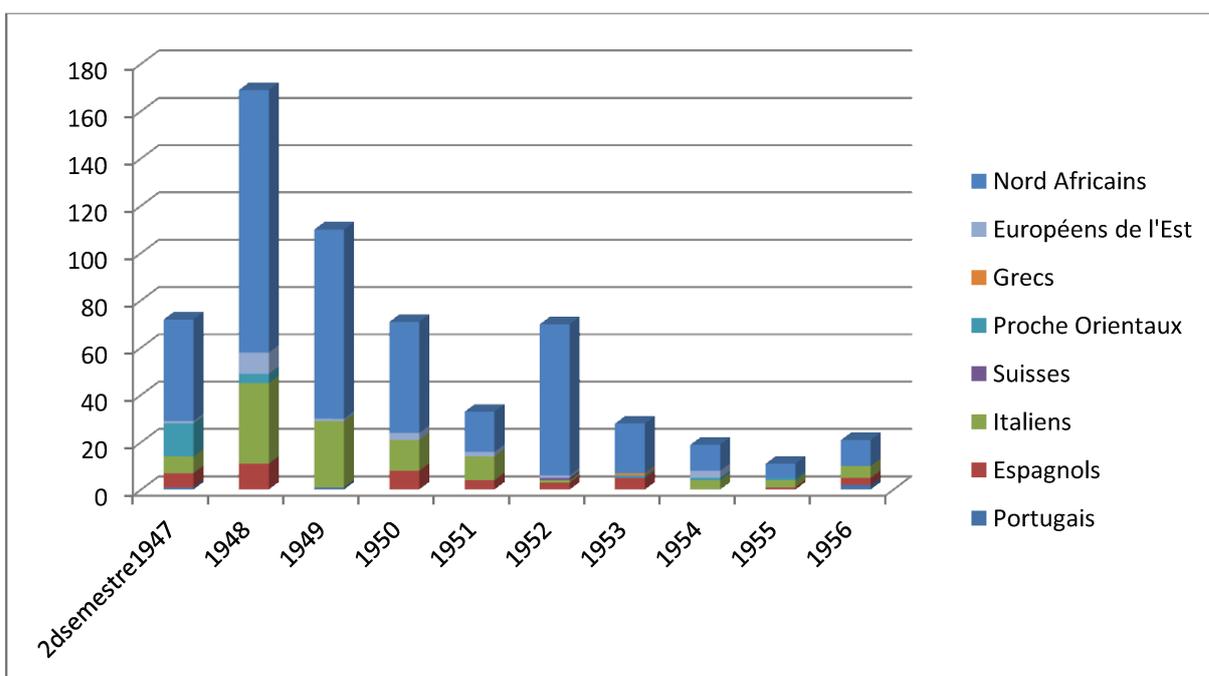
¹ AMC, cahier du personnel français n° 8, 9, 10. La méthode utilisée est la même que pour le tableau 1, c'est-à-dire par sondage en utilisant la lettre B : cela ne permet pas la comparaison avec les travailleurs étrangers dénombrés en totalité, mais celle avec les travailleurs français pendant et après la guerre.

² AMC, cahier du personnel étranger n° 13, 14, 15.

Graphiques 3 : Entrées des personnels étrangers des HFC de 1947 à 1956¹



Graphiques 4 : Sorties des personnels étrangers des HFC de 1947 à 1956



¹ Source graphiques 3 et 4 : AMC, cahier du personnel étranger n° 13, 14, 15. Pour le détail des nationalités, cf. annexe 1.

Tout d'abord, en 1949 on assiste à une croissance des effectifs pour les travailleurs Français et étrangers à l'exception remarquable des travailleurs venant d'Algérie, comme si la baisse de leur recrutement anticipait la diminution future de la production. Ensuite, alors que la marche en 1952 à deux hauts-fourneaux aurait dû entraîner un redémarrage des embauches de travailleurs, on constate que cela est surtout vrai pour les Français, mais pas pour les étrangers. Or quand on regarde à nouveau cette catégorie, on s'aperçoit qu'il faut distinguer les Algériens des autres nationalités ; les pertes d'emploi les concernent principalement. Dans ce second cas, cela s'explique par le fait qu'ils sont surtout embauchés aux hauts-fourneaux, or la mise en route de la machine à couler provoque la diminution des besoins en main d'œuvre. Cela représente quarante-trois départs dans l'année sur les soixante-quatre observés pour ces salariés cette année-là. Les conséquences négatives de la modernisation ne concernent donc pas de manière égale le personnel, mais touchent d'abord les travailleurs étrangers, et en particulier les Algériens. On peut donc dire qu'en occupant ces emplois nécessairement précaires car provisoires, ils ont apporté une souplesse dans la gestion des effectifs pour suivre les rythmes de production, et contribué à la mise en place du plan de modernisation de l'entreprise¹. Leur apport ne se limite donc pas à une force de production. Il comprend aussi l'utilisation de cette force qui épargne, au moins en partie, d'autres catégories de travailleurs.

De plus, on peut noter l'importance de la longue période de stagnation qui s'étend de 1953 à 1956. La faiblesse des départs et arrivées s'explique parce que l'entreprise tourne au ralenti. Il y a plusieurs facteurs à cela : la construction du haut-fourneau n° 3, mais surtout la faiblesse de la demande en fonte² qui contraint les dirigeants des HFC à diminuer leurs productions alors que leur situation financière est de plus en plus délicate. Or ce fléchissement s'explique par la mise en place du Marché commun : en juin 1954, les importations de fonte hématites allemandes, belges, hollandaises se poursuivent encore, alors que la demande intérieure a baissé de 10

¹ Comme le pensent plusieurs historiens de l'immigration, loin de freiner l'investissement technologique et l'innovation, la main d'œuvre immigrée a apporté sa contribution : PITTI Laure, « La main d'œuvre algérienne dans l'industrie automobile (1945-1962), ou les oubliés de l'histoire », dans PITTI Laure (dir.), « Immigration et marché du travail », *Homme et Migration*, n° 1263, Septembre-octobre 2006, p. 47-57, p. 54. Elle rappelle que cette thèse est discutée dans NOIRIEL Gérard Noiriél, *Le creuset français...*, op. cit., p. 315.

² La production des aciéries Martin de la région ont par exemple baissé de 42 % en 1953 par rapport à 1952 : ADI, 56J12, conseil d'administration du 23 février 1954.

%¹. Pendant cette phase délicate qui ne s'interrompt qu'au début de 1956², tous les personnels sont touchés par les départs. On constate également la quasi disparition des recrutements. Seules nuances notables, mais tout de même particulièrement significatives : les Algériens, – même si c'est en plus faible nombre –, continuent à représenter l'essentiel des départs d'« étrangers » en 1954 et 1955. De plus, pour cette dernière année, les étrangers continuent à partir de l'entreprise quand le recrutement se fait à somme nulle pour les Français. Ce sont les prémices d'un retournement de situation, et les recrutements reprennent en 1956, dès le mois de mars pour les travailleurs français et ceux venant d'Algérie.

b) Les travailleurs étrangers : une place centrale

Ensuite, plusieurs autres remarques peuvent être faites en étudiant chaque nationalité. On peut tout d'abord constater que certaines d'entre elles disparaissent assez rapidement des recrutements. On retrouve là des Européens de l'Est, des Grecs et des Arméniens qui sont les représentants d'anciens apports migratoires dont les flux vont se tarir. En ce qui concerne la première catégorie, il est facile de comprendre le facteur principal : en raison de la guerre froide, l'Europe est coupée en deux. Les flux de travailleurs migrants, en particulier polonais et allemands, qui venaient travailler à Chasse diminuent. Ceux qui sont embauchés sont en général déjà relativement âgés³ – plus de 40 ans –, ce qui fait penser qu'ils doivent être présents sur le territoire français depuis l'entre-deux-guerres.

Les travailleurs allemands font exception : sur les cinq qui sont embauchés en 1946, quatre ont un peu plus d'une vingtaine d'années. Ils sont recensés comme prisonniers de guerre⁴. Quand en 1947 leur statut change, un certain nombre reste en

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 7 juillet 1954. Les importations sont toujours dénoncées en 1955 : ibidem, séances du 29 janvier, 27 avril, 23 juillet 1955. Un mémorandum rédigé par Léon Aveline, président de la Société commerciale des fontes, est même déposé à Luxembourg sur les difficultés éprouvées par Chasse et Givors depuis l'ouverture du Marché commun : ibidem, séance du 28 décembre 1955.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 9 février 1956.

³ AMC, cahier du personnel étranger n° 13.

⁴ Ibidem.

France¹. Ce sont certainement des travailleurs de ce type qui sont embauchés après cette date, d'où leur relative jeunesse. Par exemple en 1948, sur cinq nouveaux embauchés, quatre ont une vingtaine d'années.

Les Grecs et Arméniens sont arrivés pendant l'entre-deux-guerres, fuyant un Proche Orient sous tension². Les Syriens ou Libanais sont des enfants arméniens nés au moment de la diaspora arménienne. Ceux qui entrent dans l'usine de Chasse après 1945 sont donc présents en France depuis plusieurs années. Leur nombre est peu élevé. En revanche, on remarque pendant le second semestre 1947 un départ important d'Arméniens : quatorze en tout, dont trois femmes. Les raisons de ce départ groupé sont à chercher dans le « retour » dans la République d'Arménie en URSS³. Le mythe créé par la victoire, la propagande soviétique et l'appui du clergé arménien sont les facteurs qui ont entraîné ce départ. La communauté arménienne de Chasse en a gardé longtemps la cicatrice, les familles parties ne pouvant revenir. Les anecdotes qui concernent ce voyage suivi de désillusions sont nombreuses ; on racontera seulement celle-là : pour échapper à la censure stalinienne un frère annonce qu'il enverra une photographie de lui. S'il est debout tout va bien. S'il est assis, c'est le contraire. Or sur la photographie envoyée, il était couché. Que cette histoire soit vraie ou enjolivée, il n'en reste cependant pas moins réel que la communauté arménienne de Chasse va être amputée d'une partie importante de ses membres, alors que dans le même temps elle va se diviser sur la nécessité de partir ou de rester⁴.

Les autres nationalités sont les Portugais, les Espagnols, les Italiens et, classés avec eux tout en n'étant pas une nationalité étrangère, les Français musulmans d'Algérie⁵. Les travailleurs portugais sont recrutés au compte-goutte jusqu'en 1951, puis leurs arrivées cessent jusqu'à la fin de la période étudiée. Cette catégorie de

¹ THÉOFILAKIS Fabien, Les prisonniers de guerre allemands en mains françaises (1944-1949) : captivité en France, rapatriement en Allemagne, thèse sous la codirection de BECKER Annette, ROUSSO Henry et WIRSHING Andréas, Université Paris X Nanterre, 2010, 1344 p., p. 269 sqq.

² BOZARSLAN Hamit, DUCLERT Vincent, KÉVORKIAN Raymond, Comprendre le génocide des Arméniens, Tallandier, Paris, 2015, 494 p., p. 126-128 sur la naissance d'une diaspora et p. 149 sur les populations visées (Arméniens et Grecs notamment).

³ COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien, l'histoire de la communauté de Chasse-sur-Rhône*, Saint-Just-la-pendue, 1997, 52 p., p. 40-42.

⁴ Ibidem.

⁵ Un des travailleurs est Marocain, d'où l'emploi de Nord-Africains au lieu d'« Algériens » dans le graphique n° 3. Il constitue cependant une exception, ce qui nous amène à parler surtout des « Algériens ».

migrants est décrite comme arrivant surtout à partir des années 1960¹, ce qui explique la faiblesse des effectifs recrutés avant. Elle est en effet contrôlée par les autorités portugaises et bon nombre de ces migrants sont des clandestins². Quand on a des informations plus précises sur eux, on note qu'ils sont même venus en France dans l'entre-deux-guerres, alors que leur embauche aux HFC est plus récente. Par exemple, c'est le cas de François Fernandès³, entré en France en 1934 dans sa septième année, il est embauché aux HFC en 1945. Les vagues de recrutement des travailleurs espagnols, italiens et algériens suivent les rythmes de production de l'usine : 1947-1949, 1951-1952 et 1956 pour les phases de croissance. Toutefois, les travailleurs algériens voient leurs effectifs diminuer en 1949 et 1952, car leurs contrats se terminent en raison de l'arrêt futur d'un haut-fourneau, puis de la mise en route de la machine à couler : cela constitue un cas particulier.

Une seconde différence à noter concerne la taille des effectifs de recrutement : les Portugais sont numériquement les moins nombreux, puis il y a les Espagnols, les Italiens et enfin les Algériens. Pour ces derniers, cela provient de la politique de l'entreprise qui a des facilités pour recruter autour de sa mine de Bou Amrane.

Une troisième différence concerne la présence des femmes dans les recrutements des HFC. Ces dernières sont désormais peu nombreuses, en valeur absolue comme en proportion. Leur nombre diminue même globalement de cinq unités sur ces dix années, effaçant complètement la progression précédente observée de 1945 à la moitié de 1947. Le départ de trois Arméniennes en 1947 est compensé par l'arrivée d'Espagnoles aux mêmes ateliers – l'agglomération et la fonderie –, révélant le maintien d'une segmentation des postes de travail dans l'usine. Puis à partir de 1950, les départs de travailleuses étrangères se succèdent, sans qu'il n'y ait plus de recrutement, même en 1956 alors que l'usine embauche à nouveau : les femmes étrangères n'ont pas été concernées directement par la modernisation de l'usine étant occupées à d'autres ateliers, mais elles sont tout de même touchées par la baisse générale des effectifs.

Leur nombre étant relativement faible, cela empêche de dégager une logique dans ces départs. Pour autant, on constate malgré cela une différence entre les Espagnols, les Italiens et les Algériens. Seuls les premiers sont présents avec leurs

¹ SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Rhône-Alpes : étude d'une région ...*, op. cit., tome 1, p. 42 ; POINARD Michel, « Les Portugais dans le département du Rhône entre 1960 et 1970 », *Revue de géographie de Lyon*, vol.47, n° 1, 1972, p. 35-58, p. 35.

² POINARD Michel, « Les Portugais... », op. cit., p. 38.

³ ADI, 2973W653.

femmes qui travaillent à Chasse. Ils sont souvent logés au quartier du cantonnement par l'entreprise¹. Dans les autres cas, les femmes sont restées « au pays » ou, quand elles sont à Chasse, ne travaillent pas aux HFC. Cela constitue une quatrième différence concernant la présence des familles des migrants.

Les Italiens effectuent pourtant une migration familiale comme les Espagnols : ainsi Carmelo Balsamo², né le 30 novembre 1900 arrive en France au plus tard en octobre 1946 puisqu'il est embauché aux HFC le 28 de ce mois³. Sa femme ne le rejoint qu'en 1947 avec leurs cinq enfants nés en Italie. D'autres trouvent leur conjoint peu de temps après leur arrivée en France. Par exemple, Gaetano Costanza⁴, né en 1928, entre en France le 1^{er} octobre 1947. Il a un contrat de travail avec les HFC depuis le 20 octobre de cette même année. Sa femme, Joséphine Balsamo, née en 1931, entre en France en mars 1947 sans avoir résidé auparavant dans ce pays. C'est donc à Chasse qu'ils se sont rencontrés et mariés le 30 juillet 1949. La première de leurs enfants, Antoinette, va même naître dans cette commune en 1951⁵.

Les Portugais et les travailleurs venant d'Algérie sont donc les seuls à ne pas effectuer de migration avec leurs femmes⁶. Pourtant ces derniers sont souvent mariés : par exemple, en 1956, c'est au moins le cas de vingt-et-un des trente-cinq travailleurs algériens de l'usine, (car la situation maritale n'est pas indiquée sur quatre fiches)⁷. Certains ont même déjà des enfants. Cela invalide donc l'image du travailleur immigré masculin et non-marié⁸ et leur logement à Chasse dans le « bâtiment des célibataires » au cantonnement correspond davantage à leur situation provisoire en France qu'à leur statut familial réel.

On peut alors se demander ce qui explique l'embauche des femmes espagnoles ainsi que la raison de la non-embauche ou la non-installation de femmes d'autres nationalités. Dans le premier cas, la réponse se trouve dans l'ancienneté de la présence des femmes espagnoles en France et en particulier à Chasse. Par exemple Antoinette Cano, embauchée en 1947, est la fille d'un travailleur espagnol, José Cano, employé

¹ AMC, cahiers du personnel étranger n° 13, 14, 15.

² ADI, 2973W32.

³ AMC, fichier du personnel.

⁴ ADI, 2973W1258.

⁵ AMC, fichier du personnel.

⁶ Cela est également exceptionnel à l'échelle régionale à cette époque : SCHWEITZER Sylvie (dir.), Rhône-Alpes : *étude d'une région ...* op. cit., tome 1, p. 46-17.

⁷ AMC, fichier du personnel et cahier du personnel étranger n° 15.

⁸ SCHWEITZER Sylvie, « La mère de Cavanna. Des femmes étrangères au travail au XX^e siècle », Travail, Genre et Société, n° 20, 2008/2, p. 29-45, p. 29-30.

aux HFC depuis le 4 avril 1926¹. Salvadora Hernandez est à la fois femme et mère de travailleurs des HFC². Son fils Jean est entré dans l'usine le 19 août 1942. On peut donc dire que les Espagnols peuvent bénéficier des politiques familialistes des HFC. Or on se rappelle qu'à la différence des Espagnols, de nombreux travailleurs italiens de Chasse sont partis pendant la Seconde Guerre mondiale. Par conséquent, ils sont en moyenne moins anciennement employés dans l'usine ce qui fait que leurs femmes ont moins de chance d'être embauchées.

Le poids des mentalités peut expliquer pour certains l'absence en France des femmes de travailleurs originaires d'Algérie, l'immigration de cette dernière pouvant être vécue comme une trahison³. Mais cela ne peut être la seule cause. On a aussi comme caractéristiques communes avec le Portugal la distance : alors que l'Italie ou l'Espagne sont des pays frontaliers, les autres sont davantage éloignés. Mais les chercheurs avancent surtout d'autres arguments. Pour Michel Poinard, il y a au Portugal une politique qui entrave la circulation des travailleurs⁴. Cela n'est en revanche pas la situation des travailleurs algériens à partir de 1946⁵ : on comprendrait alors que dans le premier cas eux et leurs familles ne puissent pas circuler, mais pas dans le second. Pour la non-installation des femmes algériennes, Marc André indique donc plutôt que tant que celles-ci ont un statut de femmes « indigènes », la migration est « impensable »⁶. Ce n'est qu'avec la levée progressive de ces restrictions statutaires après la guerre que l'on assiste à une augmentation des entrées en métropole⁷. Or à Chasse, le maintien du phénomène de norias avec des allées et venues continues entre territoire d'origine et métropole révèle bien que perdure l'impossibilité de toute installation durable. On peut l'observer dans une étude comparant la situation des travailleurs algériens et italiens des HFC.

¹ AMC, fichier du personnel.

² Ibidem.

³ SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Rhône-Alpes : étude d'une région ...* op. cit., tome 1, p. 46-47.

⁴ POINARD Michel, « Les Portugais... », op. cit., p. 37 sqq.

⁵ WITHOL DE WENDEN Catherine, « Ouverture et fermeture de la France aux étrangers, op. cit., p. 33.

⁶ ANDRÉ Marc, « Algériennes, quelle citoyenneté ? (années 1930-années 1960), *Clio, Femmes, Genre, Histoire*, n° 43, 2016, p. 94-116, p. 94-99.

⁷ Ibidem, p. 100-101.

Tableau 11 : turnover annuel de travailleurs algériens et italiens des HFC de 1947 à 1956¹

année	nationalité	présence <1an	année	nationalité	présence <1an
1947			1952		
	Algériens	56,70%		Algériens	50%
	Italiens	69,20%		Italiens	11,1%
1948			1953		
	Algériens	66,40%		Algériens	0%
	Italiens	57,60%		Italiens	-
1949			1954		
	Algériens	57,9%		Algériens	0%
	Italiens	51,5%		Italiens	-
1950			1955		
	Algériens	100%		Algériens	100%
	Italiens	-		Italiens	-
1951			1956		
	Algériens	61,5%		Algériens	71,4%
	Italiens	20%		Italiens	33,3%

Afin de mesurer la durée moyenne de présence dans l'usine de chaque travailleur, on part d'une année commune d'entrée. Ce qui nous intéresse est d'évaluer le temps moyen passé, notamment parce qu'une situation stable permet de faire venir sa famille. Il s'agit simplement de dégager ici des tendances. La durée fixée à l'année suivante de l'année d'entrée est en partie arbitraire en raison de la date qui est fixe alors que les arrivées se font pendant les douze mois, mais cet inconvénient est réparti de manière égale sur les deux nationalités. En outre la période ne paraît ni trop longue, ni trop courte. Enfin, cette durée correspond bien souvent à celle des contrats de travail pour les primo-arrivants. On observe alors qu'après la guerre, le phénomène des norias touche aussi bien les migrants italiens que ceux d'Algérie. Or il apparaît nettement que la durée moyenne de présence des travailleurs s'allonge pour les seuls Italiens, quand de nombreux Algériens, souvent en proportion des deux-tiers, ont quitté l'usine avant la fin de l'année qui suit leur arrivée. Il faut dire que la « gestion coloniale »² de cette main

¹ AMC, cahiers du personnel étranger n° 13, 14, 15.

² L'expression est prise dans un article de Laure Pitti qui décrit ainsi la main d'œuvre française musulmane d'Algérie dans PITTI Laure, « La main d'œuvre algérienne dans l'industrie automobile... », op.cit ., p. 52.

d'œuvre, faite de contrats précaires et d'occupation de postes difficiles n'incite pas non plus à rester. Cela s'ajoute donc aux raisons précédemment évoquées de la non-venue des femmes algériennes en France. Les nombreuses permissions, souvent une fois par an, donnent des carrières hachées¹, mais permettent aux travailleurs de supporter la séparation ; ce qui contribue aussi au maintien des femmes en Algérie.

Pourtant, certains travailleurs algériens commencent dès cette époque à s'installer avec leur famille. Par exemple, Dilmi Bencheikh² débute à Chasse en 1948 à l'atelier d'agglomération, comme bon nombre de nouveaux dans l'usine. Dès 1950, il est chargeur au haut-fourneau. Son premier enfant naît en Algérie en 1954, mais les cinq suivants naissent à Saint-Symphorien d'Ozon à partir de 1957. Cela invalide les discours qui font démarrer le regroupement des familles en 1974, celui-ci débutant plus tôt, même si les chercheurs ne l'ont pas toujours vu eux non plus³. On voit aussi que la possibilité d'une installation durable du travailleur migrant en France est la condition qui détermine le plus l'arrivée de sa famille, quelque soit l'origine géographique du migrant, relativisant par conséquent les arguments culturels ou politiques.

La migration des travailleurs algériens est donc spécifique à plus d'un titre : leur recrutement sur place par les HFC, la non-venue durable des femmes, le phénomène de norias qui se maintient pendant toute la période. Ajoutons un dernier critère lié à celui des norias : un recrutement de travailleurs venant de mêmes villages et dans l'ensemble d'une même région, celle des Aurès, trahissant les pratiques de recrutement. Nombre d'entre eux viennent alors avec leurs frères, cousins, oncles ou père. Si on prend une période courte, les six derniers mois de 1947 par exemple, sur soixante-sept arrivants, quatorze arrivent d'un même village ou d'une même commune en portant le même nom, soit 20,9 % de l'effectif⁴. Cette méthode de comptage a évidemment ses limites puisqu'avoir le même patronyme ne signifie pas appartenir forcément à la même famille. Elle donne donc une estimation approximative, d'autant plus que certains cas sont statistiquement invisibles : ainsi Dilmi Bencheikh qui arrive à Chasse après 1945 succède à son père qui a été embauché pendant l'entre-deux-guerres⁵. Elle sous-estime

¹ Cinq des hommes embauchés en 1956 ont déjà travaillé aux HFC auparavant, onze étant partis – en congé ou non – reviennent dès 1957 : AMC, fichier du personnel.

² AMC, fichier mécanographique.

³ GUERRY Linda, « Femmes et genre dans l'histoire de l'immigration. Naissance et cheminement d'un sujet de recherche », *Genre & Histoire*, n° 5, Automne 2009, 16 p., <http://genrehistoire.revues.org/808>, [dernière consultation le 23 février 2017], p. 1-2.

⁴ AMC, cahier du personnel étranger n° 13.

⁵ Entretien Dilmi Bencheikh 01/05/2017.

alors largement l'importance numérique des personnels venant d'Algérie qui ont des liens de parenté puisque l'on ne recense que les individus dont des liens provenant des pères, et cela uniquement pour des personnels migrants ensemble et non en comptabilisant ceux qui sont déjà présents à Chasse. Donc cette estimation – faite a minima – révèle bien la présence importante de liens de parenté de personnels qui – par ailleurs – viennent souvent des mêmes villages. Toujours sur la même période de la fin de l'année 1947, sur soixante-sept migrants venant d'Algérie, neuf individus seulement sont les seuls représentants de leur village ou commune. À l'inverse, Manaa ou M'Sila sont des communes qui ont respectivement onze et douze représentants. Un simple douar comme Chir en a neuf.

Enfin, faire l'histoire des femmes étrangères, employées par l'usine ou conjointes, c'est porter un regard nouveau et déceler des pratiques grâce à cela : la segmentation du marché du travail, le familialisme. Pourtant ces femmes ne sont souvent pas prises en compte dans la mémoire collective¹. Guère plus visible – ou moins invisible –, le travail des femmes françaises n'a lui aussi pas été reconnu pendant longtemps². Alors que les effectifs masculins poursuivent leur lente remontée à Chasse – avec une augmentation de dix-neuf individus sur la période –, celui des femmes accuse un solde positif de trois. C'est faible en valeur absolue, mais cela représente tout de même 15,8 % de l'augmentation de l'effectif masculin ce qui participe à hauteur de 13,6 % de l'augmentation de l'effectif total. Ces chiffres révèlent la faiblesse de l'augmentation du nombre de travailleurs français : pour mémoire, la baisse pendant la Seconde Guerre mondiale a été de soixante-cinq individus³ jusqu'en 1944, la reprise a été ensuite de trente-six individus⁴ jusqu'en 1956, dont cinq femmes.

¹ SCHWEITZER Sylvie, « La mère de Cavanna... », op. cit., p. 30.

² SCHWEITZER Sylvie, « Les enjeux du travail des femmes », Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2002/3 n° 75, p. 21-33, p. 21.

³ Sondage à la lettre B des travailleurs des HFC.

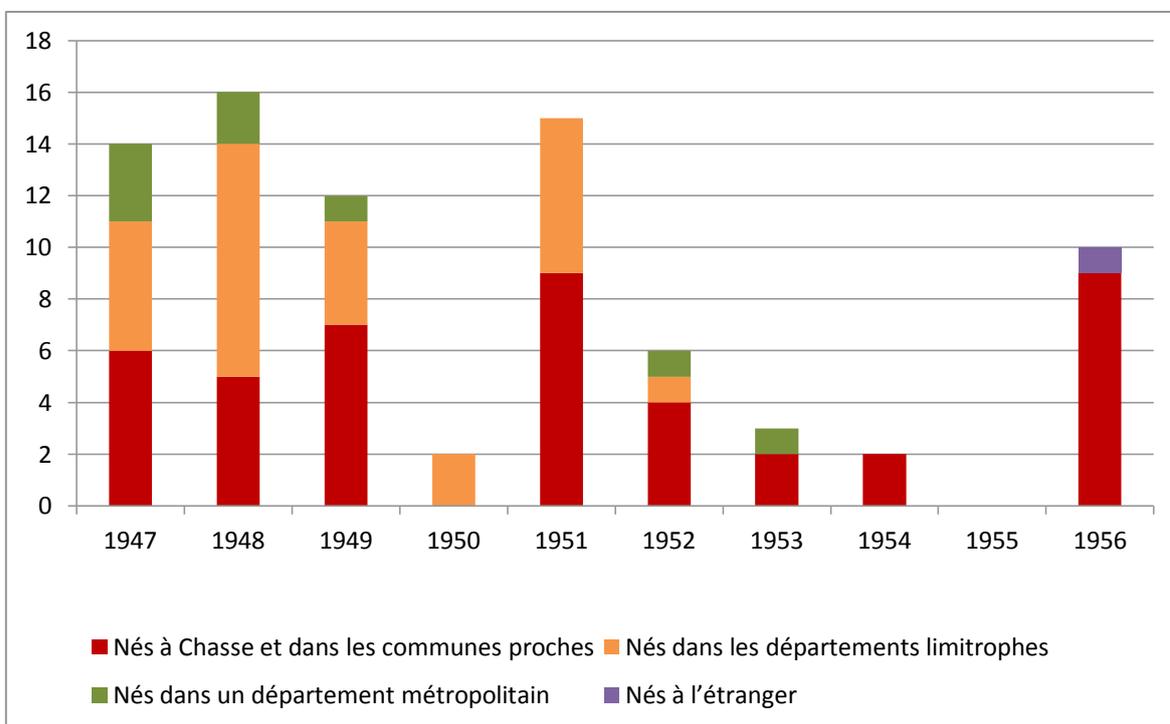
⁴ Soit un solde positif de quatorze travailleurs recrutés de 1945 à la moitié de 1947, puis de vingt-deux jusqu'en 1956.

c) Les travailleurs français : un recrutement local

La faiblesse relative du dynamisme des embauches est à mettre en parallèle avec l'origine des travailleurs français. Les documents de l'entreprise permettent d'observer cela à partir des lieux de naissance.

Le graphique suivant est construit à partir de toutes les entrées de travailleurs français du second semestre 1947 à l'année 1956. Le choix des lieux de naissance est fourni par les sources, mais il ne présage pas du parcours ultérieur des travailleurs jusqu'à leur embauche dans l'entreprise : on a donc une estimation de leurs origines plus que des trajectoires complètes.

Graphique 5 : Lieux de naissance des travailleurs français¹ selon leur année d'entrée dans l'usine de 1947 à 1956².



On se doute néanmoins que des travailleurs nés à Chasse ou à proximité et travaillant aux HFC sont restés pour la plupart à proximité de leur lieu de naissance avant leur embauche. Or plus de la moitié des travailleurs embauchés de 1947 à 1956

¹ Sondage à la lettre B des travailleurs des HFC.

² AMC, cahiers du personnel français n° 8, 9, 10.

sont nés à Chasse ou dans une commune proche : soit qu'elle jouxte Chasse (Givors, Communay, Loire-sur-Rhône, etc.) ou qu'elle soit un chef lieu proche (comme Vienne, Rive de Gier). Le recrutement s'effectue donc dans un périmètre retreint, à l'intérieur d'un espace industriel où la sidérurgie est importante (vallée du Gier), mais qui rassemble aussi d'autres industries comme la verrerie à Givors ou le textile à Vienne¹. Cet espace industriel est composé de plusieurs bassins d'emplois de nature différente se recoupant. Il permet de satisfaire 55 % des besoins en main d'œuvre pendant ces dix années, de manière assez constante.

Ensuite, on peut observer qu'une très large majorité des travailleurs non née à Chasse ou dans les communes limitrophes vient néanmoins de départements proches. Les travailleurs continuent à venir de départements majoritairement ruraux comme l'Ardèche ou la Drôme qui ont toujours envoyés des migrants vers Chasse². L'exode rural n'est en effet pas terminé au début de ces Trente Glorieuses³. Or les mouvements hors des communes rurales sont largement « intra régionaux » : deux migrants sur trois restent dans la même région⁴. Les migrants venant des autres régions françaises ou de l'étranger représentent tout juste 10 % des effectifs de ce sondage. Les départements représentés sont divers : on a le Lot comme Paris. Le premier travailleur embauché est un maçon, le second un laborantin : des métiers qu'il n'est guère surprenant de trouver puisque premier vient d'un département rural quand le second a pu être formé dans une grande ville. On relèvera également la présence d'un travailleur né en Italie et qui a pris la nationalité française Alessio Barbieri. On ne connaît pas sa date d'arrivée en France, mais il est mobilisé pendant la guerre de 1941 à 1943 dans sa patrie d'origine. Il se marie néanmoins en 1949 avec une native de Givors, Joséphine Monose. Même si à cette époque l'administration a du mal à venir à bout des demandes de naturalisation en raison de ses propres exigences ainsi que du nombre des demandes⁵, on constate tout de même la présence de plusieurs travailleurs naturalisés dans le personnel des Hauts-

¹ AVOCAT Christian, « Les industries rhodaniennes », *Revue de géographie de Lyon*, Vol. 40, n° 4, 1965, p. 277-344.

² AMC, cahier du personnel français n° 1 et suivants.

³ COURGEAU Daniel, « Mobilité et migrations », dans DUPÂQUIER Jacques (dir.), *Histoire de la population française*, tome 4, PUF, Paris, 1988, 590 p., p. 432-433.

⁴ *Ibidem*, p. 433.

⁵ LOSEGO Sarah Vanessa, LUTZ Raphael, « Pratiques de naturalisation. Le cas du bassin industriel de Longwy (1946-1990) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2006/1, p. 135-162, p. 140.

Fourneaux de Chasse. La « mobilité » qui caractérise les dix années de 1947 à 1956 concerne donc aussi bien les travailleurs de nationalité étrangère que les Français¹.

L'étude du recrutement du personnel des HFC nous permet-il de conclure alors à l'enracinement des ouvriers comme Gérard Noiriel a pu l'observer dans le bassin de Longwy² ? On peut répondre de manière affirmative si l'on observe le recrutement des personnels de nationalité française. Une minorité de ceux-ci est originaire des autres régions françaises, voire de l'étranger. La plus grande partie vient du bassin mono-industriel chassère et des autres bassins qui sont à proximité, même si l'étude par les lieux de naissance ne présage pas des trajectoires professionnelles complètes des individus étudiés. Si on ajoute les départements proches, cette majorité devient écrasante, traduisant l'attraction des usines de la vallée du Gier sur les campagnes avoisinantes de la Loire, de la Haute-Loire et de l'Ardèche principalement. En ce qui concerne le département du Rhône, la partie sud est la seule concernée : autour de l'agglomération lyonnaise, jusque dans les campagnes des Monts du lyonnais.

Cependant, la plus grande partie du recrutement de personnel de l'usine est composée de travailleurs étrangers ; les personnels de nationalité française n'ayant toujours pas retrouvé les effectifs d'avant-guerre. Par conséquent, l'arrivée de ces travailleurs et de leurs familles constitue un événement majeur qui, à l'inverse du constat précédent traduit, comme Xavier Vigna le pense, une forte instabilité de la main d'œuvre. Cette instabilité est par ailleurs remarquable pour certaines nationalités et à certaines périodes : anciens prisonniers allemands et ouvriers Italiens après la guerre, travailleurs d'Algérie jusqu'en 1956. Bien qu'instable, cette main d'œuvre a cependant joué un rôle déterminant dans la modernisation de l'usine des HFC³.

d) 1954 : un personnel inégalement stabilisé

Après avoir étudié les caractéristiques du recrutement des HFC, on peut en étudier les effets sur la structure d'ensemble de leur personnel. Il est possible d'adopter trois angles d'approche à partir des groupes professionnels, de la nationalité, du sexe. Il

¹ La notion de mobilité prend le pas sur celle de migration : MAITTE Corine et RYGIEL Philippe, « Mobilités et travail », *Historiens et géographes*, n° 438, mai-juin 2017, p. 71-79, p. 71.

² NOIRIEL Gérard, *Longwy, immigrés et prolétaires 1880-1980*, Paris, P.U.F., 1984, 396 p., p. 213 sqq.

³ Constat que fait également Laure Pitti pour les travailleurs algériens chez Renault, dans PITTI Laure, « La main d'œuvre algérienne dans l'industrie automobile... », *op.cit.*, p. 54.

s'agit de déterminer dans quelle mesure la position professionnelle peut être caractérisée par une plus ou moins grande stabilité dans l'usine. Ensuite, en s'intéressant aux nationalités, on peut déterminer dans quelle mesure il y a rupture ou continuité dans les recrutements d'avant et après la Seconde Guerre mondiale. Enfin, l'étude du parcours professionnel des travailleuses doit permettre de déterminer leur place dans l'usine alors qu'on les a longtemps perçues comme une force d'appoint¹.

Une première approche peut être effectuée à partir des principaux groupes professionnels : on peut alors utiliser les collèges électoraux pour l'élection prud'homale de 1954². On distingue les électeurs patrons, des employés ou ouvriers. Les premiers rassemblent bien des salariés, mais ils sont directeur, ingénieurs ou chefs de service. Ils sont les personnels cadres de l'usine. Les personnels d'encadrement du personnel (contremaîtres, chefs d'équipe ou de poste) – les « petits chefs » comme les appelle Sylvie Schweitzer³ – sont en revanche avec les ouvriers, les uns et les autres étant affectés à des activités productives. On a enfin les employés qui rendent des services : secrétaire, dactylo, comptable, infirmier, etc. La logique de ce classement a cependant ses limites, puisque les pointeaux sont classés parmi les employés alors qu'ils travaillent dans les ateliers, ou que les gardes de l'usine sont avec les ouvriers. Mais si on peut toujours trouver des limites à ce découpage, il a l'avantage de permettre une présentation synthétique, alors qu'une étude cherchant à suivre les multiples strates hiérarchiques nous auraient conduit à nous perdre dans les détails tant les postes et les statuts sont divers. On peut enfin remarquer que les travailleurs étrangers font uniquement partie du personnel ouvrier : les employés et cadres sont tous de nationalité française, même si certains sont nés hors de la France métropolitaine, qu'ils aient été naturalisés ou non.

¹ OMNÈS Catherine, « Les trois temps de l'emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique*, n° 2, vol. 53, 2003, p. 373-398, p. 375.

² AMC, liste des élections des prud'hommes 1954 et fichier mécanographique du personnel.

³ SCHWEITZER Sylvie, « Industrialisation, hiérarchies au travail et hiérarchies sociales au vingtième siècle », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 54, avril-juin 1997, p. 103-115, p. 109.

Tableau 12 : *Date d'entrée* du personnel des HFC en 1954 suivant leur classification¹

Dates d'arrivée	Personnel cadre de l'usine	Personnel employé	Personnel ouvrier français	Personnel ouvrier étranger	Total
Entrés avant 1939	8	19	189	38	254
Entrés pendant la guerre	2	10	54	9	75
Entrés au moment de la reconstruction	0	13	55	38	106
Entrés après le second semestre 1947	3	22	93	161	279
Total	13	64	391	246	714

Tout d'abord, on peut voir que les personnels cadres ont majoritairement été embauchés avant la Seconde Guerre mondiale : huit personnels sur treize, soit 61,5 %. Comme ces personnels ont des responsabilités, il est nécessaire de les fixer durablement.

Le recrutement de personnel employé est en revanche mieux réparti dans le temps : 29,7 % avant la Seconde Guerre mondiale et 34,4 % après le second semestre 1947. On remarque la baisse des recrutements pendant la guerre (15,6 % de l'effectif) et la reprise rapide lors de la reconstruction (20,3 % de l'effectif en à peine deux ans). Plus de la moitié des employés a été recrutée néanmoins après 1945, ce qui révèle un renouvellement important de cette catégorie de personnels.

35,6 % des ouvriers ont été embauchés avant la guerre, 9,9 % pendant la guerre, 14,6 % pour la reconstruction et la relance, 39,9 % pendant la phase de modernisation. Là encore, le renouvellement du personnel après guerre a été important puisque comme pour les employés, cela concerne plus de la moitié des personnels présents en 1954 dans l'usine. Si on comparait les groupes d'ouvriers recrutés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise aux blocs d'une pyramide, on pourrait dire que ses deux extrémités rassemblent les effectifs les plus importants. Mais si la tête grisonnante est largement française, la base rajeunie est davantage étrangère.

En effet, on doit distinguer les ouvriers étrangers et les ouvriers français car leurs périodes de recrutement ne sont pas identiques. Tout d'abord 189 ouvriers français

¹ AMC, liste des élections des prud'hommes 1954, complété pour le personnel non Français par le cahier du personnel étranger n° 15.

sont recrutés avant la Seconde Guerre mondiale : c'est environ 48,5 % de l'effectif de cette catégorie de personnel. En comparaison, le recrutement de trente-huit ouvriers étrangers représente 15,4 % de leur groupe. On perçoit bien ici que la catégorie ancien travailleur correspond surtout à celle des ouvriers français. Leur ancienneté leur a permis souvent d'accomplir une mobilité professionnelle ascendante. En revanche, 161 ouvriers étrangers ont été embauchés depuis le second trimestre 1947 (65,4 % de leur effectif) alors que ce n'est le cas que de quatre-vingt-treize ouvriers français (23,8 % de l'effectif). L'importance de ces recrutements d'ouvriers étrangers est bien révélatrice de leur participation à la modernisation de l'usine.

On peut ensuite par une seconde approche faire l'étude de la région d'origine des travailleurs étrangers¹, ceci afin de voir dans quelle mesure des réseaux migratoires ont pu être constitués et plus ou moins perdurer dans le temps. Mais cela ne peut être fait pour toutes les nationalités. En effet, certaines sont trop peu nombreuses, ce qui enlève tout intérêt statistique à l'étude : c'est le cas des Polonais, des Allemands, des Russes, etc. ; c'est-à-dire de la plupart des Européens de l'Est. Parmi les autres, il est en revanche possible de distinguer deux groupes : celui des nationalités dont les origines géographiques sont différentes, celui dont des nationalités dont les travailleurs proviennent de régions voire de villages communs. Dans le premier cas, on trouve les travailleurs portugais, dans le second les Italiens, les Algériens, mais aussi les Arméniens, les Grecs et dans une certaine mesure les Espagnols.

Sur les six travailleurs portugais présents aux HFC en 1954, trois sont nés au Portugal dans des communes différentes et trois sont nés à Chasse. Ces derniers sont donc les enfants de travailleurs des HFC, deux d'entre eux étant même frères. Mais dans le cas des natifs du Portugal, un de ces travailleurs est arrivé pendant l'entre-deux-guerres aux HFC et les deux autres après 1945. Pour ces deux derniers, vu leur âge – ils sont nés en 1895 pour le plus âgé et 1904 pour le plus jeune – il est possible que leurs recrutements à Chasse aient été faits bien après leur immigration en France. Quant à Rolo José De Barros, il est le dernier représentant des vagues migratoires portugaises des années 1920-1930 alors que ces migrants venaient souvent en ce temps de villes ou villages communs². Le parcours migratoires de ces travailleurs est donc des plus divers si on s'en tient à leurs dates d'arrivée en France ou dans l'usine. Avec leur faible nombre, cela caractérise des flux migratoires qui sont en train de se tarir.

¹ AMC, cahier du personnel étranger n° 15.

² KINOSSIAN Laurence, *Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse...*, op. cit., vol. 1, p. 68 et p. 86.

Ce n'est pas le cas des travailleurs italiens, algériens ou espagnols. Tout d'abord pour les premiers, on peut remarquer que pour soixante-quatorze travailleurs italiens présents en 1954, il y a au total cinquante-et-une communes de naissance différentes ; soit une apparente diversité. Pourtant si on enlève les neuf travailleurs arrivés avant 1945 – tous nés dans des communes différentes –, on remarque à partir de cette date dans les recrutements la présence de sept communes dont sont originaires vingt-neuf travailleurs : c'est-à-dire Campobello (deux individus), Fontanelle (trois), Ravanusa (cinq), Roccadarce (trois), San Cataldo (cinq), Santopadre (cinq), Serra di Falco (six). Si on ajoute en France la ville de Givors où sont nés deux ouvriers ; ce sont huit communes qui sont représentées par plusieurs travailleurs et trente-et-un travailleurs (environ 41,9 % de l'effectif) qui ont au moins un autre représentant de leur commune de naissance dans l'usine. Toutefois, dans le cas de Givors, cela n'indique pas de départ groupé de migrants, mais cela s'explique dans les deux cas par la présence du père parmi le personnel des HFC. De plus, en passant à l'échelle régionale, on peut observer plus nettement les départs groupés. En Vénétie où se trouve Fontanelle, on a au total dix travailleurs. Toutefois, les communes de départ sont dispersées. Ce n'est pas le cas du Latium d'où viennent quatorze travailleurs, la plupart de communes proches de Santopadre et Roccadarce. En Sicile, la proximité géographique est encore plus nette car des communes de Serra di Falco, San Cataldo, Campobello, Ravanusa et Canicatti sont venus dix-neuf travailleurs.

Pour les travailleurs venant d'Afrique du Nord, les départs groupés sont encore plus nombreux. Pour soixante-dix-neuf individus, il y a seulement vingt-neuf localités différentes de naissance. On a deux exceptions – un Tunisien et un Marocain –, mais tous les autres travailleurs sont nés en Algérie. Embauchés principalement après 1945 aux HFC, ils viennent souvent d'un simple douar. Mais si on passe à l'échelle d'une Wilaya, on constate que celles qui se trouvent dans la région des Aurès dominant : la Wilaya de Batna compte trente-cinq natifs, Biskra quatre. Or avec la Wilaya de M'Sila, ces circonscriptions sont proches de celle de Bougie où se trouvent les mines de Bou Amrane appartenant aux HFC. La wilaya de M'Sila a dix natifs travaillant aux HFC et celle Bougie six : on arrive à un total de cinquante-cinq individus sur soixante-dix-sept Algériens, soit 71,4 % de l'effectif.

En revanche, les départs groupés de travailleurs espagnols sont beaucoup moins nets : après le second semestre 1947, seul trois communes comptent plusieurs salariés travaillant aux HFC. Il s'agit de Cuevas, Escorial de la Sierra et de Ternay. La présence

de cette commune française révèle – comme pour les Portugais et les Italiens – un enracinement d’anciens travailleurs des HFC dont les enfants nés en France ont conservé leur nationalité d’origine. Cuevas est en revanche une petite ville d’Andalousie d’où sont partis les premiers migrants espagnols embauchés par les HFC¹. Escorial de la Sierra se trouve dans la région de Salamanque : six travailleurs des HFC embauchés avant la Seconde Guerre mondiale sont nés dans cette commune. C’est le cas de trois autres travailleurs après la guerre. Escorial est un foyer d’émigration vers la France et les HFC plus récent que Cuevas : pour le second les départs sont conséquents dès l’après Première Guerre mondiale, il faut attendre la période 1927-1931 pour le premier².

On peut donc dire que les départs groupés du début des Trente Glorieuses sont totalement les héritiers de ceux de l’entre-deux-guerres pour les travailleurs Espagnols des HFC. Cela s’explique par leur présence régionale accrue dès l’entre-deux-guerres³ qui est accompagnée de ces départs groupés, ce qui les a inscrit dans le temps du fait de leur importance ; puis par leur histoire régionale marquée par les phases d’accueil et de départ de ces populations pendant la guerre d’Espagne puis la période de Vichy⁴, contribuant ainsi à leur brassage et à l’affaiblissement des foyers d’émigration. Le foyer algérien de l’Aurès, présent et dominant dès la fin des années 1920⁵, s’inscrit lui aussi totalement dans l’héritage des recrutements de l’entreprise. La sûreté de cette source d’approvisionnement en main d’œuvre est avérée et a permis le redémarrage de l’entreprise dès 1945, alors que les industries locales se plaignent de pénuries. L’héritage migratoire italien existe lui aussi dans le domaine des départs groupés vers les HFC. Toutefois, il correspond davantage à la période des années 1930 qu’à celle qui a précédé : en effet, l’immigration vient d’abord d’Italie du Nord, mais c’est à partir de la fin des années 1920 que le Latium⁶ (Santopadre, Cassino) envoie des travailleurs à Chasse. Cet héritage est repris après 1945, avec cependant une nouveauté : celle de l’arrivée groupée de travailleurs siciliens.

Enfin, le caractère des départs groupés se retrouve dans l’immigration arménienne et grecque, mais cela est limité à la famille, plutôt qu’au village ou à la région. La première est arrivée aux HFC au milieu des années 1920 quand pour la

¹ Ibidem, p. 51.

² Ibidem, p. 51-52 et p. 82-83.

³ SCHWEITZER Sylvie (dir.), Rhône-Alpes : *étude d’une région ...*, op. cit., tome 1, p. 22-23.

⁴ LUIRARD Monique, La région stéphanoise ..., op. cit., p. 857.

⁵ KINOSSIAN Laurence, Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse..., op. cit., vol. 1, p. 81-82.

⁶ Ibidem, p. 84-85.

seconde c'était au début¹. Les Arméniens de Chasse viennent d'abord principalement de Cilicie après que les troupes kémalistes en aient fait la conquête en 1921². Karpouth a elle seule représente le lieu de naissance de 63,6% des embauches arméniennes sur la période 1922-1931³. En 1954, deux travailleurs arméniens des HFC sont originaires de cette ville et trois autres d'Hadjin. Mais on peut suivre le parcours des familles depuis la Cilicie, à travers la Syrie puis le Liban⁴, puisque certains travailleurs y sont nés. L'émigration arménienne est en effet familiale bien souvent, un premier membre arrivé en France cherchant à faire venir ensuite les survivants du génocide et de la guerre⁵. C'est d'ailleurs pour cela que trois membres de la famille Tchoulyfyan sont encore embauchés aux HFC en 1954 ; ils représentent plus du quart des travailleurs arméniens. Mais la plupart des autres travailleurs ont eu des membres de leur famille qui ont travaillé aux HFC.

Comme les Arméniens, les travailleurs grecs sont les représentants d'anciens flux migratoires qui se sont taris. Eux aussi ont des descendants – peu nombreux – qui sont nés en France ou qui y sont arrivés enfants, mais qui n'ont pas tous pris la nationalité française. Ces derniers sont embauchés après la Seconde Guerre mondiale, mais ils ne participent pas à des flux migratoires qui se poursuivent : l'immigration grecque est bien achevée elle aussi. Les Grecs sont également partis après la victoire des forces kémalistes⁶. Toutefois, leur migration s'explique aussi en partie pour des raisons économiques, tous n'ayant pas quitté de territoires conquis par les Turcs⁷. De plus, une fois arrivés en France, les travailleurs essaient de faire venir leur famille : c'est le cas de Manuel Arcondara embauché aux HFC en 1920. Son frère Georges le rejoint en 1923. Leur beau-frère Stamatias Sarantou est aussi embauché par les HFC depuis 1921. Les frères et beaux-frères sont accompagnés de leurs femmes et tous leurs enfants sont nés en France⁸.

La fille de Manuel Arcondara travaille également aux HFC. Elle fait partie des quarante-sept femmes embauchées dans l'usine en 1954, dont quarante-quatre

¹ Ibidem, p. 52-53, p. 74-75.

² COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien...*, op. cit., p. 5. BOZARSLAN Hamit, DUCLERT Vincent, KÉVORKIAN Raymond, *Comprendre le génocide des Arméniens, ...* op. cit., p. 328 sqq.

³ KINOSSIAN Laurence, *Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse...*, op. cit., vol. 1, p. 74.

⁴ COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien...*, op. cit., carte p. 4 et p. 6-7.

⁵ Ibidem, p. 11-12.

⁶ RONCAYOLO Marcel, « Le monde contemporain 1914-1938 », dans *Le monde et son histoire*, Vol. 3, collection bouquins, Éditions Robert Laffont, Paris, première édition 1985, 1996, 1005 p., p. 552.

⁷ Témoignage de Simone Arcondara le 11/3/2013.

⁸ AMC, fichier mécanographique.

françaises (ces dernières représentent donc environ 93,6 % des femmes travaillant aux HFC). Les travailleuses forment moins de 6,6 % de l'effectif total de l'usine : les Françaises près de 6,2 % et les étrangères à peine 0,4 %. Onze d'entre elles, toutes Françaises, ont plus de quinze ans d'ancienneté. On peut donc dire que les femmes ont une ancienneté plus faible que celle des hommes puisque seulement 23,4 % de leur effectif est présent dans l'usine avant-guerre quand la moyenne des travailleurs quelque soit leur origine est de 35,4 % et celle de tous les travailleurs français – femmes comprises –, de 46,3 %.

Il faut rechercher dans leurs parcours professionnels les raisons de cette moindre ancienneté. Mais cette remarque ne signifie pas pour autant que les femmes ne travaillent pas, qu'elles ont des carrières à trou ; mais simplement qu'elles changent plus fréquemment d'activité ou d'employeur que les hommes¹, d'où leur moindre ancienneté. Par exemple, Janine Bouillet est embauchée pour trois ans et neuf mois seulement dans l'entreprise comme secrétaire de Georges de Benoist qui va alors en devenir le directeur. Puis elle aide pendant près de dix ans ses parents à tenir leur commerce avant d'ouvrir le sien en 1968². Il n'y a donc pas d'interruption dans sa carrière. D'autres femmes sont embauchées depuis de longues années aux HFC comme Clémence Chirouze ou Marcelle Boyer qui ont toutes les deux plus de vingt ans de service en 1954 comme employée, l'une à la fonderie et la seconde aux bureaux paie. Il y a donc la possibilité de s'installer durablement dans l'usine pour les femmes comme pour les hommes.

On peut cependant constater que l'ancienneté est encore moindre que celle des Françaises pour les travailleuses étrangères. Les embauches aux HFC les plus anciennes ne datent que de la guerre pour trois d'entre elles, alors que six autres sont effectuées après 1945. Pour les travailleuses étrangères, la possibilité de faire carrière dans l'usine existe aussi, mais différents facteurs ont conduit au départ des plus anciennes : émigration des travailleuses arméniennes, démissions des autres. Or cela s'accompagne dans le même temps d'une diminution du nombre d'ateliers et de postes de travail dans lesquels on aurait pu les recruter. On pourrait avoir là encore l'impression que ces femmes sont moins actives que les hommes, que des périodes de travail alternent avec des temps de retrait du marché du travail. Pourtant, lorsque l'on a accès à leur carrière on complète, on s'aperçoit qu'elle a été souvent bien remplie. Marie Bracco – une

¹ SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé...*, op. cit., p. 87.

² Janine Bouillet entretien du 24/2/2012.

pontonnière à la fonderie – a par exemple travaillé sans discontinuer de février 1923 à mars 1965 ; et encore on ne tient compte de sa carrière que depuis qu'elle a 23 ans, or elle a très bien pu commencer à travailler avant. Cela représente a minima plus de quarante-deux ans de travail dont vingt-neuf ans et sept mois aux HFC. On a encore l'autre exemple d'Anna Giva qui est elle aussi d'origine italienne. Elle a travaillé aux HFC du 28 juillet 1924 au 5 juillet 1926. Elle est embauchée ensuite à la Société Anonyme de la soie à Feyzin puis aux Établissements Demogé à Sérezin qui fabriquent des articles de confection. Elle retourne ensuite travailler aux HFC du 1^{er} juin 1943 au 31 décembre 1965. Elle finit sa carrière à plus de soixante-six ans. Entre ces différentes périodes de travail, elle n'a eu qu'un seul enfant quand Marie en a eu trois.

Comme l'étude sur les recrutements, celle sur la structure du personnel des HFC permet de dire que le personnel ouvrier français est dans l'ensemble stable, donnant raison à Gérard Noiriel qui constate l'enracinement de ces derniers ; le patronat ayant réussi à les fixer. Cela donne encore raison à Michel Margairaz qui voit une stabilisation simultanée des effectifs, de l'enracinement, de la structure des ouvriers. Confirmant cela, les effectifs d'ouvriers français de Chasse augmentent lentement après la Seconde Guerre mondiale et les travailleurs poursuivent leurs parcours professionnels dans l'usine. En revanche, si on regarde les travailleurs étrangers, on observe d'abord leur mobilité comme l'avait remarqué Xavier Vigna. De plus, les ouvriers étrangers sont ceux qui ont participé à la reconstruction et à la relance de la production. Par la flexibilité de leur embauche, ils ont aussi favorisé la modernisation et l'expansion : leur rôle a donc été essentiel.

La réalité est cependant encore plus complexe que ne l'indiquent ces premières observations. D'une part, tous les étrangers ne sont pas si mobiles : les plus anciens ont un comportement comparable à celui des ouvriers français. Ils demandent même à être naturalisé et deviennent par exemple des « chefs », grâce à leur longévité et leur persévérance. Il est après tout indispensable à l'entreprise d'avoir des personnels d'encadrement parlant la même langue que celle des ouvriers étrangers dont la circulation est rapide. L'enracinement est aussi plus important en ce qui concerne certains employés et les cadres. Une distinction est cependant à faire à l'intérieur du personnel entre les hommes et les femmes. Ces dernières ont en moyenne une ancienneté plus faible. C'est le cas aussi des femmes ouvrières, françaises comme

étrangères. Les carrières féminines ne sont cependant pas discontinuées¹, mais diverses, ce qui ne veut pas dire qu'elles s'arrêtent de travailler, mais qu'elles changent plus souvent d'activité.

L'étude de l'origine des travailleurs des Hauts-Fourneaux de Chasse met enfin en valeur le rôle des dirigeants de l'entreprise dans les recrutements. Cela se retrouve dans les recrutements des femmes, de membres d'une même famille ou dans les foyers d'émigration. Toutefois, la constitution de réseaux migratoires répond à différentes modalités. Il peut s'agir d'un recrutement sur place en Algérie puisque l'entreprise possède des mines. En revanche, pour l'Italie, il semble plutôt que cela vienne d'« éclaireurs » qui de retour au pays – les premières migrations fonctionnant sur le mode des norias –, feront ensuite venir d'autres membres de leur famille, de leur village et de proche en proche de toute une région². Il semble que ces premiers recrutements aient pu se faire à la frontière, ou encore par voie d'affichage sur les points de passage des migrants³. Les modalités de recrutement de travailleurs français sont différentes. Le recrutement est en partie local, dans le bassin industriel de l'usine. Il est là encore souvent familial. D'autres travailleurs viennent des campagnes de l'Isère ou des départements voisins à une époque où l'exode rural n'est pas achevé participant ainsi à la recomposition du monde ouvrier⁴. Les rencontres sportives sont également un bon moyen de détecter des profils physiques et psychologiques intéressants : c'est comme cela que Jean Montoya⁵ a été repéré et embauché en 1948, ainsi que deux autres ouvriers avec lui. Il est cependant hors de question de recruter de la même façon des ingénieurs, comptables ou des chefs de service. Dans le premier cas, l'école des mines de Saint-Étienne a été un bon pourvoyeur. Mais d'une manière générale, il s'agit d'élargir l'origine des recrutements, car ces personnels plus qualifiés ne peuvent dépendre du seul bassin d'emploi local. Le rôle que jouent les dirigeants de l'entreprise dans les recrutements n'est toutefois que l'un des aspects de ce que l'on appelle des pratiques d'entreprises.

¹ SCHWEITZER Sylvie, « Gestions de salariés : métiers et flexibilités (Lyon, XIXe-XXe siècles) », *Histoire, économie et société*, 2001, 20e année, n° 4, p. 455-470, p. 458.

² Témoignage de Madame Lucidi, le 20/05/2016.

³ Le témoignage de Simone Arcondara le 11/3/2013 est bien net à ce sujet. Les autres témoignages évoquent des oui-dire.

⁴ VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France...*, op. cit., p. 181.

⁵ Témoignage du 20/05/2016.

III Dirigeants et salariés face aux pratiques d'entreprise

Comme Hervé Joly l'a décrit à l'échelle nationale, on a à Chasse un « grand patronat français peu renouvelé à la Libération »¹, même si les Cholat ne sont pas à proprement parler de si grands patrons que cela². Les choses pourraient changer dans la décennie qui suit, notamment parce que le plan Schuman a pu contribuer à l'arrivée de nouveaux dirigeants dans la sidérurgie³. Il s'agira donc de voir si cela peut être vérifié à Chasse. Enfin, si l'entreprise va voir s'installer de nouveaux administrateurs, on peut se demander dans quelle mesure cela va-t-il avoir un impact sur le pouvoir personnel de Pierre Cholat, de sa famille, ou des dirigeants de l'usine.

Ensuite, Pierre Cholat a la réputation de diriger ses entreprises de manière « paternaliste », et même d'un paternalisme que Philippe Mioche et Jacques Roux qualifient de « désuet »⁴. Pourtant, plutôt que de reprendre ce terme qui désigne un stade de gestion de la main d'œuvre situé entre le patronage et le management selon Gérard Noiriel⁵, on préférera utiliser l'expression de pratiques sociales ou de pratiques d'entreprise pour désigner des actions variées qui ont comme objectif « d'assoier l'harmonie sociale au travail »⁶, de créer « consensus et stabilité générateurs de productivité »⁷. En effet, Pierre Cholat est un patron catholique et son engagement

¹ JOLY Hervé, « Un grand patronat français peu renouvelé à la Libération », op. cit.

² Pierre Cholat est le président directeur général des Acieries de Saint-Étienne qui ont 1600 employés en 1948 (d'après AN, 2012 026 601), mais il est aussi le dirigeant de l'entreprise de Chasse qui compte plusieurs filiales. Si on ne tient compte que de l'usine de Chasse, Pierre Cholat ne dirige qu'une entreprise moyenne, mais si on ajoute toutes les entreprises et leurs filiales, on obtient un chiffre que l'on estimer autour des 3000 salariés. Cela le rangerait alors à un niveau supérieur à celui de Pompey ou de Jacob Holtzer à Unieux selon les données d'Hervé Joly dans JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise française au XXe siècle...*, op. cit., p. 539-543.

³ BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier*, op. cit. p. 965. Françoise Berger s'appuie sur MIOCHE Philippe, « Le patronat de la sidérurgie et le Plan Schuman en 1950-1952 », dans SCHWABE Klaus (dir.), *Die Anfänge des Schuman-Plans, 1950-1951*, Acte du colloque d'Aix-la Chapelle de mai 1988, Paris-Bruxelles, 1988, p. 305-318.

⁴ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 294.

⁵ NOIRIEL Gérard, « Du " patronage " au " paternalisme ", la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social* n° 144, juillet-septembre 1988, p. 17-35, p. 27 sqq.

⁶ L'expression est reprise de DEWERPE Alain, « Conventions patronales. L'impératif de justification dans les politiques sociales des patronats français (1800-1936) », dans SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Logiques d'entreprises...*, op. cit., p. 21.

⁷ SCHWEITZER Sylvie, « Paternalismes ou pratiques sociales ? », dans SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Logiques d'entreprises ...*, op. cit., p. 14.

religieux a un effet perceptible sur les pratiques de son entreprise, mais ces dernières sont soutenues par les autres dirigeants, mises en place par les cadres, en interaction avec les personnels et contraintes par la loi ou l'intervention d'autorités locales. On s'intéressera donc davantage aux pratiques qu'aux théories sur lesquelles elles reposent. On le fera d'autant plus que les pratiques sont davantage présentes dans les sources que les théories qui servent à les justifier.

Chaque entreprise possède ses propres pratiques, même si elles peuvent être influencées par celle des entreprises voisines ou par des théories. Elles concernent le travail et le hors travail, les travailleurs et parfois leur famille. Ceux-ci adoptent des attitudes différentes face à ces pratiques. Elles peuvent être faites d'acceptation, de résignation, d'appropriation ou de résistance. Dans ce dernier cas, il peut s'agir d'une action individuelle ou collective, spontanée ou non.

1) Le renouvellement des dirigeants

Pierre Cholat est le seul dirigeant de l'entreprise qui va traverser la décennie. Ces collègues sont au nombre de quatre : Lucien Cholat – le jeune frère de Pierre –, Robert Tremeau, Guillaume Martouret et Léon Marrel. En suivant la chronologie des changements on peut présenter chaque nouveau dirigeant et indiquer son importance dans l'histoire de l'entreprise et de ses salariés.

Tout d'abord, de 1947 à 1956, le conseil d'administration est presque entièrement renouvelé. Le premier changement intervient en décembre 1948 avec la mort de Guillaume Martouret¹. Il a été administrateur des HFC depuis 1922 et en charge des réalisations sur le Drac qui ont – elles – débuté en 1917. Sa mort est suivie quelques mois plus tard par celle de Lucien Cholat². Outre sa carrière aux Aciéries de Saint-Étienne comme ingénieur en chef, il est administrateur des HFC depuis 1916³. Il est aussi président des deux filiales de Chasse dans les Pyrénées : les mines de la Têt et la SAMPO. À ce titre, il a géré leur modernisation après la Seconde Guerre mondiale⁴. Son expérience est reconnue par ses pairs : Henri Malcor témoigne de la qualité des

¹ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1949.

² ADL, 117J22, ordre de service 1090.

³ ADI, 56J22, rapport additionnel à celui des commissaires des comptes pour l'exercice 1947-1948.

⁴ Ibidem.

Aciéries de Saint-Étienne qui avait « la plus belle aciérie de la Loire »¹. Il justifie cela en la considérant comme la plus « moderne » et « la mieux conçue »². Or toujours d'après lui, cela ne doit rien au hasard puisque « jusqu'à sa mort Lucien Cholat avait toujours bien utilisé les ateliers dont il disposait ». On peut retrouver ce respect dans des écrits contemporains et pas seulement a posteriori. Ainsi on a cette remarque sincère adressée par Henri Malcor à Léon Daum lorsque le premier est informé des soucis de santé de l'ingénieur en chef stéphanois : « [I]a maladie de M. Lucien Cholat est triste en soi et bien fâcheuse pour nous »³.

L'année d'après Robert Tremeau décède à son tour, au mois de janvier⁴. Suivant les documents du conseil d'administration, il occupe son poste dans cette institution depuis 1917. Il est président de la chambre de commerce de Vienne et s'occupe pour les HFC des problèmes liés aux transports, sujet primordial pour une entreprise appelée à utiliser et vendre des masses considérables de matières premières et produits divers. Enfin, Léon Marrel décède le 3 octobre 1952⁵. Il est administrateur à Chasse depuis 1922⁶. Il est aussi le fils de l'un des six fondateurs des Aciéries Marrel de Rive-de Gier, une entreprise alliée et cliente des HFC depuis le XIXe siècle.

Ces hommes sont donc tous arrivés à leur poste d'administrateur, soit pendant la Première Guerre mondiale, soit juste après. Ils sont décédés à soixante-dix-sept ans pour Guillaume Martouret, soixante-huit ans pour Lucien Cholat, quatre-vingt-quatre ans pour Robert Tremeau et quatre-vingt-six ans pour Léon Marrel. En quatre années le conseil a perdu l'ensemble de ses administrateurs, tous décédés à leur poste, dépassant donc les moyennes pourtant élevées observées dans d'autres entreprises par Hervé Joly⁷.

Par conséquent, les changements au conseil des HFC ne s'expliquent pas pour des raisons liées à une transformation des rapports de force au sein de cette institution. En revanche, les remplacements peuvent indiquer un certain nombre d'évolutions, même si les traditions perdurent : il y a la volonté de maintenir un équilibre au sein du conseil en établissant une certaine forme de permanence familiale dans la succession.

¹ Dans MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, op. cit., p. 307.

² Ibidem p. 102.

³ AN, 2012 026 601, note de Léon Daum à Henri Malcor du 11 avril 1949 et réponse de ce dernier le même jour, suite à un courrier de Pierre Cholat du 9 avril adressé à Léon Daum.

⁴ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 19 juin 1950.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 24 octobre 1952.

⁶ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 mars 1953.

⁷ JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise ...*, op. cit., p. 222 sqq., à propos de l'absence de limite d'âge des dirigeants.

Ainsi, Guillaume Martouret est remplacé par son fils Jean et Lucien Cholat par son frère Joseph, tous les deux nommés lors de l'assemblée générale du 19 juin 1950¹. Léon Marrel est remplacé par Georges Marrel², son cousin. Georges est le quatrième représentant de la famille à être administrateur à Chasse. Il est également président des Établissements Marrel frères lorsqu'il est désigné par le conseil d'administration puis nommé à l'assemblée générale des HFC³. Il a certes une vingtaine d'années de moins que le cousin qu'il remplace et huit de moins que Pierre Cholat, mais il a tout de même soixante-huit ans lorsqu'il obtient le poste d'administrateur à Chasse : le rajeunissement du conseil est donc plutôt relatif. En revanche, Joseph Cholat a quarante-neuf ans au moment de sa nomination. Il est docteur en droit⁴ et occupe le poste de secrétaire général de la Compagnie des Aciéries de Saint-Étienne après la Seconde Guerre mondiale⁵. Il devient directeur administratif après la fusion avec les Aciéries de la Marine en 1952, puis il le reste après la création de la CAFL en 1953⁶.

Une première évolution concerne donc les frères Cholat. Derrière cette succession fraternelle en apparence gage de stabilité, on peut toutefois noter des différences notables : il y a l'important écart d'âge qui ne place pas Joseph au même rang dans la fratrie, mais il y a surtout sa formation de juriste. Il est aussi depuis de nombreuses années l'homme de confiance de Pierre⁷. Mais Joseph n'a pas les compétences techniques que Lucien dont les conseils auraient été précieux en raison des enjeux croissants autour de la modernisation de la sidérurgie. Une seconde évolution, plus importante encore, concerne le renforcement de la présence des anciens dirigeants la Compagnie des Aciéries de Saint-Étienne. En effet, Jean Martouret, démissionne officiellement en raison de ses nombreuses obligations⁸. Sylvain Girerd, ancien administrateur de la Compagnie des Forges et Aciéries de Saint-Étienne, lui succède⁹. À

¹ ADI, 56J27, procès verbal de l'AG ordinaire du 19 juin 1950.

² Source : à partir des éléments biographiques présents dans la base Léonore, croisés avec ceux des autres membres de la famille http://www.culture.gouv.fr/public/mistral/leonore_fr.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 4 avril 1953 et 56J27, AG ordinaire du 6 janvier 1954.

⁴ Ce diplôme est indiqué sur de nombreux documents, voir par exemple AN, 2012 026 601, fascicule intitulé la Compagnie des Forges et Aciéries de Saint-Étienne, 1948, 15 p., p. 2. ADL, 117J8, conseil d'administration du 23 mai 1938 lors de laquelle son diplôme est indiqué et où on lui accorde des pouvoirs comme secrétaire de la direction (il n'est pas encore secrétaire général).

⁵ ADL, 117J8.

⁶ ADL, 211J4.

⁷ Ainsi, c'est par exemple Joseph qui relit les pouvoirs de son frère accordés par Théodore Laurent suite à la fusion de 1952 et négociés, document important comme on l'a déjà vu : AN, 2012 026 601.

⁸ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 15 mars 1952 et rapport des commissaires aux comptes 1950-1951.

⁹ ADI, 56J27, procès verbal de l'AG du 12 mars 1953.

la différence de Curières de Castelnau et de Grellet de la Deyte qui dirigeaient les Aciéries de Saint-Étienne avec Pierre Cholat, il n'avait pas retrouvé de poste d'administrateur après la fusion de 1952¹ : or comme l'écrit Hervé Joly, « les fusions ménagent les dirigeants » qui retrouvent souvent d'autres places². Les deux hommes représentent toutefois des milieux différents : Martouret, marié à la plus jeune fille de Geoffroy Guichard, est le fils d'un industriel de la région stéphanoise ; tandis que Girerd, un avoué, est avant tout un conseiller juridique³. Néanmoins, Sylvain Girerd décède peu de temps après sa prise de fonction, en mars 1954⁴. Il est alors remplacé par Louis de Curières de Castelnau, ancien administrateur de la Compagnie des Forges et Aciéries de Saint-Étienne depuis 1934⁵, puis administrateur de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne après la fusion de 1952. Castelnau est également chef d'entreprise et il peut apporter son expérience afin d'épauler Pierre Cholat. Sa fidélité est éprouvée depuis de nombreuses années grâce à leur collaboration à la direction de l'entreprise stéphanoise. Il est en revanche à peu près aussi âgé que lui, puisque seulement de quatre ans son cadet⁶. Une troisième évolution concerne le remplacement de Robert Tremeau avec l'arrivée d'André Diederichs en 1951⁷. Cette arrivée est un soutien de poids. André Diederichs est président directeur général des établissements du même nom à Bourgoin-Jallieu qui fabrique des métiers à tisser⁸ et qui est cliente des HFC. Il est en outre président du syndicat des fondeurs du Sud-Est⁹.

Cependant, quand on observe les différentes évolutions rapportées, on constate que le pouvoir de Pierre Cholat est conforté ainsi que l'équilibre au sein du conseil d'administration. Les hommes qui entourent le président des HFC sont majoritairement de la même classe d'âge que lui ; ce qui a d'ailleurs comme conséquence le décès d'un administrateur récemment nommé et resté en poste moins de deux ans. Seul son plus

¹ AN 2012 026 601, AG ordinaire du 3 décembre et AG extraordinaires des 3 et 30 décembre 1952 de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne.

² JOLY Hervé, *Diriger une grande entreprise ...*, op. cit., p. 228 sqq.

³ Source pour Martouret, base Léonore, http://www.culture.gouv.fr/public/mistral/leonore_fr ; pour Girerd : ADI, 56J22, rapport des commissaires aux comptes 1953-1954.

⁴ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 février 1955.

⁵ Il remplace comme administrateur son beau-père Barthélémy Deflassieux à son décès, il est présenté comme ingénieur du génie maritime et maître de forges à Rive-de Gier : ADL, 117J8, conseil d'administration du 9 janvier 1934.

⁶ ADI, 56J3.

⁷ ADI, 56J12, séance du 23 août 1951. 56J12, rapport du CA à l'AG ordinaire du 15 mars 1952. 56J27, procès verbal de l'AG ordinaire du 15 mars 1952.

⁸ Pour une histoire de cette entreprise : ROJON Jérôme, « L'entreprise Diederichs (1882-1938) », Bulletin du Centre Pierre Léon, 02/1996, p. 79-98.

⁹ ADI, 56J12, séance du 23 août 1951.

jeune frère fait exception. On peut donc craindre pour la relève qui n'est pour l'instant pas assurée, Pierre utilisant Joseph davantage comme un bras droit que comme un héritier à former¹.

C'est dans ce contexte que la nomination d'un nouvel administrateur, entraîne un dernier changement en février 1956². Il est d'une toute autre nature. Sans être négatif, il peut être inquiétant : il s'agit d'un nouvel arrivant imposé par l'équipe dirigeante de Marine. Or c'est à l'occasion d'une augmentation de capital que cette entreprise a déjà obtenu la nomination d'un administrateur aux Aciéries de Saint-Étienne dirigées par Pierre Cholat avant de prendre le contrôle de l'entreprise. Elle récidive en entrant au conseil des HFC à l'occasion d'une opération d'augmentation de capital lancée par la Compagnie en 1954³. Pierre Cholat qui communique avec Lucien Lefol – président directeur général des Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne depuis la mort de Théodore Laurent –, est dans un premier temps heureux du soutien ; du moins en apparence⁴. Toutefois, en réponse, ce dernier propose la présence d'un nouvel administrateur au conseil de Chasse⁵. Sur ordre d'Henri Malcor, Marine a souscrit dès le printemps 1955⁶, Pierre Cholat et Henri Malcor s'étant déjà tenus informés à ce sujet⁷, l'ordre ayant cependant précédé cet échange. En réponse à la demande de Lefol, Pierre Cholat rappelle qu'il y a déjà des dirigeants communs aux deux entreprises, lui-même ainsi que de Castelnau et Joseph Cholat, ce à quoi Lefol répond qu'ils ne représentent pas les Aciéries de la Marine mais leurs propres intérêts⁸. S'ensuit une épreuve de force à l'issue de laquelle Henri Malcor obtient par courriers recommandés la nomination de Paul Berthier comme administrateur⁹. Ce dernier est un ancien directeur général des Aciéries de la Marine du temps de Théodore Laurent. Il fait dès son arrivée au conseil un compte-rendu détaillé de la séance aux autres dirigeants de Marine qui ne font pas partie du Groupe de Saint-Étienne¹⁰. Il y a aussi la velléité de contester et de contrôler

¹ Dans le « parcours initiatique » qui est réservé aux héritiers, Joseph n'est pas passé d'une fonction à l'autre dans l'entreprise familiale, ni n'a été directeur général comme évoqué dans DAUMAS Jean-Claude, « Les dirigeants... », op. cit., p. 39.

² ADI, 56J27, procès verbal de l'AG ordinaire du 13 février 1956.

³ ADI, 56J27, procès verbal de l'AG extraordinaire du 6 janvier 1954.

⁴ ADL, 211J4, lettre de Pierre Cholat à Lucien Lefol du 11 juin 1955.

⁵ Ibidem, lettre du 27 juin 1955.

⁶ AN, 2012 026 819, courrier du 25 mars 1955 à Hubert des services du contentieux.

⁷ ADL, 211J4, lettres du 6 et 7 avril 1955.

⁸ Ibidem, lettre de Lefol du 28 juillet 1955.

⁹ Ibidem, courrier du 2 février 1956.

¹⁰ AN, 2012 026 819, notes de 8 pages dactylographiées prises au cours du CA du 26 mars 1956.

les ordres du jour des séances, mais cela n'est pas possible en droit¹. Henri Malcor et ses alliés ou représentants ont donc les moyens de surveiller ce qui se passe aux HFC de l'intérieur, mais pas encore d'agir. La situation reste sous contrôle pour Pierre Cholat qui a du céder sur certains points, mais conserve son pouvoir personnel. Il ne faut cependant pas sous-estimer la menace, car c'est cette connaissance précise de la situation de l'entreprise qui avait permis à Marine, du temps de Théodore Laurent, de préparer la fusion : les documents préparatoires montrent bien la différence entre les chiffres précis du projet concernant les Aciéries de Saint-Étienne et les évaluations en ce qui concerne les Hauts-Fourneaux de Chasse².

La période 1954-1955 est également marquée par des changements à la tête de l'usine de Chasse. Or après la guerre son directeur est Jean Demoule, son secrétaire général Paul Goisset et son ingénieur principal François Tavernier. Tous sont présents depuis de nombreuses années à Chasse. Ils prennent néanmoins en charge le plan de modernisation de l'usine. Ce n'est qu'en 1950, alors qu'il a soixante-treize ans, que Jean Demoule propose sa démission. Cette dernière est acceptée dans le courant de l'année³. Il continue cependant à être présent lors des assemblées générales⁴. François Tavernier lui succède et devient officiellement directeur de l'usine après déjà quarante ans de carrière dans l'usine⁵. Il démissionne à son tour quelques années plus tard, le 1^{er} avril 1955 : il vient d'avoir soixante-dix ans⁶. Entre-temps, à la fin de 1952, Paul Goisset est remplacé par Jean Boureille au poste de secrétaire général : il a alors soixante-et-onze ans.

Ces hommes déjà âgés ne sont pas remplacés par des personnels vraiment plus jeunes. Le nouvel entrant au poste de secrétaire général se rapproche des 60 ans au moment de sa nomination. On vient de le voir également pour François Tavernier qui après de longues années d'attente finit par arriver au poste de directeur, peu de temps avant de partir en retraite. C'est à lui qu'a été confiée la reconstruction du haut-fourneau n° 3. Il n'en voit cependant pas l'achèvement car l'année 1955 est marquée par un renouvellement de l'équipe de direction. En effet, au conseil d'administration du 27

¹ AN, 2012 026 820, note envoyée par les services du contentieux de Marine le 21 décembre 1956 par Hubert à Henri Malcor.

² AN, 2012 026 601, notes sur Sidecentre du 10 janvier 1952.

³ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 29 mai 1951.

⁴ Sa présence est attestée jusqu'en 1955 : ADI, 56J27, procès verbaux des AG ordinaires des 12 mars 1953, 6 janvier 1954, 12 février 1955.

⁵ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 19 juin 1950.

⁶ ADI, 56J12, conseil d'administration du 27 avril 1955.

avril 1955¹, Jean Boureille est maintenu à son poste, mais Georges Albert de Benoist de Gentissart devient ingénieur principal. Il est assisté par Louis de Curières de Castelnau nommé directeur général adjoint, car il exerce aussi la fonction non officielle de directeur de l'usine. Jean Boureille, ingénieur des mines de Saint-Étienne², aurait de logiquement accéder aux postes occupés par de Benoist si la tradition de l'usine avait été suivie : le poste de secrétaire est à la fois un poste de confiance et une promotion limitée. Si les choses se déroulent ainsi, c'est parce que Pierre Cholat s'est enfin choisi un successeur³ : Georges de Benoist est en effet le gendre de son frère Lucien⁴. Fiancé puis marié à Huguette Cholat en 1940⁵, il est également ingénieur des mines⁶. Il entre aux Hauts-Fourneaux de Chasse le 1^{er} janvier 1941⁷, à 26 ans⁸. Puis il occupe différentes fonctions de direction⁹ aux mines de la Têt dans les Pyrénées, une filiale des HFC, du 1^{er} janvier 1943 jusqu'au 31 décembre 1952. À partir de janvier 1953, il est de retour à Chasse et il assiste à son premier conseil d'administration le 4 avril¹⁰. Bien qualifié – il est ingénieur civil des mines –, bien formé, chaperonné, Georges de Benoist a le profil et suit les étapes du parcours initiatique réservé aux héritiers décrit par Jean-Claude Daumas¹¹. En 1955, à 40 ans, il est arrivé à la direction des usines, mais il n'est pas encore à celle de l'entreprise.

En une décennie les dirigeants de l'entreprise ont donc tous été changés hormis Pierre Cholat. Mais malgré l'arrivée d'un administrateur étranger en 1956, les HFC sont toujours contrôlés par Pierre Cholat grâce à une majorité d'administrateurs de confiance, ou au moins admis par lui. Néanmoins cela fait des décennies qu'un tel évènement ne s'est pas produit au sein du conseil des HFC. Il est la première manifestation locale et tardive d'une onde de choc provoquée par la naissance de la

¹ Ibidem.

² ADI, 56J1., enquête relative à notre demande d'inscription sur la liste des fournisseurs de l'artillerie navale.

³ Son fils unique, Charles, étant mort à 23 ans : COLSON Daniel, *La Compagnie...*, op. cit., p. 31.

⁴ Correspondance avec Janine Bouillet, secrétaire de Georges de Benoist.

⁵ Pour les fiançailles : Le Figaro du 6 avril 1940, p. 2, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k410553f/f2>, [dernière consultation le 18 août 2016] ; pour le mariage, Le Figaro du 13 octobre 1940, p.2, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k4107299/f2.item>, [dernière consultation le 18 août 2016].

⁶ Le Figaro du 6 avril 1940.

⁷ AMC. Le fichier mécanographique du personnel indique 1940, mais pas la liste des élections aux Prud'hommes de 1954 et 1960, ni les cahiers du personnel 10 et 11 qui indiquent les mêmes jours et mois mais l'année 1941 : c'est donc la seconde date, d'ailleurs après son mariage, qui a été retenue.

⁸ AMC, fichier mécanographique du personnel.

⁹ 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 février 1955.

¹⁰ ADI, 56J12.

¹¹ DAUMAS Jean-Claude, « Les dirigeants... », op. cit., p. 39.

CECA. Avec Philippe Mioche¹, on peut en effet dire que cet évènement a eu un impact sur le renouvellement du patronat étudié ; ici celui de la Loire. Les Cholat qui dirigeaient l'entreprise sœur des Aciéries de Saint-Étienne ont vu leur pouvoir dilué après la fusion de 1952 avec les Aciéries de la Marine et surtout après 1953 lors de la création de la CAFL. On presse les dirigeants de Chasse de faire de même avec les Hauts-Fourneaux voisins de Givors. En attendant, on observe une relative stabilité au niveau des hommes au pouvoir et des pratiques d'entreprise.

2) Permanences et évolutions des pratiques d'entreprise

Lorsque Jean-Pierre Daviet étudie la gestion sociale de Saint-Gobain, il le fait à travers quatre grandes thématiques : « [I]es logiques du processus de travail et les rémunérations correspondantes, [I]es règles de carrière (formation, embauche, durée de l'emploi, à situer dans une stratégie de l'acteur), [I]es problèmes plus liés à la sociologie de l'organisation, aux problèmes de pouvoir ou de l'autorité dans l'entreprise, les préoccupations relatives au "moral" (au sens de moral des troupes) et au répertoire symbolique ou idéologique (lutte contre le syndicalisme, influences recherchées sur les comportements, attachement aux dirigeants, culture d'entreprise peut être, individualité collective »². On peut s'inspirer de ces thématiques, tout en sachant que les deux premières – travail et carrières – ont en partie été traitées plus haut³. On les complétera seulement, en insistant davantage sur les pratiques hors de l'usine. Enfin, on ne suivra pas l'ordre des thématiques suivi par Jean-Pierre Daviet car elles sont en réalité mêlées inextricablement dans chaque pratique, en revanche on les évoquera toutes en suivant une logique qui va de l'embauche aux politiques d'entreprise qui concernent le hors travail.

¹ MIOCHE Philippe, « Le patronat de la sidérurgie et le Plan Schuman... », op. cit.

² DAVIET Jean-Pierre, « Histoire de la gestion sociale d'un grand groupe industriel, Saint-Gobain 1921-1981 », dans SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Logiques d'entreprises...*, op. cit., p. 137.

³ Cf. II) Le personnel face à la modernisation et la relance de la production.

a) Le recrutement et les affectations

Les méthodes de recrutement du personnel demeurent dans l'ensemble les mêmes pendant la période, même si certaines évolutions sont remarquables. On doit distinguer la partie du recrutement qui concerne l'embauche, en dehors de l'usine donc, de celle qui concerne l'attribution des ateliers et des postes de travail. Enfin, il est possible de repérer des profils de parcours professionnels différents à l'intérieur de l'usine. On constate alors l'intérêt porté aux familles dans le recrutement, une attribution des postes de travail et des ateliers fonctionnant selon des logiques liées au sexe et à la nationalité accompagnées d'un traitement individuel des personnels, ce qui donne des parcours professionnels différents.

La recherche de nouveaux travailleurs s'effectue principalement sur un double marché régional ou international. Mais quelque soit l'origine des travailleurs, on remarque l'intérêt porté à leur famille par leur employeur.

Pour les travailleurs français ¹, il est fréquent que des couples soient embauchés. Par exemple les Jobert qui sont employés à la fonderie, ou les Bouillet qui sont employés aux grands bureaux. Les Anthouard sont ouvriers à la fonderie, etc. Plus rarement dans le cas des Pastorino lui est ouvrier et elle employée. Cela explique qu'ils ne soient pas dans le même atelier ou bureau, ce qui est le cas de la plupart des couples cependant. Leur embauche peut se faire avant ou après leur mariage : dans le premier cas l'usine et ses annexes ont pu être les lieux de leur rencontre, dans le second cas l'un des conjoints a pu favoriser l'embauche de l'autre.

La présence d'un ascendant – un père, un oncle – est également fréquente. Le père de Georges Charrier a travaillé au HFC, de même qu'un oncle maternel. Janine Bouillet, Gérard et Christiane Pastorino ont tous des ascendants. Il faudrait donc faire la généalogie des travailleurs des HFC pour tenir compte de tous les liens pouvant les apparenter. Une tâche impossible tant ils sont potentiellement nombreux : par mariage, filiation, cousinage, lien ascendant collatéral, etc. Ces liens peuvent passer par les hommes comme par les femmes ; ce qui pose le problème des changements de noms afin de repérer ces dernières. Ils peuvent être avec un ascendant, comme avec un descendant. Mais entrer autant dans les détails est en fait une tâche inutile puisque les

¹ Sources pour ce paragraphe et le suivant : témoignages Georges Charrier et Fernand Abel le 15/3/2000 ; Simone Arcondara le 11/3/2013 ; Janine Bouillet le 24/2/2012 ; Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015 ; Andrée Jobert le 06/05/2016 ; AMC, fichier mécanographique.

exemples cités nous permettent déjà de comprendre l'essentiel : les HFC « forment une grande famille »¹, au sens propre comme au sens figuré. Cette expression se retrouve d'ailleurs fréquemment dans les témoignages des anciens travailleurs français qui généralement l'associent aux solidarités dont ils ont bénéficié à l'intérieur comme à l'extérieur de l'usine.

Les travailleurs étrangers migrent avec d'autres membres de leurs familles, le temps d'un contrat, ou de plusieurs contrats de travail. Pendant la migration, un père ou un oncle peut être présent. Mais le plus souvent, il s'agit d'un frère ou d'un cousin, c'est-à-dire de membres d'une même génération. Lorsqu'il y a un ascendant, c'est le plus souvent parce que ce dernier s'est installé durablement à Chasse. Par exemple, Crescenzo Grimaldi est un ouvrier italien embauché pour travailler à la manutention en juin 1939². Antoine, son fils, travaille à la fonderie dès 1948. Ettore, un frère ou un cousin de Crescenzo est embauché au haut-fourneau en 1949. Ce dernier est apparenté par sa mère à la famille Capuano, originaire du même village, et dont deux membres travaillent aux HFC après la guerre. Enfin, d'autres membres de la famille Grimaldi originaires de villages voisins ont été recrutés à la même période : Giulio en 1960 pour la fonderie, Laurent en 1946 pour la fonderie, Louis la même année pour le haut-fourneau et enfin Alexandre en 1951 pour l'agglomération. Louis et Laurent sont demi-frères. Alexandre est le fils de Louis et donc le neveu du second. Enfin, Laurent est lui-même apparenté par sa femme à une autre famille de la même région, les Colantonio, dont l'un des membres est présent à Chasse. Ce sont donc au moins dix travailleurs apparentés des HFC appartenant à trois familles de noms différents qui travaillent après guerre. D'autres membres de ces familles sont présents avant guerre, mais ce sont des femmes : Oliva Grimaldi travaille trois ans à l'agglomération de 1926 à 1929, Philomène Grimaldi travaille cinq ans dans le même atelier de 1933 à 1938. Il est peu vraisemblable qu'il s'agisse d'une migration familiale qui ait commencé avec les femmes seules car Philomène a quarante-trois ans au moment de son embauche – ce qui est déjà âgé –, et Oliva – qui est jeune – n'en a que dix-neuf. Il est donc possible que le reste de leur famille travaille dans le bassin d'emploi chassère. En revanche, si elles ne sont pas première au niveau de la migration, elles le sont sans doute au niveau de l'embauche aux HFC car dans les années 1930, près de quatre-vingt femmes ont été

¹ BOUILLET Janine, *Racines et réalité...*, op. cit., p. 112.

² AMC, fichier mécanographique et cahier du personnel étranger n° 8.

embauchées à tour de rôle dans l'usine¹. Or à cette époque il est notable que les femmes étrangères actives, en particulier italienne, sont elles aussi nombreuses dans d'autres entreprises et dans la région².

On a cependant vu que les migrants embauchés aux HFC sont souvent des « célibataires », c'est-à-dire en réalité bien souvent des hommes mariés avec ou sans enfant. Mais ces derniers ne viennent pas à Chasse accompagnés avec leurs familles à la différence de ce qui est repérable pour les Grimaldi ou d'autres migrants comme les Grecs ou les Arméniens. Par exemple, dans le cas des Arcondara³, Manuel est embauché en 1920 par les HFC, peu de temps après son arrivée en France. Il fait ensuite venir de Grèce son frère Georges embauché en 1923, puis son beau-frère Stamatias Sarantou embauché en 1924. Sa fille Simone travaille dans les bureaux des HFC à partir de 1948, ainsi que sa nièce Marie-Claire Sarantou employée de 1960 à 1966. Il n'y a cependant pas de spécificité au niveau des parcours migratoires d'une période à l'autre, mais plutôt le rôle du temps qui joue comme un filtre. L'observation des cahiers du personnel durant les années 1920 nous montre quatre-vingt-trois embauches de travailleurs grecs au cours des années 1920. Après 1945, il ne reste plus que six travailleurs⁴, dont quatre de la même famille. Par conséquent, l'immense majorité des migrants ayant travaillé aux HFC avant la guerre est repartie à la fin de son contrat. Les personnels qui ont fait souche avec leur famille sont minoritaires parmi ces norias, mais majoritaires parmi ceux qui sont restés, l'arrivée de leur famille étant à la fois cause et conséquence de leur installation durable.

Une exception notable concerne les Algériens. À la différence des autres migrants, aucune famille ne s'est durablement installée à Chasse. Pourtant, des parents et/ou des oncles ont pu venir travailler avant guerre. Les enfants ou neveux leur ont ensuite succédé pendant les Trente Glorieuses comme dans le cas de Dilmi Bencheikh. Alors que ces migrants forment l'un des contingents les plus élevés de travailleurs des HFC, cette différence traduit bien les conditions spécifiques dans lesquelles s'effectue leur embauche : bien plus que les autres migrants, ils sont destinés à demeurer des « célibataires ». Dans la première partie des Trente Glorieuses, la situation évolue peu par rapport à la période précédente, comme par rapport à la situation des autres

¹ AMC, cahier du personnel étranger n° 8.

² SCHWEITZER Sylvie (dir.), Rhône-Alpes : étude d'une région ...₂ op. cit., p. 28.

³ Témoignage Simone Arcondara le 11/03/2013 ; AMC, fichier mécanographique et cahier du personnel étranger n° 8.

⁴ AMC, cahier du personnel étranger n° 15.

travailleurs étrangers : alors qu'un turnover initial équivalent concerne les Italiens, parmi eux seuls certains peuvent commencer à s'installer durablement avec leurs familles.

L'intérêt pour la famille est donc variable selon les nationalités, mais il existe toujours. Pour les travailleurs étrangers, il participe de la migration puisqu'elle se fait souvent avec d'autres membres de leurs familles ce qui est rassurant pour traverser cette épreuve. Pour l'entreprise, cela lui permet d'atteindre son contingent de nouveaux travailleurs sans déployer de moyens de recrutement supplémentaires. Il est en effet fréquent que ce soient les travailleurs eux-mêmes qui proposent à l'entreprise l'embauche d'un de leurs parents¹. Elle a aussi une relative assurance de l'intensité de leur engagement dans le travail puisqu'ils ont testé d'autres travailleurs apparentés. En revanche, pour certains migrants, l'enjeu est également de faire venir leur famille en France. L'attribution ou non d'un logement par l'entreprise joue un rôle décisif dans un pays connu longtemps pour son déficit dans ce domaine². Ils sont donc dépendants d'elle alors que l'offre de logement dans un parc largement contrôlé par les HFC se concentre principalement au quartier du cantonnement³. En revanche pour les travailleurs français, ce que Michelle Zancarini-Fournel appelle le « familialisme » permet l'acquisition d'une main d'œuvre « stable » et « dévouée », sa sélection à l'embauche étant fondée sur la « recommandation »⁴. Ce système présente une double sécurité : sécurité de l'emploi pour les salariés et leurs proches, sécurité pour la direction de l'entreprise qui tient les salariés sous un double regard externe et interne⁵. Cela ressort dans certains témoignages, par exemple lorsque Gérard Pastorino se rappelle comment son père a pu l'empêcher fermement de manifester aux côtés de la

¹ Témoignages de Mohamed Safer le 22/04/2000, Simone Arcondara le 11/03/2013, Lucidi 20/05/2016. Voir aussi BRUNO Anne-Sophie, « Aux sources de la segmentation du marché du travail », Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique, n° 132, 2016, 14 p., <http://chrhc.revues.org/5395>, [dernière consultation le 12 juin 2017], p. 5 sqq.

² LÉVY-VROELANT Claire, « Le logement des migrants en France du milieu du XIXe siècle à nos jours », *Historiens et géographes*, n° 385, janvier 2004, p. 147-165.

³ Michel Freyssenet note que les travailleurs immigrés chez Wendel qui sont logés dans des logements de « célibataires » ne peuvent pas faire venir leurs familles tant qu'on leur attribue de tels logements : dans FREYSSNET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales... », op. cit., p. 5. Pour Gérard Noiriel, sans femmes ni enfants, ils sont aussi moins concernés par les œuvres sociales, dans NOIRIEL Gérard, « Du "patronage" au "paternalisme" », op. cit. p. 33.

⁴ ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », op. cit., p. 58.

⁵ *Ibidem*, p. 58-59.

CGT¹. C'est aussi le cas d'Andrée Jobert qui subit la double pression de son mari et de son chef de service : ils sont opposés tous deux à ce qu'elle quitte l'usine².

En outre, cette politique cible spécifiquement les veuves et les femmes célibataires avec enfants³. Or à Chasse on retrouve plusieurs « veuves » parmi les personnels comme ces empileuses arméniennes embauchées à l'agglomération. Le maintien de celles-ci dans un atelier où le poste d'empileur est réservé à de jeunes hommes s'explique au moins en partie par cette politique de soutien aux femmes vivant seules avec ou sans enfants. Mais cette politique profite aussi à ces derniers. Par exemple, Jacques Bernet⁴ explique qu'après le décès de son père, c'est un ingénieur des hauts-fourneaux qui est venu proposer de l'aide à sa mère. Son père étant décédé en avril 1956, sa mère est embauchée comme femme de ménage en juin. Sur sa fiche figure la mention « veuve d'ancien ouvrier », preuve de ce soutien spécifique. Lui-même et son frère Joseph sont également embauchés ; Jacques à la cimenterie en août 1956 à l'âge de dix-huit ans et son frère en juin 1957 à l'agglomération à quinze ans. Pour expliquer l'embauche des « veuves », Michelle Zancarini-Fournel insiste sur les avantages que cela procure à l'entreprise comme le fait de disposer d'une main d'œuvre reconnaissante et donc qui lui est dévouée⁵. Néanmoins le dévouement des cadres de cette dernière va bien au-delà de simples calculs, même si ces derniers ont bien entendu pu exister. On le voit à la situation de madame veuve Bernet : qu'elle intéresse l'entreprise a-t-elle d'embaucher immédiatement après la survenue du décès une nouvelle femme de ménage ? Cela ne correspond apparemment à aucun besoin immédiat de personnel supplémentaire, mais plutôt au désir de protéger cette dernière et ses enfants face aux aléas de la vie. Il va même au-delà de l'adhésion aux valeurs de l'entreprise : il s'agit d'un véritable engagement personnel et moral. Il est visible jusque dans les bureaux de reclassement bien après la fermeture de l'usine. En effet, des années plus tard, les anciens cadres de l'usine conseillent certains travailleurs et les aident à retrouver du travail⁶. Christiane Pastorino⁷ déclare avoir interpellé Édouard Claude, ancien chef du

¹ Même si dans ce cas précis il s'agissait aussi de boycotter la manifestation d'un syndicat engagé contre la politique coloniale de la France ; témoignage du 06/01/2015.

² Témoignage Andrée Jobert le 06/05/2016.

³ ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », op. cit., p. 59.

⁴ Témoignage de Jacques Bernet le 02/05/2017 ; AMC, fichier mécanographique.

⁵ ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », op. cit., p. 59.

⁶ Témoignage d'Adrien Vanssons le 20/05/2016.

⁷ Témoignages de Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015.

service du personnel, afin qu'il trouve grâce à ses relations un meilleur travail à son mari, ce qui a pu être fait.

Elle et son mari disent comme Janine Bouillet que les HFC ont été « une grande famille ». Ils ajoutent qu'on leur est « redevable ». Pourtant si cette politique de protection de la veuve et de l'orphelin perdure pendant les années 1950, une autre est sur le point de disparaître : celle qui consiste à secourir les vieux travailleurs, certains postes leur étant réservés. En effet, la plupart des vieux travailleurs de l'usine la quitte au début des années 1950. On trouve trois raisons à ces départs : la mise en place d'un système de retraites, la modernisation, la montée de la concurrence internationale. Dans le premier cas, la généralisation du système d'assurances retraites à partir de 1945 permet aux travailleurs de partir à l'âge de soixante-cinq ans. Mais comme ils n'ont pas toujours cotisé suffisamment, ils demeurent plus longtemps dans l'entreprise. Toutefois, ces départs de vieux travailleurs auraient dû se faire progressivement si cela avait été le seul facteur, or cela est fait principalement entre 1952 et 1956. La modernisation a en effet supprimé nombre de postes qui leur sont habituellement réservés – arroseur, graisseur, balayeur ou homme à tout faire à l'entretien –, mais pas tous non plus puisqu'il reste par exemple des gardes barrières. Toutefois, la disparition de postes comme ceux des jardiniers révèlent une pression supplémentaire dans la recherche de diminution des coûts salariaux : cela s'explique notamment par la montée de la concurrence entre entreprises avec la création de la CECA qui contraint à l'abandon de certaines pratiques. Or le paternalisme¹ entre en crise pour diverses raisons : Gérard Noiriel l'explique par ses contradictions², André Gueslin évoque son coût³, Jean-Claude Daumas parle de son coût et du fait qu'il contribue à rigidifier le marché du travail⁴. Mais on a moins mis cela en relation avec les conséquences de l'augmentation de la concurrence dans un contexte de développement de la CECA. Or il est vraisemblable que des évolutions comparables se retrouvent dans d'autres entreprises sidérurgiques que les HFC.

¹ Pour une présentation historiographique récente : GACON Stéphane et JARRIGE François, « Les trois âges du paternalisme... », op. cit., p. 28-30.

² NOIRIEL Gérard, « Du "patronage" au "paternalisme" », op. cit. p. 31.

³ GUESLIN André, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXe siècle, début du XXe siècle), Genèses, n° 7, 1992, p.201-211, p. 210.

⁴ DAUMAS Jean-Claude, « Les métamorphoses du paternalisme », dans DAUMAS Jean Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle, FRIDENSON Patrick et JOLY Hervé (dir.), Dictionnaire historique des patrons français, op. cit., p. 885.

Toutefois, si la gestion sur un mode familialiste du personnel connaît des modifications liées aux contraintes financières, en revanche l'attribution des postes de travail et de la répartition dans les ateliers continue à se faire en fonction du sexe, de la nationalité et dans une moindre mesure de l'âge des travailleurs pendant toute la période¹. Mais comme cela a déjà été évoqué plus haut, on insistera davantage sur le traitement individuel des personnels. Ainsi, l'individualisation des récompenses – souvent financières – est un moyen de les gérer. Elle suit la logique de segmentation des postes de travail : ne pas créer des collectifs revendicatifs. Les moyens sont d'une grande diversité. À partir des arrêtés ministériels de 1945-1946, d'après Michèle Zancarini-Fournel², les salaires ne sont plus individualisés – à la tâche ou au rendement – mais dépendent du poste de travail. Or on a vu que l'attribution de la classification correspondante dépend de la bonne volonté des dirigeants qui n'hésitent pas à nommer des travailleurs sur des postes qui ne correspondent pas à leur qualification.

De plus, un système de primes très élaboré permet de continuer à individualiser une partie des revenus des salariés, malgré la législation sur les salaires. On peut distinguer ces primes en fonction de leur échelle d'attribution : qu'elles soient des primes attribuées pour un poste, pour un atelier, pour l'usine. Dans le premier cas, on peut distinguer les primes liées à la production et celles liées à l'ancienneté. Les postes les plus dangereux bénéficient de ces primes, comme c'est le cas pour le poste de premier fondeur : elles visent alors à récompenser la prise de risque. Les primes liées à l'ancienneté sont remises pour trois, cinq et quinze ans de service continu³. L'objectif est à la fois de stabiliser le personnel et d'inscrire cette stabilité dans la durée puisqu'un départ remet le compteur à zéro. À l'échelle de l'atelier, des primes peuvent concerner certaines activités. Par exemple, les mensuels de la fonderie ont bénéficié d'un rabais de 5 % sur les véhicules Peugeot quand des culasses de moteur ont été fabriquées pour cette marque dans cet atelier⁴. Il n'est en effet pas utile d'intéresser tous les ouvriers à l'achat de ces voitures dans la mesure où leur pouvoir d'achat ne le leur permet pas, à la différence des ETAM. D'autres primes peuvent concerner tout l'atelier, comme lorsqu'un record de production est battu pour le haut-fourneau⁵. Enfin, diverses primes concernent l'ensemble des personnels de l'usine. Elles peuvent être collectives comme

¹ Cf. II) Le personnel face à la modernisation et la relance de la production.

² ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », op. cit., p. 65.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 8 juin 1948.

⁴ Témoignages Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000

⁵ Ibidem.

les « gratifications exceptionnelles » remises en fin d'année à partir de 1948¹. Mais elles concernent aussi plus particulièrement ce que l'on appelle « les œuvres », c'est-à-dire des actions charitables dans le « prolongement des formes traditionnelles de bienfaisance » coûtant relativement peu cher au patron² : il s'agit de primes de mariage, de primes de naissance et à partir de 1950 des primes pour le service militaire³. D'autres sont encore données pour les remises de médaille du travail ou des buts marquées lors de rencontres de football⁴.

Cette individualisation d'une grande partie des primes est encore accentuée par la méthode de leur distribution : chaque mois, individuellement, les mensuels passaient dans le bureau du directeur pour la remise de la prime ; les ouvriers se contentant de se rendre chaque quinzaine aux bureaux paies où elle est remise par le caissier principal avec la paie⁵. Les salaires réels sont donc tenus secrets. De telles pratiques se retrouvent chez Casino où elles ont comme effet de maintenir des incertitudes et des divisions⁶.

D'une manière générale, les logiques pour récompenser financièrement les salariés n'ont apparemment pas évolué dans l'après guerre. Néanmoins, dans le contexte de la modernisation, des départs sont anticipés en raison de la baisse future des besoins en main d'œuvre, en particulier au haut-fourneau. On envisage alors d'encourager les départs en retraite en les gratifiant d'une allocation renouvelable à la fin de la marche à deux hauts-fourneaux⁷. Cela permet d'accompagner la diminution nécessaire de personnels, mais une nouvelle logique apparaît alors : celle du traitement social des restructurations appelée à un bien plus grand avenir dans la France des années 1960-1980⁸.

Les résultats de ces politiques est vérifiables dans les parcours professionnels. Les trajectoires sont nécessairement diverses car les parcours professionnels ne dépendent pas que des politiques menées par l'entreprise, mais aussi du choix des individus. Mais on peut tout de même décrire trois ensembles de parcours professionnels type : celui des travailleurs masculins français et ceux qui ne le sont pas,

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 8 juin 1948.

² NOIRIEL Gérard, « Du "patronage" au "paternalisme" », op. cit., p. 20.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 11 mai 1950.

⁴ Témoignages de Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000 et de Jean Montoya le 20/05/2016.

⁵ Témoignages de Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000.

⁶ ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « La famille Casino-Saint-Etienne », op. cit., p. 66.

⁷ ADI, 56J12, conseil d'administration du 11 mai 1950.

⁸ BERGER Françoise, « Éléments sur la crise de la sidérurgie en vue d'une approche comparative. Le cas du Nord-Pas-de-Calais et du groupe Usinor », Revue du Nord, hors série n° 21, 2006, 11 p., version électronique, p. 5-8.

c'est-à-dire les femmes et les étrangers. Les variations sont cependant importantes à l'intérieur de ces trois grands ensembles car les parcours professionnels ne dépendent pas que des politiques menées par l'entreprise, mais aussi du choix des individus.

Les travailleurs français sont presque les seuls à avoir la possibilité d'effectuer une mobilité professionnelle ascendante, même quand l'atelier est touché par la modernisation qui oblige à des départs. Toutefois, nombre d'entre eux demeurent pendant toute leur carrière à des postes modestes. Le turnover les concerne également, même si c'est en de moindre proportion. Les parcours professionnels ascendants leur sont réservés, mais ils ne sont pas systématiques.

En revanche, les carrières de femmes sont caractérisées par la faiblesse des évolutions, qu'elles soient françaises ou étrangères. Qu'elles soient ouvrières ou employées, la segmentation des postes et le faible nombre d'activités qui leur sont réservées limite nécessairement leur possibilité de changement. De même, leurs possibilités d'ascension professionnelle sont réduites : les femmes de l'usine sont également systématiquement placées sous l'autorité d'un homme. Inversement, elles ne dirigent aucun homme. Les hommes ont pour eux la majorité des postes de travail, les postes les plus qualifiés, les postes de commandement, les meilleurs salaires. Leur domination matérielle – par les avantages dont ils disposent – et symbolique – par leur position systématiquement plus élevée – est justifiée par un discours reposant sur les qualités et défauts supposés des femmes. On en retrouve encore les principaux aspects dans les témoignages des travailleurs, sans doute parce que ce poste a été à la fois celui qui a été occupé pendant le plus de temps et par le plus de femmes : ainsi, l'idée qu'il y ait nécessairement des pontonnières à la fonderie s'explique d'après les nombreux témoignages¹ par leur habileté à manipuler les poches de fontes. Ce facteur est celui qui a été le plus répété et qui est venu le plus spontanément chez les enquêtés. Toutefois dans le contexte usinier de l'époque, il peut paraître contradictoire de confier de si grandes responsabilités à des femmes : de mauvaises manœuvres peuvent en effet avoir de lourdes conséquences pour les travailleurs placés en dessous. Mais on les choisissait aussi parce qu'elles ont des « gestes doux » et qu'elles ne boivent pas d'alcool nous a dit Christiane Pastorino². De plus, elles dépendent des accrocheurs qui finalement sont

¹ Tous, hommes comme femmes ont affirmé cela : Georges et Marie-Louise Charrier, Fernand Abel, Mohamed Safer, Janine Bouillet, Simone Arcondaras, Christiane et Gérard Pastorino.

² Témoignage Christiane Pastorino le 06/01/2015.

des travailleurs masculins leur donnant les ordres¹. Enfin, elles passent une partie de leur temps à attendre – en tricotant² – tandis que les hommes s'affèrent à fabriquer des moules ou couler de la fonte. Or cette attitude décrite comme passive repose sur la considération plus générale selon laquelle ce principe est typiquement féminin³ : cela explique sans doute aussi que le poste de pontonnière leur soit réservé à la fonderie et non dans les nombreux autres ateliers où on trouve des ponts, car ceux qui les conduisent sont au sol et actifs.

Les discours reposant sur les qualités naturelles supposées des femmes servent donc à justifier l'ordre usinier. Aujourd'hui, ces injustices sont reconnues et même parfois regrettées, faisant écrire à Janine Bouillet – pourtant très attachée à « ses » Hauts-Fourneaux – lorsqu'elle décrit l'organisation des bureaux « [c]e qui est intéressant (si l'on peut dire) de remarquer que chaque service avait à sa tête, un homme avec des femmes en secrétariat, même si elles en avaient les capacités, (et dire que c'est encore souvent comme cela aujourd'hui !) ... [...] Les hommes étaient les chefs et les femmes des employées.... »⁴. Dans quelle mesure de telles critiques pouvaient-elles être formulées ou même simplement pensées à l'époque ? Aucun élément dans les archives ne permet de l'infirmier ou de le confirmer. Néanmoins, l'indépendance d'Andrée Jobert⁵ menaçant de quitter l'usine et obligeant sa hiérarchie à la changer de bureau montre qu'une telle attitude n'était pas impossible, à condition d'être également qualifiée et/ou expérimentée. Ce n'est cependant pas le cas de la plupart des femmes ouvrières, comme par exemple Vartèse Derguiragossain qui doit quitter l'usine en 1948 pour se marier⁶. Ce n'est pas non plus le cas d'Andrée Rostaing en 1957, une jeune dactylographe de vingt-deux ans au moment de son départ pour les mêmes raisons.

Toutefois, par leurs qualités professionnelles ou par leur qualification, certaines travailleuses auraient pu faire évoluer l'ordre établi. Marguerite Migieu – une comptable très compétente – et Pierrette Terrasse – qui est assistante sociale – sont ce genre de femme. Mais pour que rien ne change, on place la première dans un bureau où elle est la seule comptable. La seconde demeure sous les ordres d'un chef qui n'a pourtant aucune formation dans le domaine de la gestion sociale.

¹ Témoignages de Mohamed Safer le 22/04/2000 et Christiane Pastorino le 06/01/2015.

² Ibidem.

³ BOURDIEU Pierre, *La domination masculine*, op. cit., p. 37-39.

⁴ Correspondance Janine Bouillet, mail du 25/11/2016.

⁵ Cf. annexe E.

⁶ AMC, cahier du personnel étranger n° 13.

Ainsi, l'ordre usinier qui repose sur des valeurs patriarcales demeure, tandis que les effectifs féminins se transforment. En effet, alors que pendant la guerre, on a assisté à un renforcement des recrutements d'ouvrières, leur nombre a depuis diminué. Elles ont même disparu d'un atelier : la briqueterie cimenterie. Ce déclin a principalement été subi par les femmes étrangères, remplacées par des jeunes hommes dans l'atelier qui leur était réservé : l'agglomération. Deux facteurs sont alors repérables : le marché du travail n'est pas déséquilibré comme lors de la première reconstruction dans les années 1920, ce qui a alors expliqué les recrutements numériquement élevés d'ouvrières étrangères. Bien au contraire, on a à nouveau accès à un nombre suffisant de travailleurs étrangers. Après 1945, le recrutement d'ouvrières étrangères fortement ralenti perdure néanmoins un peu, notamment parce qu'en raison de la segmentation des postes il faut remplacer les départs d'ouvrières arméniennes. Ensuite, la volonté de former de nouveaux personnels dans le contexte de modernisation et d'expansion de l'usine explique un recrutement de jeunes hommes spécifique à l'atelier d'agglomération où ils peuvent subir une première exposition au feu.

Les travailleurs étrangers ont des trajectoires professionnelles plus diverses que celles des femmes. Ils peuvent changer d'atelier ou de poste, améliorer leur salaire en changeant de place dans la classification, mais en moyenne cette possibilité est bien moindre que pour les personnels de nationalité française. Le fait de durer dans l'usine est leur principal atout, permettant d'améliorer leurs conditions de travail et leur rémunération. Toutefois, quand ils en ont la possibilité, c'est en accroissant leurs efforts qu'ils augmentent leurs revenus, comme lorsqu'ils doublent leurs postes de travail dans les ateliers en travaillant la nuit.

Parmi les étrangers, on observe des différences dans la gestion de cette main d'œuvre. On a déjà relevé les méthodes de gestion très dures réservées aux Algériens pendant la guerre pouvant être qualifiées de « racialisées ». En revanche, la relance de l'usine a reposé en grande partie sur eux, sans que leur place dans les ateliers et les hiérarchies de l'usine n'ait vraiment évolué. Ils sont surreprésentés au haut-fourneau, un atelier particulièrement exposé. La différence est qu'au lieu de chercher à se débarrasser d'eux par tous les moyens comme après 1940, on cherche désormais – non pas à les garder – mais à sélectionner parmi eux les meilleurs producteurs qui acceptent les activités les plus dures, les plus risquées.

Comme pour les Italiens, le début de la période est marqué par leurs allées et venues en raison de leur départ de l'usine ou de leur retour au pays entre deux

renouvellements de contrats de travail. Néanmoins, l'immigration italienne se transforme assez rapidement et les femmes viennent s'installer en France, ce qui n'est pas le cas des Algériens. L'accueil et l'installation des familles pour fixer les travailleurs n'est donc pas une politique menée de manière égale dans l'usine.

La situation des Espagnols est encore plus stable que celle des Italiens : leurs familles sont parfois présentes en France au moment de leur engagement par l'entreprise. Ainsi, sur trente-sept embauches¹ de janvier 1946 à décembre 1955, on a six célibataires ou veufs et vingt-six hommes mariés dont les enfants et/ou la femme sont présents en France ou arrivent peu de temps après l'entrée aux HFC. Les autres nationalités ont des représentants trop peu nombreux pour que des politiques spécifiques les concernent de manière aussi nette que pour les Algériens. De plus, quand il s'agit de vieux travailleurs, ces derniers ont parfois pu devenir des « chefs ». Plus souvent, ils ont amélioré un peu leur position dans la classification en devenant OS ou OP. Ils ont pu aussi changer d'atelier. Ils sont également bien souvent logés par la Compagnie, mais pas dans les mêmes quartiers que les travailleurs français, les cadres ou les étrangers nouveaux arrivants : le logement fait en effet partie des politiques que l'entreprise consacre à son personnel.

b) Le logement des salariés

Citant une enquête datant de 1930 du Ministère du travail, Alain Dewerpe² indique que sur un échantillon de 2 725 établissements employant 1,8 millions de salariés, 57 % ont une politique pour loger leurs personnels. Le grand patronat répond à la demande de logement : Yves Lequin date du Second Empire la généralisation de ces politiques³. La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse n'échappe pas à cette logique.

¹ AMC, fichier mécanographique et cahier du personnel étranger n° 13, 14, 15. On a donc cinq travailleurs dont la situation est indéterminée.

² DEWERPE Alain, « Conventions patronales... », dans SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Logiques d'entreprises...*, op. cit., p. 52.

³ LEQUIN Yves, « Les citadins et leur vie quotidienne », dans AGULHON Maurice (dir.), *La ville de l'âge industriel. Le cycle haussmannien*, Éditions du Seuil, Paris, 1998, 734 p., p. 331-332.

On peut s'intéresser à « l'urbanistique patronale »¹, c'est-à-dire à la manière dont les dirigeants des HFC ont construit la ville, tout en composant avec les réalisations urbaines déjà existantes. À l'ordre usinier reposant sur la répartition de la main d'œuvre par postes et ateliers selon des hiérarchies auxquels correspondent des revenus et des statuts, succède un ordre hors de l'usine. Ce dernier repose sur la création de quartiers et de bâtiments différents.

En 1945, la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est propriétaire d'habitations dans cinq communes : Chasse, mais aussi Givors, Ternay, Communay et Seyssuel. Elle possède un parc immobilier déjà conséquent de 380 logements de plusieurs pièces et 35 chambres². L'entreprise loge donc au moins de 415 salariés accompagnés souvent de leurs familles. Par ailleurs, c'est sans compter le fait que des ouvriers d'une même famille peuvent partager un même logement, qu'ils soient conjoints travaillant dans l'usine, mais aussi membres de la famille pour les travailleurs immigrés. Ils peuvent se retrouver aussi à plusieurs par chambre. Il y a en outre un château qui sert à loger la direction, mais aussi différents bâtiments qui peuvent potentiellement à leur tour devenir des logements.

Les habitations et les quartiers créés ne sont cependant pas uniquement fonctionnels, ils reflètent également les hiérarchies de l'ordre usinier en les inscrivant – si on peut dire – dans la pierre. En 1945, la direction possède son château dont Donneaud³ a été l'architecte. Celui-ci possède douze pièces d'habitation⁴, soit deux de plus que la villa de l'ingénieur principal. Les autres ingénieurs sont logés dans différentes villas proches de l'usine qui possèdent de cinq à sept pièces. Les maisons ouvrières sont divisées soit en quatre logements de trois pièces, soit en deux logements de quatre pièces. Enfin, les travailleurs étrangers sont dans des habitations collectives. Il existe un immeuble de vingt-quatre logements de deux pièces appelé la « maison carrée », où ils sont logés avec quelques familles de travailleurs français. Mais surtout, il existe les cantonnements du quartier du château à Chasse-sur-Rhône, soit sept bâtiments composés de chambres ou de logements de deux à trois pièces. Les habitations des travailleurs étrangers sont des bâtiments collectifs où le confort est

¹ FREY Jean-Pierre, « Le Creusot : l'urbanistique patronale », Les Annales de la recherche urbaine, n° 22, avril 1984, p. 3-46.

² ADI, 56J34, évaluation des biens mobiliers et immobiliers lors de la prorogation des statuts de 1956.

³ Source : ADI, 56J34. En l'absence de prénom et d'informations supplémentaires, il n'a pas été possible de déterminer s'il s'agit des mêmes architectes que ceux de l'immeuble Barioz à Lyon.

⁴ ADI, 56J34, évaluation des biens mobiliers et immobiliers lors de la prorogation des statuts de 1956.

moindre puisque l'eau se trouve à l'extérieur des logements, sous la forme d'un simple robinet collectif.

Outre la taille de l'habitation, son nombre de pièces, sa nature collective ou individuelle, deux autres ensembles d'éléments permettent d'indiquer la place de chacun dans les hiérarchies de l'usine. Il y a tout d'abord des éléments visuels liés aux matériaux utilisés et à la décoration. Le béton est réservé aux maisons ouvrières, les parpaings pour les cantonnements. Les toits sont recouverts de tuiles plates et parfois des clôtures fabriquées avec du ciment de laitier entourent les jardins. Le château possède lui un toit à la Mansart, des façades avec des moulures aux fenêtres, un jardin, un portail en fer forgé. Le second ensemble d'éléments porte sur la localisation des habitations fondée sur des principes à la fonctionnels et symboliques.



Document 5 : Vue du château de la direction au début du XXe siècle¹

¹ Source pour les documents 5, 6 et 7, Michel Paret et Éric Combaluzier. Le château de la direction date de 1900.



Document 6 : Vue du *quartier de l'église* après 1949¹.

¹ Les premières maisons du quartier de l'Église ont été construites en 1908 ou 1918-1919, les dernières en 1949.



Document 7 : Vue des principaux quartiers ouvriers créés par les HFC à Chasse-sur-Rhône¹.

¹ Les maisons du quartier du quartier du Rhône ont été construites de 1907 à 1927, celles du quartier du château en 1918, les cantonnements dans l'entre-deux-guerres ou en 1947-1948, Les Espinasses à partir de 1949. Cette photographie a donc été prise entre 1960 et 1962 quand débute le chantier de l'autoroute A7.

Le château de la direction et les maisons des ingénieurs sont à proximité de l'usine pour la plupart¹. Il existe également des logements à l'intérieur de l'usine : vingt-deux au total. Ils sont réservés à des personnels pour des raisons de service : concierge, jardiniers, infirmiers, etc. Tous les autres logements sont dans des quartiers et des immeubles placés en dehors de l'espace usinier et au-delà des maisons des cadres.

Situés au plus bas de la hiérarchie, les travailleurs étrangers sont logés au quartier du château dans des cantonnements construits à partir de 1918. La séparation n'est pas complète avec le reste du village, mais l'école du château accueille la plus grande partie des enfants de travailleurs étrangers alors qu'à celle du village, on trouve surtout des enfants de travailleurs français et de Chassères². La concentration de travailleurs étrangers au cantonnement lui vaut des surnoms désobligeants de la part de certains habitants qui parlent de « village nègre »³. La forte solidarité présente dans le cantonnement entre anciens et nouveaux immigrants palie cela⁴. D'une manière générale, les solidarités entre habitants d'un même quartier ou d'une même rue sont très fortes. « Dès que je suis arrivée dans mon nouveau logement » dit Marie-Louise Charrier, « la voisine est venue me voir pour me demander si j'avais besoin d'aide. [...] On s'est arrangé pour qu'elle garde [ma fille] pour que j'aille voir [mon mari] à la clinique [...] »⁵. C'est la même chose au cantonnement qui est pour les étrangers « la famille de remplacement »⁶. On célèbre souvent les solidarités ouvrières, mais on oublie parfois que l'homogénéité du peuplement créée par le patronat a pu aussi contribuer à cela.

Le reste du quartier du château en dehors du cantonnement, le quartier de l'Église et celui du Rhône sont réservés au logement d'ouvriers et d'ETAM qui sont souvent de nationalité française. Un certain nombre d'ouvriers naturalisés ou de travailleurs étrangers embauchés depuis longtemps résident aussi dans ces quartiers où leur présence est à mettre en parallèle avec leur mobilité professionnelle ascendante. Enfin, la « maison carrée » construite de 1915 à 1916 constitue un cas particulier, puisqu'elle mêle travailleurs français et étrangers. Mais cela s'explique par leur homogénéité sociale : ce sont tous des ouvriers peu qualifiés qui disposent d'un confort rudimentaire puisque l'eau de ce bâtiment se trouve à l'extérieur. Elle comporte au total

¹ ADI, 56J34, plans des propriétés de la Compagnie à Chasse, Ternay, Communay, Seyssuel, Givors.

² Témoignages Simone Arcondara le 11/3/2013 et Janine Bouillet du 24/2/2012.

³ COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien*, ..., op. cit., p. 16. On le retrouve également présent dans le témoignage Simone Arcondara du 11/3/2013.

⁴ COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien*, ..., op. cit., p. 16-18.

⁵ Témoignage du 15/3/2000.

⁶ COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien*, ..., op. cit., p. 22-23.

vingt-quatre logements. Elle a comme originalité d'avoir été construite à cheval sur les limites communales de Chasse et de Ternay, si bien que ses habitants changeaient de commune en traversant le palier.

La Compagnie a également acheté – et non fait construire comme à Chasse – des logements à Givors (soixante-huit au total) et dans une moindre mesure à Ternay, Communay et Seyssuel. Le quartier de la gare à Chasse-sur-Rhône mélange bâtiments achetés et quelques maisons construites. Mis à part Seyssuel où les deux fermes achetées sont occupées par des familles arméniennes, on retrouve surtout des ouvriers français dans ces logements. On a aussi quelques villas d'ingénieur ou de cadre (à Ternay par exemple) et même un appartement à Givors. Ils ont en commun d'être de grande dimension : l'appartement qui est situé rue Jean Marie Imbert à Givors est de huit pièces par exemple. D'autres appartements plus petits à Givors sont occupés par des agents de maîtrise. Par conséquent, dans les quartiers qui n'ont pas été construits par la Compagnie, l'homogénéité professionnelle est moindre que dans les cités ouvrières.

Après 1945, la politique de construction de logement est reprise. Elle est envisagée dans le cadre de la modernisation de sa reprise de production et de son expansion. Le programme est présenté ainsi aux actionnaires :

« La préparation et la reprise d'une marche à deux hauts-fourneaux dans notre usine de Chasse avaient nécessité de larges efforts de la part de notre personnel, qu'il convient de reconnaître, mais la question depuis longtemps posée au sujet du recrutement de nos effectifs en nombre et en qualité, qui a notamment conduit votre société à développer ses constructions d'habitation à Chasse et à Givors, présente une importance accrue avec deux hauts-fourneaux. Les mêmes efforts avaient été nécessaires pour cette marche d'avril 1937 à juin 1938 et de juin 1939 à juin 1940. Une certaine augmentation des logements dont votre société dispose est aussi à prévoir »¹.

On voit qu'il ne s'agit pas de deux politiques différentes, mais de politiques parallèles qui s'étaient l'une et l'autre, le logement permettant de fournir les personnels nécessaires à la relance, cette dernière permettant de financer les constructions. À la même époque, aux Aciéries de Saint-Étienne dirigées par Pierre Cholat, la volonté d'intensifier la production des usines est également accompagnée d'une reprise de la construction de logements².

¹ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 26 juin 1947.

² ADL, 117J8, conseil d'administration du 11 janvier 1947.

De plus, on sait que la politique de construction de logement des dirigeants de Chasse traduit la volonté d'inscrire dans la pierre, à l'intérieur et en dehors de l'usine, les hiérarchies de cette dernière ; mais on voit aussi dans le discours des dirigeants que le logement est aussi un enjeu pour fixer les personnels nécessaires au fonctionnement des usines. Certes dans la réalité, tous les personnels ne sont pas concernés, mais avec 415 logements et chambres en 1945, l'entreprise loge plus de la moitié de ses salariés. Or d'après les historiens et les sociologues il s'agit de fixer la main d'œuvre qualifiée afin de limiter le turnover¹, de viser spécifiquement les ouvriers professionnels les employés, les cadres². C'est également vrai à Chasse où l'on peut observer la sollicitude des dirigeants pour leurs personnels « depuis longtemps attachés à notre société »³, c'est-à-dire pour des travailleurs souvent qualifiés et de nationalité française. Pourtant, des travailleurs étrangers et des manœuvres sont également parmi les bénéficiaires des politiques de logements des HFC. Avant 1945 dans les logements des HFC, la différence se fait moins au niveau de qui est logé, mais davantage au niveau de comment est-il logé.

L'entreprise entreprend ensuite plusieurs réalisations de logements. Leur rythme de construction et parfois d'acquisition suit les rythmes de modernisation de l'usine : expansion de 1946 à 1952, puis ralentissement et enfin reprise en 1956.

Tableau 13 : Acquisitions d'habitations et de logements par les HFC de 1946 à 1960⁴

Année	Quartier du château	Quartier de l'Église	Quartier de la gare et usine
1947	Construction de 2 cantonnements de 6 chambres chacun.	Construction de 5 maisons de 2 logements.	
1948	Construction de 2 maisons de 2 logements		
1949	Construction de 2 maisons de 2 logements		Achat de 3 logements.
1950	Construction de 10 maisons de 2 logements		
1952			Construction d'une villa
1953			Construction de 2 villas ayant au total 3 logements
1956-1957	Construction de 5 villas		
1960		Construction d'une villa	
Total	51 logements et 12 chambres		

¹ NOIRIEL Gérard, « Du "patronage" au "paternalisme" », op. cit., p. 30.

² FREYSSINET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales... », op.cit., p. 5.

³ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1946.

⁴ ADI, 56J34, évaluation des biens mobiliers et immobiliers lors de la prorogation de 1956 ; 56J59, déclarations de constructions nouvelles, bulletin auxiliaire de propriétés bâties.

Au total, de 1946 à 1960, les HFC ont construit quarante-huit logements et douze chambres. Ils ont également acheté trois logements : cette méthode d'acquisition est donc devenue marginale. Cela porte le total de leurs logements en 1960 à 431 et celui de leurs chambres à 47¹. Les constructions et achats nouveaux représentent donc 12,6 % du total des logements anciens datant d'avant 1945 et 34,3 % des chambres. L'effort est donc sensible, sans être non plus considérable. En outre, la reprise des constructions après 1956 traduit surtout un essoufflement.

Personnels et patrons voient des intérêts à la fois particuliers et communs à l'existence de ces politiques. Pour les premiers, il s'agit d'un avantage considérable à une époque où la France manque de logements : la « crise de logement » qui caractérise la première moitié du XXe siècle² a été encore aggravée par les destructions de la guerre. Or à une époque où la voiture est loin d'être généralisée, la proximité du lieu de travail et de logement est importante³. Cela a des conséquences sur le temps et les coûts de transport, la fatigue. Les logements des hauts-fourneaux sont inégalement commodes. Par exemple, ils possèdent pour plusieurs d'entre eux de l'eau à l'extérieur. Ils ont cependant l'électricité – en courant continu de 110 volts –, ce qui est néanmoins apprécié⁴. Le coût de leur location est faible⁵. Par exemple, en décembre 1956 pour un employé, il s'élevait à 846 francs, soit 1,7 % de son salaire brut sans les primes⁶. Les maisons ouvrières possèdent toutes un petit jardin où on peut aussi mettre des cages à lapin afin d'améliorer l'ordinaire : même si le temps des ouvriers-paysans est terminé, les ouvriers ont encore bien souvent des pratiques héritées de leurs familles paysannes⁷.

Les dirigeants de l'entreprise ont plusieurs avantages à prendre en charge le logement de leurs personnels. Il y a certes la nécessité de fixer celui-ci. Ils organisent également le cadre de vie de leurs salariés selon des règles hiérarchiques qui correspondent à leur propre vision de l'ordre social, de la villa de l'ingénieur au cantonnement des ouvriers étrangers. Il s'agit alors de transmettre ses valeurs, de créer

¹ Ce total est confirmé par une note manuscrite de 20/07/1964, ADI, 56J35, relevés des propriétés.

² LEQUIN Yves, « Les citadins et leur vie quotidienne », dans AGULHON Maurice (dir.), op. cit., p. 344-346. CHESNAIS Jean-Claude, « Les hommes et l'économie : la croissance et les changements structurels », dans DUPÂQUIER Jacques (dir.), op. cit., p. 370-371.

³ Témoignages Georges Charrier et Fernand Abel le 15/3/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000, Janine Bouillet entretien du 24/2/2012.

⁴ COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien*, ..., op. cit., p. 20.

⁵ Tous, hommes comme femmes ont affirmé cela : Georges et Marie-Louise Charrier, Fernand Abel, Mohamed Safer, Janine Bouillet, Simone Arcondara, Christiane et Gérard Pastorino, Andrée Jobert.

⁶ Il s'agit du salaire d'un infirmier : source Georges Charrier.

⁷ Par exemple, le témoignage de Georges Charrier dont le père cheminot a repris une vigne à sa retraite. Lui-même a toujours tenu son jardin, a élevé des lapins et même des pigeons.

de l'adhésion autour d'elles. Pour autant, tous les avantages ne sont pas univoques. Le confort qu'ils leur assurent dans la vie quotidienne motive : ils peuvent en espérer de la reconnaissance et de l'engagement dans le travail¹. La possibilité de disposer de l'électricité dans les logements est sources de fierté quand le reste du village est loin de disposer de cette ressource moderne². Le logement est un avantage en nature en échange duquel on peut marchander la modération des salaires³. La possibilité de changer de logement en améliorant sa position dans les hiérarchies sociales symboliques de la commune – par exemple en passant du cantonnement à un logement ouvrier, d'un logement ouvrier à celui d'un agent de maîtrise – permettent de s'attacher la fidélité des personnels : un tel espoir ne peut être satisfait que si on dure dans l'usine. Inversement, la perte de l'emploi entraîne celle du logement : c'est un moyen de pression supplémentaire sur des travailleurs pour qu'ils adhèrent à l'ordre patronal et usinier.

Toutefois, la loi de 1953 entraînant la création du 1 % logement qui oblige les entreprises françaises à investir dans ce domaine⁴ est à l'origine d'une évolution des politiques des entreprises. Les effets à Chasse ne s'en font ressentir qu'à partir de 1956 : alors que l'entreprise achève son plan de construction lancé en 1946, elle retient seize logements dans les futurs HLM construits par la mairie⁵. Les pratiques de contrôle de la main d'œuvre par le logement n'ont donc pas été renouvelées jusqu'à cette date.

Enfin, les HFC ont participé à différentes constructions monumentales dans le village. Elles contribuent à maintenir leur image à travers le temps, de même qu'à marquer un territoire de leur empreinte. Il y a tout d'abord l'église achevée en 1896 avec des fonds des HFC⁶. Il y a aussi le monument aux morts de la commune⁷ ou la tombe monumentale de son premier directeur François Mercier⁸. Ces monuments

¹ On le retrouve cette reconnaissance à travers les témoignages : Georges Charrier, Fernand Abel, Mohamed Safer, Janine Bouillet, Simone Arcondara, Christiane et Gérard Pastorino, Andrée Jobert.

² Source : idem.

³ Cela est par exemple clairement évoqué à la séance du conseil d'administration du 2 mars 1950, source : ADI, 56J12.

⁴ FROUARD Hélène, « Aux origines du 1 % logement : histoire d'un compromis républicain », *Revue française des affaires sociales*, 2005/3, n° 3, p. 55-76.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 30 octobre 1956.

⁶ ADI, 56J6, conseil d'administration du 22 juillet 1896.

⁷ Transmis par BOUILLET Janine, *Chasse-sur-Rhône 1914-1918. À la mémoire des militaires décédés*, Centre généalogique de Vienne et de la vallée du Rhône, janvier 2016, 67 p., p. 67. Le terrain a été donné à la commune par les HFC, le monument a coûté 17 000 francs dont 5 155 proviennent d'une souscription. Il a été inauguré le 16 octobre 1921. Et aussi dans BOUILLET Janine, *Racines et réalités de Chasse-sur-Rhône*, op. cit., p. 69. En revanche selon Christine Fond, le terrain a bien été donné par la commune, mais le monument n'a été érigé qu'en 1932 : dans FOND Christine, *Chasse-sur-Rhône au fil de l'eau*, op. cit., p. 67.

⁸ ADI, 56J6, conseil d'administration du 13 mai 1899.

renvoient aux sentiments religieux et au nationalisme que l'on veut faire partager aux populations. Mais d'autres réalisations concernent le temps libre, le sport, les fêtes. Il y a par exemple la salle des fêtes construite à côté de l'église en 1928¹ et loué par l'Association d'éducation populaire de Chasse dont le président est le curé de la paroisse². Ou on a encore le stade football construit au début des années 1920³. Ces réalisations – et d'autres encore – ont pour objectif d'encadrer le temps libre des travailleurs et de leurs familles.

c) Encadrer le temps libre des salariés et de leurs familles

Évoquant le développement du paternalisme à la fin du XIXe siècle afin de lutter contre la vague de grèves qui caractérise l'époque, Gérard Noiriel indique la multiplication des événements et des réjouissances au bénéfice de l'usine, « comme si la totalité du temps et de l'espace devait être utilisé par elle »⁴. L'observation de « l'urbanistique patronale » permet de vérifier cette volonté de contrôle de l'espace, tout en observant des limites liées à l'existence d'un bassin industriel dans lequel les HFC ne sont pas les seuls acteurs. Il en est de même pour la gestion du temps ; car malgré une volonté de contrôle exercé par diverses institutions liées à l'entreprise, ses dirigeants doivent composer avec d'autres acteurs, dont en premier lieu leurs personnels⁵.

¹ BOUILLET Janine, Racines et réalités de Chasse-sur-Rhône, op. cit., p. 114.

² ADI, 56J38.

³ BELON Pascal, Carnets de Chasse de A à Z, op. cit., p. 37.

⁴ NOIRIEL Gérard, « Du "patronage" au "paternalisme"... », op.cit., page 34.

⁵ Ayant critiqué une lecture trop « foucaldienne » les historiens insistent aujourd'hui sur l'autonomie du monde du travail : dans GACON Stéphane et JARRIGE François, « Les trois âges du paternalisme... », op. cit., p. 29.



Document 8 : Concours de belote du CE du 22 décembre 1962¹

Comme dans une famille, les repas en communs, cérémonies de remise de médaille du travail ou de départ en retraite, concours de belote, etc. ponctuent régulièrement la vie des travailleurs des HFC². D'autres événements sont autant de possibilités de retrouvailles en dehors du travail : départs à Saint-Hilaire-Cusson-la-Valmite³ dans une colonie de vacance appartenant à l'entreprise par exemple, ou encore des rencontres sportives. Ils sont organisés par les dirigeants de l'entreprise, les membres de ses institutions ou encore les associations qui en dépendent.

Dans le premier cas, la famille de Pierre Cholat est présente et donne l'exemple ; « madame Cholat » et sa nièce en particulier. Cette dernière a par exemple rénové la salle de ping-pong du « Cercle » (l'association de l'usine chargée de gérer le temps libre des travailleurs et de leurs familles)⁴, en peignant de grandes fresques⁵. Ou encore en 1956, elle et sa tante participent aux cérémonies de mise à feu du haut-fourneau n° 3.

¹ Source : Michel Paret. On peut regretter de ne pas avoir de photographies plus anciennes sur de tels événements, mais ils avaient bien lieu également avant 1956. On peut noter la diversité des participants : français et étrangers, ouvriers et agents de maîtrise.

² Éric Combaluzier et Michel Paret m'ont transmis différentes photographies de ces événements.

³ BOUILLET Janine, *Racines et réalités de Chasse-sur-Rhône*, op. cit., p. 117 ; ADI , 56J12 conseils d'administration des 11 mai 1950 et 19 juillet 1951.

⁴ Janine Bouillet, correspondance.

⁵ BOUILLET Janine, *Racines et réalités de Chasse-sur-Rhône*, op. cit., p. 113.

Elles en sont les « marraines », tandis qu'Albert Denis – le directeur de la sidérurgie de l'époque – en est le « parrain »¹.

Les institutions de l'entreprises sont plus ou moins dépendantes des dirigeants : l'association de secours mutuel est cogérée par le patronat et les salariés², tandis que le comité d'entreprise n'est composé que de salariés. Ce dernier est cependant régulièrement en contact avec la direction de l'usine et les administrateurs de l'entreprise. Les deux institutions participent à transformer partiellement l'espace usinier en un lieu de vie ; avec l'accord et le contrôle bienveillant de sa direction. Le CE organise différents évènements, notamment dans la salle des fêtes construite par les HFC à côté de l'église, ou dans celle de la cantine à l'intérieur de l'usine. La Société de secours mutuel³ apporte des revenus complémentaires lors de congés maladies ou de départ en retraite. Il existe aussi une prime de naissance et une autre de mariage. Les cahiers de la mutuelle d'entreprise sont gérés dans ses locaux, à l'infirmerie de l'usine. Les familles ont un accès contrôlé à ce lieu : par exemple, lorsqu'un enfant se faisait une écorchure en jouant, il est courant qu'il aille se faire soigner à l'infirmerie qui se trouve dans l'usine⁴. L'accès aux douches de l'usine est aussi faiblement payant⁵, alors que les maisons ne disposent généralement pas de ce confort.

De plus, différentes institutions gérées par le personnel sous l'autorité bienveillante des dirigeants contribuent elles aussi à l'animation et la gestion de la vie pendant et en dehors du travail : il s'agit de la coopérative, de la cantine, du « Cercle », des associations sportives.

La coopérative est née d'une initiative du comité d'entreprise encouragée en partie par les dirigeants des HFC⁶. Ces derniers préfèrent en effet une extension de la coopérative qui existe à Givors plutôt qu'une nouvelle ne soit créée à Chasse. Elle obtiendrait une autorisation d'abattage du bétail ce qui est censé entraîner « une diminution importante du prix de la viande ». Cela provoque alors la mobilisation des

¹ Bibliothèque municipale de Lyon, Le Progrès n°33 665 du lundi 14 mai 1956, p. 12.

² Source : composition du conseil d'administration de 1937, statuts de 1938, documents fournis par Éric Combaluzier.

³ Ses comptes sont conservés de janvier 1949 à décembre 1958, AMC, 1H3. Le contrat a été renouvelé en mars 1958 et prolongé jusqu'à sa dénonciation en mars 1966, ADI, 56J58.

⁴ Témoignages Fernand Abel le 15/03/2000 et Gérard Pastorino le 06/01/2015.

⁵ Témoignage Fernand Abel le 15/03/2000 et BOUILLET Janine, Racines et réalités de Chasse-sur-Rhône, op. cit., p. 118.

⁶ ADI, 56J12, conseil d'administration du 14 octobre 1949.

commerçants de Chasse¹ qui protestent – en plus de la création d’un abattoir – contre la commercialisation des produits suivants : « horlogerie, mercerie-chaussure, habillement sur mesure, conserve, charcuterie "produits fabriqués", poissonnerie et alimentation, boucherie ». Tous les commerces sont concernés par le fonctionnement de cette coopérative qui entraînerait une baisse importante de leur chiffre d’affaire ; certains d’entre eux étant d’ailleurs situés directement en face de la sortie des HFC, sur le chemin de retour des travailleurs. En revanche les salariés peuvent trouver là une augmentation de leur pouvoir d’achat, quand les dirigeants des HFC – qui peuvent craindre la création d’une coopérative gérée par leurs salariés – peuvent aussi voir d’un bon œil la création d’une structure qui affaiblit la pression sur les revendications salariales, à une époque où ces dernières sont justement très fortes². Sous la pression des commerçants qui les menacent de poursuites en justice, Pierre Cholat prend la décision d’arrêter la vente d’objets et de produits de consommation en dehors de la viande et des pommes de terre de cet « économat »³. Néanmoins, les commerçants ne lâchent pas aussi facilement leur proie et obtiennent gain de cause par un jugement du tribunal correctionnel de Vienne du 7 mars 1951 : il ordonne la suppression du groupement d’achat créé illégalement créé, mais permet sa transformation en coopérative. Les dirigeants des HFC refusent, ce qui entraîne la fermeture de l’abattoir et la disparition du projet de coopérative⁴.

La cantine est aussi concernée par le jugement du 7 mars qui en autorise l’existence. Les HFC possèdent en effet une licence qui les autorise à vendre de l’alcool⁵. Gaston Durier en est le gérant. Avec sa femme, il y est employé dès 1917, puis il la dirige à partir de 1919⁶. Cette famille est l’exemple type de celles qui ont marqué l’histoire des HFC par le grand nombre de leurs membres embauchés. Au décès de Gaston en 1949, sa femme prend la suite. Sa fille va la seconder : elle est présentée comme sans travail, mais sa fiche indique qu’elle a déjà travaillé deux ans dans les bureaux. À partir de 1955, elle est serveuse à la cantine ; poste qu’elle occupe jusqu’à la fermeture en 1966. Ses quatre frères travaillent tous aux HFC en 1949 : Adolphe est

¹ Éric Combaluzier, pétition en date du 11 juin 1949, adressée à « Mr le maire », et signée par 32 commerçants chassères.

² ADI, 56J12, séances du conseil d’administration des 8 juin 1948 et 30 mars, 25 mai, 14 octobre 1949 et 6 janvier, 2 mars, 11 mai, 19 juin, 22 août 1950.

³ ADI, 56J12, conseil d’administration du 22 août 1950.

⁴ Ibidem, conseil d’administration du 21 mars 1951.

⁵ ADI, 56J57, déclarations du 11 mars 1949 et du 22 juin 1956.

⁶ ADI, 56J36, baux.

employé dans les bureaux, Gaston devient cantinier à la place de son père, Marcel est aide-chimiste, René est tourneur. À partir des quatre-vingt-quatre chaises et huit bancs indiqués dans l'adjudication de 1949¹, on peut estimer à une centaine le nombre de places. Cela correspond aux 120 repas servis chaque jour d'après Janine Bouillet².

Le « Cercle » est une autre institution chargée du temps libre, en particulier des loisirs des salariés et de leurs familles. En obtenant la « carte de Cercle » on peut accéder à ses différents services, sans être nécessairement employé des HFC. Tous les témoins ont dit leur attachement à cette institution³. Chacun déclare y avoir trouvé un intérêt personnel : pour Jacques Bernet⁴ il s'agit de la table de billard, pour d'autres le ping pong, alors que pour Janine Bouillet⁵ c'est la bibliothèque. Dans cette dernière, on a des ouvrages divers allant de la littérature classique aux romans policiers, mais aussi des abonnements politiques, dont l'Humanité⁶. Le Cercle est aussi source de fierté, car il symbolise la modernité, et même la « culture »⁷ : on a tout d'abord projetés des films puisque l'achat d'un appareil de projection a été fait par la Compagnie⁸, puis on l'équipe de l'un des premiers postes de télévision de Chasse⁹. Certains Chassèrent se rappellent du succès des journées de football.

Le Cercle a un gérant appointé par les HFC. Il est aussi l'entraîneur de l'équipe de football : c'est le cas de Daniel Delaunay¹⁰ à partir de 1946, puis de Charles Mathé¹¹. Ce dernier a été embauché en août 1950. Il s'agit d'un ancien joueur de National 1 qui a joué au racing club de strasbourg. Puis il a fini sa carrière au Mans en 1949. Jeune retraité, il est à la fois entraîneur et joueur à Chasse. Il contribue à l'accession de l'équipe des hauts-fourneaux en ligue du lyonnais : un sommet dans l'histoire du

¹ Ibidem.

² BOUILLET Janine, *Racines et réalité...*, op. cit., p. 116.

³ Témoignages de: Georges et Marie-Louise Charrier, Fernand Abel, Mohamed Safer, Janine Bouillet, Simone Arcondara, Christiane et Gérard Pastorino, Andrée Jobert, Jean Montoya, Jacques Bernet.

⁴ Jacques Bernet le 02/05/2017.

⁵ Janine Bouillet a conservé, précieusement, certains cahiers de la bibliothèque dans lesquels elle trouve les noms de ses connaissances des hauts-fourneaux. Par un sondage à la lettre B, sur 50 inscrits de 1957 à 1959, on a douze inscrits venant d'autres association et tous les autres travaillant aux HFC, à moins que ce ne soient un membre de leurs familles. Parmi eux, on a huit femmes (21,1 % de l'échantillon des HFC), quatre travaillant effectivement dans l'usine. Les Femmes et les employés sont surreprésentés, mais il y a aussi par exemple un ouvrier italien et un ouvrier thèque parmi les inscrits.

⁶ Témoignages Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000.

⁷ BOUILLET Janine, *Racines et réalité...*, op. cit., p.114.

⁸ ADI, 56J12, conseil d'administration du 29 mai 1952.

⁹ BOUILLET Janine, *Racines et réalité...*, op. cit., p. 114. Fernand Abel, Georges Charrier et Mohamed Safer, témoins déjà cités.

¹⁰ BOUILLET Janine, *Racines et réalité...*, op. cit., p. 114.

¹¹ AMC, fichier mécanographique.

Groupe Sportif Chasse Foot¹, dont l'enthousiasme des victoires retombe en partie sur les dirigeants des HFC. Le club a été fondé en 1917. La Compagnie a d'abord mis à la disposition des joueurs du matériel : maillots, shorts, ballons, etc. Puis elle a investi dans un stade et des vestiaires, au début des années 1920². Après les bombardements de la guerre, elle reprend en charge la reconstruction du stade en 1948³. Les joueurs sont sous les couleurs de l'entreprise, le vert et le blanc des HFC qui sont les couleurs de l'équipe de Saint-Étienne : cela rappelle le lien avec le prestigieux club stéphanois construit à côté des Aciéries de Saint-Étienne⁴.

Avec le basket et l'athlétisme, les HFC favorisent les activités sportives des hommes et des garçons. En revanche pour les filles, ils font assurer depuis 1948 un « cours d'enseignement ménager » pour « tous les enfants du sexe féminin de la commune, que leurs parents travaillent ou non dans l'usine »⁵. On retrouve ici ce que dit Gérard Noiriel à propos du paternalisme qui cherche à transformer les épouses des travailleurs en « femmes d'ouvriers »⁶. 1948 est d'ailleurs le début de la période pendant laquelle les départs d'ouvrières s'enchaînent alors qu'on ne les remplace plus. Ce cours attire trente à quarante élèves, mais il n'entraîne pas la même passion ni n'a le même écho que les rencontres sportives.

Les pratiques d'entreprise des HFC contribuent donc à construire les identités de ces jeunes filles, mais plus largement des travailleurs et de leurs familles. Elles créent un ordre dans un espace usinier qui s'étend au-delà des murs de l'usine, vers le village et les quartiers ouvriers. Elles tentent de légitimer sa propre existence ainsi que de légitimer le pouvoir de ses dirigeants. On retrouve leurs valeurs traditionnelles, religieuses, nationalistes et familiales ; en particulier celles de Pierre Cholat qui incarne ce pouvoir. Les postes de travail sont segmentés, les activités hiérarchisées, les parcours professionnels sont inégaux selon des règles qui reposent sur les nationalités et les sexes. On essaie de transmettre la légitimité de cette organisation de multiples manières : par des règlements, des revenus, ou encore lors de cérémonies. Les

¹ « Chasse-sur-Rhône. Un peu d'histoire avant l'ouverture : l'après-guerre avait apporté une autre façon de concevoir le football », article fourni par Éric Combaluzier. Sans date, ni source, ni auteur ; il a vraisemblablement été rédigé en 1979.

² BELON Pascal, Carnets de Chasse de A à Z, op. cit., p. 36-39.

³ ADI, 56J11, conseil d'administration du 27 octobre 1948.

⁴ L'« Association des amis du sport » à l'origine de l'ASSE avait comme membres fondateurs en 1931 des représentants des Aciéries, dans LUIRARD Monique, La région stéphanoise dans la guerre et dans la paix (1936-1951), op. cit., p. 65-66.

⁵ Courrier en date du 6 janvier 1958 adressé au maire par le directeur de l'usine Georges-Albert de Benoist, document fourni par Éric Combaluzier.

⁶ NOIRIEL Gérard, « Du "patronage" au paternalisme .. », op. cit., p. 32.

personnels participent et adhèrent inégalement à ce projet. Mais quelques soient leurs opinions et leurs pratiques, ils vivent tous autour de l'usine des HFC.

3) Appropriations, remises en cause et contestations collectives des pratiques d'entreprise

L'adhésion assure moins que la contestation des traces repérables pour l'historien : on manifeste généralement son mécontentement, beaucoup plus rarement son enthousiasme. De plus, on doit distinguer les discours des pratiques, dégager les différents degrés d'attitudes qui vont de l'acceptation à l'opposition. Elles ne sont également pas univoques, elles évoluent dans le temps. En revanche, il faut les comprendre dans le cadre d'interrelations avec les autres personnels de l'entreprise et de ses dirigeants. Pour toute ces raisons, cette étude ne saurait viser à l'exhaustivité tant elle est complexe : elle portera seulement sur des éléments permettant de caractériser l'appropriation, la remise en cause et la question des pratiques d'entreprise. Dans ce dernier cas, il convient de relier les contestations collectives à la conjoncture¹, car cette opposition dépasse le cadre de la seule usine.

a) Une appropriation inégale des pratiques *d'entreprise*

Si les pratiques paternalistes s'adressent de manière inégale aux salariés en ciblant les plus qualifiés, elles sont aussi reçues de manière inégale en fonction de la durée d'embauche, des conditions dans lesquelles elle s'est effectuée, de la position dans la classification, de la trajectoire professionnelle effectuée, de l'âge, du sexe et de la nationalité, etc.. Il ne reste rien des centaines de travailleurs étrangers passés par l'usine pour des périodes plus ou moins courtes. Rien non plus des dizaines d'ouvriers français peu qualifiés qui ont eux aussi été de passage.

En revanche l'attachement aux HFC est encore très présent parmi les personnels qui sont restés à Chasse après la fermeture de l'usine. Les témoins forment donc

¹ SIROT Stéphane, La grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle), Odile Jacob, Paris, 2002, 306 p., p. 41.

involontairement un panel d'anciens salariés qui regrettent « le bon temps » des Hauts-Fourneaux de Chasse. Tous¹ évoquent avec une certaine fierté les dimensions de l'usine et le nombre de ses salariés, sont reconnaissants pour les salaires et l'emploi donné pour soi-même ou pour des proches. Ils ont apprécié Cercle, et divers services fournis par l'entreprise : pour le logement, les soins à l'infirmerie, la mutuelle, etc. Mais il peut aussi y avoir des variations parmi les témoignages. Chez les femmes, les solidarités entre voisines ou la sympathie des commerçants ressortent souvent². Les hommes parlent d'avantage du travail, de sa dureté, mais aussi de la fierté qu'ils peuvent en tirer. Cela peut concerner le stoïcisme face au risque : on peut citer l'exemple de Fernand Abel faisant toucher la bille de fonte soudée à l'os de son bras³. Il peut y avoir encore le parcours professionnel effectué⁴, ou le savoir-faire des ouvriers et ingénieurs⁵. Il y a aussi toutes les solidarités présentes dans l'usine. Là encore, les hommes sont plus loquaces à ce sujet que les femmes.

Il y a tout d'abord ses amitiés entre collègues de travail, les efforts et les risques partagés, le soutien reçu après un coup dur, la protection d'un aîné. Georges Charrier parle par exemple de Charles Jounay, « un ouvrier professionnel de haute qualité » qu'il a « secondé » pendant un an lors de sa formation dans l'usine⁶. Charles Jounay est cependant plus qu'un simple ajusteur embauché avant guerre à l'entretien. Né en 1907 à Chasse, il débute sa carrière aux HFC en 1922 où il travaille jusqu'en 1926, puis après quelques années il revient définitivement dans l'usine en 1930. Il finit son parcours comme chef d'atelier à l'entretien avec le statut de cadre⁷. Il a été également délégué de la société de secours mutuel de l'entreprise, membre du CE et administrateur des HFC en mars 1966⁸. Charles Jounay est donc une personnalité à l'intérieur de l'usine et même du village. Rappeler son amitié, c'est donc faire bien plus qu'indiquer de l'estime ou témoigner de la reconnaissance pour son aide en début de carrière.

¹ Si on se réfère aux témoins qui ont répondu à une interview, car par téléphone ou lors d'une simple rencontre, les matériaux recueillis sont nécessairement moins nombreux.

² Témoignages de Marie-Louise Charrier le 15/03/2000, Janine Bouillet le 24/02/2012, Simone Arcondara le 11/03/2013, Christiane Pastorino le 06/01/2015.

³ Témoignages Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000.

⁴ Témoignages Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000.

⁵ Témoignages Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000, Jean Montoya le 20/05/2017.

⁶ Témoignage dactylographié de Georges Charrier.

⁷ AMC cahier du personnel français n° 10 et 11, listes des prud'hommes 1954 et 1960.

⁸ Sources pour Charles Jounay comme délégué de la société de secours mutuel : Éric Combaluzier, liste des délégués des sociétés approuvées et libres de la commune de Chasse-sur-Rhône, 12 février 1937 ; comme membre du CE : ADI, 56J12 ; comme administrateur : ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 mars 1966.

Ces amitiés professionnelles fortes sont faites d'un double partage, celui du lieu de travail, celui d'un espace de vie ; l'un et de l'autre n'étant pas toujours facilement délimitables. À l'intérieur de l'usine, cela favorise une remise en cause des règlements et de l'autorité des dirigeants. Ainsi, la consommation d'alcool est fréquemment évoquée par les témoins. C'est le cas à l'extérieur de l'usine où les salariés prennent des verres de vin au café, dès le matin avant d'aller au travail. Elle est universellement partagée, mais elle est aussi un marqueur social : les ouvriers prennent du rouge alors que les chefs et les employés sont au blanc¹. Mais le vin est consommé aussi à l'intérieur de l'usine. Or le règlement d'atelier est sans ambiguïté : l'article 18 indique qu'il est interdit d'« entrer dans les ateliers en état d'ivresse » et d'« introduire des boissons alcooliques ». Pourtant des bouteilles peuvent être cachées², mais d'autres sont néanmoins bien visibles ; en particulier dans l'usine des hauts-fourneaux où elles sont conservées dans un tonneau d'eau fraîche³. Les travailleurs viennent donc régulièrement se désaltérer en buvant ce vin qui a certes un faible degré d'alcool, mais dont ils absorbent tout de même plusieurs litres par jour : une manière de « tenir le coup » selon certains, alors que le travail est physique et dangereux⁴. Une autre raison est la volonté de démontrer leur force et leur virilité, les deux étant liées : la résistance à l'ivresse servant à le prouver. Ces deux ensembles de facteurs les amène à considérer le vin ou la gnole seulement comme des moyens de se désaltérer et de se donner du cœur à l'ouvrage⁵ : c'est une manière à la fois de relativiser et de justifier de tels excès. La consommation d'alcool entre collègues pendant le travail est donc une tolérance dans certains ateliers, certains travailleurs ayant même l'autorisation d'aller acheter des litres à l'extérieur de l'usine⁶. « Tout le monde b[oit], même les musulmans » d'après Fernand Abel⁷ : si on met à part le fait que tous les musulmans ne font pas nécessairement abstinence au niveau de l'alcool, cela traduit néanmoins le fait que le partage des bouteilles rassemble tous les travailleurs, au-delà de leurs origines et de leur poste de travail. La consommation d'alcool se poursuit après la journée de travail : au café, au Cercle, lors des repas ou après les cérémonies organisées. Elle est un fait

¹ Conférence du 20 mai 2016 dans le cadre de Patri/malle « à feu perdu » à Chasse-sur-Rhône.

² Témoignage Georges Charrier le 22/04/2000.

³ Témoignage Mohamed Safer le 22/04/2000.

⁴ Conférence du 20 mai 2016 dans le cadre de Patri/malle « à feu perdu » à Chasse-sur-Rhône.

⁵ Témoignages de Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000.

⁶ Témoignages Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000, Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015.

⁷ Témoignage Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000.

culturel majeur qui a laissé des traces jusque dans la mémoire commune contemporaine : les descendants de ces travailleurs se demandant comment on pouvait boire autant. Ce qui est surprenant, c'est surtout comment il y a eu si peu de renvois pour alcoolisme. Par exemple pour l'année 1956, il y a un seul ouvrier italien ; mais il n'y a rien pour les deux années qui précèdent¹.

Les comportements fondés sur l'amitié et les solidarités au travail concernent bien d'autres faits, par ailleurs plus ou moins répréhensibles eux aussi : il y a les flâneries, le pointage d'un collègue, les vols et la perruque. Les vols les plus fréquents semblent avoir porté sur le charbon qui servait dans les poêles des habitations : or au moins jusqu'à la fin des années 1940 les pénuries sont durement ressenties, mais on a des distributions « pour les nécessiteux » de la part de la mairie jusqu'à la fin des années 1950². La perruque est surtout pratiquée à la fonderie où l'on peut fabriquer toutes sortes de petits objets du quotidien : objets utilitaires comme des cendriers ou des ustensiles, objets décoratifs, objets de plus grande taille comme des moules à gaufre³. La palme revient sans doute à cet ouvrier qui a réussi à faire entrer son poêle à charbon dans l'usine pour le faire réparer par ses collègues⁴. Les gardes ne se seraient aperçus de rien. Néanmoins, quelques soient ces faits, ils demandent des solidarités entre collègues, mais aussi entre ouvriers et chefs. L'ancienneté dans l'usine favorise de telles solidarités. Cela traduit bien une appropriation de l'usine, expression qui est parfois à prendre au premier degré.

b) Les remises en cause des pratiques patronales

Remettre en cause les pratiques patronales et l'ordre usinier peut prendre des formes multiples : cela peut être plus ou moins volontaire, effectué individuellement ou collectivement, etc. En apparence, la présence de gardes armés, de pointeaux, de règlement assurent le respect de cet ordre, tandis que les pratiques visant à stabiliser la main d'œuvre, à organiser le travail et à créer de l'assentiment sont déployées. Pourtant l'appropriation même des lieux et du travail par les salariés – qui est pourtant un but

¹ AMC, cahiers du personnel français n°10 et cahier du personnel étranger n° 15.

² AMC, 1B3, délibérations du conseil municipal, conseil du 27 décembre 1958.

³ Témoignages Georges Charrier et Mohamed Safer le 22/04/2000.

⁴ Ibidem.

recherché par les dirigeants – provoque les germes du désordre par un réinvestissement personnel aux conséquences diverses : vols, perruque, flânerie, etc. On peut distinguer les modalités de la gestion de ces pratiques¹ de la finalité de leur exercice. La gestion des relations ouvriers-patron suit en effet trois logiques en s'appuyant sur la figure de Pierre Cholat et l'implication de sa famille, sur l'Église, et sur un traitement inégal mais en apparence moral des travailleurs (en particulier des jeunes, des femmes, ou des étrangers).

D'après André Gueslin, « Le paternalisme suppose [...] la présence physique du patron qui noue des relations interpersonnelles avec ses ouvriers et qui reste le centre de l'entreprise »².



Document 9 : Inauguration du haut-fourneau n° 3 en 1956³

De fait, Pierre Cholat incarne parfaitement ce rôle du patron au sens étymologique du terme. Il est assez souvent présent dans l'usine, où il arrive conduit par « Pierre » son chauffeur en tenue. Dans les bureaux, les personnels féminins sont en

¹ Cf. ci-dessus 2) Permanences et évolutions des pratiques d'entreprise

² GUESLIN André, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale ... », op. cit., p. 202.

³ Source : Michel Paret.

« effervescence »¹ quand les rapports avec le personnel masculin des ateliers est plutôt fait de bonhomie comme en témoigne la photographie ci-dessous. Pierre Cholat (au centre) pose avec sa secrétaire Andrée Rostaing. Autour de lui des ouvriers, notamment algériens (Dilmi Bencheick est présent au dessus de lui). Seuls les cadres portent des costumes : à la droite d'Andrée Rostaing on a Charles Réveil et le second à la gauche de Pierre Cholat est Paul Chauzat, tous deux ingénieurs des hauts-fourneaux.

Pour son personnel, Pierre Cholat est « un véritable maître de forge ». Un titre qui lui apporte de la respectabilité. Pourtant Pierre Cholat n'a pas de formation technique et c'est son frère Lucien, puis son neveu Georges-Albert de Benoist qui ont réellement de telles compétences. La famille a donc toute sa place dans l'usine à travers ses cadres dirigeants, mais aussi dans l'entreprise : Joseph Cholat, le jeune frère de Pierre est administrateur. Les frères Cholat sont la seconde génération de représentants d'une dynastie dont Charles est le fondateur. Les liens avec les Aciéries de Saint-Étienne sont très présents et les couleurs de l'équipe de football servent à les rappeler. La famille compte d'ailleurs un autre membre parmi les anciens dirigeants : Léon Poidebard, un oncle de Pierre. Enfin, les femmes – « madame Cholat » ou sa nièce – sont présentes comme on l'a vu lors des cérémonies ou pour des œuvres caritatives.

Pierre Cholat est également un patron catholique. L'engagement religieux de la famille est connu et revendiqué comme le prouvent la participation au financement de la nouvelle église au XIXe siècle, ou plus récemment après la Seconde Guerre mondiale la location de la salle des fêtes de l'entreprise à l'association d'éducation populaire du « curé » Aimé Charlot. Si la famille des fondateurs est maîtresse de l'usine, en revanche l'enseignement des enfants et l'édification des adultes sont confiés à l'Église. Comme dans bien des endroits, les cadres vont souvent à la messe et jouent un rôle actif au niveau des œuvres². Leurs enfants sont inscrits dans les écoles privées catholiques de Givors³. Il se dit aussi que l'embauche des femmes passe par l'accord du curé⁴, mais pas celle des hommes. Une discrimination sexuée que l'on retrouve donc dans l'attitude des

¹ BOUILLET Janine, *Racines et réalité...*, op. cit., p. 112.

² Voir par exemple à ce sujet pour Casino, ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Casino-Saint-Étienne, une entreprise à main d'œuvre stabilisée (1898-1960) », Bulletin du Centre Pierre Léon, n° 2-3, 1994, p. 65-77, p. 71. Source pour les HFC : conférence du 17 mai 2016 dans le cadre de Patri/malle « à feu perdu » à Chasse-sur-Rhône.

³ Ibidem.

⁴ Témoignages Simone Arcondara le 11/03/2013, confirmé par Janine Bouillet et par Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015.

dirigeants de l'entreprise et de l'Église, et plus généralement dans la gestion des personnels.

L'attitude des dirigeants des HFC au moment d'une situation de crise permet de voir quels sont les travailleurs protégés dans l'usine et ceux dont on cherche à se séparer. Selon Joseph Cholat, il faut :

« tendre à rechercher l'application du plein emploi pour le personnel qu'il reste possible d'occuper et que, pour sauvegarder le travail du plus grand nombre et notamment du personnel ancien autre que les ouvriers âgés, il est nécessaire de mettre des ouvriers âgés à la retraite et de licencier des célibataires ou mariés sans enfants parmi les derniers embauchés, il présente des indications sur les dispositions appliquées par d'autres usines régionales »¹.

Cette politique privilégie les hommes d'âge mûr, mariés, ayant des enfants ; ajoutons qu'ils doivent être de nationalité française. Que l'un de ces critères ne soient pas remplis – âge, sexe, nationalité – et l'on descend dans l'échelle des valeurs de l'usine. Cela est particulièrement manifeste dans la gestion de la contestation de son organisation et de ses règles. On peut étudier cela à travers deux ensembles d'exemples, en comparant les politiques menées avec les hommes puis avec les femmes.

L'attitude des ouvriers est souvent faite de prise de risque et d'engagement. On peut aussi estimer que l'alcool absorbé quotidiennement par la plupart d'entre eux a une influence sur les comportements. Pourtant, même lorsque les écarts de langage et de pratiques sont constatés, rares sont les mesures de sanction. Il y a par exemple l'anecdote connue de cet ouvrier présent sur ses heures de travail chez le coiffeur, en même temps que le directeur de l'usine². Il s'est donc nécessairement « fait pointer », c'est-à-dire qu'un de ses camarades a pointé sa fiche pour lui. Il propose au directeur de lui céder sa place, mais ce dernier refuse : une preuve de déférence pour le premier qui fait profil bas, une manière de le renvoyer le plus vite possible à son travail pour le second, mais sans le sanctionner. Plus graves, des témoins évoquent des altercations, avec des menaces physiques. Saturno Colangeli nous a expliqué qu'après une dispute avec un chef d'équipe, ce dernier a refusé de monter en haut du fourneau de peur d'être jeté à l'intérieur de celui-ci³. Une révolte spontanée est aussi possible, telle cette

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 29 mai 1953.

² Source : divers témoins, dont des petits enfants de travailleurs (Pascal Lopez par exemple). Gérard et Christiane Pastorino rapportent que cela s'est passé « chez Totor », Victor Ribeiro, qui tenait un salon de coiffure proche de l'entrée des hauts-fourneaux : témoignage du 06/01/2015.

³ Témoin rencontré le 17 mai 2016. Il s'exprimait alors devant plusieurs participants de la conférence.

véritable mutinerie intervenue à une date inconnue après la Seconde Guerre mondiale. Alors que l'alcool est interdit par le règlement intérieur, il est couramment consommé par les ouvriers des hauts-fourneaux exposés à de fortes températures de travail. Or comme les bouteilles de vin viennent à manquer et qu'un nouveau pointeau s'oppose à ce qu'un ouvrier aille en acheter pour ses camarades¹, ces derniers se mettent immédiatement en grève. Un ingénieur s'apercevant que le haut-fourneau fume anormalement se précipite dans l'atelier, pensant à une mauvaise marche de l'appareil. Informé de la situation, il autorise un ouvrier à aller acheter du vin et sermonne le pointeau. D'après le témoin² rapportant cet incident – il s'agit d'un ancien contremaître des hauts-fourneaux – les ouvriers auraient attendu le retour de leur camarade avec ses achats avant de reprendre leur travail. Aucun n'aurait été sanctionné. Les anciens travailleurs auquel cette anecdote a été rapportée ont tous réagi de la même façon, homme comme femme, en ayant une certaine sympathie pour les grévistes et en disant que c'était comme cela au temps des hauts-fourneaux. Pourtant les infractions à constater sont multiples : consommation d'alcool sur le lieu de travail dans un atelier à risque, non respect du règlement intérieur, mise en danger du matériel et des travailleurs de l'usine.

L'attitude des femmes travaillant aux HFC n'est en apparence pas critique, ni elle ne conteste l'ensemble de l'ordre usinier comme celle des hommes. Pourtant, leurs trajectoires professionnelles ascendantes peuvent être autant de remise en cause de la position subalterne qu'on veut leur assigner, mais on les maintient constamment sous l'autorité des hommes. Or les politiques suivies ont une même logique qui est contraire à la manière de gérer les garçons : on a de la mansuétude pour eux, mais une attitude stricte pour elles³.

¹ Gérard et Christiane Pastorino se rappellent qu'un ouvrier nommé Martinez achetait du vin pour l'équipe chez « madame Serre », dans une épicerie proche de l'entrée de l'usine. Témoignage du 06/01/2015.

² Témoignage Mohamed Safer le 22/04/2000.

³ Olivier Schwartz décrit ce qu'il appelle l'« imprenabilité » du masculin dans les sociétés ouvrières qui freinent l'entrée des femmes dans la compétition avec les hommes, dans SCHWARTZ Olivier, Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord, PUF, Paris, 2002, 531 p., p. 207 sqq.

c) Les dirigeants face aux syndicats

Même si elles créent des inégalités, les pratiques patronales ont pour objectif l'établissement d'un consensus afin de mener leur entreprise. Ils rencontrent d'ailleurs un certain succès en faisant adhérer à leur projet une partie du personnel dont l'attachement ne s'est pas démenti depuis. Il y a cependant une différence entre le discours et les pratiques. De plus, ce sont les syndicats de salariés qui offrent un débouché à des formes de contestation plus organisées et plus collectives. Or les mêmes salariés qui ont témoigné de leur attachement à l'entreprise ont pu également participer à des grèves. La contestation aux HFC pendant cette période porte surtout sur les revenus des salariés, mais elle est un écho de ce qui se passe à l'échelle régionale. En effet, en raison de la présence croissante du parti communiste et de la CGT, la contestation trouve des appuis en dehors de l'usine. Certaines figures locales sont des porte paroles reconnus.

Après les grèves régionales de 1947 auxquelles l'usine de Chasse a participé, celles de 1948 qui touchent la Loire¹ épargnent Chasse, ce dont se félicitent les dirigeants, car leur « personnel a su se tenir à l'écart de des agitations voisines »². Il faut dire que d'après Monique Luirard, ce qui caractérise les grèves 1948 – par rapport à celles de 1947 – est qu'elles sont surtout dirigées par la CGT³, or comme l'indiquent l'origine des représentants du CE⁴, ce syndicat est encore peu présent à Chasse. Puis plusieurs années passent encore sans événement particulier : elles sont marquées par une croissance des effectifs et un développement des pratiques sociales de l'entreprise, dans un contexte national où les réformes de l'après guerre portent leurs fruits. En revanche, le parti communiste s'implante dans la ville voisine avec l'élection de Camille Vallin comme conseiller municipal communiste⁵. Or plusieurs travailleurs des HFC sont membres de la CGT comme Raymond Roux, son beau-frère Roman Scudlich, Jean Escanès, etc. La présence de ces figures connues montre le renforcement de la CGT dans l'usine.

¹ LUIRARD Monique, La région stéphanoise ..., op. cit., p. 736 sqq.

² ADI, 56J22, compte-rendu du CA à l'AG du 28 juin 1949.

³ LUIRARD Monique, La région stéphanoise ..., op. cit., p. 737.

⁴ Les noms sont indiqués sur les PV des conseils d'administration, ADI, 56J12.

⁵ AMG, 1D27.

Parmi les figures du syndicalisme des HFC – Charles Jounay et Gaston Riffard pour la CGT-FO et Jean Escanès pour la CGT ont déjà été présentés – Raymond Roux¹ est l'un de ceux qui a le plus marqué l'usine. Né en 1922, il a onze ans de moins que Jean Escanès, quinze de moins que Charles Jounay, mais il est de la même génération que Gaston Riffard né en 1921. Raymond Roux travaille aux HFC depuis avril 1940. Pendant la guerre il est passé par les chantiers de jeunesse. Il est tout d'abord embauché comme noyateur à la fonderie. Puis il devient maçon en août 1951, après les grèves qu'il a organisées. Il le demeure en 1960 en étant simple manœuvre. Sa situation ne s'améliore qu'en février 1961 lorsqu'il devient OP1, quittant la maçonnerie pour le matériel, après dix ans de traversée du désert. Comme pour Jean Escanès, il semble bien que leurs carrières ont été bloquées pour des raisons disciplinaires.

La période suivante de contestation est l'année 1951 : deux grèves se déroulent alors, l'une en avril et l'autre en juillet². La première grève dure du 7 au 10 avril³. Des négociations ont eu lieu à Lyon entre les représentants du patronat régional et ceux de la CGT et de la CGT-FO. Un accord est conclu le 30 mars et doit s'appliquer à Chasse. Mais profitant d'un contexte qui leur est favorable – les HFC doivent allumer un second haut-fourneau –, les travailleurs chassères déclenchent une grève et obtiennent une surprime de production. La grève suivante est menée du 12 au 25 juillet⁴. Des négociations précèdent la grève, mais au niveau local cette fois-ci : comme l'indique Stéphane Sirot, au troisième âge de la grève ces pratiques se banalisent⁵. Un cahier de revendications réclame « une hausse des salaires de 10 %, la suppression de l'abattement de zone, une échelle mobile, un relèvement de la gratification exceptionnelle et une prime de départ en vacances ». Tavernier, le directeur de l'usine avance des arguments que l'on peut regrouper selon trois registres différents. Il y a tout d'abord l'appel à la raison des salariés : l'accumulation de ces demandes les rendrait irréalisables. Ensuite on cherche à les culpabiliser car l'entreprise aurait déjà beaucoup fait, répondant à leurs désirs : les accords de Lyon du 30 mars ont été d'après lui appliqués de manière anticipée à Chasse le 15. De plus, les travailleurs ont obtenu le 10 avril des surprimes de productivité. Enfin, on renvoie à plus tard les négociations : il faut attendre les dispositions gouvernementales prévues le 1^{er} septembre. Il est faible de

¹ Sources biographiques : AMC, fichier mécanographique du personnel et cahiers du personnel français n° 10 et n° 11, liste des prud'hommes 1960.

² ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG du 15 mars 1952

³ Source pour le récit de cette grève : ADI, 56J12, conseil d'administration du 16 mai 1951.

⁴ Source pour le récit de cette grève : ADI, 56J12, conseils d'administration des 19 juillet et 23 août 1951.

⁵ SIROT Stéphane, *La grève en France...*, op. cit., p. 215.

dire que cette fin de non recevoir polie a provoqué un fort mécontentement : le 12 juillet vers 22 heures les hauts-fourneaux sont arrêtés, sans que des mesures ne soient prises pour les rallumer. Même les services de déchargement fonctionnent au ralenti. Tavernier menace alors les ouvriers en indiquant que la remise en route des hauts-fourneaux ne pourra qu'être progressive, ce qui sous-entend qu'il peut y avoir des licenciements. Mais ceux-ci ne s'en laissent pas compter et tiennent dans la durée. Pierre Cholat est alors contraint à la négociation, ce qu'il fait dans un premier temps en recevant les représentants CGT de l'usine, de Givors, de Lyon et de Saint-Étienne dans les bureaux de son aciérie stéphanoise. Puis cette tentative de dépaysement ayant échoué, les négociations finales ont lieu à Vienne, en sous-préfecture. La CGT qui a mené cette grève l'a perdu, car Pierre Cholat ne cède en rien sur les revendications salariales. En revanche les deux hauts-fourneaux sont rallumés rapidement ce qui permet l'embauche d'un nombre comparable de travailleurs¹. En même temps, il ne peut en être autrement puisqu'une marche à deux hauts-fourneaux avait déjà été décidée et organisée. De plus, les membres de la CGT sont bien souvent des travailleurs qualifiés, donc difficiles à licencier alors que cette main d'œuvre est recherchée. À la suite de cette grève achevée le 26 juillet, les hauts-fourneaux ont une mauvaise marche pendant plusieurs semaines qui fait que les prix de revient dépassent ceux de vente. Les dirigeants l'imputent à des minerais de mauvaise qualité et à l'arrêt forcé des hauts-fourneaux sans plus de précision², mais cela peut tout aussi bien être la conséquence du freinage des travailleurs déçus d'avoir perdu.

La CGT est alors punie et Raymond Roux réclame que la CGT puisse à nouveau assister aux réunions du conseil d'administration de l'entreprise. Pierre Cholat répond en disant que « les désignations seront faites dans les conditions prévues par la loi »³. À la fin de l'année 1952, les dirigeants de la CGT se rapprochent néanmoins de la direction de l'usine et des représentants des autres syndicats avec lesquels ils partagent une opposition à la CECA. Les représentants du CE ont en effet signé une lettre aux députés de la Loire, de l'Isère et du Rhône demandant que ceux-ci se prononcent contre le traité de ratification⁴ :

¹ Les cahiers du personnel ne révèlent pas de départs à ce moment-là : source AMC, cahier du personnel français n° 9 et du personnel étranger n° 14.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 23 août 1951.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 9 octobre 1951.

⁴ *L'Humanité* du 11/12/1950, n° 2260. Une lettre de Pierre Cholat approuvée par le comité d'entreprise a également été envoyée au préfet de l'Isère : ADI, 56J12, conseil d'administration du 22 août 1950.

« Monsieur le Député,

« Vous allez, très prochainement, être appelé à vous prononcer sur le plan Schuman. Conscient des graves dangers que l'application dudit plan ferait peser sur la sidérurgie française et principalement sur le groupe de la Loire auquel se rattache l'entreprise des Hauts Fourneaux de Chasse, notre comité d'entreprise, dans sa réunion du 6 décembre 1951, se prononce à l'unanimité de ses membres contre ce plan. Il décide de vous demander, Monsieur le Député, de prendre en considération l'intérêt national en rejetant ce plan qui aurait des conséquences désastreuses pour l'industrie sidérurgique française. »

Les signataires de ce texte sont : MM. CHOLAT, président du conseil d'administration et également président de la Chambre syndicale de la Sidérurgie de la Loire; RIFFARD, technicien F. O.; MICHALLET, F. O.; ROUX, C.G.T

Les années suivantes sont marquées par la poursuite de la modernisation et une contraction des effectifs de personnels. Mais alors qu'en août 1953 la France connaît « l'un des plus importants conflits sociaux de son histoire »¹, les HFC sont épargnés. Les industries voisines de Givors sont pourtant touchées². Dans l'usine, la préoccupation principale est de faciliter les départs en retraite alors que de nouvelles compressions d'effectifs restent possibles³ : le contexte n'est donc pas favorable à une nouvelle grève.

Cela n'empêche pas les tensions sociales de demeurer vives, même si la situation économique ne permet pas au mécontentement de trouver une issue : le passage de la semaine de quarante-huit à celle de quarante heures entraîne en effet une baisse de revenu des ouvriers⁴. En 1954, les représentants du comité d'entreprise rejettent l'affaiblissement des gratifications, mais ne peuvent que négocier une moindre diminution⁵. Ils défendent de leur mieux le pouvoir d'achat des salariés⁶, mais le contexte de juxtaposition entre Chasse et Givors est un frein puissant en raison de la crainte qui pèse sur l'emploi⁷. Une nouvelle grève est cependant déclenchée contre toute

¹ PIGENET Michel, « Les grèves d'août 1953 », dans PIGENET Michel et TARTAKOWSKY Danièle (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France...*, op. cit. , p. 438 sqq.

² AMG, 1D30, conseil municipal du 26 août 1953.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 5 octobre 1953.

⁴ ADI, 56J12 conseil d'administration du 4 avril 1953.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 7 juillet 1954.

⁶ Ibidem, conseils d'administration des 27 septembre 1954 et 29 janvier 1955.

⁷ Charles Jounay, représentant CGT-FO du CE déclare qu'une telle fusion « serait désastreuse pour le personnel » : ADI, 56J12, conseil d'administration du 7 avril 1954.

attente en avril 1955¹, après un relèvement de salaire décidé au 1^{er} mars. Elle dure quatre semaines, ce qui en fait le conflit le plus long de l'après guerre. Camille Vallin – maire communiste de Givors – vient discourir devant les bureaux des HFC, ce qui ne laisse pas d'inquiéter Pierre Cholat². La grève s'explique par des mois d'accumulation du mécontentement face à la faiblesse des revenus. L'étincelle a été un rapport erroné de Morizot – un Commissaire aux comptes – au comité d'entreprise. La situation se dénoue une nouvelle fois devant le sous-préfet de Vienne et en présence d'un inspecteur du travail. Malheureusement pour les travailleurs des HFC, l'erreur du comptable est reconnue et sanctionnée, ce qui ne se traduit pas par une augmentation de leurs revenus. En revanche, la mairie de Chasse³ fournit des aides importantes aux familles.

Le problème des revenus ouvriers est réglé l'année suivante avec le passage à la semaine de 56 heures⁴. En revanche, ce n'est pas le cas des conditions de travail, puisque la reprise de l'expansion provoque des accidents en cascade.

Conclusion :

Les changements techniques intervenus dans l'usine de Chasse sont sans équivalent depuis la Première Guerre mondiale. Plusieurs installations nouvelles, dont une machine à couler et surtout un haut-fourneau moderne provoquent des changements importants au niveau des recrutements et des postes de travail. Ces changements s'effectuent sous la contrainte permanente de la politique de modernisation impulsée par l'État et les dirigeants modernisateurs de la sidérurgie. La création de la CECA accélère encore ce phénomène. La période 1953-1956 est particulièrement dure pour des travailleurs dont les revenus sont comprimés et alors que les départs en retraite ou d'ouvrières se sont multipliés. Néanmoins, c'est la main d'œuvre étrangère, en particulier italienne et surtout Algérienne qui fournit suffisamment de souplesse dans les recrutements afin de suivre les rythmes de production.

Les méthodes de direction et d'administration des personnels sont traditionnelles, en raison de l'engagement religieux et des valeurs conservatrices

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 27 avril 1955.

² ADL, 211J4, lettre à Henri Malcor du 6 avril 1955.

³ AMC, 1B3, délibérations du conseil municipal du 30 avril 1955 et registre du conseil municipal du 30 avril 1955.

⁴ ADI, 56J12, conseil d'administration du 30 mai 1956.

défendues par Pierre Cholat et sa famille. Les cadres de l'entreprise adhèrent à ce projet, leur engagement reposant sur des bases morales qui les poussent à s'investir auprès de certaines catégories de travailleurs. La famille tient une place importante dans ce projet, tant pour les recrutements que pour la gestion des personnels. Néanmoins, cette gestion demeure discriminante, les postes sont segmentés et hiérarchisés. Cependant, les avantages liés au logement, les pratiques sociales de l'entreprise et de son CE réussissent en partie à créer un attachement du personnel à son usine et à ses dirigeants. La condition en est l'origine de chaque travailleur et l'importance qu'on lui attache dans l'ordre usinier, ainsi que la durée de son embauche.

Des transformations sont pourtant perceptibles qui laissent penser qu'un autre ordre économique et social est en train de se mettre en place. Les Aciéries de la Marine font entrer un de leur administrateur à Chasse alors que Pierre Cholat n'a toujours pas trouvé de successeur¹. Sous la pression de la recherche de productivité et d'abaissement des coûts, de nouvelles pratiques d'entreprises se développent : comme l'abandon de la construction de logements au profit de la réservation d'habitations à loyer modéré par exemple. L'ordre traditionnel a été érigé par des dirigeants âgés, mais qui vont presque tous disparaître pendant la période (à part Pierre Cholat). Leurs remplaçants ne le remettent pour l'instant pas fondamentalement en cause. La contestation vient plutôt des progrès de la CGT à l'origine à plusieurs reprises des grèves qui ont touchées l'usine.

La mise à feu du haut-fourneau n° 3 clos cette période. Elle met fin à l'attente des dirigeants et de leurs personnels : après plusieurs années de vache maigre, le retour de l'expansion est attendu.

¹ Le souci d'avoir un héritier est vif, par exemple dans le patronat alsacien : HAU Michel, « La longévité des dynasties industrielles alsaciennes », *Le Mouvement social*, n° 132, juillet-septembre 1985, p. 9-25, p. 15 sqq. Mais le fils de Pierre Cholat est décédé.

CHAPITRE 3 : UNE PHASE D'EXPANSION : LES « SEPT GLORIEUSES », 1956-1962

La fin des années 1950 et le début des années 1960 sont caractérisés par une croissance forte dans tous les pays de l'OCDE, l'industrie en étant le moteur principal¹. Elle prend un poids croissant dans l'économie nationale et toutes les branches industrielles sont concernées². Après une phase de reconstruction jusqu'en 1953, Philippe Mioche parle pour la période 1954-1962 des « neufs Glorieuses » de la sidérurgie française³. Mais à l'intérieur de cette période, il établit une césure en 1961 : avant la croissance de la sidérurgie est plus rapide que la moyenne industrielle, après ce n'est plus le cas⁴.

La croissance s'effectue dans un contexte international et national marqué par des transformations profondes. Au niveau international, le processus de d'indépendance des colonies se poursuit. En Algérie où la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse a des intérêts, la guerre s'intensifie à partir de 1956 et provoque la chute de la IV^e République. La fin de l'Empire colonial favorise alors « le choix de l'Europe »⁵. Le choix de l'ouverture de l'économie et l'adoption d'un modèle libéral est cependant poursuivi pendant toutes ces années : 1958 ne marque pas de rupture dans ce domaine⁶. De fait, la planification ne consiste plus à orienter de manière volontariste des secteurs

¹ CARON François et BOUVIER Jean, « Indices majeurs », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, op. cit., p. 1011 sqq. RONCAYOLO Marcel, « L'Europe et l'Occident », *Le Monde et son histoire*, Vol.4, Éditions Robert Laffont, Paris, première édition 1985, 1991, 1053 p., p. 760-761.

² WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France...*, op. cit., p. 535.

³ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 172.

⁴ *Ibidem*, p. 175.

⁵ WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France...*, op. cit., p. 511 sqq.

⁶ CARON François et BOUVIER Jean, « Les agents : l'État », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, op. cit., p. 1118-1119.

industriels comme sous le premier plan. Il faut plutôt définir des productions indicatives par branches¹.

La libéralisation des échanges se développe alors, mais la stabilisation monétaire Rueff-Pinay accorde aux produits industriels français une « sorte de sursis » qui s'étale jusqu'en 1963 d'après Michel Margairaz². Philippe Mioche dit la même chose pour la sidérurgie française, mais il limite cet avantage provisoire aux années 1959-1961³. Malgré cela, la sidérurgie européenne est portée sur une période plus longue par des dynamiques de compétitivité qui ont remplacé celles des barrières de protection⁴. Tout paraît donc devoir contribuer à l'activité et à la croissance nationale et européenne. Ajoutons encore le fait que la sidérurgie française a bénéficié d'importants investissements en 1956-1957 puis en 1959-1960, par la mise en place d'ensembles intégrés en amont (cokéfaction, préparation du minerai) et en aval (laminoirs)⁵.

Le dynamisme de l'industrie française, en particulier de la sidérurgie est donc manifeste pendant ces années. Il s'appuie sur une libéralisation progressive de l'économie et un développement couplé à une réorientation du commerce international de la France. Philippe Mioche, Éric Bussière, Emmanuel Chadeau et Michel Freyssenet sont cependant d'accord pour dire que des « signaux endogènes »⁶ annoncent la crise de 1962 pendant ces années de croissance. Le premier insiste sur le ralentissement de la productivité réelle, les second et troisième sur la dégradation de la situation financière des groupes, le quatrième sur l'impossibilité d'associer sidérurgie et industrie de transformation ; tous parlent de l'endettement⁷.

Toutefois, si le contexte politique et économique de ces années d'expansion est connu grâce à de nombreux travaux effectués à des échelles diverses ou sur différents secteurs économiques, que sait-on des travailleurs des entreprises ? Certes Michel Freyssenet évoque la paix sociale dans la sidérurgie, les semaines de 55 heures, les

¹ MARGAIRAZ Michel, « Planification et politiques industrielles des années 1940 aux années 1960 ... », op. cit., p. 7.

² Ibidem, p. 6.

³ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 260.

⁴ MIOCHE Philippe, *Les cinquante années de l'Europe du charbon et de l'acier...*, op. cit., p. 49.

⁵ BARJOT Dominique, « Les industries d'équipement et de la construction », dans LÉVY-LEBOYER Maurice (dir.), *Histoire de la France industrielle*, op. cit., p. 419.

⁶ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 190.

⁷ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 210. BUSSIÈRE Éric et CHADEAU Emmanuel, « Sidérurgie et métallurgie lourde : aléas et structures », dans LÉVY-LEBOYER Maurice (dir.), *Histoire de la France industrielle*, op. cit., p. 336. FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 44 et p. 50.

accidents, la stabilité de l'emploi et l'amélioration des niveaux de vie¹. La situation est-elle alors comparable en Lorraine et dans une usine du Centre-midi ? Et surtout, comment les travailleurs ont-ils vécu cette période de crise dans la croissance ?

I) Une phase d'expansion sans précédent dans un contexte de crise

Dans l'usine des HFC, le haut-fourneau mis à feu en 1956 permet une forte augmentation des productions. Or comme toutes les activités de l'usine dépendent directement ou indirectement de ses fabrications, c'est l'ensemble des ateliers qui est concerné par cette phase d'expansion.

La croissance s'effectue dans le contexte de deux ensembles de transformations politiques qui concernent les HFC. La marche vers l'indépendance de l'Algérie pose le problème de ses activités minières sur ce territoire. Or les mines de Bou Amrane lui apportent le minerai indispensable pour la fabrication de fontes de moulage, en raison de la qualité de ses minerais riches en phosphore. En plus des problèmes d'approvisionnements, la question du rapatriement de ses actifs et des travailleurs est également posée. Enfin, de nombreux travailleurs algériens des HFC viennent de Kabylie : la marche vers l'indépendance peut alors avoir des effets sur ces migrants. Or ces sujets sont généralement traités à plus petite échelle – au sens géographique – ce qui ne rend observable que le redéploiement de secteurs industriels ou économiques entiers, tandis que des approches souvent politiques ou économiques évacuent généralement la question des pratiques sociales des entreprises². Ensuite, l'autre grand enjeu est en rapport avec la construction européenne et ses conséquences. Certains aspects sont purement économiques – comme le paiement de taxes à Bruxelles –, mais d'autres concernent la poursuite de la politique de concentration des usines dans la région du Centre-midi³ : les restructurations sont toujours à l'ordre du jour, alors que la

¹ Ibidem, p. 35-38.

² Voir par exemple Daniel Lefeuve qui parlant des patrons face à la décolonisation en évoque les aspects politiques et économiques, mais pas les pratiques sociales, dans LEFEUVRE Daniel, « Les décolonisations », dans DAUMAS Jean Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle, FRIDENSON Patrick et JOLY Hervé (dir.), Dictionnaire historique..., op. cit., p. 1331-1335.

³ Cette politique est parfaitement perçue par les dirigeants des HFC : cf. ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG du 15 mars 1952.

concurrence européenne pousse les entreprises à grossir. Or l'Europe est attentive aux fusions et concentrations, même si elle n'a apparemment pas été dirigiste¹.

C'est dans ce contexte, alors que les enjeux auxquels doit faire face l'entreprise ne cessent de croître, que se produit un changement de direction. Des hommes nouveaux vont amener à un changement d'époque.

1) Une forte augmentation des productions grâce aux investissements

En 1952, les Hauts-Fourneaux de Chasse et ceux de Givors fournissent encore 20 % des fontes hématites françaises². C'est un peu plus de 10 % pour Chasse cette année-là, mais plus que 5 % en 1954 alors que l'usine traverse une grave crise. Les 10 % de la production nationale ne sont retrouvés qu'après 1956 et la mise à feu du haut-fourneau n° 3³. Les productions précédents 1956 contrastent donc avec la croissance rapide et le rétablissement des années suivantes.

Dès 1957, on parle d'un record mensuel à atteindre de 12 500 tonnes de fonte⁴. Ensuite les records s'enchainent pour dépasser les 15 000 et mêmes les 16 000 tonnes mensuelles en 1961 et 1962. La production des hauts-fourneaux passe de plus de 88 000 tonnes pour l'exercice 1956-1957 aux 193 000 de l'exercice record 1961-1962⁵. Afin de mesurer l'importance de l'effort de production, il faut rappeler qu'elle était de seulement 59 000 tonnes pour l'exercice 1946-1947 et de 77 000 à l'exercice suivant, c'est-à-dire pendant les années d'expansion de l'après-guerre. Au mois de mars 1961, l'usine a battu son record absolu avec 17 600 tonnes produites : en un mois, c'est plus de la moitié de tout l'exercice 1945-1946, ou pratiquement la moitié de ceux de 1953-1954 et 1954-1955.

De telles productions ont été possibles grâce à la marche du nouveau haut-fourneau n° 3 couplé au n° 2 partiellement modernisé, dès la fin de l'année 1957⁶. Puis, à partir du 14 décembre 1960, on est même passé à une marche simultanée à trois hauts-

¹ MIOCHE Philippe, *Les cinquante années de l'Europe du charbon et de l'acier...*, op. cit., p. 38-39.

² ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 15 mars 1952.

³ ADI, 56J23, rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1958.

⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 décembre 1957.

⁵ Cf. annexe 3.

⁶ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 décembre 1957.

fourneaux : c'est unique dans toute l'histoire de l'usine¹. Cette marche a duré jusqu'au 13 avril 1962² car la décision a été prise de limiter rapidement la production en raison de l'effondrement du prix des fontes. Les installations sont donc bien exploitées au maximum de leur capacité, comme le pense Michel Freyssenet : « les sociétés cherchent à faire fonctionner leurs usines au maximum, en multipliant les heures supplémentaires et en poussant les installations souvent au-delà de leur limite de sécurité³ ». Les deux autres points évoqués – la surexploitation de la main d'œuvre et des matériels – peuvent également être vérifiés. Les ouvriers sont à la semaine de cinquante-six heures au moment du lancement du haut-fourneau moderne, puis ils sont à quarante-huit heures jusqu'au début de la crise en 1963⁴. Les incidents techniques provoquent un ralentissement des productions, voire des arrêts de hauts-fourneaux⁵ alors que les périodes de réparation entre chaque marche sont anormalement courtes par rapport aux pratiques des années précédentes 1956.

Pendant la période, on cherche à augmenter toutes les productions de l'usine. La fonderie – dont les productions marginales ne sont jusque-là pas indiquées dans les documents de l'entreprise – passe de 2 540 tonnes pour l'exercice 1957-1958 à 12 000 pour l'exercice 1962-1963⁶. Un record de production mensuel est même battu en mars 1963 avec 1 245 tonnes⁷ : c'est presque la moitié de la production de tout l'exercice 1957-1958. Cette année-là, des discussions sont en cours avec la société Neyrpic afin d'accroître encore le marché de cette usine⁸. Il s'agit de produire de gros cylindres de fonte pour l'industrie du papier. De nouveaux équipements doivent donc être réalisés pour la fonderie.

La cimenterie est l'autre activité secondaire de l'usine. Ses productions ne figurent cependant pas dans les documents de l'entreprise avec précision. Pour la première fois en 1962 on sait qu'elles atteignent au moins 40 000 tonnes en laitier sec⁹. La production de laitier humide a presque disparu. Celle de ciment est inconnue. Mesurées un an plus tôt, on apprend que ces différentes productions ajoutées à celles de

¹ Décision de marche prise lors du conseil d'administration du 29 juin 1959 : ADI, 56J13. Date du début de la marche : ADI, 5J13, conseil d'administration du 10 mars 1961.

² ADI, 56J15, conseil d'administration 10 avril 1962 ; 56J27, PV du CA du 29 novembre 1962.

³ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 37.

⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 9 avril 1959.

⁵ ADI : 56J13, conseils d'administration des 25 juin 1960, 23 novembre 1961 et 10 avril 1962.

⁶ Cf. annexe 3.

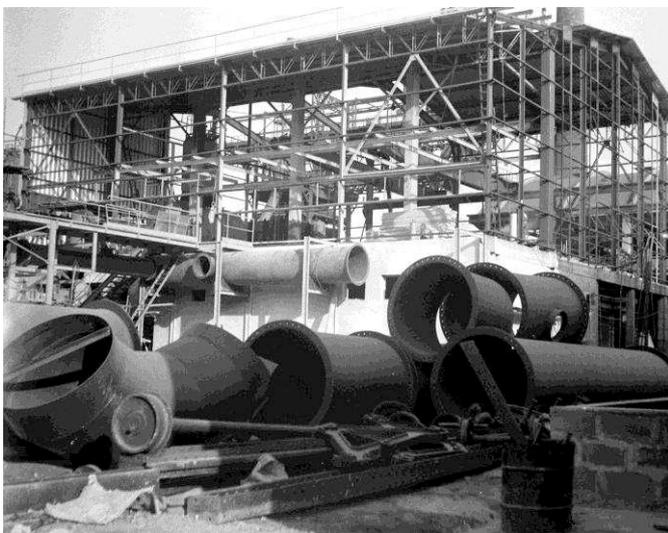
⁷ ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 mai 1963.

⁸ ADI, 56J13, conseil d'administration du 22 janvier 1963.

⁹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 11 septembre 1962.

la briqueterie ne représentent que 2,3 % du chiffre d'affaire des usines¹. Les productions sont donc considérables en volumes, mais marginales en valeur, d'où le moindre intérêt qui leur est porté. Pourtant, le ciment de l'usine a contribué à construire de nombreux ouvrages dans la région – confection des voûtes du tunnel de la Croix Rousse à Lyon ou de la couverture du Gier à Saint Chamond² –, un sujet de fierté pour l'entreprise.

La cimenterie comme les différentes usines connaissent des projets de modernisation de leur outillage. Il s'agit d'augmenter les productions massivement afin de permettre au site de Chasse de résister à la concurrence internationale : on espère abaisser ainsi les coûts de production unitaires en les répartissant sur la fabrication de davantage de produits³. Les dirigeants souhaitent tout d'abord investir pour cribler le coke et agglomérer les minerais ; dans ce dernier cas, on pourrait même en revendre une partie, la production des briquettes agglomérées dépassant les besoins de l'usine. Mais on privilégie finalement d'autres investissements, car on ne peut pas non plus tout financer : un programme de travaux neufs est voté en avril 1960⁴. Pendant la période, l'installation d'une nouvelle centrale est l'investissement le plus important. Elle comprend deux éléments : une chaudière fournie par la société Babcock qui peut fonctionner au gaz des hauts-fourneaux comme au fuel et une nouvelle turbosoufflante commandée à la société Rateau afin d'améliorer le vent des hauts-fourneaux. Cette dernière débite de 60 000 à 70 000 m³/heure et elle entraîne une turbine à vapeur développant une puissance de 2 400 kilowatts⁵.



Document 10 : Nouvelle centrale en cours de montage

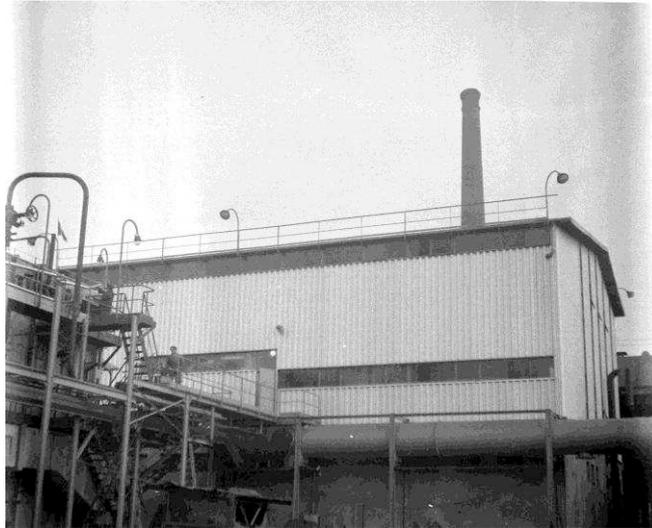
¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 27 septembre 1961.

² Notice générale sur l'usine, mai 1964, source Éric Combaluzier et Michel Paret.

³ ADI, conseil d'administration du 9 avril 1959 et 56J23, rapport du CA à l'AG ordinaire du 10 décembre 1960.

⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 1^{er} avril 1960.

⁵ ADI, ibidem.



Document 11 : Nouvelle centrale achevée



Document 12 : Nouvelle centrale, intérieur¹

Mais toute la période 1956-1962 est concernée par les chantiers de modernisation des installations de l'usine. En 1957, on installe un nouveau portique à minerai et l'année suivante, il s'agit d'une nouvelle étuve pour la fonderie². En 1959, ce sont des cowpers pour le haut-fourneau moderne³. En 1960, la cimenterie est équipée d'un nouveau séchoir à laitier Polysius : ce nouveau procédé récemment développé en Allemagne permet de faire des économies de consommation de gaz⁴. Il est capable de traiter la totalité du laitier produit par les hauts-fourneaux afin d'en faire du laitier sec

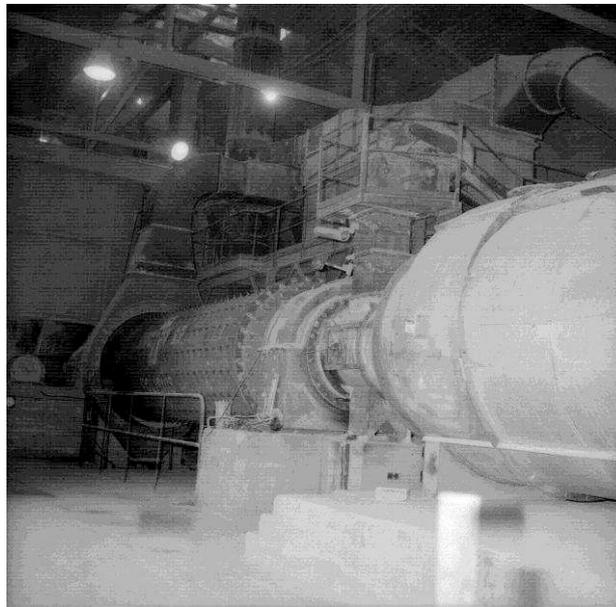
¹ Source pour les documents 10, 11, 12 : Michel Paret.

² ADI, 56J59, déclarations de constructions nouvelles.

³ ADI, 56J15, conseil d'administration du 9 novembre 1960.

⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 1^{er} avril 1960.

plus facilement commercialisable que le laitier humide¹. En 1961, l'année d'achèvement de la nouvelle centrale, une installation d'injection de fuel dans le haut-fourneau n° 3 et une autre de charbon pulvérisé pour le haut-fourneau n° 2 sont également posées². Tous ces équipements modernes sont satisfaisants³ d'après les dirigeants de l'entreprise et seul le retard des chantiers est à noter.



Document 13 : Nouveau séchoir Polysius de la cimenterie⁴

Le devis de l'ensemble des travaux de la période 1960-1962 se monte à 4 785 000 NF, mais la facture finale atteint les 5 500 000 NF⁵. Le projet est financé par des ventes de biens immobiliers et par un emprunt de 3 000 000 de NF⁶. Toutefois, malgré des investissements considérables et constants – mais aussi en partie à cause d'eux car il faut les amortir –, l'usine devient de moins en moins rentable⁷. L'exercice 1957-1958 est le premier sans bénéfice depuis la Seconde Guerre mondiale. Les années

¹ Ibidem. Georges de Benoist indique que la production de laitier représente la moitié de la production de fonte : soit pour une marche à 12 000 tonnes, 6 000 tonnes. Or seule la moitié est écoulee en laitier humide quand la totalité peut l'être en laitier sec.

² AN, 2012 026 819, compte rendu d'André Legendre du comité de direction du 6 décembre 1961.

³ ADI, 56J13, pour le séchoir Polysius les objectifs d'économie sont atteints : conseil d'administration du 23 novembre 1961. Pour la centrale qui « dépasse les prévisions les plus optimistes », conseil d'administration du 10 avril 1962. Elle a fait progresser de 20% la productivité du haut-fourneau n° 3, source : ADI, 56J27, PV de l'AG ordinaire du 29 novembre 1962.

⁴ Source : Michel Paret.

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 25 juin 1960 ; puis ADI, 56J23, rapport du CA à l'AG ordinaire du 10 décembre 1960.

⁶ ADI, 56J13, conseil d'administration du 30 juillet 1960.

⁷ Cf. annexe 4.

suivantes sont chaotiques. Les deux exercices pendant lesquels la production des hauts-fourneaux a été la plus élevée se concluent l'un sans bénéfice et l'autre avec un déficit. Pourtant le chiffre d'affaire a été multiplié par près de trois entre l'exercice 1955-1956 et l'exercice 1961-1962¹.

Enfin, on ne doit pas simplement prêter attention aux investissements immobiliers pour mesurer l'effort de modernisation de l'outillage, on doit aussi prendre en compte le matériel mobilier. Ce dernier laisse cependant moins de traces dans les archives, mais il est présent dans la comptabilité, pourvu que les documents conservés soient suffisamment détaillés². Or il est manifeste qu'un plan d'investissement en matériel de transport et de bureau est en cours : il a débuté 1955³. Par exemple pour l'année 1957, il représente 27 557 826 de francs pour l'achat d'une Peugeot 403, un camion Berliet 9 tonnes, un chouleur et un locotracteur ; ainsi que 892 938 francs pour l'achat de deux machines à calculer. Sur la période 1957-1960 les dépenses se montent à 5 798 979 francs de matériel de bureau (de machines à écrire, machine à calculer, machine comptable) et 58 738 380 francs de matériel de transport (camion, chouleur, locotracteur, etc.). Si on les compare avec les investissements immobiliers en outillage nouveau, cela représente tout de même 10,7 % du plan d'équipement de 1960-1962. Or le matériel de bureau et de transport s'ajoute aux dépenses consacrées à l'outillage immobilier (nouvelle centrale, appareils d'injection de fuel et de charbon, etc.). De plus on ne connaît ni la valeur des investissements en matériel de transport et de bureau postérieurs à 1960, ni celle des matériels achetés pour les autres ateliers. Or il est impossible que sur près de dix ans aucun investissement n'ait été fait à la fonderie, à l'usinage, ou à l'atelier d'entretien. Par conséquent des investissements minoritaires – mais non négligeables – sont également consacrés à ces achats de matériel mobiliers.

On peut conclure en observant que les dirigeants des HFC n'ont pas installé d'atelier d'agglomération de charbon et de coke indispensables à la rentabilité des hauts-fourneaux. Ce retard est d'ailleurs repérable dans le reste des usines sidérurgiques françaises d'après Michel Freyssenet⁴. Les dirigeants en ont conscience de la nécessité de cet équipement, mais ils jugent cet investissement évalué à 18 000 000 de NF pour

¹ Ibidem.

² C'est ce que permet une révision comptable intervenue en 1958 : ADI, 56J23, rapport des commissaires aux comptes de l'exercice 1958-1959.

³ ADI, 56J15, conseil d'administration du 9 novembre 1960. Les dépenses sont en francs afin de rendre plus facile la comparaison des années de la période.

⁴ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 40.

l'instant hors de leur portée¹. Ils ne sont pas restés passifs, mais ont investi dans de nombreux autres équipements et matériels². Michel Freyssenet écrit encore que les installations sidérurgiques neuves françaises sont de faible capacité³. Or avec un haut-fourneau n° 3 de 4,25 mètres de diamètre de creuset, on double la capacité de production par appareil, car les hauts-fourneaux plus anciens ne font que 2,5 mètres de diamètres⁴, mais les projets contemporains de hauts-fourneaux lorrains sont eux de 8 mètres de diamètre⁵. Toutefois, la situation de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est aussi singulière : il n'aurait pas été raisonnable pour elle de construire plus grand et donc plus cher, non seulement parce que ses moyens financiers ne le lui permettent pas, mais aussi parce que le marché est insuffisant. En effet, alors que Michel Freyssenet accuse les sidérurgistes français de chercher à exporter afin de profiter de la dévaluation et de contraindre les industries de transformations françaises à importer⁶, ce n'est pas ce que l'on constate dans les archives de la compagnie chassère : dès avril 1959 et malgré la dévaluation, les dirigeants parlent d'un quasi « dumping » allemand qui pèse sur le prix des fontes selon eux⁷. Ils parlent ensuite de la concurrence des fontes d'Europe de l'Est en Italie, puis des fontes « russes » qui déstabilisent le marché de la CECA⁸. Début 1962, lorsqu'éclate la crise, cela fait donc longtemps qu'ils critiquent la montée de la concurrence qui écrase les prix de vente, autant en France qu'à l'étranger où ils ne vont que pour tenter de compenser la baisse de leurs ventes sur le marché français⁹.

Les dirigeants de la Compagnie sont bien conscients de la crise qu'ils traversent dans cette phase d'expansion. Ils essaient donc d'accroître leur chiffre d'affaire pour compenser l'érosion de leurs marges. Pour cela ils augmentent les productions en espérant des économies d'échelle et font confiance à la technique afin d'abaisser les coûts. En même temps, ils sont entraînés dans le piège de l'endettement car il faut

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 10 avril 1962.

² Contrairement à Michel Freyssenet qui dénonce les rapiécages et leurs coûts dans FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 50. Philippe Mioche souligne au contraire les efforts d'investissement, dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 107.

³ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 42.

⁴ « Notice générale sur l'usine », mai 1964, source Éric Combaluzier et Michel Paret.

⁵ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 49.

⁶ Ibidem, p. 44.

⁷ ADI, 56J13, conseil d'administration du 9 avril 1959.

⁸ Ibidem, conseils d'administration des 29 juin 1959 et 26 mai 1961.

⁹ Ibidem, conseil d'administration du 10 avril 1962.

toujours faire des investissements supplémentaires¹ : une pratique contraire à l'attitude prudente de Pierre Cholat jusque-là.

2) La poursuite du recentrage de l'entreprise sur l'usine de Chasse

L'accroissement de la concurrence à l'échelle européenne provoque l'inquiétude des dirigeants de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse. Ils parlent également de désorganisation des marchés et souhaiteraient que de l'ordre y soit mis². Mais au-delà de ces remarques qui portent sur des débats concernant la libéralisation de l'économie, c'est toute la sidérurgie française et européenne qui est en voie de réorganisation. À l'échelle régionale, aussi les politiques antérieures de réorganisation sont poursuivies, tant au niveau de la fusion Marine-Firminy que de la volonté de faire se rapprocher les hauts-fourneaux de Chasse et de Givors. Enfin, dans un contexte qui lui est de plus en plus défavorable, l'entreprise replie ses activités au sein de l'usine de Chasse.

a) Une usine en décalage avec les réorganisations de la sidérurgie française et européenne.

La situation de la sidérurgie française et de la sidérurgie européenne qui doivent faire face à un accroissement de la concurrence au début des années 1960 est bien connue des spécialistes. Ainsi, en 1959 les aciers Thomas et Martin représentent 90 % de la production d'acier brut et que la fourniture de minerais est toujours majoritairement française, mais alors que la sidérurgie s'engage dans un vaste programme d'investissement dans le cadre du IVe plan, un fort déséquilibre apparaît sur

¹ ADI, 56J13, cela est clairement dit dans le conseil d'administration du 15 janvier 1960.

² ADI, 56J23, rapport du CA à l'AG ordinaire du 8 juin 1959 et 56J13, conseil d'administration du 22 janvier 1963.

le marché mondial entre une demande en stagnation et une production en hausse¹. Ce faible dynamisme de marché se maintient jusqu'en 1966, la CECA étant ouverte à la concurrence internationale tandis que le marché américain demeure fermé. Les marges des entreprises sont laminées réduisant ainsi leurs capacités d'investissement et les poussant à l'endettement ; jusqu'à ce qu'en 1966 la construction de nouveaux équipements ne puisse plus être différée : il s'agit notamment de développer les aciéries à oxygène pur et localiser les usines sur le littoral afin de bénéficier de la baisse des coûts de transport maritime.

Les dirigeants des HFC ont une conscience précise de l'ensemble de ces enjeux nouveaux. Ainsi en 1960, André Legendre tient informé le conseil d'administration du fait que la Sollac est en train de mettre au point le procédé Kaldo devant lui permettre de produire de l'acier comparable à celui obtenu par le procédé Martin². Or les fontes des HFC servent aux fours des aciéries Martin et l'entreprise chassère est l'un des fournisseurs de la Sollac : ces deux raisons devraient faire craindre aux dirigeants de Chasse la perte de marchés importants. De la même manière, dès juillet 1956 la menace du développement de la sidérurgie littorale est évoquée³.

Deux logiques s'affrontent alors au sein du conseil d'administration pour faire face à ces évolutions : la première privilégie le recours à des investissements dans du matériel moderne, la seconde la concentration des sociétés⁴. Au début de la période d'expansion, Louis de Curières de Castelnau envisage la construction de deux hauts-fourneaux modernes, l'un de petite taille afin d'éviter des marches trop onéreuses, l'autre de dimension comparable au haut-fourneau n° 3. La réponse d'André Legendre est que les programmes français de consommation de fonte ne prévoient pas de hausse des consommations de fontes hématites – du type de celles fabriquées par les HFC –, par conséquent toute augmentation de production devrait être prise sur une autre usine : cela justifie donc d'adopter une stratégie de concentration des entreprises. André Legendre n'a pas été entendu. Il s'est cependant rallié au plan de modernisation des outillages de l'usine. Mais Louis de Curières de Castelnau n'a pas vu non plus son plan

¹ CARON François, « L'industrie : secteurs et branches », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, op. cit., p. 1260 sqq.. WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France...*, op. cit., p. 559. BARJOT Dominique, « Les industries d'équipement et de la construction », dans LÉVY-LEBOYER Maurice (dir.), *Histoire de la France industrielle*, op. cit., p. 419-420.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 1^{er} avril 1960.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 28 juillet 1956.

⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 décembre 1957.

se réaliser en raison du manque de moyens de financement : les coûts salariaux ne sont pas évoqués pour justifier cela, mais plutôt une hausse plus rapide des matières premières que des prix de vente¹, voire une baisse des prix de vente². D'une manière plus générale, Antoine de Tarlé constate que les amortissements depuis 1953 sont faits par des « rentrées d'argent » – la perception d'indemnités ou la vente d'actifs – et non par le résultat d'exploitation³. La CECA comme certaines institutions françaises ont joué un rôle plus ou moins direct en cela.

La politique menée par la CECA a été assez systématiquement défavorable à l'usine de Chasse. Tout d'abord, la baisse des protections douanières a ouvert le marché européen⁴. Mais elle a aussi porté sur deux autres domaines : les tarifs des transports et le prix des ferrailles de hauts-fourneaux⁵. La Haute Autorité a en effet réclamé et obtenu une augmentation des tarifs de transport SNCF qui renchérit les coûts de production de l'usine de Chasse obligée d'acheminer et consommer de forts volumes de matières premières, et qui renchérit aussi les coûts de vente de ses fabrications⁶. Or cela avantage nécessairement les industries installées sur le littoral. Ensuite, la ferraille est indispensable aux lits de fusion des hauts-fourneaux car comme la pyrite, elle assure leur perméabilité⁷. Sans elle, il y a une augmentation des risques d'accrochage. Or le mécanisme de péréquation des ferrailles importées a fonctionné d'avril 1954 à février 1959 : il avait officiellement comme objectif « d'éviter le relèvement des tarifs à l'intérieur du marché commun, compte-tenu des prix plus élevés de la ferraille dans les pays extérieurs de ce marché »⁸. Mais outre le fait que les hauts-fourneaux produisant des fontes hématites ne peuvent se passer de l'usage de ces ferrailles, le système de péréquation a pour conséquence de renchérir leurs fontes d'affinage et donc l'acier des fours Martin, alors que l'usage direct des ferrailles dans les fours électrique rend ces

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 25 juin 1960. Philippe Mioche indique lui aussi que pendant longtemps les matières premières ont davantage compté que les salaires dans le calcul des prix : dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 191.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 10 avril 1962.

³ ADI, 56J15, conseil d'administration du 26 mai 1961.

⁴ Ils baissent de 15 à 4 % avec les pays de la CECA d'après Pierre Cholat dans 56J27, PV de l'AG ordinaire du 8 juin 1959.

⁵ Cela fait partie des principales politiques de la CECA pendant la période, dans MIOCHE Philippe, *Les cinquante années de l'Europe du charbon et de l'acier...*, op. cit., p. 35-36 et p. 41-42.

⁶ ADI, 56J23, rapport du CA à l'AG ordinaire du 8 juin 1959.

⁷ ADI, 56J12, conseil d'administration du 14 février 1957.

⁸ AN, 2012 026 605, lettre du 16 avril 1963 de Michel Hubert, responsable du service contentieux de Marine.

aciers plus compétitifs¹. Cela revient aussi à dire qu'un ancien procédé industriel financerait partiellement le développement du nouveau qui vient à le concurrencer² : on comprend donc la colère de Pierre Cholat. Les dirigeants des HFC ont fait appel à la Haute-Autorité ; mais Léon Daum leur répond personnellement que leur demande a été rejetée, sans indiquer le motif du rejet³. Néanmoins le refus de payer ces cotisations a entraîné une lourde amende de 45 millions de francs⁴, aussitôt contestée. Mais tous les recours ayant été épuisés, et n'ayant déboursé qu'une partie des amendes alors que les intérêts ont couru pendant des années, il reste à payer 3 190 000 de NF en 1963⁵. La Haute Autorité a donc beau jeu de dire – en parlant des HFC – qu'elle ne souhaite pas « être à l'origine de difficultés financières considérables pour une entreprise »⁶ ; car même si ses politiques ne les visaient pas expressément, elles ont non seulement contribué dans les faits à les affaiblir, mais elles ont également compliqué fortement et pendant des années son plan de financement, sans que jamais on ne tienne compte des remarques régulières des dirigeants chassères à ce sujet.

La période 1956-1962 est aussi celle de procès menés en France : les rapports avec certaines institutions étatiques ou avec les institutions professionnelles n'ont guère été moins défavorables qu'avec la CECA. Les dirigeants des HFC, Pierre Cholat le premier, en portent une part de responsabilité, mais l'autre en revient nécessairement aux parties adverses. Un procès interminable porte sur les indemnisations reçues après la nationalisation de leur filiale de Cordéac produisant de l'hydroélectricité⁷. Il s'achève par la nécessité de payer une amende de 530 000 NF⁸. Cela grève un peu plus les comptes de l'entreprise, après l'avoir mobilisée pendant des années et freiné ses investissements. De plus, les relations avec la CSSF sont inégales dans le temps et par exemple, un autre procès est en partie perdu face à la CSSF dont les intérêts ont été défendus par Alexis Aron : poursuivie pour non paiement de certaines taxes, il en a

¹ AN, 2012 026 819, projet de PV de l'AG du 10 avril 1962.

² Les progrès des aciers électriques face aux aciers Martin sont évoqués dans le rapport du CA à l'AG ordinaire du 8 juin 1959, ADI, 56J23.

³ En outre cette lettre est accompagnée d'une notification du président de la Haute autorité, René Mayer : ADI, 56J12, conseil d'administration du 28 juillet 1956.

⁴ ADI, 56J12, conseil d'administration 14 février 1957.

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 27 février 1963.

⁶ Ibidem, conseil d'administration du 26 mai 1961.

⁷ ADI, 56J12, conseil d'administration du 30 mai 1956 ; 56J13, conseil d'administration du 10 mars 1961 ; 56J22, rapport du CA à l'AG ordinaire du 11 février 1957 ; 56J23, rapport des commissaires des comptes lors de l'exercice 1958-1959 et rapport du CA à l'AG ordinaire du 23 novembre 1961.

⁸ ADI, 56J15, PV du conseil d'administration du 10 avril 1962.

vraisemblablement coûté à l'entreprise 11 millions de francs¹. Mais en ce qui concerne les politiques de l'État français lui-même, c'est son soutien aux réorganisations régionales qui inquiète le plus les dirigeants des HFC.

b) Une marginalisation dans la réorganisation régionale

Deux réorganisations régionales majeures concernent la période 1956-1962 : il s'agit de la fusion Marine-Firminy et du rapprochement avec la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Givors. Elles s'effectuent dans le prolongement de celles qui datent de la période précédente marquée par la naissance de CAFL².

Comme président des Aciéries de Saint-Étienne, Pierre Cholat était l'un des principaux acteurs de la sidérurgie de la Loire, mais depuis la fusion avec les Aciéries de la Marine puis la création de la CAFL, il n'est devenu qu'un des administrateurs de ces deux entreprises. Il assiste donc à leurs conseils en ayant perdu la capacité de décision que lui offrait la fonction de président directeur général au profit d'Henri Malcor pour la CAFL et de Lucien Lefol pour Compagnie des Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne. Toutefois, lorsqu'en 1960 les Aciéries de Firminy fusionnent avec cette dernière entreprise, le nouveau président est Henri Malcor, tandis qu'après les apports de l'usine des Dunes et de Saint Chély d'Apcher, Marcel Macaux est le nouveau président de CAFL³. Pierre Cholat conserve ses fonctions, mais il les occupe dans deux entreprises qui ont encore grandi en taille. Dans la nouvelle CAFL, il demeure vice-président. Il occupe la même fonction dans la Compagnie des Aciéries de la Marine, de Firminy et de Saint-Étienne aux côtés de Pierre Grellet de la Deyte et de Louis de Curières de Castelnaud comme administrateurs, tous deux ayant le même poste lorsque Pierre Cholat dirigeait les Aciéries stéphanoises.

Dans cette immense entreprise en train de naître, ils ont donc vu leurs intérêts respectés, mais aussi leur pouvoir dilué. D'ailleurs les négociations se sont déroulées sans eux⁴. Elles se sont passées directement avec les autorités européennes : Henri

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 décembre 1957 ; AN, 2012 026 819, compte rendu du conseil d'administration du 12 juillet 1957 par André Legendre.

² Cf. 3) La modernisation et le contexte économique et politique.

³ AN, 2012 026 605, AG extraordinaire de Marine-Saint-Étienne du 12 mars 1960 et du 23 avril 1960, AG extraordinaire de la Société anonyme des Aciéries et Forges de Firminy du 30 mars 1960.

⁴ Ibidem, correspondance 1957-1960.

Malcor traite avec Paul Spaak qui l'assure de son soutien, la Haute-autorité relayant ensuite la demande auprès du gouvernement français¹. En revanche, les termes du protocole du 21 juillet 1952 sont toujours respectés : les Aciéries de Saint-Étienne qui font désormais partie de la CAFL garantissent toujours une quantité plancher de 10 000 tonnes d'achat de fonte d'affinage aux HFC pour leurs fours Martin².

Le rapprochement avec la Compagnie des Hauts-fourneaux et Fonderies de Givors fait partie des projets de réorganisation régionale qui datent de l'après guerre, tous comme ceux qui ont amené à la formation de la CAFL. Ils sont poursuivis jusqu'aux années 1960. Interrompues en 1955 à l'initiative de Givors, les discussions n'ont cependant pas cessé. Elles sont menées par quatre ensembles d'acteurs : les dirigeants des Hauts-Fourneaux de Chasse autour de Pierre Cholat, ceux de Givors autour d'Édouard Prénat – son directeur général –, ceux de Marine présents aux deux conseils d'administration – supervisés par Henri Malcor – et enfin ceux de l'État. Les représentants de Marine servent de médiateurs et poussent au rapprochement. Depuis 1954, la direction de la sidérurgie a préconisé la fusion entre les deux entreprises³. Aussi lorsqu'un désaccord est patent, il est fréquent que l'on menace de s'adresser à elle, pas simplement comme juge de paix, mais aussi et surtout en raison de son pouvoir de sanction afin de faire pression sur l'interlocuteur⁴. Ces négociations ont été menées en trois temps.

Tout d'abord, elles se font principalement entre Édouard Prénat et Louis de Currières de Castelnau jusqu'à l'été 1958. Mais comme ce dernier s'aperçoit que Givors en difficulté financière tente de faire porter ses dettes par la nouvelle société à créer, il demande des engagements écrits⁵. Édouard Prénat refuse de signer le protocole d'accord qui est finalisé, il le modifie brutalement, ce qui équivaut à suspendre les négociations le temps de redémarrer sur de nouvelles bases⁶.

Les dirigeants de Marine sont échaudés, d'autant qu'Édouard Prénat a fait trainer la vente de biens appartenant à leur filiale des Aciéries du Rhône, obligeant

¹ AN, 2012 026 603, lettre du 29 février d'Henri Malcor faisant un compte-rendu de sa visite à Paul Spaak du 27 février 1960.

² ADI, 56J58, plusieurs lettres, dont la lettre de Georges Albert de Benoist du 29 avril 1963.

³ ADI, 56J15, rapport de Pierre Cholat du 27 juin 1960.

⁴ Ibidem. Mais on le retrouve aussi par exemple dans une lettre de Louis de Currières de Castelnau adressée à Édouard Prénat le 18 juillet 1958, AN, 2012 026 824, etc.

⁵ AN, 2012 026 824, correspondance Legendre, Castelnau, Prénat de l'été 1958.

⁶ AN, 2012 026 824, lettre de Louis de Currières de Castelnau adressé à André Legendre en date du 22 septembre 1958.

Marine à recapitaliser Prénat¹. Les dirigeants de Marine se rapprochent alors de ceux des HFC et laissent Prénat à son propre sort en « chargeant Chasse de la liquidation de Givors »². Castelnau veut obtenir la fermeture des hauts-fourneaux de Givors et ne conserver dans la nouvelle société à créer que la fonderie³. Cela correspond au projet de Marine : les HFC prendraient une partie du capital de Givors, liquideraient l'entreprise avec sa cokerie, fusionneraient sur « la base qui conviendrait à Chasse », et on demanderait une lettre de la CECA pour le reclassement du personnel. Le 2 mars 1959, un projet de convention est rédigé en ce sens, il est soutenu par Lefol et Legendre⁴. Le 12 avril 1959, les HFC achètent pour 8 066 665 francs (soit 80 666,65 NF) 9 680 actions sur un capital givordin divisé en 44 000 actions⁵. Mais en juin, les difficultés financières de Givors entraînent l'abandon du projet par les HFC⁶. En octobre 1959 Lucien Lefol signale à Édouard Prénat des irrégularités comptables graves : l'entreprise est en difficulté, en novembre un administrateur judiciaire est nommé⁷.

Débutent alors le dernier chapitre de l'histoire des hauts-fourneaux de Givors. Les dirigeants des HFC annoncent qu'ils sont prêts à reprendre, dans la mesure de leurs moyens, une partie du personnel de l'entreprise⁸. Ils tentent aussi de récupérer auprès des Aciéries de Saint-Étienne la part de marché des fontes givordines⁹. Ils obtiennent de Marine qu'elle garantisse leur prêt pour financer leur plan de modernisation – ils peuvent plaider l'augmentation de leur part du marché régional en raison de l'élimination de leur rival – et qu'elle les soutienne auprès du ministère de l'industrie¹⁰. L'élimination d'un concurrent historique semble marquer la victoire des dirigeants des HFC. Toutefois, ils vont devoir rapidement déchanter car un groupe suisse va prendre le

¹ AN, 2012 026 824, lettre d'Henri Malcor du 10 décembre 1957, lettre de Louis de Curières de Castelnau du 22 septembre 1958.

² Ibidem, lettre d'André Legendre à Henri Malcor du 7 octobre 1958.

³ Ibidem, rapport du comité de direction du 24 septembre 1958 ; lettre manuscrite à André Legendre du 8 octobre 1958.

⁴ Source : ibidem, lettres de Lefol du 2 mars 1959 et de Legendre du 3 mars 1959.

⁵ ADI, 56J15, lettre d'Antoine de Tarlé aux administrateurs des HFC en date du 15 juin 1961 et 56J23, rapport des commissaires des comptes de l'exercice 1958-1959. Marine a servi d'intermédiaire dans cette opération : lettre d'André Legendre à Henri Malcor du 7 mars 1959, AN, 2012 026 824. La banque de l'Union européenne industrielle et financière en était propriétaire : son directeur général, Jean Terray est aussi administrateur du groupe Schneider, et un de ses directeurs – Georges Duchemin – est administrateur de Givors.

⁶ ADI, 56J13, conseil d'administration du 8 juin 1959.

⁷ AN, 2012 026 824, lettre de Lucien Lefol du 1^{er} octobre 1959. Félix Rollet, administrateur judiciaire est nommé le 19 novembre 1959 : ADR, 34J7, rapport du CA à l'AG du 27 juin 1960.

⁸ AN, 2012 026 824, lettre de Louis de Curières de Castelnau du 14 mars 1959 ; réponse favorable du 4 août 1959 d'André Legendre.

⁹ ADI, 56J58, lettres de Pierre Cholat des 30 avril 1960, 14 mai 1960, 8 juin 1960.

¹⁰ AN, 2012 026 824, lettre d'André Legendre du 4 août 1959 après sa rencontre avec Jacques Ferry.

contrôle de la Compagnie des Hauts-Fourneaux et Fonderie de Givors et imposer un concordat : il s'agit du groupe Jacques Diserens¹. Ce dernier propose un concordat en échange duquel il demande la cession gratuite du capital de la Compagnie des hauts-fourneaux et fonderie de Givors : en cela il maintient le seul espoir pour ces sociétés de récupérer une partie de leurs capitaux investis. En faisant monter les enchères, il récupère la plus grande partie du capital de Givors en novembre 1962, sans réellement bourse délier².

c) Le recentrage des activités sur l'usine de Chasse-sur-Rhône

De plus en plus en décalage avec les évolutions de la sidérurgie française et européenne, marginalisée dans les projets de réorganisation régionale, les dirigeants de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse doivent également recentrer les activités sur la seule usine de l'Isère. En effet, ils doivent céder progressivement ou accepter la disparition de leurs filiales. Ils doivent aussi accepter de vendre toujours plus d'actifs.

À l'issue de la Seconde Guerre mondiale, la Compagnie a déjà dû se séparer de sa filiale Bonne et Drac en raison de la création d'EDF et de la nationalisation des entreprises productrices d'électricité. Elle possède néanmoins encore plusieurs filiales ou participations. Mais dès 1956, en raison des difficultés croissantes de la Société des Chaux et ciments de Chazay-Bons, les administrateurs des HFC décident de vendre la totalité des actions de cette entreprise en leur possession au profit du Comptoir du bâtiment³.

Pendant la période d'expansion des années 1956-1962, les mines de la Têt connaissent la même surexploitation que dans l'usine de Chasse génératrice d'accidents⁴, même si les approvisionnements des HFC peuvent être complétés – en période de forte expansion des productions – par des fournitures d'autres mines

¹ Source pour l'offre du concordat et les débats qui s'ensuivent : ADI, 56J15, PV du conseil d'administration du 21 juin 1961 et AN, 2012 026 819, projet de PV du conseil d'administration du 21 juin 1961.

² AN, 2012 026 854, lettre de Michel Hubert du 16 novembre 1962 et de Jacques Diserens du 14 janvier 1963.

³ ADI, 56J12, conseils d'administration du 9 février et du 4 septembre 1956.

⁴ Explosion dans la cheminée de la grille greenawalt : ADI, 56J13, conseil d'administration du 25 septembre 1958. Arrêt d'un four, source : AN, 2012 026 819, conseil d'administration du 24 janvier 1959. Voir à ce sujet la citation évoquée plus haut de : FREYSSINET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 37.

pyrénéennes ou de l'étranger¹. Puis, les coûts de production de la Têt devenant trop importants, les menaces de fermetures provoquent des grèves perlées pendant cinq mois en 1960². La crise des fontes d'affinage entraîne l'arrêt des mines en février 1963³. Or elles embauchent encore 185 salariés en décembre 1962⁴.

Avec la fermeture des mines de la Têt, l'abandon de celles de Bou Amrane – propriété de la Compagnie depuis 1918 – est l'autre évènement important de la période⁵. Elle a été transformée en société civile en 1952 et Raoul Fort est son directeur⁶. Dans la nuit du 30 au 31 janvier 1956, un attentat rompt le câble aérien de 18 kilomètres qui permet de transporter le minerai de Bou Amrane au port de Bougie⁷. La mine elle-même est attaquée peu après ; Pierre Cholat essaie de remettre en route l'exploitation, contre l'avis des autres administrateurs qui souhaitent diminuer le plus rapidement possible les frais⁸. En février 1957, il réfléchit encore à remplacer le câble par une route, en juillet Cholat propose une augmentation de capital, mais Legendre proteste⁹. Il cherche aussi des soutiens extérieurs afin de créer une nouvelle société, mais toujours contre les avis de Castelnau et Legendre ; ce dernier parlant de « projets illusoires ». Finalement la décision de repli devient définitive et l'exploitation de la mine est abandonnée en décembre 1957¹⁰. La décision de se replier de Bougie date d'avril 1959, mais il reste à vendre le matériel des mines et les stocks de minerais qui sont encore présents sur le port¹¹. D'après la comptabilité des mines les frais sont alors compensés par les aides du

¹ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG du 5 mai 1960.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 janvier 1960.

³ ADI, 56J34, rapport du CA à l'AG du 12 décembre 1963.

⁴ AN, 2012 026 819, réunion d'administrateurs le 6 décembre 1962, rapport d'André Legendre.

⁵ Jean-François Klein indique que lorsque le siège social est transféré en métropole, le « patron colonial » est transformé en patron « métropolitain » ou « impérial » : KLEIN Jean-François, « Patronat impérial et colonies », dans DAUMAS Jean Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle, FRIDENSON Patrick et JOLY Hervé (dir.), Dictionnaire historique., op. cit., p. 978-984, p. 981. On pourrait ajouter que l'on ne voit pas forcément non plus l'ampleur des investissements métropolitains, alors que l'entreprise métropolitaine est diversifiée et surtout connue pour ses activités en France : la présence des HFC en Algérie remontant en 1918 pour Bou Amrane, et même au XIXe siècle pour El M'Kimen, alors que Charles Cholat était administrateur délégué.

⁶ ADI, 56J12, conseils d'administration des 13 mars 1952 et 30 octobre 1956.

⁷ ADI, 56J12, conseil d'administration du 9 février 1956.

⁸ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG du 14 février 1957 sur l'attaque de la mine ; ADI, 56J12, conseil d'administration du 30 mai 1956 sur les débats entre administrateurs.

⁹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 14 février 1957 ; AN, 2012 026 819, conseil d'administration du 12 juillet 1957.

¹⁰ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 décembre 1957.

¹¹ Ibidem, conseil d'administration du 9 avril 1959.

gouvernement général en 1956, la vente des stocks puis du matériel¹. Néanmoins, même si on accordait du crédit à Pierre Cholat lorsqu'il affirme – sans le démontrer – que l'exploitation des mines algériennes a « juste couvert les frais » depuis 1927², ses hésitations ont engagé des dépenses importantes. On peut cependant en partie le comprendre puisque désormais l'approvisionnement en minerai des HFC va devoir être compensé par d'autres sources qui ne sont plus contrôlées par l'entreprise.

Le minerai de Bou Amrane a en effet jusque-là permis aux HFC de produire leurs fontes de moulage. Pierre Cholat s'adresse alors à la Société du Zaccar – une entreprise coloniale³ qui a également une participation dans les mines de Timzerit et dont les dirigeants contrôlent celles de Fillols dans les Pyrénées – avec laquelle il fait affaire pour des quantités croissantes⁴. Mais à partir de 1959, cette société rachète des actions des HFC ; puis détenant près de 20 % du capital, deux de ses administrateurs font leur entrée au conseil d'administration en mai 1960⁵. La fermeture de la mine de Bou Amrane a donc eu aussi comme conséquence indirecte une modification de la composition des dirigeants de la Compagnie.

Enfin, la modification de son personnel a été marginale, mais bien réelle. Dès mai 1956, à la suite des attentats, les dirigeants de Chasse évoquent la nécessité de rapatrier personnels européens et indigènes de la mine⁶. Par la suite, le sort du personnel européen est principalement évoqué. En décembre 1957, tous les personnels européens et algériens sont licenciés, mais on propose « aux bons ouvriers indigènes » d'être embauchés aux mines de la Têt et aux Européens d'être rapatrié en métropole, dans les Pyrénées ou à Chasse⁷. En février 1957, il ne reste plus que sept Européens

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 9 avril 1959 ; 56J23, rapports des commissaires aux comptes pour les exercices 1956-1957, 1957-1958 et 1958-1959. Les HFC sont propriétaires d'un terrain de plus de 32 hectares ayant servi à l'installation du terminal d'Hassi Messaoud.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 9 avril 1959. Il reste pour 104 931 776 de francs d'immobilisations pour l'exercice 1956-1957, puis 55 884 186 pour l'exercice suivant, soit une réalisation dont le détail n'est pas connu de 49 047 590 francs : 56J24, rapport des commissaires aux comptes de l'exercice 1957-1958. Mais en février 1957, André Legendre nous dit que la mine a perdu 98 millions en trois ans : AN, 2012 026 819, conseil d'administration du 14 février 1957.

³ Sur les mines du Zaccar, <http://entreprises-coloniales.fr/index.html>, [dernière consultation le 16 août 2016].

⁴ ADI, 56J58, correspondance 1956-1958 Cholat-Vassillière. Ce dernier est le Président du Zaccar.

⁵ AN, 2012 026 819, « Participation du Zaccar dans Chasse », compte-rendu d'André Legendre du 5 avril 1960 ; ADI, 56J23, rapport du CA à l'AG du 5 mai 1960 sur l'entrée au conseil des administrateurs du Zaccar.

⁶ ADI, 56J12, conseil d'administration du 30 mai 1956.

⁷ Ibidem, conseil d'administration du 12 décembre 1957.

dans les mines, l'entreprise s'engageant – « s'ils finissaient par se lasser » – à les reprendre en métropole¹.

La dégradation du contexte économique et politique pour ses filiales a donc obligé les dirigeants de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse à recentrer leurs activités sur la seule usine de Chasse. Pour les mêmes raisons, ils doivent également vendre un nombre croissant d'actifs, ce qui révèle tout autant son affaiblissement croissant. Ils le font de quatre manières : en vendant des terrains et des actifs financiers, en s'endettant et en cherchant à augmenter son capital. Les terrains sont vendus dans les communes proches de l'usine chassère, comme dans d'autres lieux : la principale vente est celle des terrains industriels de Pont de Claix – de 410 millions de francs – qui participe largement au financement du plan de modernisation de l'usine². Les actions de différentes entreprises sont vendues par petits lots, de manière prudente jusqu'en 1961. Ainsi, afin de limiter leurs emprunts bancaires, ils vendent la totalité des actions Marine en leur possession : une page de l'histoire de l'entreprise est tournée³. Cela n'empêche cependant pas un emprunt de 300 millions de francs auprès des banques la même année. En revanche, les projets d'augmentation du capital social sont abandonnés en 1960, après une transformation déterminante de la composition du conseil d'administration⁴.

3) Le renouvellement des dirigeants

Le conseil d'administration de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est profondément transformé entre 1956 et 1962 : la présidence de Pierre Cholat est contestée et il ne peut assurer sa succession, car on la lui impose.

Le conseil n'est composé que de six membres début 1957 : Pierre Cholat, son frère Joseph, André Diederichs – un industriel spécialisé dans la construction de machines textiles –, Georges Marrel un industriel client de longue date, Louis de

¹ L'expression condescendante est d'André Legendre. Elle est révélatrice du rapport distancié qu'il a avec ce sujet, quand Pierre Cholat a une approche beaucoup plus passionnelle : AN, 2012 026 819, conseil d'administration du 14 février 1957.

² ADI, 56J13, conseils d'administration des 25 septembre 1959 et 15 janvier 1960.

³ ADI, 56J13, conseils d'administration des 10 décembre 1960 et 10 mars 1961.

⁴ Il est passé de 16 à 32 millions de francs en juillet 1955 : ADI, 56J1, statuts successifs. L'autorisation d'augmentation de capital à 64 millions en date de 1954 – AG extraordinaire du 6 janvier, ADI, 56J22 – est évoquée pour l'exercice 1956-1957, ADI, 56J23, rapport des commissaires des comptes à l'AG ordinaire. Puis elle est évoquée une dernière fois à l'AG extraordinaire du 30 juillet 1960, source : ibidem.

Curières de Castelnau – un ancien administrateur des Aciéries de Saint-Étienne du temps où Cholat les présidait et Paul Berthier. Cet ancien directeur général des Aciéries de la Marine du temps de Théodore Laurent décède le 3 décembre 1956, en pleine chambre de commerce de Saint-Étienne¹. André Legendre lui succède : il est nommé lors du conseil d'administration suivant, le 14 février².

Pierre Cholat le présente alors comme un « actuel directeur général adjoint de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne ». Il est ingénieur et appartient au corps des mines, tout comme Henri Malcor³. De douze ans le cadet de ce dernier ; il a quarante-et-un ans d'écart avec Pierre Cholat. Les deux hommes ne sont pas de la même génération, ni du même monde. Plus jeune – il est dans sa trente-neuvième année lors de son entrée aux HFC –, il est avant tout un technicien, sûr de lui et de son savoir. Si on s'en tient aux grandes figures du corps des mines, il est plus proche du « patron administrateur » de Fayol que de celui aux « qualités sociales et morales » de Cheysson⁴. Ses remarques sur la présidence de Pierre Cholat sont à la fois bien souvent fondées et pertinentes, mais aussi condescendantes et tranchantes⁵. Plus attaché à la gestion de l'entreprise et à son système productif qu'aux hommes qui la composent ; il contraste avec un Pierre Cholat, certes autoritaire, mais aussi « paternaliste ». Toutefois, dès 1958, il arrive à trouver sa place parmi les autres administrateurs. Il a su se rapprocher en particulier de Castelnau avec qui il entretient une correspondance amicale⁶ : le spectateur caustique de 1957 devient ensuite un acteur qui connaît ses limites, celles fixées par le président Cholat.

Ce sont cependant les années 1959-1960 qui voient les changements les plus importants dans le conseil d'administration des HFC. Deux événements en sont à l'origine : le décès de Louis de Curières de Castelnau et la montée au capital du Zaccar.

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 23 janvier 1957.

² Ibidem, conseil d'administration du 14 février 1957. Il devient administrateur à l'AG du 28 juin 1958, source ADI, 56J23 et 56J27.

³ Biographie d'André Legendre, <http://www.annales.org/archives/x/legendre.html> ; MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p.470. En outre André Legendre succède à Henri Malcor comme président directeur général de Marine-Firminy de 1972 à 1975.

⁴ THÉPOT André, « Les ingénieurs du corps des mines, le patronat et la seconde industrialisation », dans LÉVY-LEBOYER Maurice (dir.), *Le patronat de la seconde industrialisation, Le Mouvement social cahier n° 4*, Les éditions ouvrières, Paris, 1979, 320 p.

⁵ AN, 2012 026 819, compte rendu des conseils d'administration des HFC par André Legendre. Par exemple dans celui du 12 juillet 1957, il intervient auprès de Pierre Cholat pour contester toute augmentation de capital en demandant qu'avant cela on ait « assaini la situation » et que l'on sache « un peu ou l'on va ». Ensuite, il « tente de faire comprendre » à Pierre Cholat que son engagement en Algérie est illusoire, mais cela est peine perdue, etc.

⁶ AN, 2012 026 824.

Avec le décès de Castelnau le 27 février 1960¹, Pierre Cholat perd un soutien indéfectible et éprouvé depuis de longues années, au pire moment ; c'est-à-dire lorsque le Zaccar monte au capital des HFC. Pierre Cholat a alors adopté une double stratégie : proposer une augmentation de capital et faire appel à des renforts. Il pense trouver ces derniers auprès d'Antoine de Tarlé et de Pierre Doulcet². Né en 1900, ancien élève de Polytechnique – comme l'administrateur qu'il remplace suite à son décès –, Antoine de Tarlé³ a été lieutenant-colonel dans l'artillerie de 1921 à 1941. Il a ensuite été sous-directeur de l'école polytechnique, puis il est devenu secrétaire général de la Chambre syndicale patronale de la métallurgie de la Loire de 1946 à 1961. En outre, Pierre Cholat a déjà travaillé avec son père à la Chambre de commerce de la Loire. Quant à Pierre Doulcet, il est le gendre de Pierre Cholat⁴. Né en 1901, fils d'ambassadeur, il a été avant guerre secrétaire au service français de la Société des nations. Il est chef de la division des relations extérieures à la Société des Forges et Ateliers du Creusot au moment de sa nomination au poste d'administrateur des HFC. Enfin, Georges-Albert de Benoist – qui est directeur général des HFC – est nommé au comité de direction de l'entreprise avec voix délibérative⁵.

Néanmoins, les dirigeants du Zaccar prennent Pierre Cholat de vitesse, et au moment où l'assemblée générale entérine ces nominations, ils réclament et obtiennent également deux postes pour eux⁶. Le premier est attribué à Léonce Bellat, il est administrateur de la Société des Mines du Zaccar et de la Société des Mines de fer de Fillols. Le second est à Charles Vassillière, il est PDG des deux sociétés dans lesquelles Léonce Bellat est administrateur, mais il est aussi administrateur de la société Nobel-Bozel⁷. Charles Vassillière met les formes en prenant contact avec les différents administrateurs des HFC et Pierre Cholat⁸. Léonce Bellat laisse penser à Legendre

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 1^{er} avril 1960. 56J23, rapport du CA à l'AG ordinaire du 5 mai 1960.

² Ils sont nommés lors du conseil d'administration du 8 juin 1959.

³ Sources biographiques : ADI, 56J13, conseil d'administration du 29 juin 1959. 56J65, questionnaire GIS de 1961. Sources internet complémentaires : <http://gw.geneanet.org/pierfit?lang=en&p=antoine&n=de+tarle>, [dernière consultation le 1^{er} mai 2017] et http://data.bnf.fr/13085869/antoine_de_tarle/, [dernière consultation le 23 novembre 2015] et Journal Officiel de la République française, 24 septembre 1941, p. 4 108.

⁴ ADI, 56J3, inscriptions au registre du commerce et 56J65, questionnaire GIS de 1961. Le Gaulois, dimanche 10 mars 1929, p. 2, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k541550h/f2>; [dernière consultation le 31 décembre 2016].

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 25 juin 1960.

⁶ ADI, 56J27, PV de l'AG ordinaire du 5 mai 1960.

⁷ ADI, 56J65, questionnaire GIS de 1961.

⁸ AN, 2012 026 820, lettre de Pierre Cholat à André Legendre du 2 mai 1960.

qu'ils ne veulent pas « casser la tirelire », car le Zaccar – qui n'a aucune compétence sidérurgique – est en revanche intéressé comme fournisseur des HFC, ainsi que par les projets de rationalisation et peut-être de fusion des mines pyrénéennes¹. Léonce Bellat déclare que les bruits indiquant que le Zaccar veut éliminer le conseil et la direction actuels sont faux et colportés par des agents de change lyonnais².

Mais que cela ait été prémédité comme peut le laisser entendre cette rumeur, ou que ce soit simplement le fruit des circonstances ; le fait est que Pierre Cholat est poussé à démissionner de ses fonctions de président. Alors qu'il est tombé malade, Charles Vassilière remet en cause les pouvoirs récemment réattribués au président : il dit qu'ils sont illégaux³. Au conseil du 10 décembre, Pierre Cholat mis sous pression remet alors sa démission⁴. Toutefois si la maladie est bien réelle⁵, il a su cependant en jouer en restant au lit et en bloquant ainsi le fonctionnement du conseil depuis le mois de septembre, ce qui lui permet de peser sur le choix de son successeur et de négocier sa sortie. Il obtient satisfaction au moins sur les conditions qui lui sont offertes : Georges Albert de Benoist est nommé directeur général, lui-même devient vice-président et demeure au comité de direction, tandis qu'une allocation bénévole conséquente lui est versée⁶. Contre toute évidence étant données les pressions répétées de Vassilière, il est dit qu'il « abandonne de son plein gré des pouvoirs qu'il détenait depuis si longtemps ». On met donc également les formes pour son départ en notant aussi « l'élévation de ses sentiments », tandis que ses soucis de santé permettent de donner le change⁷. Le conseil retrouve par la suite un équilibre autour d'Antoine de Tarlé qui en est devenu son président, tandis que Pierre Cholat revient guéri le 26 juin 1961⁸.

Les dirigeants de l'usine ont eux aussi changé pendant la période. Les motifs sont plus « traditionnels » – si on peut dire – que ceux qui ont amené au changement de

¹ AN, 2012 026 819, appel téléphonique d'André Legendre du 5 avril 1960.

² Ibidem.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 9 novembre. AN, 2012 026 819, conseil d'administration du 22 septembre 1960.

⁴ ADI, 56J13.

⁵ Au comité de direction du 9 novembre 1960, il est indiqué que « Pierre Cholat, sous la pression de son médecin a demandé à être remplacé comme président, quand on lui aura trouvé un successeur... qui lui convienne ». Vassilière demande que l'on acte au procès verbal les réserves qu'il continue à formuler sur l'étendue des pouvoirs de Cholat : AN, 2012 026 819.

⁶ ADI, 56J13, conseil d'administration du 10 mars 1961. 56J61 : il reçoit en 1962 pour 1270,72 NF en net de jetons de présence – ce qui est comparable aux autres administrateurs –, auxquels il ajoute 29 365,86 NF en net d'allocation renouvelable. Cette allocation est renouvelée jusqu'à son décès en 1965.

⁷ ADI, 56J13, conseil d'administration du 10 décembre 1960.

⁸ ADI, 56J13.

président directeur général : il s'agit du décès de Jean Boureille le 26 décembre 1959¹. Il occupait la fonction de secrétaire général : son remplacement occasionne une réorganisation des différents postes de direction des HFC et de leurs filiales². Pierre Pautet qui dirigeait auparavant les mines de la Têt devient alors secrétaire général et succède à Jean Boureille. Il est remplacé à la direction de la Têt par Raoul Fort qui vient des mines de Bou Amrane. Jusque-là directeur, Georges de Benoist est nommé directeur général. Il laisse alors les fonctions d'ingénieur en chef – qu'il exerçait en plus de celles de directeur – à Charles Réveil, ce dernier étant auparavant ingénieur des hauts-fourneaux. Avec un ingénieur principal né en 1924, un secrétaire général né en 1917 et un directeur né en 1914 ; le rajeunissement des principaux cadres dirigeants se produit en quelques mois, pendant la phase d'accélération de la croissance des productions de l'usine. Sa direction n'en est pas pour autant perturbée, puisqu'il n'y a pas de renouvellement, mais simplement une série de promotions pour des cadres déjà en fonction.

Pendant cette phase d'expansion sans précédent les HFC perdent donc leurs filiales et recentrent par nécessité leurs activités sur la seule usine de Chasse. La réorganisation de la sidérurgie régionale est poursuivie dans la continuité de l'après-guerre comme l'avait déjà repéré Philippe Mioche³. La place des HFC devient de plus en plus marginale. Les nouveaux dirigeants de l'entreprise doivent faire face à ces défis. Ils misent sur la technique et l'accroissement de leurs productions pour réussir, ce qui va entraîner des mutations dans la composition du personnel.

II) Un personnel renouvelé

Les besoins en personnels nouveaux s'accroissent à partir de 1956 avec la mise à feu du haut-fourneau moderne. Ensuite, l'expansion des productions jusqu'en 1962 rend indispensable la poursuite des recrutements. Mais durant cette dernière année, on mesure déjà un reflux des recrutements, précurseur d'un retournement beaucoup plus important.

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 janvier 1960. AMC, fichier mécanographique.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 janvier 1960.

³ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p.719-720.

En France sur la même période, c'est pour satisfaire les besoins en main d'œuvre dus à la forte croissance des Trente Glorieuses que l'on fait appel massivement aux immigrés¹. Lors de cette seconde phase, les services migratoires sont même débordés, en raison des lourdeurs d'une administration qui ne peut suivre les rythmes de l'expansion économique². Or les HFC qui ont toujours eu recours à de la main d'œuvre étrangère poursuivent eux aussi leurs efforts de recrutement.

De plus, afin de satisfaire les besoins d'un marché du travail en tension, femmes, jeunes et travailleurs ruraux viennent compléter les recrutements de personnels étrangers pendant cette période. Ceci est valable à la fois pour l'ensemble de la population active, comme pour les ouvriers³. Or pour les HFC, les ouvrières étrangères voient leurs effectifs décliner dans l'immédiat après-guerre. En revanche ceux des Françaises ont progressé légèrement jusqu'en 1956 ; la majorité d'entre elles étant des employées. Au niveau des migrants interrégionaux, le bassin chassère a été jusque-là peu attractif : le recrutement est essentiellement local. On pourrait alors s'attendre à ce qu'une recherche accrue de main d'œuvre vienne modifier les logiques précédentes.

Enfin, pour Xavier Vigna, les recensements font apparaître des évolutions à l'intérieur de la classe ouvrière: on peut observer « un glissement vers le haut » entre 1954 et 1975, même si le groupe des OS est celui qui progresse le plus⁴. Gérard Noiriel avait déjà noté les mêmes évolutions, mais il insiste davantage sur l'augmentation du nombre des OS⁵. À son échelle, l'usine des HFC connaît elle aussi des évolutions dans

¹ MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Le travail en France*, op. cit., p. 63. BOURCIER DE CARBON Philippe, « La présence étrangère depuis la guerre », dans DUPÂQUIER Jacques (dir.), *Histoire de la population française*, op. cit. p.457-477. LEQUIN Yves (dir.), *La mosaïque France*, , op.cit., p. 429 ; NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française*, op. cit., p. 200 ; BAIROCH Paul, *Victoires et déboires*, op. cit., p. 367 sqq.

² VIET Vincent, *Histoire des Français venus d'ailleurs de 1850 à nos jours*, collection Tempus, Perrin, Paris, 2013, 375 p., p. 202-203.

³ Pour la population active : sur la montée de l'emploi des femmes, BAIROCH Paul, *Victoires et déboires*, op. cit., p. 451 ; MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Le travail en France*, op. cit., p. 56 et WILLARD Claude, « les couches populaires urbaines 1950-1978 », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, op. cit., p. 1536-1538. Sur l'exode rural, BAIROCH Paul, *Victoires et déboires*, op. cit., p. 379 sqq. ; MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Le travail en France*, op. cit., p. 117 sqq. ; GERVAIS Michel, JOLLIVET Marcel, TAVERNIER Yves, « Le progrès et ses difficultés (de 1949 à nos jours), dans DUBY Georges et WALLON Armand (dir.), *Histoire de la France rurale*, tome 4, Éditions du seuil, première édition 1977, 1992, Paris, 760 p., p. 153 sqq. Pour les ouvriers : MARGAIRAZ Michel, « Les transformations structurelles des années soixante », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, op. cit., p. 310-314. NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française*, op. cit., p. 210 sqq. VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, op. cit., p. 194.

⁴ VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, op. cit., p. 201-202.

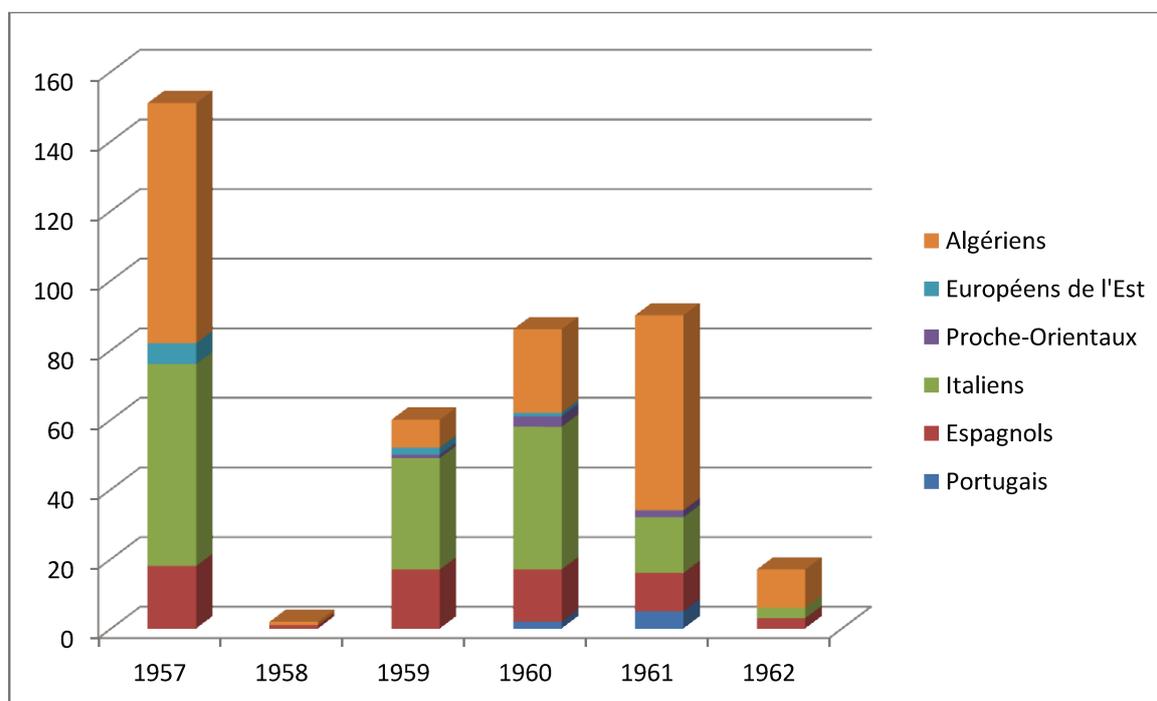
⁵ NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française*, op. cit., p. 211.

la structure de son personnel dans un contexte d'expansion et de poursuite de la modernisation.

1) L'évolution des critères et des sources de recrutement

Le rythme des recrutements de personnels suit ceux de la production comme lors de la période précédente¹.

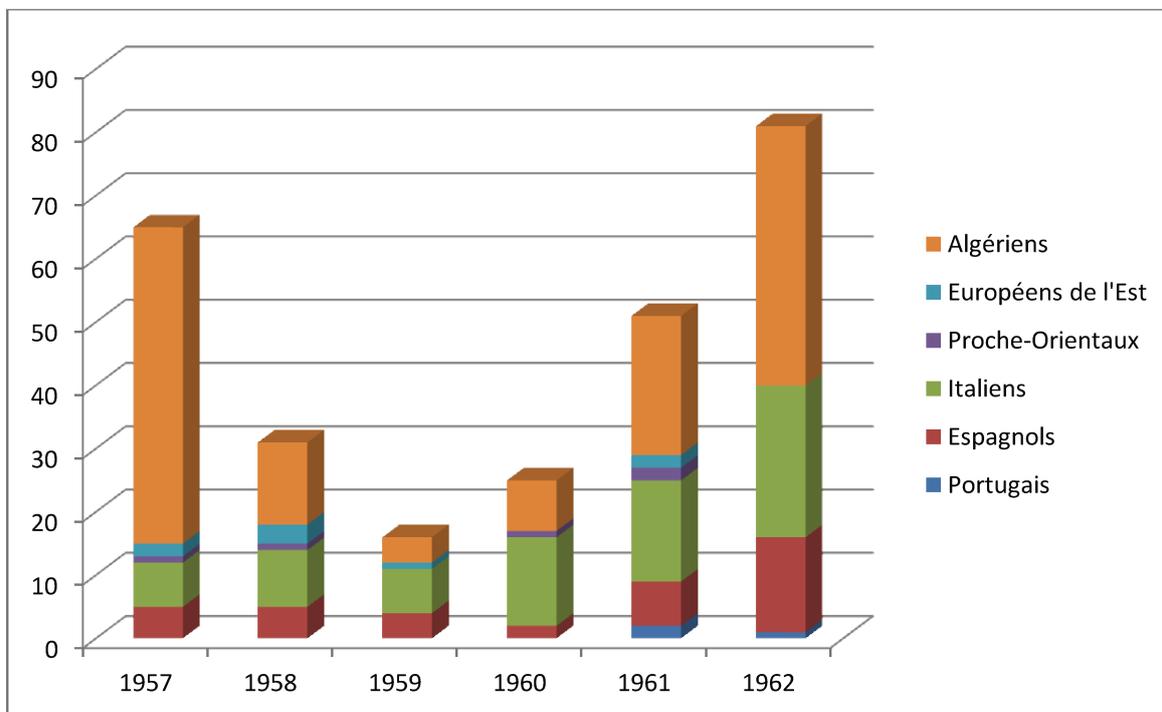
Graphique 6 : Entrées des personnels de nationalité étrangère des HFC pendant les « sept glorieuses »²



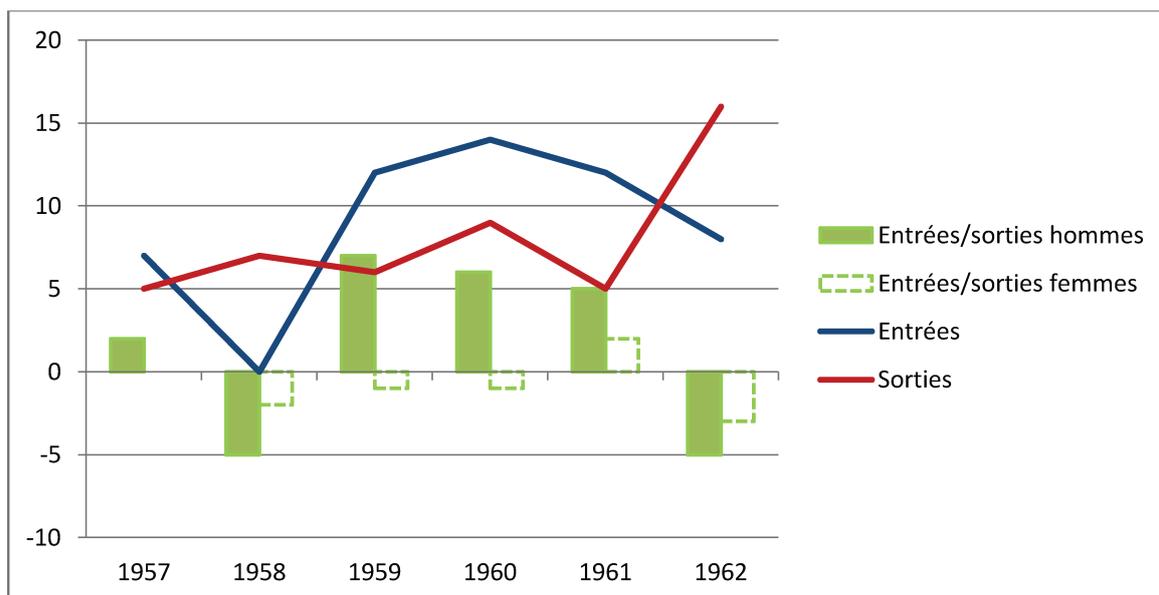
¹ Cf. annexe 1.

² Pour les graphiques 6 et 7 : AMC, cahiers du personnel étranger n° 15, n° 16. Les Proche-Orientaux sont des Grecs, Libanais, Arméniens et Turc. Les Européens de l'est sont des Lettons, Polonais, Allemands, Hongrois et Russes.

Graphique 7 : Sorties des personnels de nationalité étrangère des HFC pendant les « sept glorieuses »



Graphique 8 : Recrutement des personnels de nationalité française des HFC pendant les « sept glorieuses » (d'après sondage)¹



¹ AMC, cahier du personnel français n°10. La méthode utilisée est la même que pour le tableau 1, c'est-à-dire par sondage en utilisant la lettre B : cela ne permet pas la comparaison avec les travailleurs étrangers dénombrés en totalité, mais celle avec les travailleurs français pendant et après la guerre.

En 1957, l'entreprise a augmenté ses effectifs dans la continuité de l'effort productif qui a suivi la mise à feu du haut-fourneau moderne. Elle passe de 707 salariés au 31 décembre 1956 à 760 au 1er septembre 1957¹. En 1958, la production de l'usine diminue fortement, à l'image du reste de l'économie française². Mais en septembre 1958, ils sont encore 800 individus car la diminution de cette année commence à peine à être ressentie alors que les recrutements sur la fin de l'année 1957 se sont poursuivis. En effet, les recrutements s'effondrent pendant l'année – tant pour les travailleurs français qu'étrangers –, mais les sorties s'effectuent principalement au second semestre : elles sont relativement mesurées, c'est-à-dire deux fois moindres que l'année précédente. Elles résultent donc non pas d'un plan de départs, mais de l'achèvement de contrats que l'on ne renouvèle pas et de départs en retraite pour les Français. Les années suivantes, l'effectif de l'usine qui a encore diminué au premier semestre 1959, puis stagné au second reprend sa croissance : il est de 761 individus au 31 décembre 1959, puis 766 en septembre 1960, 868 en septembre 1961, et plus que 812 en septembre 1962. Toutefois, si on tient compte de tous les personnels – et pas seulement de ceux qui sont à déclarer pour l'impôt des patentes –, on a en réalité en moyenne pondérée 901 individus en septembre 1961 et de 967 en mars 1962³.

Un dernier maximum des effectifs est atteint cette année-là. Le précédent datait de 1952. Les administrateurs des HFC se félicitent alors qu'avec quatre-vingt-treize salariés de moins ils ont doublé leur production⁴. Les efforts de productivité en dix ans sont donc bien vérifiables dans ces chiffres⁵. Toutefois, si le résultat de l'exercice de la première année est supérieur à soixante-quinze millions de francs, l'année 1962 s'achève sans bénéfice⁶.

Ensuite, il est possible de faire plusieurs constats d'ordre général qui concernent le sexe et la nationalité des travailleurs embauchés. Tout d'abord, les recrutements de femmes étrangères ont complètement disparu des statistiques. Celles qui sont en poste

¹ ADI, 56J59, patentes. Leurs données sont utilisées pour les années de 1957 à 1962.

² CARON François et BOUVIER Jean, « Indices majeurs », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, op. cit., p. 1026. En revanche, à l'échelle de la branche, Philippe Mioche ne la voit pas : dans MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 173. Cela laisse entendre que la production des fontes hématites a été plus touchée que les autres productions sidérurgiques.

³ Source pour le premier chiffre : ADI, 56J13, conseil d'administration du 27 septembre 1961 ; pour le second chiffre : AN, 2012 028 819, réunion des administrateurs du 9 mars 1962.

⁴ AN, 2012 028 819, réunion des administrateurs du 9 mars 1962. Le mot « production » désigne essentiellement celle de fonte qui est la plus importante de l'usine en volume et valeur.

⁵ Voir également pour les productions de l'usine l'annexe 3.

⁶ Cf. annexe 4.

restent dans l'usine pendant ces six années. Les recrutements de femmes françaises sont négatifs pendant plusieurs années, seule l'année 1961 fait exception : elles sont donc à leur tour victime des politiques de recrutement des HFC, comme les femmes étrangères l'ont précédemment été. Les contextes sont cependant différents : retour des hommes après la guerre pour les premières, modernisation des outils de travail et hausse de la productivité pour les secondes¹.

On peut observer la poursuite d'un recrutement inégal de travailleurs français et étrangers, mais aussi des variations dans celui-ci. L'échantillon s'établit à une différence positive de treize individus à la fin de l'année 1961 pour les travailleurs français. Or cette année-là, l'usine atteint en valeur absolue le plus grand nombre de salariés de cette catégorie depuis 1945. Elle n'a cependant toujours pas retrouvé en valeur absolue l'effectif de 1940 : il y avait eu une diminution de soixante-cinq individus entre 1940 et 1944 ; et si on ajoute tous les recrutements depuis janvier 1945, l'effectif est en augmentation de seulement de quarante-neuf unités. Le recrutement de travailleurs étrangers a donc joué un rôle décisif. Il s'élève à 413 individus pendant les « sept Glorieuses ». En 1962, la différence des entrées et sorties de travailleurs étrangers est positive de 135 individus ; elle l'a été de 199 en 1961. Il est par conséquent incontestable qu'ils ont fourni une fois de plus la plus grande partie des recrutements nécessaires à cette seconde phase d'expansion de l'usine depuis 1945.

Toutefois, leur apport a été d'une moindre ampleur que durant la première partie des Trente Glorieuses ; ce qui est chronologiquement contraire à ce que l'on observe au niveau de l'immigration en général, à l'échelle nationale comme régionale. En effet, les entrées de travailleurs étrangers s'élèvent à 1066 individus sur la période 1945-1956, les entrées ne sont que de 413 individus de 1957 à 1962. Ces chiffres sont révélateurs d'une moindre progression des embauches de cette catégorie de travailleurs, en raison des effets de la politique de modernisation qui a limité le recours à des personnels non qualifiés dont ils fournissent les habituels contingents. Ensuite, si on observe les rythmes annuels de recrutement, on constate que les entrées de travailleurs étrangers sont majoritairement concentrées sur l'année 1957 (cela représente 38,25 % des entrées sur la période 1957-1962 pour cette catégorie de personnel, alors qu'en moyenne chaque année représente théoriquement 16,7 %). Par la suite, l'augmentation des effectifs s'explique moins par la reprise des entrées – qui ne retrouve pas son niveau de

¹ Cf. 2) La restructuration du personnel

1957 en valeur absolue –, que par l'évolution de la différence entrées/sorties. Ces dernières jouent un rôle croissant dans l'évolution des effectifs étrangers. En revanche, si on observe les entrées de travailleurs français, elles sont les plus fortes de 1959 à 1961 ; tandis que la progression des recrutements de travailleurs étrangers sont en moindre croissance qu'attendue. Les travailleurs français semblent donc bénéficier en partie de la modernisation et de l'expansion.

De 1957 à 1962, l'entreprise modifie en effet ses recrutements. Les entrées de la première année de la période sont caractérisées par la poursuite des modalités antérieures : embauche massive de personnels étrangers faiblement qualifiés, généralement manœuvres et parfois OS. L'année 1958 est charnière. Après la dépression, les recrutements reprennent, mais les travailleurs français se substituent – au moins partiellement – aux étrangers. De 1959 à 1961, trente-huit individus sont recrutés dans notre échantillon. Parmi eux, on a trente-six ouvriers, dont trente pour lesquels la position dans la classification est connue. On a deux apprentis (6,7 % de l'échantillon), quatre manœuvres (13,3 %), cinq OP (16,7 %), un agent de maîtrise (3,3 %) et dix-huit OS (60 %). Les OS vont essentiellement dans les usines de production : soit six aux hauts-fourneaux, quatre à la fonderie et trois à la cimenterie (72,2 % des OS de l'échantillon). Cela contraste avec les années précédentes pendant lesquelles les OS de nationalité française sont affectés davantage à l'entretien, la centrale, l'usinage, le matériel et le laboratoire. Les travailleurs italiens sont la seconde catégorie de travailleurs qui bénéficient des recrutements des années 1959-1960. Ils sont trente-deux à être recrutés en 1959 et quarante-et-un en 1960 ; contre huit et vingt-quatre Algériens ces années-là. En 1961, lorsque les recrutements de travailleurs algériens reprennent – soit cinquante-six individus –, le nombre d'Italiens diminue – soit seize individus – et les affectations d'OS français vers des ateliers autres que productif reprennent. D'une manière générale, le recrutement des autres nationalités étrangères demeure mineur : les entrées d'Arméniens et d'Européens de l'Est sont limitées, tandis que les départs sont souvent le fait des travailleurs eux-mêmes (en retraite notamment). Il y a cependant deux faits notables : l'arrivée de travailleurs hongrois après la révolte de 1956, preuve qu'une immigration a bien existé. D'octobre 1956 à mars 1957, plus de 170 000 Hongrois fuient vers l'Autriche. Au mois de mars, 118 000 sont évacués vers d'autres pays, dont 8 900 vers la France¹. Cinq d'entre eux trouvent du travail aux HFC en

¹ HENRY Louis, « Les réfugiés hongrois », dans *Population*, 12^e année, n° 2, 1957, p. 343-345.

1957 ; quatre en mars et un dernier en décembre¹. Le second fait notable est la réactivation de l'immigration portugaise. Elle ne concerne cependant que quelques individus et ne peut modifier, la structure du personnel, en valeur absolue comme en proportion.

On peut alors tirer plusieurs enseignements de ces observations. Tout d'abord, la diminution des recrutements de travailleurs algériens peut s'expliquer par l'incertitude de l'évolution de la situation algérienne², pour des raisons politiques comme militaires. D'ailleurs en 1957, la quasi-totalité des Algériens présents dans l'usine part en permission pendant l'année³. Mais la plupart revient d'Algérie. Ces fluctuations suivent donc bien davantage la chronologie des relations des HFC avec leur filiale algérienne : les recrutements ne sont pas interrompus au moment des attentats – en janvier 1956 –, mais après la fermeture de la mine, en décembre 1957. Avant, la période de mise en disponibilité de ces personnels correspond au moment où les dirigeants s'interrogent sur le repli de certains Européens et le recrutement des meilleurs éléments indigènes. De plus, les recrutements reprennent dès 1961, c'est-à-dire avant la fin de la guerre d'Algérie, ce qui révèle une moindre corrélation avec la chronologie internationale qu'avec la locale.

Ensuite, le recrutement de personnels français substituables à ceux de personnels étrangers est en partie possible, alors que la tendance générale est caractérisée par des pénuries de personnels nationaux. Certes pour un employeur le turnover des travailleurs français est élevé : cinq des trente-six ouvriers de l'échantillon partent dans le mois de leur embauche, soit 13,8 %. Mais il est à peine moins élevé chez les travailleurs algériens : c'est le cas de sept individus sur les quatre-vingt-huit entrées de la période, soit 8 % d'entre elles alors qu'en raison de la migration les contraintes d'un départ de l'usine sont plus fortes que pour les travailleurs résident déjà en France. Il monte à 10,2 % pour les travailleurs algériens pour un départ deux mois après l'embauche, pour un chiffre stable des Français : l'instabilité dans l'emploi concerne de manière assez comparable les deux groupes. La mécanisation a pu en outre faciliter ces substitutions entre OS nationaux et étrangers, alors que cela pourrait être plus compliqué s'il s'agissait de recruter des manœuvres français : ces derniers ne représentent d'ailleurs que 13,3 % de l'échantillon alors que c'est 60 % pour les OS. De plus, deux travailleurs

¹ AMC, cahier du personnel étranger n° 15.

² PERVILLÉ Guy, *De l'Empire français à la décolonisation*, Hachette, Paris, 1991, 255 p., p. 204 sqq.

³ AMC, cahier du personnel étranger n° 15.

qualifiés proviennent des hauts-fourneaux Prénat : il s'agit de Louis Darchet embauché comme chef de la centrale en septembre 1960 et de Giacinto De Nicola, un ouvrier professionnel fondeur embauché à la fonderie en janvier 1960. La fermeture de l'entreprise rivale a pu laisser espérer des possibilités de recrutement, toutefois on ne peut que constater leur nombre plutôt limité¹. Cela peut être dû aux rivalités entre les deux entreprises qui ont découragé les transferts, les travailleurs licenciés se tournant vers d'autres entreprises et d'autres communes afin de retrouver du travail². Les travailleurs français ont donc été en partie un moyen de substitution pour faire face aux carences du recrutement de travailleurs algériens ; l'autre étant le recrutement d'Italiens.

L'entreprise a donc conservé plusieurs stratégies de recrutements, comme celle qui consiste à avoir recours aux travailleurs étrangers ; elle a pu aussi les faire évoluer ou en adopter des nouvelles. Cela concerne aussi bien la gestion du départ des personnels, que leur formation ou encore leur qualification au moment de l'embauche. L'âge peut alors devenir un élément important de l'emploi.

Ainsi, les dirigeants des HFC continuent à utiliser les méthodes qui datent de la récession précédente : le départ de salariés français se fait grâce aux retraites, c'est ce qui explique quatre des sept départs de l'échantillon en 1958. Pour les étrangers, on a plutôt recours aux habituels non renouvellement voire interruptions de leur contrat. D'autre part, on peut observer que l'embauche des travailleurs français se fait toujours en recrutant des mineurs : sur l'échantillon, cela représente huit individus, soit 21,1 %. Parmi eux, six sont une sténo-dactylo (qui débute à dix-sept ans), deux manœuvres de l'agglomération (ayant seize et dix-sept ans), deux aides-labo (de dix-huit et dix-neuf ans), et un manœuvre de la fonderie (de dix-neuf ans). Ce mode de recrutement permet donc toujours à certains jeunes travailleurs sans qualification d'effectuer un parcours professionnel ascendant, conséquence de leur persévérance : par exemple Louis Debard vient de l'école primaire de Chasse lorsqu'il est embauché à l'agglomération comme manœuvre en 1952. Il devient ensuite échantillonneur OS1 au laboratoire, puis OS2 à la fonderie (sans précision de poste)³. On a vu aussi que la formation sur le tas a commencé à être complétée pendant les années 1950 par des formations en cours du soir. Avec le temps, ces travailleurs peuvent donc également accomplir un parcours

¹ AMC, fichier mécanographique du personnel. Il y a aussi quelques travailleurs non qualifiés comme Zemmouri Mohamed qui est un OS du parc à fonte, Auguste Bouttin et Francis Brochet qui sont des OS de la fonderie, etc.

² Ces rivalités sont notamment évoquées par Andrée Jobert, témoignage du 06/05/2016.

³ AMC, fichier mécanographique et 56J65, état du personnel.

professionnel ascendant, mais on sait aussi que le taux d'échec à leurs examens peut-être élevé¹. Cependant les deux derniers travailleurs mineurs de l'échantillon sont en apprentissage à la fonderie : il s'agit de Roland Brialon et de Jacques Berthier.

Dans d'autres entreprises et d'autres lieux l'embauche d'apprentis existe depuis longtemps, mais pour les HFC les conditions ont évolué seulement au cours des années 1950². En 1952, on les recrute encore à la sortie de l'école : c'est par exemple le cas de François Dagostini embauché aux HFC à dix-sept ans dans l'atelier d'agglomération, il avait suivi des cours pour devenir mécanicien au Centre d'apprentissage de Vienne. Comme de nombreux jeunes – qualifiés ou non –, il passe deux années dans cet atelier avant de partir pour celui qui correspond à sa qualification : pour lui, il s'agit de la centrale. Colagero Duminico est le titulaire du plus ancien contrat d'apprentissage signé par le directeur de l'usine retrouvé parmi les archives de l'usine³. Cet apprenti mouleur débute directement à la fonderie en janvier 1956. Jusqu'en 1960 on retrouve la présence d'un apprenti recruté chaque année – sauf en 1959 –, généralement à la fonderie. En 1961, tout change : huit apprentis sont embauchés, soit quatre mouleurs à la fonderie ; un chaudronnier, deux ajusteurs et un tourneur à l'usinage et l'entretien⁴. L'année suivante, trois nouveaux apprentis sont encore embauchés. De tels recrutements sont poursuivis chaque année jusqu'à la fermeture de l'usine. On peut noter que ce changement de politique est concomitant avec un changement de direction dans l'entreprise, ce qui correspond au passage du « paternalisme désuet » de Pierre Cholat – évoqué par Henri Malcor – à une gestion plus moderne des personnels immédiatement après la prise du pouvoir par Legendre, Vassillière et de Tarlé. Toutefois, ce changement est surtout visible au niveau du nombre car ce mode de recrutement et de

¹ THIVEND Marianne et SCHWEITZER Sylvie (dir.), *État des lieux des formations techniques et professionnelles dans l'agglomération lyonnaise. XIXe siècle-1960*, recherche financée par le programme Éducation et formation : disparités territoriales et régionales, 2005, 171 p., <http://histoire.ec-lyon.fr/docannexe/file/1398/larhra0001.pdf>, [dernière consultation le 22 mars 2016], p.142-143. Cela est confirmé par Jacques Bernet, témoignage du 2 mai 2017.

² Les « notables industriels » de la Loire ont parfois développé leurs écoles d'apprentissage d'entreprise. Mais ils ont faiblement développé l'apprentissage maison à la différence de la région Lyonnaise : en cela Pierre Cholat se comporte bien comme ses confrères ligériens. Aussi, lorsque ces notables laissent place à une nouvelle génération d'entrepreneurs, ces derniers s'appuient sur les centres d'apprentissages privés et publics : dans VERNET Antoine, « Du développement économique à la lutte pour l'emploi : la formation en région stéphanoise (1964-1982). Penser et agir face à la crise dans les " années 1968 ". Les luttes ouvrières dans le bassin stéphanois (1963-1984), novembre 2013, Saint-Etienne, 45 p., halshs-00951442, [dernière consultation le 13 novembre 2015], p. 13.

³ AMC, fichier mécanographique. Ce contrat date de 1956, ce qui est tardif puisque les Centre d'apprentissages se développent dès l'après-guerre, source : THIVEND Marianne et SCHWEITZER Sylvie (dir.), *État des lieux des formations techniques et professionnelles...*, op. cit., p. 117.

⁴ AMC, fichier mécanographique et 1H3, « contrats d'apprentissages » dans le carton « fermetures ».

formation a été initié sous la direction de Pierre Cholat. Il bénéficie également de l'essor de l'offre de formation, l'AFPM ouvrant en 1961 son premier centre d'apprentissage interentreprises¹ dans lequel une partie des apprentis des HFC va pouvoir être inscrit. Enfin, les enfants d'étrangers peuvent eux aussi être concernés par cette formation par apprentissage. Cela permet aux HFC d'offrir une forme de récompense à leurs salariés qui espèrent – par cette formation – donner un avenir meilleur à leurs enfants. C'est aussi s'assurer de leur fidélité sous une forme renouvelée des pratiques d'entreprise. Ainsi Mahmoud Boutamdja est un apprenti mouleur² embauché à la fonderie en 1962. Néanmoins, cette non ségrégation à l'accès aux formations par apprentissage est déjà ancienne, puisque Colagero Duminico en a également bénéficié en 1956. Mahmoud est donc seulement le premier apprenti algérien, ce qui peut révéler une évolution du regard que l'on porte sur eux : on considère qu'ils peuvent eux aussi devenir des ouvriers professionnels, comme les autres migrants³. Toutefois, une autre condition est nécessaire : la présence du père parmi les personnels ou au moins dans la migration. L'embauche de Mahmoud Boutamdja serait alors révélatrice d'une migration algérienne davantage familiale, dont les prémices ont été indiquées plus haut⁴.

Les employées des HFC sont une catégorie de personnels à part, leur formation a davantage reposé sur des écoles professionnelles privées⁵. Il y a eu également une plus grande continuité au niveau des pratiques de recrutement suivies par les HFC pour elles que pour les ouvriers⁶. Ainsi André Jobert a passé avant guerre son brevet, puis elle est allée « suivre une formation sur Vienne », chez Pigier où elle est formée en alternance. Embauchée en 1948, six ans après Andrée Jobert, Simone Arcondara est elle aussi passée par Pigier. Janine Bouillet embauché en 1954 a fait de même. Néanmoins, il est aussi possible d'entrer sans qualification : Christiane Pastorino a passé le baccalauréat lorsqu'elle débute aux HFC en 1958 à l'âge de dix-neuf ans. Elle n'a pas de formation technique, mais cela a été d'après elle compensé par son niveau général de

¹ Histoire de l'UIMM, <http://www.uimmlyon.com/representer/histoire>, [dernière consultation le 31 juillet 2016].

² AMC, fichier mécanographique et 1H3, « contrats d'apprentissages » dans le carton « fermetures ».

³ Sur la gestion ethnique de la main d'œuvre et ses conséquences sur les carrières : PITTI Laure, « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main d'œuvre », *Histoire & mesure* [En ligne], XX - ¾, 2005, 27 p., p. 6-8, <http://histoiremesure.revues.org/1398>, [dernière consultation le 18 décembre 2016].

⁴ Cf. b) Les travailleurs étrangers : une place centrale

⁵ THIVEND Marianne et SCHWEITZER Sylvie (dir.), *État des lieux des formations techniques et professionnelles ...*, op. cit., p. 137 sqq.

⁶ Source : témoignages de Simone Arcondara le 11/03/2013, de Janine Bouillet le 24/02/2012, de Christiane Pastorino le 06/01/2015 et Andrée Jobert le 06/05/2016.

connaissances aux yeux de ses employeurs : en effet, la proportion de bacheliers dans une génération est autour de seulement 10 % à cette époque¹. Toutes ces employées ont cependant comme point commun d'avoir été recrutées jeunes, assez souvent mineures, ce qui n'est pas forcément le cas des ouvriers.

À cela s'ajoute une dernière nouveauté : le recrutement d'un nombre accru de travailleurs déjà qualifiés. C'est donc le modèle de formation interne qui décline – ce dernier étant d'ailleurs attaqué par le recrutement des apprentis dont la formation ne dépend plus totalement de l'usine –, tout comme celui de promotion à l'intérieur de l'usine, les possibilités d'évolution étant nécessairement plus limitées puisque les personnels sont embauchés à un niveau élevé alors qu'ils sont déjà qualifiés. L'abandon partiel des pratiques anciennes s'explique au moins en partie par la nécessité de poursuivre la politique de recrutements nouveaux en période d'expansion. Ainsi parmi les ouvriers professionnels de l'échantillon, Denis Berthon est titulaire d'un CAP d'ajusteur et d'un Brevet d'Enseignement Industriel. Il débute au matériel (qui fait partie de l'atelier d'entretien). Daniel Bonnet possède un CAP d'ajusteur, un Brevet d'Enseignement Industriel et un Brevet professionnel en mécanique. Il travaille un an à l'usinage, puis il va au matériel comme OP2 : il est donc également mensuel. Élie Bal a un autre profil que les deux précédents : il n'est pas salarié, mais travailleur indépendant². Cet ancien garagiste de Givors est embauché comme OP1 au service thermique. Il devient ensuite chef d'équipe au service matériel. Un agent de maîtrise venant de l'extérieur est également recruté : il s'agit d'Auguste Boudin. Il débute en novembre 1960 comme contremaître des hauts-fourneaux ; c'est-à-dire à un moment où les trois appareils fonctionnent ensemble.

Par rapport à la période précédente, les méthodes de recrutement évoluent progressivement en ce qui concerne la recherche de personnels qualifiés. Toutefois, ce qui change est moins la nature des postes à attribuer que leur accroissement en nombre. La modernisation des activités a un effet sur l'emploi dans quelques ateliers et bureaux, mais il est moindre que les fluctuations des productions. L'âge, le sexe, les nationalités sont aussi des composantes de l'emploi : ils sont à étudier pour décrire les nouvelles structures du personnel.

¹ Soit 7,4 % pour le baccalauréat général en 1956 et 11,2 % en 1961, <http://cache.media.education.gouv.fr/file/47/9/5479.pdf>, [dernière consultation le 31 juillet 2016].

² Xavier Vigna est prudent lorsqu'il évoque comme facteur de croissance de la classe ouvrière l'apport des artisans et commerçants, dans VIGNA Xavier, Histoire des ouvriers en France au XXe siècle, op. cit., p. 194. Cet exemple prouve qu'il a pu exister pour certains personnels qualifiés.

2) La restructuration du personnel

À ces trois thématiques on peut ajouter celle des postes de travail afin de décrire les transformations de la structure du personnel pendant les « sept Glorieuses ».

Pendant la période d'expansion la nature des recrutements et la gestion des départs a tout d'abord eu des effets sur la pyramide des âges du personnels. Les données chiffrées des patentes ne tiennent certes pas compte de la totalité des personnels, mais elles sont suffisamment éloquentes à propos de l'évolution de la pyramide des âges du personnel de l'entreprise : les plus âgés partent à la retraite, ce qui entraîne la diminution du nombre de salariés ayant plus de soixante-cinq ans ou moins de vingt ans. D'une manière générale la base et le sommet de la pyramide se rétrécissent.

Tableau 14 : *Évolution de l'âge des salariés des HFC de 1956 à 1962*¹

Années	Salariés de la production de - de 20 ans et de + de 65 ans	En % des salariés de la production	Salariés de l'administration de - de 20 ans et de + de 65 ans	En % des salariés de l'administration	En % des salariés de - de 20 ans et de + de 65 ans de l'usine
1956	45	7,18 %	7	8,75 %	7,35 %
1957	47	6,95 %	8	9,52 %	7,24 %
1958	44	6,04 %	8	11,27 %	6,5 %
1959	20	3 %	7	10,15 %	3,67 %
1960	31	4,47 %	9	12,5 %	5,22 %
1961	33	4,92 %	3	7,14 %	5,04 %
1962	27	3,5 %	2	4,88 %	3,57 %

Cela a tout d'abord concerné les salariés de la production au moment de la crise de 1958. Puis les employés sont touchés à leur tour par la réorganisation des bureaux entre 1960 et 1961². Le recrutement de huit apprentis en 1961 fait légèrement remonter l'effectif de cette catégorie de personnel, mais de seulement de deux unités : cela révèle que les départs des plus de soixante-cinq ans se poursuivent. C'est d'autant plus vrai que l'on continue à recruter de très jeunes travailleurs, parfois même après la loi Berthoin de 1959 qui rend pourtant la scolarité obligatoire jusqu'à seize ans. Ainsi Jean Pascual travaille à l'atelier d'agglomération à l'âge de quinze ans en 1957. Jean Martinez devient lui aussi empileur en 1960 : il a dix-sept ans. Mais Robert Lacour a seulement quatorze ans lorsqu'il est embauché en 1961, toujours au même poste et dans

¹ ADI, 56J59, patentes.

² Témoignage d'Andrée Jobert le 06/05/2016.

ce même atelier. Pendant l'expansion, un effort important est poursuivi afin de rajeunir la pyramide des âges. Cette politique est dans la continuité de ce qui a été fait de 1952 à 1956. Pour le départ des travailleurs les plus âgés, on pourrait penser que cela s'effectue dans le contexte de développement d'un État social qui permet l'accès à la retraite plus précocement et par un plus grand nombre de travailleurs. C'est bien évidemment en partie le cas, mais à l'échelle de l'entreprise on perçoit surtout les logiques de gestion de la main d'œuvre. Elles sont d'ailleurs largement contraintes par un contexte économique très concurrentiel qui a poussé, par ailleurs, à l'abandon ou à la transformation de bon nombre d'autres pratiques patronales. Il y a enfin, l'accession au pouvoir d'un nouveau groupe de dirigeants, moins attaché à une gestion conservatrice – dans tous les sens du terme – de la main d'œuvre, et d'avantage préoccupé par sa qualification.

Tableau 15 : Composition du personnel des HFC en décembre 1956 et décembre 1962¹

Décembre 1956			Décembre 1962			Présents de 1956 à 1962
Nationalités	Effectifs	Dont femmes	Nationalités	Effectifs	Dont femmes	
Français	574	63	Français	568	52	383 Dont naturalisés 5 12 2 13 2 1 1 1 2 Dont nés dans les colonies 4 1
Dont naturalisés :			Dont naturalisés :			
Portugais	6		Portugais	5		
Espagnols	17	1	Espagnols	13	1	
Italiens	26	4	Italiens	8	2	
Arméniens	17	1	Arméniens	13	1	
Grecs	3		Grecs	2		
Russe	1		Russe	1		
Hongrois	1		Hongrois	1		
Polonais	3		Polonais	2		
Dont nés dans les colonies			Dont nés dans les colonies			
Algérie	5		Algérie	12		
Camerounais	1		Camerounais	1		
Portugais	4	0	Portugais	10	0	3
Espagnols	50	2	Espagnols	67	0	38
Italiens	67	1	Italiens	118	1	48
Algériens	54	0	Algériens	73	0	26
Arméniens, dont :	8	1	Arméniens, dont :	4	0	2
Syriens	1	0	Syriens	0	0	0
Libanais	1	0	Libanais	1	0	1
Grecs	5	1	Grecs	5	1	4
Turcs	0	0	Turcs	1	0	0
Européens de l'Est, dont :	19	0	Européens de l'Est, dont :	15	0	12
Russes			Russes			
Polonais	3	0	Polonais	0	0	0
Tchèques	11	0	Tchèques	9	0	8
Allemands	1	0	Allemands	1	0	1
Yougoslaves	3	0	Yougoslaves	3	0	2
Hongrois	1	0	Hongrois	1	0	1
	0	0		1	0	0
Total	781	68	Total	861	54	516

¹ AMC, cahiers du personnel français n° 10 et du personnel étranger n° 15.

Ensuite, on peut constater le déclin de certaines catégories de travailleurs étrangers et des effectifs féminins. En seulement six ans il ne reste plus que 516 des 781 travailleurs de 1956 : c'est seulement 66,1 % de l'effectif de départ. On peut aussi dire que 33,9 % des personnels de l'usine en décembre 1962 sont arrivés après décembre 1956, c'est-à-dire qu'ils ont une ancienneté inférieure à six ans. Mais les nationalités sont inégalement concernées par ces transformations rapides.

Les travailleurs français sont affectés par le retournement de conjoncture de 1958 : en raison des départs en retraites, puis par un fort turnover sur les derniers mois de la période. Ce sont au final 33,3 % de l'effectif de 1956 qui ont quitté l'usine. Ils sont donc proches de la moyenne de l'usine (33,9 %). Souvent dans la mémoire des travailleurs interviewés, la fin des HFC est anticipée : ils ne parlent pas de l'année 1966 – année de la fermeture définitive –, ni même de 1963 – année d'un premier plan de licenciement –, mais bien de 1962 voire 1961¹, quand cela « commençait à aller mal ». La mémoire collective ne se trompe en effet pas, puisque de très nombreux départs se produisent à ce moment-là : il y en a au total soixante-deux du 31 mars au 31 décembre 1962², c'est-à-dire à partir du moment où la conjoncture se retourne brutalement³. Certains ont même anticipé : Georges Charrier quitte l'usine en novembre 1961, « quand cela commençait à aller mal », sous le prétexte du refus d'une augmentation de la part de Georges de Benoist⁴. On n'est pas non plus très éloigné de la date de démission de Pierre Cholat en décembre 1960 : les salariés rapprochent en effet le retournement de la conjoncture et le changement de direction.

Les travailleurs naturalisés voient leur proportion passer de 12,9 % à 7,9 % des travailleurs français et leurs effectifs de soixante-quatorze à quarante-cinq. Cette évolution ne traduit pas une fuite de cette catégorie de personnels, mais plutôt l'ancienneté de leur enracinement : plusieurs Arméniens, Italiens ou Espagnols partent en effet à la retraite pendant la période. Or comme leurs enfants sont nés en France, ils ont déjà la nationalité française lors de leur entrée dans l'usine ; ils ne renouvèlent donc pas les effectifs de cette catégorie de personnels. En revanche, on voit progresser les effectifs des pieds noirs ; plusieurs d'entre eux ayant travaillé aux mines de Bou Amrane.

¹ On le retrouve dans plusieurs entretiens : Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000, Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015, Andrée Jobert le 06/05/2016.

² AMC, cahier du personnel français n° 10.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 11 septembre 1962.

⁴ Témoignage écrit de Georges Charrier.

La situation des travailleurs étrangers est contrastée en fonction de l'ancienneté des courants migratoires. Certaines nationalités voient leurs effectifs stagner – comme les Grecs – ou régresser : les Européens de l'Est et les Arméniens sont dans ce dernier cas. Cela s'explique par la quasi disparition des flux entrants de migrants. Les Hongrois ont fait exception, mais il ne reste plus vraiment de traces de leur passage dans les statistiques. La nationalité turque apparaît, mais elle est marginale. Par conséquent, les apports nouveaux viennent souvent des descendants de ces migrants installés localement, bien que la plupart du temps ces derniers aient désormais la nationalité française. L'installation de nouveaux travailleurs portugais reprend vigoureusement (+150 %), mais à partir d'un effectif d'origine faible. Les Italiens sont la nationalité qui a le plus bénéficié des recrutements (+76,1 %), devant les Algériens (+35,2 %) et les Espagnols (+34 %). En revanche, si on observe la stabilité des migrants dans l'emploi, le classement des nationalités n'est pas le même : c'est 75 % pour les Portugais, 71,6 % pour les Italiens, 76 % pour les Espagnols ; mais seulement 48,1 % pour les Algériens. Ce dernier groupe de migrants conserve donc une instabilité spécifique, même si on peut aussi dire que près d'un travailleur sur deux est présent depuis plus de six ans dans l'usine.

La proportion de personnels féminins est également en régression : de moins quatorze postes, alors que l'effectif total a progressé de quatre-vingt individus. Il ne reste pratiquement plus de femmes étrangères, mais cela est également dû au fait que deux d'entre elles ont été naturalisées. Cela augmente d'autant l'importance du déclin des effectifs de françaises. On peut l'expliquer par la modernisation des bureaux, mais aussi par leur réorganisation.

Tableau 16 : Évolution des effectifs de salariés participant aux activités administratives et commerciales de 1956 à 1962¹

Années	Effectifs	Évolution en %
1956	80	-
1957	84	+ 5 %
1958	71	- 15,5 %
1959	69	- 2,8 %
1960	72	+ 4,3 %
1961	42	- 41,7 %
1962	41	- 2,4 %
Évolution totale	- 39	- 51,25 %

¹ ADI, 56J59, patentes.

Un important effort de modernisation du matériel de bureau a été entamé au milieu des années 1950¹. Il est poursuivi de 1956 à 1962, ce qui justifie la suppression régulière de quelques postes en raison de l'augmentation de la productivité. Mais la modernisation de l'outillage n'explique pas toutes les évolutions. Les effectifs progressent en effet lors des phases de croissance afin de satisfaire les besoins de gestion qui augmentent : en 1957 et 1960. En revanche, ils diminuent fortement à deux reprises : en 1958 et 1961. La première fois, la récession et la disparition de la filiale algérienne peuvent expliquer une diminution de 15,5 % des effectifs. En revanche en 1961, il s'agit d'une nouvelle répartition des postes qui sont concentrés dans les « Grands bureaux », autour de la direction générale. L'ingénieur principal perd par exemple une partie de ses secrétaires². Cette rationalisation est efficace puisque 41,7 % des postes disparaissent par rapport à l'année précédente : si en 1960 la nomination d'un directeur général, d'un secrétaire général et d'un ingénieur principal a été effectuée avec les cadres déjà présents de l'usine, en revanche il n'en est donc pas de même des conséquences de cette réorganisation l'année suivante sur les effectifs des bureaux.

Outre les bureaux, le changement d'outillage et de méthodes de production concernent les postes de la cimenterie, de la centrale et de la fonderie eux aussi touchés par la modernisation.

Dans le premier atelier, le nouveau séchoir Polysius et la mécanisation des autres tâches pour ensacher, fabriquer des briques ou déplacer des produits réduit à presque rien le nombre de manœuvres. Inversement, l'effectif des OS conduisant des machines augmente. Ces deux catégories sont celles qui ont été le plus concernées par les changements de matériels. La maîtrise n'a elle pas vraiment évolué : un chef de poste est simplement remplacé par un pointeau. Le nombre d'OP reste identique.

¹ Cf. 2) Les transformations du travail et de l'emploi.

² AMC, fichier mécanographique.

Tableau 17 : Comparaison des effectifs de la briqueterie-cimenterie, de la centrale et de la fonderie entre décembre 1956 et décembre 1961¹

Atelier	Classification et métiers	Effectifs	
		Décembre 1956	Décembre 1961
Briqueterie-cimenterie	Ingénieur	1	1
	Chef de poste	1	1
	Contremaîtres	2	2
	Chefs d'équipe	4	3
	Pointeau	0	1
	Ouvriers professionnels :	4	4
	Ouvriers spécialisés :	20	24
	Mancœuvres	14	4
	Total	46	40
Centrale	Ingénieur	1	1
	Chefs de poste	3	4
	Contremaître	1	0
	Chefs d'équipe	1	0
	Ouvriers professionnels :	13	16
	Ouvriers spécialisés :	3	3
	Total	22	24
Fonderie	Ingénieur	2	2
	Contremaîtres	3	3
	Chefs d'équipe	7	8
	Agents techniques	3	2
	Ouvriers professionnels :	29	30
	Ouvriers spécialisés :	78	94
	Mancœuvres	36	41
	Apprentis	2	7
	Total	160	187
Menuiserie	Contremaîtres	1	1
	Chefs d'équipe	1	1
	Ouvriers professionnels :	12	10
	Ouvriers spécialisés :	4	2
	Total	18	14
Usinage	Chefs d'atelier	1	1
	Chefs d'équipe	1	1
	Techniciens	0	1
	Ouvriers professionnels :	15	18
	Ouvriers spécialisés :	1	4
	Total	18	25

Inversement, la nouvelle centrale a été surtout profitable au recrutement d'ouvriers professionnels. À la différence de la maçonnerie avant 1956 pendant la période de construction du haut-fourneau n° 3, ses postes sont pérennes. Ils ne sont encore que seize en décembre 1961, mais leur effectif va s'accroître encore les années suivantes. Donc contrairement aux activités jusque-là concernées par la modernisation qui perdent des postes, le changement de centrale en a créé de nouveaux, qui sont – de

¹ Listes des prud'hommes 1960, cahiers du personnel français n° 10 et étranger n° 15. Les dates choisies sont le début de la période d'expansion et 1961 car à la fin de cette année ces deux outillages ont été mis en service.

plus –, qualifiés. Et si on fait des efforts de productivité au haut-fourneau, à la cimenterie et dans les bureaux en économisant des personnels, il y a au contraire un surcoût pour la centrale en raison de l'augmentation de la masse salariale de ces derniers. Mais cela est plus que compensé par les gains de productivité obtenus par l'outillage qui accroît la productivité des hauts-fourneaux et de l'usine, tout en améliorant sa propre consommation de charbon¹.

Les différents ateliers de la fonderie voient leurs effectifs évoluer de manière contrastée en fonction de la hausse des productions et des investissements en matériel. Pour la fonderie même, on constate que l'augmentation des effectifs profite surtout aux OS (+20,5 %) et moins aux manœuvres (+13,9 %) et aux OP (+3,4 %). En raison de la mécanisation, les pièces fabriquées en série (des mouleurs à la machine et des noyauteurs) et les activités s'appuyant sur des machines (des ébarbeurs, caristes, pontonniers) profitent davantage de l'essor des productions : or tous ces postes sont attribués à des OS. Dans cet atelier, on voit également progresser fortement le nombre d'apprentis. À la menuiserie, l'investissement dans une nouvelle étuve² a eu au contraire pour conséquence une diminution des effectifs, ce qui touche en valeur absolue de manière égale les OS et les OP. L'effectif de l'atelier étant faible, cela a pu être géré par des départs non remplacés et une mutation à l'atelier d'entretien. L'usinage occupe lui aussi des effectifs relativement faibles, mais qui profitent de l'expansion des productions tout comme la fonderie : c'est-à-dire davantage au profit des OS qu'à celui des OP en valeur relative, même si les premiers sont encore largement minoritaires.

L'utilisation de nouveaux matériels a donc un effet sur le nombre de postes de travail, mais il est moindre que celui de la réorganisation du travail dans les bureaux et les ateliers, et surtout moindre que les variations d'effectifs imposées par la nécessité de suivre la conjoncture. Ces nouveaux matériels ont davantage un effet sur le travail lui-même. Le regard porté par les salariés est souvent empreint de la fierté d'utiliser un matériel moderne et puissant. L'entreprise utilise ce sentiment afin de célébrer chaque installation nouvelle. Il y a aussi le plaisir : André Jobert se rappelle qu'il fallait « taper » sur les anciens modèles de machine, alors qu'avec les nouvelles machines électriques, il suffit de « les caresser »³.

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 10 avril 1962.

² ADI, 56J59, déclarations de constructions nouvelles.

³ Témoignage d'Andrée Jobert le 06/05/2016.

La modernisation est aussi l'occasion de changer d'activité et/ou de poste de travail. Certains travailleurs sont récompensés ; que cette mobilité entraîne une plus ou moins grande amélioration de leur position dans la classification, ou non. Par exemple, José de Barros qui était manœuvre à la maçonnerie est reclassé OS2 à la cimenterie. De même, deux des nouveaux surveillants de la centrale viennent du parc à ferrailles en restant OP1 : il s'agit de Gaetano Costanza et de Claude Gilibert. Cette occasion d'effectuer un parcours professionnel ascendant ou d'améliorer sa position dans l'usine en changeant d'activité est néanmoins limitée par des recrutements extérieurs, comme celui de Louis Darchet, le nouveau chef de poste de la centrale qui vient de Prénat.

Les transformations du personnel des HFC de 1956 à 1962 sont donc très fortes. Comme pour la précédente phase d'expansion, il est difficile de parler de stabilisation de toute la classe ouvrière. Ces transformations suivent en partie seulement celles que l'on a dans l'ensemble de la population active. Les travailleurs étrangers ont un rôle très important dans les recrutements, mais il est relativement moindre en valeur absolue que lors de la période précédente. Les migrants italiens ont été davantage mobilisés que les autres nationalités, en particulier les Algériens. Les travailleurs français sont davantage recherchés eux aussi. Ils continuent à être essentiellement recrutés localement¹ et l'effet de l'exode rural ou du recrutement de travailleuses restent limités, voire négatif pour ces dernières. En revanche la mécanisation de certaines activités et dans une moindre mesure la fermeture des hauts-fourneaux voisins ont contribué à une amélioration relative de leurs capacités de recrutement. On constate également que la qualification joue bien un rôle déterminant dans l'embauche. Et s'il y a également un « glissement de la classe vers le haut », cela semble surtout dû au progrès technique pour les HFC. Une partie des recrutements de travailleurs qualifiés provient alors de l'extérieur. L'évolution des pratiques de recrutement est la conséquence du changement de dirigeants de l'entreprise et de leur choix pour s'adapter à l'environnement de l'usine. Par « environnement », on entend à la fois les évolutions politiques ou économiques conjoncturelles et la transformation des configurations techniques dans lesquelles l'entreprise se situe². Les problématiques techniques et économiques sont celles qui sont

¹ AMC, cahier du personnel français n° 10, par échantillon à la lettre B : 57,4 % des salariés embauchés de 1957 à 1962 sont nés à Chasse ou dans une commune proche et 22,2 % dans un département limitrophe. Ces données sont comparables à la période précédente.

² Bertrand Gilles a défini la notion de système technique dans Histoire des techniques, Gallimard, Paris, 1978, 1649 p., p. VIII. François Caron le définit comme « l'interdépendance étroite qui relie entre elles les différentes composantes de la technologie à un moment donné de l'histoire », dans CARON François, Les deux révolutions industrielles du XXe siècle, op. cit., p. 18.

le plus évoquées lors des conseils d'administration de l'entreprise. Ce sont de plus les pratiques d'entreprise pour les personnels qui ont été concernées par les changements de politique.

III) Vivre avec la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse

Stéphane Gacon et François Jarrige indiquent que « [l]es auteurs qui ont travaillé sur le paternalisme ont montré la coïncidence entre les politiques sociales et les transformations générales du processus de production »¹. En modernisant l'usine, on passerait alors des pratiques paternalistes d'un Pierre Cholat à d'autres car certaines d'entre-elles en crise, tandis que la conjoncture économique se détériore et que la concurrence augmente. Mais elles peuvent aussi se transformer. L'État social est un troisième acteur qui s'est immiscé – en particulier après 1945 – au sein des relations entre patronat et salariés². Il s'agit de décrire les choix qui sont faits à Chasse et de voir comment les personnels se les approprient.

Ces derniers peuvent aussi chercher à profiter de la croissance. Jean Fourastié justifie que l'on appelle ainsi les « Trente Glorieuses » par le fait que le pouvoir d'achat des salaires s'est accru pendant 30 ans, et cela davantage qu'en aucune autre période³. Ce fait est convenu et par exemple plus récemment Olivier Marchand et Claude Thélot indiquent eux aussi que le salaire moyen des salariés comme celui des ouvriers progresse à un rythme inégalé pendant la période⁴. Or toujours d'après Jean Fourastié 95 sur 100 grèves ces années-là ont pour objectif des augmentations de salaires, ce qui laisse transparaître la permanence d'une tension sur ce sujet⁵. Ce paradoxe apparent se retrouve aussi aux HFC où des tensions salariales existent alors que les salaires progressent : les salariés ont-ils alors réellement les moyens de profiter des fruits de la croissance ? Il semble en effet que le seul examen quantitatif du sujet ne soit pas suffisant.

¹ GACON Stéphane et JARRIGE François, « Les trois âges du paternalisme... », op. cit., p. 28.

² DAUMAS Jean-Claude, « Les métamorphoses du paternalisme », dans DAUMAS Jean Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle, FRIDENSON Patrick et JOLY Hervé (dir.), Dictionnaire historique des patrons français, op. cit., p. 880 sqq.

³ FOURASTIÉ Jean, Les Trente Glorieuses, op. cit., p. 139.

⁴ MARCHAND Olivier et THELOT Claude, Le travail en France (1800-2000), op. cit., p. 164 sqq.

⁵ FOURASTIÉ Jean, Les Trente Glorieuses, op. cit., p. 139.

Les années 1968 sont aussi celles d'une « insubordination ouvrière »¹, dont Xavier Vigna fait remonter les prémices de ce cycle à 1965². Antoine Vernet suggère qu'il est possible de faire débiter dans la Loire au début des années 1950 cette « seconde jeunesse de la grève »³. Il y a en effet de la pertinence à le faire, car cela est justifié par des facteurs communs et le constat de la multiplication des actions dès cette époque : la création de la CECA et les restructurations dans la Loire ouvrent une période de mécontentements et d'agitation sociale. Mais si on définit plus précisément l'insubordination à partir de l'élargissement de ses territoires et modes d'action, comme de la diversification de ses participants⁴, alors les grèves menées aux HFC commencent à prendre des caractères nouveaux seulement vers 1960. Dans le secteur de la sidérurgie, Michel Freyssenet note la faiblesse des mouvements de grève sur la période 1954-1960 en raison de la répression patronale antérieure⁵. Des actions ponctuelles se développent néanmoins pendant la phase de croissance, notamment parce que l'attitude du patronat devient moins dure et plus diversifiée. Mais à partir de 1961, le patronat est contraint d'affronter la classe ouvrière afin de se regrouper⁶. Cette chronologie correspond également dans l'ensemble à l'histoire des HFC.

1) L'entrée en crise des pratiques d'entreprise

À l'échelle de l'usine, les pratiques d'entreprise entrent en crise à partir du moment où le plan de modernisation mis en place en 1956 commence à montrer ses limites. Elles ne disparaissent pas, mais sont modifiées ce qui est généralement négocié avec le personnel. Leur remise en cause a cependant débuté plus tôt en raison du développement de l'État social. Par exemple, la création de la Sécurité sociale diminue l'importance de la mutuelle d'entreprise, sans pour autant la faire disparaître. Toutes les politiques mises en place depuis des décennies sous la présidence de Pierre Cholat sont concernées ; on a tout d'abord le logement.

¹ VIGNA Xavier, *L'Insubordination ouvrière dans les années68. Essai d'histoire politique des usines*, PUR, Rennes, 2007, 380 p.

² Ibidem, p. 331.

³ VERNET Antoine, « Du développement économique à la lutte pour l'emploi... », op. cit., p. 2. La citation est en revanche de Xavier Vigna.

⁴ VIGNA Xavier, *L'Insubordination ouvrière dans les années68...*, op. cit., p. 89 sqq.

⁵ FREYSSNET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 36.

⁶ Ibidem, p. 58 sqq.

a) Le logement du personnel : permanences et nouveautés

Le dernier logement construit par la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est, en 1960, une maison située au quartier de l'Église¹. Pendant l'exercice 1959-1960, un immeuble est également acquis à Givors². Le plan de construction de six villas réalisé à partir de 1956 est donc laborieusement achevé quatre ans plus tard. L'achat de logements anciens est lui aussi limité. Mais la Compagnie est désormais propriétaire de 431 logements et 47 chambres et peut loger entre la moitié et les 2/3 de ses salariés selon les variations annuelles du personnel. Après 1960, plus aucune construction ou achat n'est réalisé en raison des difficultés financières croissantes, mais aussi des changements de dirigeants.

L'entreprise continue à avoir une politique de logement, mais sous d'autres formes. Elle achète ainsi une maison à Ternay en viager à l'un de ses salariés³. C'est une manière d'assurer un revenu pour ce contremaître de la cimenterie qui part en retraite à soixante ans en 1961 : il a tout de même passé trente-deux ans aux HFC. Mais c'est aussi un placement pour une entreprise qui peut espérer devenir propriétaire d'un bien supplémentaire sans avoir à débloquer immédiatement un capital important : il ne s'élève qu'à 10 000 NF pour une maison neuve de trois pièces avec cuisine et un terrain constructible de 1 160 m². La rente viagère est fixée à 4 800 francs par an et transmissible à l'un des deux conjoints survivant. La valeur de la propriété comme de la rente peut varier chaque année, mais à partir d'une valeur servant de base. La Compagnie peut aussi vendre certains terrains constructibles à ses salariés. Elle le fait pour la première fois en 1960 pour une parcelle de 813 m² à Chasse achetée par une employée de bureau ; puis pour une autre de 546 m² en 1961 achetée dans la même commune par un chef d'équipe de la maçonnerie et une dernière fois en 1962 pour une parcelle de 2 476 m² à Chasse-sur-Rhône achetée par un chef de service et une parcelle de 515 m² à Ternay achetée par un contrôleur du service matériel⁴. Tous ces acheteurs sont des travailleurs qualifiés ou des mensuels : ils ont des revenus suffisants pour

¹ ADI, 56J59, déclarations de constructions nouvelles.

² ADI, 56J23, rapport des commissaires aux comptes pour le bilan du 30 juin 1960.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 6 septembre 1961.

⁴ ADI, 56J13, conseils d'administration des 15 janvier 1960, 10 mars 1961 et 10 avril 1962 ; AMC, fichier mécanographique du personnel.

devenir propriétaires, ce qui compte davantage que l'ancienneté, puisque l'un d'entre eux a à peine un an de service.

Les HFC peuvent aussi prêter de l'argent à leurs salariés afin qu'ils puissent accéder à un nouveau logement ou le rénover¹. La loi de 1953 oblige en effet tout employeur de plus de dix salariés à investir chaque année au moins 1 % de la masse salariale de l'entreprise dans le logement, mais elle laisse une liberté quant au choix du mode d'investissement². Les HFC proposent de prêter jusqu'à 3 000 NF remboursables chaque mois, sans intérêt : un avantage non négligeable pour les salariés. Ces prêts disposent de garantis en cas de décès du salarié ou de départ du logement acheté. Il faut aussi les rembourser en totalité en cas de départ de l'usine, ce qui est un bon moyen de stabiliser certains travailleurs, notamment qualifiés. Sans savoir si les documents conservés aux Archives départementales de l'Isère sont un échantillon ou non, il est difficile de mesurer l'ampleur de cette politique d'aide au logement. Néanmoins, on peut dire qu'elle s'adresse à des salariés récemment recrutés – quatre individus de l'échantillon sur vingt-quatre ont moins d'un an d'ancienneté –, et à de plus anciens ; à des hommes mais aussi à une femme ; à des travailleurs français comme étrangers. L'offre est donc libérale et une seule demande est refusée, vraisemblablement en raison d'une sollicitation trop élevée. Ces prêts sont accordés après un avis du chef de service révélateur des politiques menées : ainsi sur l'un d'eux il noté « [a]vis favorable. Ouvrier travailleur et très sérieux (spécialisé au moulage des lingotières). Il s'est toujours opposé à des arrêts de travail ». Il faut donc être sérieux dans son travail, avoir démontré son utilité dans le poste occupé et ne pas faire grève. D'une manière générale, les prêts sont presque tous accordés à des ouvriers professionnels et des employés. Par exemple Sebti Garah est fondeur OP2 au haut-fourneau. Mais ils peuvent-être occasionnellement accordés à des ouvriers moins qualifiés : Georges Ollagnier est par exemple un simple OS1 au haut-fourneau. La composition de ce groupe de demandeurs ne s'explique donc pas uniquement par un choix de l'employeur, mais aussi par une réalité économique : les revenus d'un manœuvre ou d'un OS sont bien souvent insuffisants pour pouvoir espérer devenir propriétaire à cette époque-là. Ils ne bénéficient pas vraiment de la politique de 1 % logement par le biais des prêts, ni non plus de la vente de terrains de la Compagnie ou des viagers.

¹ ADI, 56J69, activités d'œuvres sociales. Vingt-quatre contrats de prêts son conservés sans que l'on puisse connaître leur nombre exact. Ils datent de 1956 à 1965.

² FROUARD Hélène, « Aux origines du 1 % logement : histoire d'un compromis républicain », op. cit., p. 73-74.

Ils ont en revanche davantage de chance d'accéder à un logement HLM. En 1956, sur les quatre-vingt logements de ce type à construire sur la commune de Chasse-sur-Rhône, les HFC en obtiennent seize¹. En participant seulement à hauteur de 12,5 % du financement de ces logements, ils peuvent les réserver pour leurs salariés. On comprend pourquoi ce type de logements est construit à la même époque pour la Sollac². Cela a facilité leur financement, fait disparaître la plus grande partie de leur coût de construction et libéré les employeurs d'une lourde charge particulièrement ressentie en période de récession.

Ces renouvellements de politiques de logement datent de l'époque de la présidence de Pierre Cholat. Ils s'expliquent donc par un souci nouveau de diminuer le poids des investissements consacrés au logement des travailleurs tout en gardant des moyens de contrôle sur la main d'œuvre. Cependant les loyers – en réalité une indemnité d'occupation – restent modérés et l'eau et l'électricité qui viennent de l'usine sont gratuites, ainsi que certaines fournitures de charbon. Les revenus qu'en tire l'entreprise sont limités : 4 184 464 francs à l'année en juin 1956³. Ces revenus ne sont pas connus au-delà de l'exercice 1960-1961 : soit 44 244, 49 NF cette année-là, c'est-à-dire en faible augmentation compte-tenu de l'inflation⁴.

En 1956, plusieurs mensuels ne paient pas d'indemnité d'occupation⁵. En revanche les ouvriers en versent toujours, même si elles sont faibles : moins de 1 000 francs par an pour une maison du quartier de l'Église ou du Rhône, entre environ 500 et 700 francs pour le cantonnement. Le fait d'être logé à proximité de l'usine est donc un avantage partagé par les ouvriers et les mensuels, de même que la faiblesse des loyers ; en revanche seuls les seconds ont accès à la gratuité des loyers ainsi que – par ailleurs – aux logements les plus spacieux et confortables du parc des HFC. Ces injustices sont tues ou non connues ; et les salariés parlent seulement de leurs avantages, mêmes

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 30 octobre 1956 ; AMC, 1B3, délibérations du Conseil municipal du 2 avril 1960.

² Michel Freyssenet insiste davantage sur la volonté de division en quartier pour mieux contrôler la main d'œuvre, mais cela n'est possible que dans une entreprise plus grande que les HFC : dans FREYSSNET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales... », op. cit., p. 15.

³ ADI, 56J34, évaluation des biens immobiliers.

⁴ ADI, 56J65, réponses au questionnaire annuel du Groupement de l'Industrie Sidérurgique (GIS). L'inflation connaît un pic à 15 % en 1958 mais est autour de 5 % les autres années, dans TAVERNIER Jean-Luc (dir.), Trente ans de vie économique et sociale, INSEE, Paris, 2014, 160 p., p. 122-123.

⁵ ADI, 56J34, évaluation des biens immobiliers ; témoignages de Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000, Janine Bouillet le 24/02/2012, Simone Arcondara le 11/03/2013, Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015, Andrée Jobert le 06/05/2016.

symboliques, ce qui est un élément récurrent des témoignages¹. Ils le décrivent tout d'abord comme un avantage en nature. Mais ils sont aussi logés à proximité de l'usine, ce qui est utile à une époque où la plupart des travailleurs viennent à pied ou en vélo : c'est donc du temps et de la fatigue de gagné dans la journée, ce qui est appréciable vu la durée du travail. Ils ont de la reconnaissance pour cette entreprise qui leur donne du travail et les loge ; voire leur offre du chauffage, de l'électricité et de l'eau. Être logé, c'est aussi pouvoir être intégré dans le personnel et dans un quartier où tous sont de la même usine, où les voisins sont socialement proches : les solidarités de travail sont redoublées par celles de voisinage. Les écoles et les commerces sont également installés à proximité des quartiers. Ces derniers ont une grande importance dans la vie quotidienne, ils font par exemple crédit et nombre de salariés ont leur ardoise ; une preuve de confiance qui les honore, en renforçant encore le sentiment d'« appartenir à une grande famille » comme le disent si bien les témoins.

Enfin, pour les travailleurs étrangers, le logement présente plusieurs enjeux qui leurs sont propres. Tout d'abord, le logement a toujours été une cause de préoccupation pour les travailleurs immigrés : comme l'écrit Marie-Claude Blanc-Chaléard, « [l]es logis insalubres, les baraques qui brûlent ou s'effondrent, le surpeuplement, tout cela colle à la vie de l'immigré et de sa famille »². Le logement des migrants dont une bonne partie sont des étrangers a en effet longtemps été pensé comme relevant de la sphère privée : c'est-à-dire de la famille et d'initiatives patronales ou philanthropiques³. Ensuite, le logement est indispensable pour favoriser l'installation de son conjoint et lorsqu'il y en a, de ses enfants. Selon les stratégies des migrants, il arrive que cela puisse être un choix de les laisser au pays, mais dans le cas contraire il s'agit d'une véritable contrainte⁴. Malgré les limites en qualité du parc immobilier des HFC, la possibilité d'avoir un logement grâce à eux⁵ est donc un avantage et assez souvent, ils peuvent faire venir femmes et enfants. Les travailleurs étrangers des HFC sont placés

¹ Témoignages de Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000, Janine Bouillet le 24/02/2012, Simone Arcondara le 11/03/2013, Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015, Andrée Jobert le 06/05/2016.

² BLANC-CHALEARD Marie-Claude, « Les immigrés et le logement en France depuis le XIXe siècle : une histoire paradoxale », coord. Jacques Barou, Hommes et migrations, n° 1264, novembre-décembre 2006, p. 20-34, p. 22.

³ LÉVY-VROELANT Claire, « Migrants et logement, une histoire mouvementée », Plein droit, n° 68, 2006/1, p. 5-10, p. 5.

⁴ LÉVY-VROELANT Claire, « Le logement des migrants en France ... », op. cit., p.148.

⁵ C'est cependant aussi une obligation de l'employeur dans le cadre des contrats collectifs de travail : VIET Vincent, « La politique du logement des immigrés (1945-1990) », Vingtième Siècle, n°64, octobre-décembre 1999, p. 91-103, p.92-93.

dans une meilleure position que celle de bien d'autres migrants présents en France ou dans la région à la même époque : les politiques d'accueil étant peu nombreuses¹.

Tableau 18 : Estimation des modes de logements des travailleurs étrangers des HFC en 1956 et 1962²

Nationalités	Effectif total	Dont logés par HFC	Dont logés et mariés	Dont logés avec enfants	Non logés mais mariés	Non logés avec enfants
1956						
Algériens	27	26	19	11	1	1
Italiens	5	4	4	3	1	1
Espagnols	1	1	1	1	0	0
Portugais	1	0	0	0	0	0
Polonais	1	1	1	0	0	0
Tchèque	1	0	0	0	0	0
1962						
Algériens	49	36	27	18	13	11
Italiens	11	6	6	4	4	4
Espagnols	2	2	2	2	0	0
Portugais	1	0	0	0	0	0
Polonais	1	1	0	0	0	0
Tchèque	1	1	0	0	0	0

Ce sondage présente des limites quant à la méthode choisie puisque la lettre B de l'échantillon surreprésente les Algériens et sous-représente les Espagnols. Mais malgré cela, on peut avoir une idée générale des conditions de logement des travailleurs étrangers des HFC et aussi mesurer – prudemment – la différence entre nationalités. Tout d'abord l'entreprise loge 88,9 % des travailleurs étrangers de l'échantillon en 1956 et 70,8 % en 1962. À la même époque et compte tenu de la taille totale de son personnel, son parc lui donne la capacité théorique de loger 60,2 % de ses 781 salariés en décembre 1956 et 55,5 % de ses 861 salariés en décembre 1962 (cette capacité est estimée au plus bas car il est par exemple possible faire varier le nombre de travailleurs qu'accueillent les chambres). On peut néanmoins dire que la proportion de salariés étrangers logés par la Compagnie est nettement supérieure à la moyenne, preuve que la politique de logement des HFC les concerne particulièrement. Par exemple, Livio Baiocco loge dans un appartement de trois pièces de la Maison carrée avec sa femme et

¹ À l'échelle nationale, LÉVY-VROELANT Claire, « Migrants et logement, une histoire mouvementée », op. cit., page 8. À l'échelle régionale, SCHWEITZER Sylvie (dir.), Rhône-Alpes : *étude d'une région ...*, Tome 1, op. cit., p.51-52.

² AMC, fichier mécanographique du personnel. Étude effectuée par sondage en utilisant la lettre B.

ses deux enfants¹. Après son mariage en novembre 1958, il est embauché en décembre 1959 comme pontonnier OS2 à la manutention. Leur première fille naît à Givors en novembre 1960 et la seconde en juillet 1965.

Pourtant, de 1956 à 1962, la part des étrangers logés est en baisse de dix-huit points. On peut l'expliquer par l'augmentation des effectifs alors que la dimension du parc immobilier évolue peu : il n'est pas possible de loger le surcroît de personnel étranger en hausse de quatre-vingt-six individus sur la période². Il peut y avoir aussi des circonstances exceptionnelles dues à la dimension de la famille : l'entreprise ne peut pas fournir un logement à Ahmed Bouchekouia, sa femme et ses onze enfants. Les trois premiers sont nés en Algérie, les deux suivants en Ile-et-Vilaine et les six derniers dans la région de Chasse. Embauché en 1952 alors qu'il n'est encore père que de sept enfants, il doit changer de logement et quitter Givors avec sa seconde femme, une française née en Bretagne où ils se sont rencontrés en 1948. Les quatre derniers enfants vont naître alors que la famille réside désormais à Chasse. La taille de la famille ne paraît cependant être qu'un critère parmi d'autres : par exemple en ayant des familles de dimensions proches, deux ouvriers algériens ont des comportements opposés. Mohamed Belaziz est un ouvrier des hauts-fourneaux embauché en 1952 qui devient ensuite OP1 à la manutention. Ses quatre enfants sont tous nés à Givors entre 1960 et 1965, la famille résidant alors à Chasse dans un logement de quatre pièces loué aux HFC. En revanche la famille de Mohamed Babahenini est demeurée au pays : embauché comme manœuvre à la fonderie en novembre 1961, ses cinq enfants sont tous nés en Algérie de 1953 à 1964. Il peut être compliqué de loger en France une famille de sept personnes avec la paie d'un manœuvre, mais d'autres facteurs peuvent aussi entrer en jeu.

En effet, ce qui compte alors sont « les " âges " de la société d'arrivée » pour reprendre l'expression de Claire Lévy-Vroelant³. Elle entend par là les caractères des migrants – sa société d'origine, son âge, son statut matrimonial, sa formation, ses attentes et celles de son groupe d'appartenance – qui se combinent aux « dispositifs d'accueil » (les conditions d'entrée, du marché du travail et du logement, l'état de l'opinion) pour donner le cadre prédisposant à telle catégorie de logement. Or les

¹ Source pour Livio Baiocco, Ahmed Bouchekouia, Mohamed Belaziz, Mohamed Babaheninni, Giovanni Berardi, Ugo Mucciante : AMC, fichier mécanographique du personnel.

² Cf. tableau 15.

³ LÉVY-VROELANT Claire, « Le logement des migrants en France ... », op. cit., p. 58. Claire Lévy-Vroelant utilise cette expression en faisant référence à SAYAD Abdelmalek, « Les trois " âges " de l'émigration algérienne en France », Actes de la recherche en sciences sociales, Vol 15, juin 1977, p. 59-79.

célibataires représentent seulement 25 % des étrangers de l'échantillon en 1956 et plus que 20 % en 1962. En 1956, la plupart des travailleurs étrangers sont donc mariés, et souvent avec charge d'enfants. Une majorité de pères est logée par la Compagnie : soit 88,2 % de l'échantillon. Ils bénéficient du parc de l'entreprise offrant une facilité pour faire venir leurs familles en France. En 1962, la proportion d'hommes mariés est encore plus élevée, mais l'entreprise ne loge plus que 61,5 % des hommes de l'échantillon ayant charge d'enfants. Dans le même temps, il est visible que le nombre de familles dont une partie des enfants naissent en France tend à augmenter : on passe de onze en 1956 à vingt-et-une en 1962. Mais la proportion des familles de cette catégorie non logées par la Compagnie évolue de 9,1 % en 1956 à 42,9 % en 1962. Pourtant il devrait être plus compliqué pour elles de trouver un logement que pour un couple sans enfant ou un individu. L'entraide et la connaissance du bassin industriel deviennent alors un atout pour rechercher et trouver un logement en dehors de ceux proposés par l'entreprise. Par exemple, Giovanni Berardi est un manoeuvre embauché aux hauts-fourneaux le même jour que son beau-frère Ugo Mucciante le 13 août 1959. Son premier fils est né en Italie en 1955 à Castel del Monte, village de naissance de Giovanni et de sa femme. Installé rue de la Cornemuse dans les vieux quartiers de Vienne, il loge au fond d'une impasse, puis il déménage dans une rue voisine vraisemblablement lorsque sa famille arrive en France : sa fille naît dans cette ville en octobre 1960. Il réside à 10 km de Chasse, mais il peut s'y rendre en train. Son beau-frère et sa femme habitent à proximité : il suffit de traverser le Rhône pour se rendre à leur logement. La fille de ces derniers naît elle aussi à Vienne le 18 novembre 1959, soit peu de temps après l'embauche aux HFC. C'est donc l'entraide faisant nécessairement partie d'une migration commune qui permet à ces deux couples de s'installer en France en se passant de l'offre de logements de l'usine. Toutefois en 1962, sur les neuf familles ayant des enfants de l'échantillon et qui ne sont pas logées par les HFC, trois ont d'abord été logées par les HFC : le logement par l'entreprise leur a ainsi permis de réunir la famille avant de trouver un nouveau domicile. Pour les six autres, à l'exception de Giovanni Berardi leur présence en France précède l'embauche aux HFC – souvent de plusieurs années –, si bien qu'ils possèdent déjà un logement.

Donc dans huit cas sur neuf, l'indépendance croissante des travailleurs étrangers vis-à-vis de l'offre des HFC révèle l'ancienneté dans la migration. De plus, si on ajoute ceux qui sont logés par l'entreprise, le nombre de croissant de travailleurs accompagnés de leur famille signifie que le regroupement familial a commencé bien avant 1974.

L'absence de perception de ce fait est la conséquence d'une longue cécité concernant la présence des femmes dans le processus migratoire¹. Cette cécité permet notamment d'ignorer les conditions de logement² ; or si à Chasse les travailleurs étrangers bénéficient de l'offre de logements de la Compagnie, ils ont aussi accès souvent aux plus précaires et aux plus anciens, comme la Maison carrée ou les cantonnements. Les enfants de ces familles vont à l'école du Château où ils sont en plus forte proportion que dans les autres écoles du village, jusqu'à la création du groupe scolaire Pierre Bouchard en 1955³. Le conseil municipal de l'époque a voulu cette école afin de « réunir en un seul et même établissement les enfants de tous les quartiers de la commune, de plus en plus morcelée »⁴. La relégation des populations du cantonnement a d'abord fait partie du projet urbanistique des dirigeants des Hauts-Fourneaux : ils voulaient classer les habitants selon leur position dans les hiérarchies de l'usine et dans une moindre mesure par rapport à leurs nationalités. Puis après 1945, elle est la conséquence d'un mélange d'insuffisances des politiques de logement de l'entreprise et de la mairie incapables – pendant longtemps – de gérer les mouvements et la croissance de ces populations, plutôt que d'une réelle volonté ségrégative. En outre, il manque à Chasse une véritable action publique jusqu'à la création d'HLM à partir de 1956. C'est en effet à partir du milieu des années 1950 que la puissance publique va commencer à prendre le relai des politiques privées.

À Chasse comme ailleurs, les solidarités entre familles des travailleurs ont longtemps pallié cela. Ayant su en profiter, des commerçants appartenant à des familles d'anciens migrants se sont installés dans le quartier du château : ce sont les deux épiceries Vassiliadis et Tchoulfian et le coiffeur Torossian. Leur réussite vient certainement du fait « qu'ils s'appuient sur un environnement ethnique et communautaire »⁵. On ne retrouve nulle part dans Chasse autant de commerçants ou de petits entrepreneurs de familles d'immigrés⁶.

¹ SCHWEITZER Sylvie, « La mère de Cavanna. Des femmes étrangères au travail au XX^e siècle », *Travail, Genre et Société*, n° 20, 2008/2, p. 29-45, p. 30.

² Ibidem.

³ BOUILLET Janine, *Racines et réalités...*, op. cit., p. 92-94 ; BELON Pascal, *Carnets de Chasse ...*, op. cit., p. 30-31 ; témoignage de Simone Arcondara le 11/03/2013.

⁴ BELON Pascal, *Carnets de Chasse de A à Z*, op.cit., p. 31.

⁵ SCIOLDO-ZÜRCHER Yann, « petits entrepreneurs en France », dans PITTI Laure (dir.), « Immigration et marché du travail », *Hommes et Migration*, n° 1263, Septembre-octobre 2006, p. 121.

⁶ Témoignages de Marie-Louise Charrier, Janine Bouillet le 24/02/2012, Simone Arcondara le 11/03/2013. Une liste des commerçants constituée à partir de l'annuaire de 1960 le confirme dans FOND Christine, *Chasse-sur-Rhône au fil de l'eau*, op. cit., p. 97-98.

b) Le déclin *des autres pratiques d'entreprise*

Les autres pratiques d'entreprise sont elles aussi en déclin. Les facteurs sont les mêmes que ceux qui concernent les politiques de logement : manque de moyens et montée en puissance de l'intervention des pouvoirs publics. Les dirigeants de l'entreprise essaient de gérer un repli en ordre, voire ils l'anticipent. Les salariés et leurs représentants les pressent également de le faire.

Dès l'époque où Pierre Cholat est encore président de la Compagnie, les dirigeants agissent en remettant en cause les politiques antérieures : notamment la gestion du temps hors travail et la prise en charge de la santé des personnels. Il est en effet décidé de renoncer en partie aux efforts financiers à faire afin de gérer le temps libre des salariés. L'évolution de la législation et le comportement des salariés le justifient aussi. Par exemple, la création d'une troisième semaine de congés payés développe les possibilités de départs en vacances et donc d'éloignement de l'usine : il devient alors impossible de gérer ce temps hors travail. Cela fait partie des objections émises par les administrateurs lorsqu'on leur réclame ce droit alors qu'il a été obtenu par les travailleurs parisiens : « [i]l ne faut peut-être pas identifier le cas des travailleurs des usines de Paris avec ceux de Chasse, qui ont des conditions différentes de travail et d'habitation et d'autres possibilités de détente »¹. De plus, la gestion genrée des économies à faire pour abandonner ces politiques est révélatrice du maintien de l'échelle des valeurs. Il aurait été avantageux de supprimer les activités sportives des garçons qui demandent l'entretien d'un stade ou le paiement d'un entraîneur, voire on aurait pu simplement les réduire. Mais ce qui est décidé par un courrier en date du 6 janvier 1958 adressé au maire par le directeur de l'usine² est de solliciter le financement des « cours d'enseignement ménager » des filles par la commune, et donc l'arrêt de leur prise en charge par l'entreprise.

La prise en charge des œuvres sociales concernant la santé est également coûteuse. Avec l'installation et le développement durable de la Sécurité sociale, elles deviennent progressivement inutiles. C'est pourquoi Jean Boureille demande un

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 28 décembre 1955. La demande de troisième semaine de congés payés a donc été faite aux HFC avant que la loi ne la généralise en 1956.

² Document fourni par Éric Combaluzier.

accroissement de la prise en charge des locaux, du matériel et du personnel¹. On veut que cette charge soit supportée par la Sécurité sociale, si ce n'est en totalité, au moins le plus possible. La demande effectuée en 1959 obtient en partie satisfaction puisque les versements mensuels passent de 56 000 à 62 500 francs et par la prise en charge du renouvellement du matériel.

Le développement de la Sécurité sociale et plus largement des assurances sociales contre les risques de la vie est d'ailleurs porté par les représentants des personnels CGT. Au moment où il demande la troisième semaine de congés payés, Charles Portal souhaite également que soit établi à Chasse un « système de retraite ouvrière »². Alors que le régime général est un acquis datant de 1945, il s'agit ici de généraliser l'accès au régime complémentaire de retraite Irsimmec à tous les ouvriers et agents de maîtrise, car il compte déjà de nombreux cotisants³ : ce mouvement d'adhésion à des caisses de retraites complémentaires correspond à ce qui se passe en général pour les régimes non-cadres, nés principalement dans les années 1950 à partir d'initiative venant du terrain⁴. Le problème du logement rejoint d'ailleurs celui des retraites : que faire des logements de l'entreprise pour les nouveaux retraités ? Ce problème était déjà un enjeu pour le cas des veuves de travailleurs qui continuent à jouir des droits du conjoint décédé alors que l'intérêt de l'entreprise est de libérer ces logements pour ses nouveaux salariés : la construction d'HLM peut alors être une réponse à cette question d'après Charles Portal⁵. Après plusieurs mois de débats avec leurs dirigeants et un référendum, les salariés obtiennent en 1957 l'adhésion à un régime de retraites et une augmentation de la part des cotisations patronales⁶.

Le problème de la perte de revenu a pendant longtemps accompagné la fin de la vie des ouvriers, jusqu'à la naissance du régime général de retraite en 1945⁷. Les dirigeants des HFC ont pendant longtemps encouragé le développement d'une mutuelle,

¹ ADI, 56J58, correspondance entre Boueille, secrétaire général et Ravel, le Président de la Caisse primaire d'assurance maladie de Vienne.

² ADI, 56J12, conseil d'administration du 28 décembre 1955.

³ AMC, fichier mécanographique du personnel. Par sondage à la lettre B, on obtient quatorze non-cotisants pour quatre-vingt-un cotisants en décembre 1956.

⁴ CHARPENTIER François, *Les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, Que sais-je n° 4073*, PUF, Paris, 2016, 128 p.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 28 décembre 1955.

⁶ ADI, 56J12, conseils d'administration des 30 mai, 28 juillet et 30 octobre 1956 ; puis 23 janvier, 12 avril, 11 juillet 1957.

⁷ FELLER Élise, « La construction sociale de la vieillesse (au cours du premier XXe siècle) », dans GUEDJ François et SIROT Stéphane (dir.), *Histoire sociale de l'Europe. Industrialisation et société en Europe occidentale 1880-1970*, Seli Arslan, Paris, 1998, 411 p., p.303.

mais les versements de celle-ci pour les retraités stagnent à 700 francs par mois depuis 1956 : une somme devenue dérisoire en 1962 compte-tenu de l'inflation¹. L'adhésion à des retraites complémentaires répond donc à un véritable besoin, mais elle fait aussi suite à plusieurs inflexions dans les politiques d'entreprises concernant les vieux travailleurs : tout d'abord au début des années 1950 on abandonne leurs embauches à des postes moins exposés. Au contraire, on encourage désormais les départs en retraites en les utilisant comme un moyen d'ajustement des effectifs. On généralise alors à l'usine ce que l'on a fait pendant longtemps afin de gérer les périodes de transitions entre deux marches à deux hauts-fourneaux. Puis dans les années 1950 il est décidé d'encourager les départs en période de récession en proposant des allocations renouvelables. Une dernière étape est franchie à partir de la récession de 1958 en décidant d'utiliser les départs en retraite comme un moyen de gérer et de faire disparaître leurs personnels excédentaires sans dédommagement. Bien avant que de telles pratiques soient utilisées massivement dans les plans de la sidérurgie, elles se mettent en place avec l'abandon des pratiques paternalistes².

Ces dernières sont donc progressivement abandonnées, mais elles sont aussi en partie renouvelées. Cela touche tous les domaines, même celui de la santé qui a longtemps été l'apanage de l'entreprise : par exemple en 1963, une section de la société des mutilés du travail ouvre à Chasse et reçoit une subvention de la mairie³.

2) Profiter de la croissance...

Au lendemain de la guerre, s'ouvre une seconde période de forte hausse du pouvoir d'achat : elle atteint 4 % en moyenne et pendant les Trente Glorieuses le pouvoir d'achat des ouvriers est multiplié par 3,3 d'après Olivier Marchand et Claude Thélot⁴. Mais à l'intérieur de cette séquence Michel Margairaz distingue une phase de stagnation du niveau de vie et d'une lente progression du pouvoir d'achat pendant les

¹ AMC, 1H3, mutualité.

² FREYSSENET Michel et de OMNES Catherine, La crise de la sidérurgie française, op. cit., p.66-67.

³ AMC, 1B3, registres des délibérations du conseil municipal 1960-1978.

⁴ MARCHAND Olivier et THELOT Claude, Le travail en France (1800-2000), op. cit. p. 157.

années 1950, le revenu ouvrier n'augmentant que dans les années 1960¹. Il faudrait affiner encore cette analyse en distinguant les catégories de travailleurs en tenant compte des différents modes de revenus.

Cependant, la croissance des productions maintient le travail à une forte intensité. La croissance a donc aussi un « coût humain » pour reprendre l'expression de Claude Willard².

a) Une forte croissance des revenus...

La croissance des revenus a été forte en raison de l'augmentation des salaires et du temps de travail à partir de 1956. On peut le voir sur les revenus annuels bruts des salariés : plusieurs fiches du personnel comportent leurs revenus annuels bruts au dos³. Quelle que soit la catégorie concernée, il est multiplié par près de deux entre 1954 et 1957 et fait en particulier un bond de 1955 à 1956.

Tableau 19 : Exemples de salaires annuels bruts 1954-1957⁴

Catégories/ Années	Manœuvre M2	Ouvrier spécialisé OS1	Ouvrier spécialisé OS2	Ouvrier professionnel OP1	Ouvrier professionnel OP2	Contremaître cimenterie	Chef de poste haut- fourneau
1954	228 783	290 045	282 806	327 844	380 777	427 352	393 137
1955	292 916	389 019	277 307	389 911	442 299	489 600	548 258
1956	361 279	506 563	714 298	525 587	572 415	673 969	844 961
1957	438 835	650 287	814 300	566 707	604 651	796 801	878 627

Dans le premier cas, les dirigeants de l'entreprise soulignent qu'un effort important a été effectué au niveau des salaires depuis 1953⁵. La loi du 11 février 1950 renvoie en effet aux branches le soin de négocier les salaires, or les conventions

¹ MARGAIRAZ Michel, « La permanence de la structure de la classe ouvrière dans les années cinquante », dans WILLARD Claude (dir.), La France ouvrière 1920-1968, tome 2, op. cit., p. 249-253 et « Les transformations structurelles des années soixante », ibidem, p. 315.

² WILLARD Claude, « Les couches populaires urbaines 1950-1978 », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), Histoire économique et sociale de la France, op. cit., p. 1539-1547.

³ AMC, fichier mécanographique du personnel. On peut regretter l'absence d'employés dans la source pour cette période afin d'établir un échantillon.

⁴ AMC, fichier mécanographique du personnel. Exprimé en Francs.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 12 avril 1957.

collectives de la métallurgie du Rhône – dont dépend l'entreprise Chassère puisqu'elle fait partie du même bassin que celui des Hauts-fourneaux de Givors¹ – datent du 24 décembre 1953. Par la suite, les augmentations du SMIG provoquent une hausse de l'ensemble des salaires provinciaux², mais elles n'expliquent pas à Chasse l'importance de la hausse de 1955-1956. C'est plutôt le fait que la semaine de travail a été portée à 56 heures en raison de la mise à feu du haut-fourneau moderne.

En 1957, les salaires progressent encore même si on est repassé à des horaires de travail à 48 heures par semaine : l'effort fait sur les salaires depuis 1953 est poursuivi cette année-là³. Il faut cependant tenir compte de l'inflation et donc de l'augmentation des salaires : elle est par exemple de 8,9 % pour le salaire horaire moyen d'un OS de la métallurgie parisienne de 1956 à 1957, et de 8,1 % pour un OP⁴. Mais le revenu annuel aux HFC a augmenté de 21,5 % pour un manœuvre, 28,4 % pour un OS1, 14 % pour un OS2, 3,7 % pour un OP1, 5,6 % pour un OP2, 18,2 % pour un contremaître et 4 % pour un chef de poste de notre échantillon, c'est-à-dire bien plus que les salaires horaires de la région parisienne. Les différences peuvent s'expliquer par un rattrapage des salaires provinciaux⁵, mais plus vraisemblablement par les heures supplémentaires et les primes.

Ensuite, la hausse des revenus que l'on observe est inégale selon la position des ouvriers dans la classification : tout en rappelant le caractère individuel de ces exemples, on peut constater que l'augmentation la plus forte est dans la catégorie OS et manœuvres. Ce phénomène est observable à partir de 1954. Un tel rattrapage pour les seuls salaires est visible aussi en région parisienne, mais il n'est pas aussi net, le salaire horaire moyen des OS ne rejoignant pas celui des OP⁶. Il traduit bien une augmentation de l'importance des ouvriers spécialisés⁷, mais on ne la retrouve donc pas que dans les effectifs. Cela rejoint l'idée que le dispositif paternaliste mis en place pour les OP devient au moins en partie caduque dans le contexte nouveau de modernisation de l'outillage de production : la mécanisation a pour conséquence de faire de plus en plus appel à des OS – pour conduire des ponts, une grue, des camions, un bulldozer, etc. –,

¹ ADI, 56J57, règlement intérieur.

² MÉRAUD Jacques, « Quelques remarques sur les effets des réductions d'abattement de zone de salaires », *Études et conjoncture - INSEE*, n° 6, 1956 (11^e année), p. 487-494.

³ ADI, 56J12, conseil d'administration du 12 avril 1957.

⁴ *Annuaire statistique de la France*, INSEE, Paris, 1966, 565 p. et annexes, tableau 7 p.427.

⁵ Jacques Méraud constate qu'en général ce rattrapage ne dure pas car les salaires parisiens augmentent à leur tour : MÉRAUD Jacques, « Quelques remarques sur les effets... », op. cit., p. 489 sqq.

⁶ *Annuaire statistique de la France*, INSEE, Paris, 1966, 565 p. et annexes, tableau 7 p. 427.

⁷ MARGAIRAZ Michel, « Les transformations structurelles des années soixante », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, op. cit., p. 310-311.

l'augmentation de leurs salaires peut alors servir à attirer des candidats afin d'occuper ces postes de travail déqualifiés. Deux autres facteurs peuvent aussi jouer : tout d'abord comme cette catégorie de travailleurs est celle qui contribue fortement à l'augmentation de la productivité de l'usine, il peut paraître normal que cela se retrouve aussi sur leur feuille de paie¹. Ensuite, la mécanisation de leur travail peut aussi permettre d'effectuer davantage d'heures supplémentaires, alors que les tâches d'entretien d'un OP ne sont par exemple plus régulières et prévisibles.

Les documents d'usine portant sur les salaires après cette période sont plus rares : seulement quelques fiches de travailleurs comportent des informations, mais celles qui figurent sur la fiche d'un OS de la fonderie permettent de suivre les évolutions de 1958 à 1961 :

Tableau 20 : *Salaires annuels bruts d'un OS de la fonderie de 1958 à 1961*²

Catégories/ Années	OS/Fonderie
1958	4 945,10
1959	5 561,93
1960	8 341,06
1961	8 504,63

L'année 1958 est marquée par une récession. Il faut notamment diminuer les primes au rendement afin de limiter la « dérive salariale »³. Les salaires annuels de cet OS sont inférieurs à 5 000 NF. Ils sont en croissance de 12,5 % l'année suivante, puis ils augmentent encore plus fortement en 1960 et 1961 : l'usine atteint alors son maximum de production. La progression des productions de l'usine entraîne donc des recrutements de personnels, mais aussi des heures supplémentaires pour les personnels et l'accroissement des primes⁴.

Le détail des salaires mensuels permet de repérer de très fortes variations d'un mois à l'autre. Par exemple pour un OS des haut-fourneaux, cela atteint 43,1 % entre le mois le moins bien payé et celui qui l'est le mieux :

¹ Cela est également constaté, mais pour le déplorer dans FREYSSNET Michel, *La division capitaliste du travail*, op. cit., p. 88.

² AMC, fichier mécanographique du personnel. Exprimé en nouveaux Francs.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 14 février 1958.

⁴ ADI, 56J13, conseils des 9 avril 1959 et 10 décembre 1960.

Tableau 21 : Exemple de salaires mensuels *d'un OS des hauts-fourneaux* en 1961¹

Mois	Salaire	Variations
Janvier	655,23	-
Février	522,08	-20,3 %
Mars	777,51	+48,9 %
Avril	811,85	+4,4 %
Mai	880,81	+8,5 %
Juin	917,01	+4,1 %
Juillet	788,64	-14 %
Août	764,30	-3,1 %
Septembre	744,07	-2,6 %
Octobre	719,64	-3,3 %
Novembre	702,99	-2,3 %
Décembre	816,41	+16,1 %
Total année	9100,54	
Écart entre le salaire le plus fort et le plus faible :		
En valeur absolue	394,93	
En proportion	43,1 %	

L'irrégularité des revenus crée nécessairement de l'incertitude. Ajoutée aux risques professionnels, cela peut constituer un frein à la consommation, et en particulier à l'achat d'un bien immobilier que le rattrapage des salaires des OS sur les OP n'a compensé qu'en partie et de manière récente. Au recensement de 1962 on a par exemple des détails sur les conditions de vie des salariés grâce à une enquête menée dans deux cantonnements du château rassemblant douze chambres². Au total quarante-sept résidents se trouvent dans ces chambres qui rassemblent de trois à cinq personnes par pièce. Tous sont OS ou manœuvres. On dénombre deux Français, quatre Italiens, un Espagnol, un Polonais, un Allemand et trente-huit Algériens. Les chambres sont dépourvues de chauffage central – étant chauffées avec un poêle à charbon –, elles sont aussi sans sanitaires. Elles possèdent seulement un point d'eau, mais les toilettes collectives sont à l'extérieur et il n'y a pas de salle de bain ni de douche. Il y a une installation pour faire de la cuisine, mais pas de pièce séparée avec la chambre. Pour quarante-sept personnes, on dénombre une voiture, une moto, sept vélomoteurs et dix-sept bicyclettes. Ceux qui n'ont pas de moyens de locomotion vont à l'usine en dix minutes, les autres en cinq seulement : la diminution du temps de trajet étant le seul élément de confort dans ces conditions de vie frustrées. On est donc bien loin de l'image de la société d'abondance née des Trente Glorieuses, alors que l'on est pourtant au cœur de cette période.

¹ AMC, fichier mécanographique du personnel.

² AMC, 1F1, recensement de 1962.

De plus, alors qu'il existe une rotation importante des occupants des chambres – en raison d'un turnover élevé et parfois de renvois –, leur mode d'utilisation par les travailleurs peut-être également un élément de différenciation entre ouvriers algériens et non-algériens. Elles sont un lieu de passage pour certains travailleurs du premier groupe : trois d'entre eux partent des logements de l'usine dans les deux ans qui suivent le recensement, l'un en continuant à travailler dans l'usine, les deux autres en la quittant. Pour Valentino Pasinato, ce changement de domicile et de travail suit de peu son mariage en France. Inversement, les logements de l'entreprise sont une opportunité pour quatre travailleurs algériens qui déménagent pour venir occuper ceux de l'entreprise. Ces différences sont révélatrices de trajectoires professionnelles et d'ambitions différenciées : dans le premier cas, le parc de logement semble être un pis aller temporaire que l'on quitte en trouvant un nouvel emploi voire en fondant une famille, dans le second cas il est recherché pour sa proximité avec le lieu de travail – ce qui est à relativiser car ces travailleurs ont occupé des logements dans des communes limitrophes –, et donc vraisemblablement surtout pour leur faible coût¹.

Les salaires des employés et des mensuels ne sont pas présents dans les documents conservés de l'usine, mais ils forment la majorité des témoins ce qui nous permet d'avoir des renseignements sur leurs revenus. Tous se rappellent de cette période comme un temps d'abondance et de croissance². Andrée Jobert dit qu'elle est même allée quatre fois en vacances la même année à l'étranger. Elle partait avec son mari et sa fille plusieurs semaines l'été et c'était un vrai déménagement. Janine Bouillet regrette d'avoir quitté l'entreprise si tôt, car elle y était bien payée. Tous les témoignages insistent sur cette période où l'entreprise leur a permis d'avoir des revenus qu'ils n'ont parfois pas retrouvé après la fermeture de l'usine. Simone Arcondara dit aussi que les employés étaient bien mieux payés que les ouvriers, même agents de maîtrise : par exemple en débutant, son salaire était supérieur à celui de son père pourtant chef d'équipe avec plusieurs décennies d'ancienneté. Andrée Jobert avance une seconde raison : elle insiste à plusieurs reprises sur le fait que c'est le second salaire, celui de la femme, qui permet d'être dans l'aisance. On est donc loin de l'image de « madame Au-

¹ Ces quatre migrants sont trois célibataires et le dernier a sa femme et ses quatre enfants restés en Algérie : ils ont donc intérêt à payer les loyers les plus faibles afin d'envoyer de l'argent au pays : on retrouve cela dans LÉVY-VROELANT Claire, « Le logement des migrants en France ... », op. cit., p.148.

² Témoignages de Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000, Janine Bouillet le 24/02/2012, Simone Arcondara le 11/03/2013, Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015, Andrée Jobert le 06/05/2016, Jacques Bernet le 02/05/2017.

Foyer » et « de monsieur Gagne-Pain »¹. Or le modèle de la femme au foyer, de la « mère », est durablement prégnant dans le monde ouvrier² constituant une limite à l'augmentation du revenu de ces ménages. L'intensification du travail n'explique donc pas à elle seule la hausse des revenus, en revanche elle a eu pour conséquence la détérioration des conditions de travail.

b) ... *mais* des conditions de travail toujours détériorées

De 1957 à 1962, il est difficile de dire que les conditions de travail sont pires qu'en 1956, une année de tous les records en ce domaine, mais elles demeurent toujours très détériorées. La modernisation n'a pas pallié les effets de l'intensification du travail provoquée par l'expansion de la demande, au contraire. L'usure des personnels est révélée par les longues maladies, les accidents et les décès.

Pendant les « Sept Glorieuses », le nombre d'arrêts longue maladie est multiplié par un peu plus de quatre³. Il passe de sept à trente individus de 1957 à 1962, le record étant en 1961 de trente-trois. L'évolution de la durée moyenne des arrêts n'est pas significative : elle s'établit à plus ou moins six mois sur toute la période. En revanche l'âge permet de repérer différents profils. Les travailleurs les plus âgés – entre cinquante-cinq et soixante-cinq ans – sont ceux qui s'arrêtent le plus durablement. Cela peut précéder un départ en retraite dans six cas, mais dans un nombre plus important de situations l'arrêt maladie est suivi du décès : dans huit cas. Par conséquent, ces arrêts sont révélateurs d'une véritable usure des travailleurs, bien avant qu'ils ne puissent partir en retraite. Pour les plus jeunes, les arrêts sont de durée variable en fonction de l'état de santé, ce qui peut aller jusqu'à la mise en invalidité.

La nationalité est un autre critère d'observation. Les travailleurs français voient leur part parmi les malades constamment augmenter chaque année : 57,1 % en 1957, puis 66,7 %, 60 %, 68,4 %, 72,7% et 70 % les années suivantes. Comme ce sont les travailleurs qui ont passé en moyenne le plus d'années dans l'usine, il est logique qu'ils soient les plus touchés par l'intensification des productions. Or si on remarque souvent

¹ PÉRIVIER Hélène, « De madame Au-Foyer à madame Gagne-Miettes. État social en mutation dans une perspective franco-états-unienne », dans MARUANI Margaret (dir.), Travail et genre dans le monde, op. cit., p. 310 sqq.

² SCHWARTZ Olivier, Le monde privé des ouvriers..., op. cit., p. 177 sqq.

³ Cf. annexe 8.

avec juste raison que les travailleurs étrangers sont exposés aux tâches les plus difficiles, il ne faut pas oublier la notion de temps : la durée d'exposition à aussi des conséquences sur la santé des travailleurs.

Il est également possible de repérer quelles activités sont le plus touchées. Dans les bureaux, il y a sans surprise qu'un seul cas. En revanche la fonderie et ses différents ateliers d'usinage et de menuiserie sont largement au dessus de la moyenne de l'usine. Elle représente 28,6 % des arrêts maladie en 1957, puis 66,6 %, 33,3 %, 26,3 %, 24,2 % et 33,3 % les années suivantes. Elle est donc souvent au dessus de sa part dans les effectifs ouvriers de l'usine : une moyenne légèrement supérieure à $\frac{1}{4}$ pendant la période¹. Cet atelier est donc régulièrement en tension, tout comme les hauts-fourneaux : ainsi 14,2 % des arrêts viennent de ce dernier atelier en 1957, mais on passe à 21,2 % en 1961 alors que l'on est proche des records de production.

Enfin, on peut s'intéresser à la position dans la classification dans la mesure où elle est aussi révélatrice de la nature du travail effectué. Sans surprise, les manœuvres représentent au moins 44,8 % des arrêts longue maladie de l'usine. On les trouve dans de nombreux ateliers, mais notamment à la fonderie ou dans les activités de transport : l'utilisation de leur force physique les expose particulièrement. On trouve également parmi eux des femmes de ménages qui sont d'anciennes ouvrières, ainsi que les empileuses de l'agglomération. Toutes catégories confondues, les femmes représentent 13,8 % de tous les arrêts maladie pris chaque année, soit une part bien supérieure à leur poids dans l'usine². Toutefois, il y a aussi deux chefs d'équipe et trois contremaîtres ainsi qu'un nombre élevé d'OP venant de l'activité d'entretien. C'est une nouveauté par rapport à la période 1947-1956. La phase d'expansion n'épargne pas non plus les travailleurs qualifiés, d'autant qu'ils sont en moyenne plus âgés que les OS : par exemple, les trois ouvriers qualifiés de l'entretien en arrêt maladie en 1962 ont cinquante-et-un ans pour le plombier et cinquante-huit ans pour l'ajusteur et le tourneur.

Les conséquences de cette usure au travail se font ressentir dans le nombre des décès : il y en a trente-quatre au total sur la période sans que l'on puisse déterminer la part de responsabilité du travail dans les causes. Les accidents du travail se produisent régulièrement, mais les archives deviennent lacunaires à ce sujet. Parmi ceux qui ont

¹ ADI, 56J, rapport société anonyme fiduciaire suisse de 1963.

² La lourdeur du travail des femmes dans l'industrie est connue, voir par exemple GARDEY Delphine, « Le travail des femmes en France et en Grande-Bretagne de la révolution industrielle à la Seconde Guerre mondiale », dans MARUANI Margaret (dir.), *Travail et genre ...*, op. cit., p. 321 et SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé...*, op. cit., P. 209-210.

entraîné une mutilation, on en compte au moins cinq en 1957, mais un seul en 1959¹, ce qui paraît malheureusement peu probable. Les accidents mortels sont en effet en nombre élevé : cinq au total², soit deux en 1960 et trois en 1961. Comme en 1956, ils se sont produits quand l'usine était au plus haut de ses productions.

René Desautel, un manœuvre des hauts-fourneaux est décédé à l'hôpital de Givors où il a été transporté le 15 septembre 1960. Il élevait seul ses deux filles. Jean Tabin est ouvrier à l'usinage. Il décède sur le trajet de son travail le 1^{er} juillet 1960 : il habite alors à Loire-sur-Rhône, une commune pourtant proche sur la rive droite du fleuve. En février 1961, Simon Kélagopian meurt écrasé entre deux wagons : il est ouvrier à la manutention. Céleste Terroni décède aussi lors d'un accident de travail au mois de septembre de la même année, il est ouvrier à la fonderie. Travaillant auparavant aux hauts-fourneaux, il a déjà été victime d'un accident qui l'a laissé mutilé à 18 %.

Cependant, c'est l'accident de Léon Argout le 26 juin 1961 qui a le plus marqué la mémoire des anciens travailleurs de Chasse. Ce contremaître du haut-fourneau s'est en effet retrouvé entraîné à l'intérieur de l'appareil alors qu'il essayait de dégager un paquet de ferraille coincé dans le gueulard. Il arrive que le monte charge automatique du haut-fourneau n° 3 crée ce type de problème³. Son ringard a été pris dans le paquet de ferraille lorsqu'il s'est débloqué, tandis que l'autre extrémité recourbée de l'outil s'est en même temps accrochée à sa veste. Cette mort spectaculaire a frappé les esprits alors que cette année on en était au deuxième des trois accidents mortels survenus. La coulée a été enfouie sous une colline⁴ et des fleurs ont été portées dans l'usine à proximité du lieu du drame⁵. Une minute de silence a même été observée au conseil d'administration de l'entreprise⁶.

Pendant les « Sept Glorieuses », les salaires ont donc augmenté, mais de manières inégale. La hausse des productions a été l'occasion d'effectuer des heures supplémentaires, cependant travailler plus c'est aussi prendre davantage de risques et user la santé des salariés. Des sujets que l'on retrouve dans leurs revendications.

¹ Fichier mécanographique du personnel.

² Ibidem. Ces accidents mortels s'ajoutent aux trente-quatre autres décès de personnels pendant la période.

³ L'automatisation de fait pas forcément diminuer les difficultés et les risques au travail : VIGNA Xavier, Histoire des ouvriers en France au XXe siècle, op. cit., p. 205 sqq.

⁴ Témoignage de Mohamed Safer le 22/04/2000.

⁵ Témoignage émue de Odette Rollat, fille de Léon Argout le 20/5/2016.

⁶ ADI, 56J13, conseil d'administration du 26 juin 1961.

3) ... mais aussi revendiquer

De 1957 à 1962 la grève semble avoir disparu du paysage politique et social. En 1961, le général de Gaulle déclare alors que « [l]a grève paraît inutile, voire anachronique »¹. D'après Michel Pigenet, la politique de rigueur et la question algérienne limitent alors les velléités sociales. Les interventions des représentants du comité d'entreprise des HFC montrent néanmoins que la période demeure aux revendications. On peut distinguer deux séquences à l'intérieur de celle-ci : de 1955 à 1957, les salariés et leurs représentants réclament et obtiennent la création des retraites ouvrières. Puis de 1960 à 1961, la lutte porte sur les augmentations de salaire.

Lors de la première séquence, Charles Portal porte la revendication de la création des retraites ouvrières devant le conseil d'administration². Ce dernier a été embauché en 1951 comme simple manoeuvre au haut-fourneau, puis deux mois avant de quitter l'usine, il est échantillonneur au laboratoire d'octobre à décembre 1957³. Il part ensuite pour les mines de la Têt. Charles Portal est un prêtre ouvrier engagé aux côtés de la CGT à un moment où la position de l'Église concernant le monde ouvrier évolue, le Concile Vatican II de 1962 en étant le temps fort⁴. Il est de tous les combats pour améliorer la condition ouvrière : obtenir la présence d'un infirmier diplômé d'État, la troisième semaine de congé payé. Il agace aussi par son intransigeance à faire appliquer, voire à devancer l'application des règlements⁵. Mais il fait aussi partie des porte-paroles écoutés par la direction. Cette dernière n'est d'ailleurs pas hostile aux retraites ouvrières⁶, qu'elle va d'ailleurs savoir mettre à profit dès 1958 afin de gérer une baisse des effectifs en période de récession. La négociation porte finalement principalement sur la répartition des cotisations entre salariés et patrons. Les premiers vont finalement obtenir par référendum la meilleure des deux propositions qui leur a été faite, la cotisation des ouvriers passant de 2,25 % à 2 % ce qui est intégralement compensé par la cotisation patronale qui passe de 2,75 % à 3 %⁷.

¹ Cité par Michel Pigenet, dans PIGENET Michel, « La grève des mineurs de 1963 », PIGENET Michel et TARTAKOWSKY Danièle (dir.), Histoire des mouvements sociaux ..., op. cit., p. 456-457.

² ADI, 56J12.

³ Sources pour sa biographie : AMC, liste électorale des prud'hommes 1954, fichier mécanographique du personnel.

⁴ VIGNA Xavier, Histoire des ouvriers en France..., op. cit., p. 183-185.

⁵ Témoignage de Marie-Louise Charrier.

⁶ ADI, 56J12, conseil d'administration du 28 décembre 1955.

⁷ Ibidem, conseils d'administration des 12 avril et 11 juillet 1957.

La négociation sur les salaires se déroule en revanche dans un climat beaucoup plus tendu. À la différence des retraites, les deux camps ne peuvent pas être gagnants l'un et l'autre. De plus, le contexte de fermeture des hauts-fourneaux de Givors entraîne une agitation sociale dans l'usine voisine. Des grèves perlées se produisent à la fonderie¹, sans avertissement préalable : une vingtaine d'ouvriers débrayent une heure, un jour sur deux, et essaient d'entraîner les autres ouvriers. Ce sont des mouleurs qui travaillent aux chaînes. La direction réplique en envoyant aux grévistes des lettres recommandées constatant l'inexécution des contrats de travail et les avertissant qu'une récurrence entraînerait la mise à pied².

À Chasse, Raymond Roux qui est délégué CGT au comité d'entreprise porte la revendication d'une prime de fin d'année de 80 NF pour chaque personnel de l'entreprise devant l'assemblée générale, puis devant le conseil d'administration³. Les dix membres du CE ont signé la demande unanimement. Avec 880 salariés, cela représenterait tout de même 70 400 NF. La demande est rejetée. Antoine de Tarlé lui répond en indiquant que les salaires de Chasse étaient en retard en 1952, mais qu'ils ont depuis rattrapé ceux des entreprises régionales. De plus, la gratification versée en juillet 1960 a déjà été augmentée de 15 % par rapport à l'exercice précédent. André Legendre rappelle « la situation des usines productrices de fonte », c'est-à-dire la menace que fait peser la concurrence croissante des fontes étrangères. Le refus des dirigeants est donc ferme, mais argumenté.

Une grève est alors déclenchée en février 1961⁴. Raymond Roux est absent au conseil d'administration suivant le 10 mars. Le 26 mai, il présente à nouveau la revendication d'une gratification annuelle. Antoine de Tarlé le renvoie à la direction de l'entreprise, ces questions n'étant pas du ressort du CA. Il rappelle aussi la situation délicate des HFC, mais indique tout de même que la gratification sera fixée dès que possible. Par conséquent, il laisse la porte entrouverte, mais les représentants du personnel n'ont toujours pas de réponse. La grève de février a tout de même fait chuter les productions et les livraisons de 1/3 par rapport au mois précédent. Les négociations

¹ AN, 2012 026 824, courrier du 18 juillet 1960.

² Ce constat de l'inexécution des contrats de travail ne peut plus avoir comme conséquence le renvoi en raison de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives : SIROT Stéphane, *La grève en France...*, op. cit., p. 31-32. On voit alors la stratégie patronale évoluer par cette menace de mise à pied.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 10 décembre 1960 ; 56J27, PV de l'AG ordinaire du 10 décembre 1960. AN, 2012 026 819, rapport d'André Legendre du 13 décembre 1960 sur le CA du 10 décembre.

⁴ Sources pour le déroulement des grèves de l'année 1961 et des négociations : ADI, 56J13, conseils d'administration des 10 mars, 26 mai et 23 novembre 1961.

sont alors poursuivies avec la direction, mais elles échouent puisqu'une grève de quatre jours est déclenchée en novembre 1961. Cette seconde grève n'a pas été plus victorieuse que la première.

La direction a en effet tenu bon, mais l'enjeu de la grève semble dépasser la question des seuls salaires. Le conseil et la nouvelle présidence ont aussi été testés : c'est l'une des causes de l'intransigeance des salariés qui avaient confiance en Pierre Cholat¹. Ce dernier emportait par exemple deux pipes, alors qu'il négociait avec les représentants syndicaux : une manière de dire l'âpreté de la négociation, mais aussi qu'il y avait discussion. En revanche en renvoyant les négociations à l'échelle de la direction générale, la nouvelle présidence prive les représentants du personnel d'une tribune, même si elle est limitée. Ce refus de dialogue peut être un acte d'autorité et/ou un aveu de faiblesse. C'est en effet Georges Albert de Benoist, successeur présomptif de Pierre Cholat à qui on confie les négociations : une manière de reconnaître une légitimité que la nouvelle présidence n'a pas.

En effet, les salariés ont été bien peu sensibles aux arguments des dirigeants lors des discussions menées². Ces derniers ont après tout renoncé à distribuer des dividendes et ils ont démontré chiffres à l'appui combien le contexte économique est difficile pour l'entreprise. Alors comment comprendre l'entêtement des salariés ? Ils ont bien sûr également connaissance de la vente des biens de l'entreprise et donc conscience qu'elle a toujours des moyens financiers. D'ailleurs elle les utilise à la même époque pour acheter les actions des hauts-fourneaux de Givors, puis pour les donner à Diserens, le nouveau dirigeant de l'entreprise concurrente. Mais plus que cette apparente confusion dans l'action des nouveaux dirigeants, c'est leur manque de légitimité qui pose problème : on ne peut remplacer comme cela Pierre Cholat. Il est présent au conseil d'administration depuis 1905. Divers éléments ont permis de bâtir son statut de « maître de forge » : son chauffeur, sa présence dans l'usine, sa capacité à la moderniser, à loger ses travailleurs et à leur apporter la fierté d'arborer ses couleurs ; tout cela disparaît avec lui. Les salariés ont conscience du fait qu'il a été évincé³. Ils ne savent pas qu'il a

¹ Témoignage : Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000.

² Les témoins rencontrés ne marquent aucune empathie avec eux, ils parlent généralement « des dirigeants » qu'ils opposent à Pierre Cholat, distinguant seulement parfois Joseph Cholat voire Pierre Doulcet des « autres » : témoignages de Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000, Janine Bouillet le 24/02/2012, Simone Arcondara le 11/03/2013, Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015, Andrée Jobert le 06/05/2016..

³ Témoignages de Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000, Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000, Janine Bouillet le 24/02/2012, Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015.

pourtant négocié son départ, ni qu'il a une part de responsabilité dans la situation actuelle de l'usine. Ce que voient les salariés est avant tout qu'ils ont perdu celui qui a traversé les décennies, alors que les nuages s'amoncellent. L'inquiétude est unanime, ce que montre d'ailleurs la mobilisation de tous les membres du CE quelques soient les tendances syndicales. Ils n'ont bien évidemment pas fait grève pour Pierre Cholat, mais parce que sans lui l'avenir ne paraît plus si certain. Le recours inédit au directeur de l'usine – neveu de Pierre Cholat – pour régler un type de conflit qui jusque-là a toujours été traité par le président – ce qui sera d'ailleurs à nouveau fait par la suite lorsque la légitimité de la présidence aura été recouvrée – peut donc être vu comme une tentative exceptionnelle mais également révélatrice de restaurer la confiance des personnels.

Conclusion :

Les « Sept Glorieuses » ont donc été une période de formidable expansion des productions de l'usine. Cela n'a été possible que grâce à la poursuite de la modernisation de son outillage productif. L'entreprise s'est cependant recentrée sur son usine de Chasse-sur-Rhône, alors qu'elle est de plus en plus marginalisée dans les projets de réorganisation régionale. Les effectifs ont accusé de fortes variations et si les étrangers jouent un rôle prépondérant, les travailleurs français ont également participé à cette phase d'expansion. Les ouvrières sont cependant victimes de politiques de recrutements qui font appel à des hommes jeunes plus ou moins qualifiés.

Les politiques paternalistes sont largement entrées en déclin : ce qui a débuté sous la présidence de Pierre Cholat c'est ensuite bien souvent accéléré après son départ. Elles ont été également renouvelées, avec par exemple pour le logement l'usage de prêts. Les conditions de travail sont demeurées toujours aussi dures en raison de l'intensification des productions et d'une modernisation de l'outillage aux effets variables. Les conditions de vie se sont améliorées tardivement et de manière très inégale. L'action de l'État est décisive : il prend le relai des initiatives privées et locales jusque-là insuffisante. Beaucoup de travailleurs connaissent encore une grande précarité, ce qui est un sujet constant des mobilisations.

La période s'achève alors que la crise couve et que l'entreprise a perdu celui qui l'incarnait. À la fin de l'année 1962, la comptabilité de l'usine n'est pas large et le

moindre incident peut la faire basculer vers une position beaucoup plus compliquée. Il faut en même temps poursuivre les investissements pour résister à une concurrence toujours plus âpre : cela revient de plus en plus à essayer de résoudre la quadrature du cercle.

CHAPITRE 4 : DE LA CRISE DE 1963 À LA FIN DES HAUTS- FOURNEAUX DE CHASSE

En 1963, la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est traversée par une crise qui la mène au bord de la faillite. En 1966, l'usine s'arrête définitivement, puis on commence son démantèlement. Enfin en 1968, la plupart de ses derniers salariés sont licenciés. Chaque année correspond à une date importante de l'histoire économique et sociale française, et de fait, l'histoire locale et régionale s'inscrit dans un cadre bien plus vaste.

L'année 1968 en France est l'épicentre d'une « histoire collective » faite de contestations et qui s'étend sur deux décennies¹. Mais cette année-là, il ne reste plus à Chasse que quelques salariés car la plupart de ceux qui ont participé au démantèlement du site l'ont quittée². Par conséquent l'usine ne participe pas aux « événements ». En revanche lors de la période précédente, alors que le « champ des possibles »³ est ouvert, une mobilisation de plusieurs mois réunit en 1963 les personnels pour sauver leur usine. C'est l'année de la grande grève des mineurs, où « toute la mine se lève », ces travailleurs ayant réussi à s'opposer à la réquisition⁴. Ils sont victorieux et obtiennent des augmentations de salaires⁵. Mais leur conflit occulte tous les autres. De fait, son ampleur et sa durée rappellent d'autres grandes luttes comme celles de 1948⁶. L'année 1966 est l'autre grand temps de mobilisation des travailleurs des HFC. Cette année n'est pas aussi réputée que les deux autres pour son agitation sociale. Pourtant la crise

¹ ARTIÈRES Philippe et ZANCARINI-FOURNEL Michelle (dir.), 68, une histoire collective (1962-1981), La Découverte, Paris, 2015, 849 p., p. 209 sqq.

² AMC, fichier mécanographique du personnel et ADI, 56J24, AG ordinaire du 23 décembre 1968.

³ ARTIÈRES Philippe et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, 68, une *histoire collective* ..., op. cit., p. 17.

⁴ BLONDEAU Achille, 1963. Quand toute la mine se lève, 1^{ère} édition 1963, Messidor, Paris, 1991, 179 p.

⁵ Ibidem, p. 133 sqq.

⁶ PIGENET Michel, « La grève des mineurs de 1963 », dans PIGENET Michel et TARTAKOWSKY Danièle (dir.), Histoire des mouvements sociaux..., op. cit., p. 456.

économique et sociale de la période précédant 1968 inquiète de nombreux préfets¹. La mobilisation chassère s'étend sur plus de six mois et trouve un écho régional et même national. Elle participe donc de cette période d'inquiétude alors que, comme les mineurs, d'autres professions se sentent condamnées². En effet, comme l'hypothèque algérienne est levée, le pouvoir gaulliste hâte le cours de restructurations qui favorisent une relance de l'action revendicative³. Mais à Chasse les facteurs de la crise ne sont pas uniquement politiques et limités à l'action du seul gouvernement.

L'année 1966 est aussi celle du plan de professionnel de la sidérurgie. Il s'agit de réagir à l'affaiblissement de la productivité du secteur alors que la concurrence internationale s'accroît⁴. Comme pour toutes les grandes restructurations de la période 1960-1970, il s'agit alors de s'adapter « à la nouvelle donne du marché de l'acier »⁵. Or la crise structurelle de la sidérurgie a débuté en 1962 selon Philippe Mioche⁶. Nombre d'entreprises du secteur se retrouvent à découvert et deviennent dépendantes de l'État⁷.

La restructuration a pour conséquence la disparition presque complète de l'usine de Chasse par son démantèlement. Cette industrie qui disparaît du bassin entraîne une baisse de la population de la commune qui passe de 3 622 habitants en 1962 à 3 529 en 1968⁸. Pour plusieurs années, le bassin connaît du chômage et la mairie éprouve des difficultés de financement⁹.

Pour expliquer la désindustrialisation, les historiens ont principalement adopté deux angles d'approche correspondant également à des échelles d'étude différentes. Ils

¹ ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Le champ des possibles », dans ARTIÈRES Philippe et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, 68, une *histoire collective ...*, op. cit., p. 45-46.

² ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Les luttes et les rêves. Une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours*, La Découverte, Paris, 2016, 995 p., p. 773-774.

³ TARTAKOWSKI Danielle, « Classe ouvrière et gaullisme », dans WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968*, tome 2, op. cit., p. 329 sqq.

⁴ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 703.

⁵ RAGGI Pascal, « Industrialisation, désindustrialisation, ré-industrialisation en Europe. Le cas de la sidérurgie lorraine (1966-2006) », *Rives méditerranéennes*, n° 46, 2013, p. 11-28, p. 14.

⁶ *Ibidem*, p. 190.

⁷ CARON François, « L'industrie secteurs et branches », dans BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, tome IV, volume 3, op. cit., p. 1261 ; WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France...*, op. cit., p. 559-560 ; BERGER Françoise, « Crise et reconversion dans la sidérurgie : étude comparée des bassins charbonniers de la Ruhr et du Nord-Pas-de-Calais », *Mitteilungs-blatt (Zeitschrift des Bochumer Instituts für soziale Bewegungen)*, 2003, n° 29, 6p., version 1, 16 mai 2007, <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00147413/document>, [dernière consultation le 18 août 2013], p. 3.

⁸ AMC, 1F1, recensements de 1962 et de 1968. La population était de 2 804 en 1954 et 3 944 en 1975 : la baisse de 1968 qui peut paraître faible, traduit en réalité un arrêt brutal et exceptionnel, dans un cycle continue de croissance démographique de 1946 à aujourd'hui.

⁹ AMC, conseil municipal du 1^{er} avril 1967.

se sont intéressés aux bassins industriels, à leur naissance et à leur mort¹. Ce dernier peut être défini ainsi : « construit par et pour l'industrie lourde, le bassin industriel est un système dans lequel l'économie, l'environnement, la société sont interdépendants »². L'intérêt de cette notion est par exemple de pouvoir comparer différents bassins³. Une seconde approche met l'entreprise au centre de l'étude. Or, ces sujets sont plus rares car l'histoire des entreprises a surtout été une histoire de leur succès et beaucoup plus rarement de leurs échecs⁴. La première approche permet de mêler histoire économique, sociale et technique. La seconde, complémentaire, insiste sur les acteurs économiques. Mais il faudrait aussi s'intéresser à la reconversion du site dans la mesure où souvent, par une approche par trop linéaire, on sous-estimerait assez systématiquement le renouvellement des territoires⁵.

I) La crise de 1963

L'année 1962 est la dernière année de fortes productions dans l'usine de Chasse-sur-Rhône. En cours d'année les productions diminuent déjà. L'année suivante, elles s'effondrent et l'entreprise est au bord du dépôt de bilan⁶. Or si la crise était prévisible en raison de la difficulté croissante à dégager un bénéfice d'exploitation, son déclenchement a été accidentel. Personnels et dirigeants vont alors faire face, les conséquences sur les uns et les autres étant différentes.

¹ L'ouvrage de synthèse de référence est LEBOUTTE René, *Vie et mort des bassins industriels en Europe*, L'Harmattan, Paris, 1997, 591 p.

² LEBOUTTE René, « La problématique des bassins industriels en Europe », *Espace, populations, sociétés*, n° 3, 2001, p. 399-419, p. 399.

³ BERGER Françoise, « Éléments sur la crise de la sidérurgie en vue d'une approche comparative... », *op. cit.*, p. 1.

⁴ HAU Michel, « La face cachée de l'aventure industrielle », *Entreprises et histoire*, 2001/1, n° 27, p. 4-6., p. 4.

⁵ DAUMALIN Xavier et MIOCHE Philippe, « La désindustrialisation au regard de l'histoire », *Rives méditerranéenne*, n° 46, 2013, p. 5-9, p. 6.

⁶ Cf. annexes 3 et 4.

1) Une crise prévisible, un déclenchement accidentel

En raison de la mévente, l'usine n'a plus qu'un seul haut-fourneau en marche à partir du 1^{er} juillet 1962¹. Or il y avait encore trois appareils en marche en avril. Le prix de vente des fontes s'est en effet brutalement dégradé à partir du mois de mai². La réaction des dirigeants de l'entreprise face aux modifications de la conjoncture a donc été rapide. De plus, l'amélioration de la productivité obtenue par la nouvelle turbosoufflante mise en route le 3 mars 1962 permet de pousser la marche du haut-fourneau n° 3 et de compenser l'arrêt du haut-fourneau n° 1 en produisant autant que lorsque ce dernier était à feu³.

Les principales productions⁴, celles de fontes, passent cependant de 193 000 tonnes pour l'exercice 1961-1962 à 102 000 tonnes pour l'exercice suivant. On en en effet passé d'une production de 118 000 tonnes de fontes d'affinage à 48 000. En plus des prix, l'effondrement de la consommation d'acier Martin est à l'origine d'une mévente de ces fontes : on passe de 122 000 à 51 000 tonnes vendues d'un exercice à l'autre. Les productions de la cimenterie dépendant des hauts-fourneaux : elles diminuent elles aussi. En revanche, la fonderie augmente les siennes. Elle dégage même un bénéfice, mais elle ne peut compenser les pertes des deux autres activités⁵. Toutefois, bien que brutal, le retournement conjoncturel est cependant prévisible et peut être pris en charge : par exemple, alors que Chasse et les autres usines productrices de fontes brutes éprouvent des difficultés croissantes, le président de la Société Commerciale des fontes – Léon Aveline –, en décrit de manière contemporaine les effets et les causes. Il note en particulier que depuis 1952 six usines ont fermé dont celle de Givors, ce qui a permis aux usines survivantes de se partager les marchés et d'être plus compétitives, mais que malgré ces efforts les importations de fontes brutes ont pu être difficilement contenues, passant de 25 000 tonnes en 1952 à 189 000 tonnes en 1961⁶. Il en rend responsable l'accroissement de la concurrence étrangère dans le cadre CECA.

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 11 septembre 1962.

² ADI, 56J37, procès verbal AG extraordinaire du 17 septembre 1963.

³ AN, 2012 026 819, conseil d'administration du 11 septembre 1962.

⁴ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 décembre 1963.

⁵ ADI, 56J62, rapport relatif à la situation financière au 30 juin 1963 par la Société anonyme fiduciaire suisse.

⁶ AVELINE Léon, « Les difficultés actuelles de l'industrie française des fontes brutes », article paru dans Les Actualités Industrielles Lorraines, septembre-octobre 1962, et *L'Usine nouvelle*, 6 décembre 1962 et conservé aux AMC, 1H3, fermeture Hauts-fourneaux, 7 p. dactylographiées, p. 6.

Le 9 novembre 1962, un grave incident n'ayant heureusement pas fait de victime vient compliquer sérieusement la situation de l'entreprise¹. Une explosion détruit entièrement le gueulard du haut-fourneau moderne. Or il faut un peu plus de deux mois pour le réparer, sa marche n'étant reprise que le 14 janvier². Le déficit du compte d'exploitation atteint alors 1 894 000 NF³. Il faut en effet rallumer en catastrophe le vieux haut-fourneau n° 2 – ce qui en soit présente déjà un surcoût – et réparer le n° 3. La situation de l'entreprise est critique. Elle est aggravée par deux autres facteurs qui surviennent au même moment. D'une part la Haute-Autorité notifie un paiement des sommes dues par les HFC pour le mois d'avril, car ils ont perdu leurs procès avec elle, or le montant dépasse de 897 000 NF les sommes provisionnées à cet effet⁴. Cela s'explique par des intérêts de retard et par l'indexation des cotisations sur le dollar (l'amende devant être payée dans cette monnaie, sa valeur a été augmentée en raison d'une évolution défavorable des cours). Au passage, on peut relever que de tels montants sur deux années de cotisations pour les ferrailles importées justifiaient parfaitement les protestations de Pierre Cholat, mais qu'en revanche la stratégie procédurière adoptée a été très coûteuse. D'autre part, en raison de la crise sur les fontes d'affinage, il est décidé d'arrêter l'exploitation des mines de la Têt le 28 février. Il faut faire des avances qui atteignent 1 860 000 NF au 30 juin, en attendant que pour l'exercice suivant la liquidation des actifs permette de récupérer ces sommes⁵. Par la suite, un dernier facteur – prévisible celui-là – va encore s'ajouter : le paiement du solde de l'exploitation des mines en Algérie, soit 600 000 NF⁶.

Le 28 février, Antoine de Tarlé annonce par conférence de presse la décision d'arrêter les activités sidérurgiques de l'usine⁷. Il indique la possibilité d'éteindre les hauts-fourneaux pour le 1^{er} juillet : il ne resterait plus que la fonderie en marche. Cela entraînerait alors le licenciement de 560 travailleurs supplémentaires, ces activités n'étant plus rentables. Au conseil d'administration, on en rend responsable la CECA et

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 22 janvier 1963.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 mai 1963.

³ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG extraordinaire du 17 septembre 1963.

⁴ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 décembre 1963.

⁵ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG extraordinaire du 17 septembre 1963.

⁶ Ibidem.

⁷ Ibidem.

on rappelle au passage qu'une telle situation avait été prévue par Pierre Cholat et le comité d'entreprise dès 1953¹.

Les efforts pour rétablir la situation sont néanmoins conséquents et surtout efficaces. Lors de la clôture de l'exercice au 30 juin 1963, les pertes ne sont plus que de 2 164 069,46 francs². Mais chaque mois depuis janvier, l'entreprise fait des bénéfices d'exploitation. Finalement l'activité n'est pas arrêtée au mois de juillet comme cela avait été possiblement évoqué, même si le haut-fourneau est stoppé pendant les congés d'août. Ce n'est qu'à l'assemblée générale extraordinaire de septembre que l'on décide de donner au conseil le droit d'arrêter l'exploitation s'il le juge nécessaire. On s'accorde donc toujours du temps afin d'évaluer au mieux la situation. Enfin, la poursuite de l'exploitation est acceptée en décembre lors d'une assemblée générale ordinaire : les HFC sont donc en sursis, mais ils demeurent en activité.

2) Les dirigeants et le personnel face à la crise

Les dirigeants de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse vont agir rapidement, brutalement, mais aussi efficacement afin de sauver l'entreprise. Leurs décisions sont cependant fortement contraintes. Les salariés sont eux aussi mobilisés pour sauver les HFC, mais pas toujours de leur plein gré.

a) Chasse doit « *s'aider lui-même* »

« Les services du ministère de l'Industrie ont d'ailleurs instamment prié Chasse de s'aider lui-même »³. C'est la réponse que le ministère fait à Antoine de Tarlé après que ce dernier ait demandé « quel appui pourrait avoir Chasse pour passer au mieux cette période de transition ».

Le ministère de l'industrie a tout de même fait une promesse de convention tarifaire avec la SNCF, mais la réponse du ministère est peu amène. Elle peut

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 27 février 1963. Voir en effet la lettre commune envoyée aux députés de l'Isère, du Rhône et de la Loire parue dans *L'Humanité* du 11/12/1950, n° 2260, puis la lettre de Pierre Cholat approuvée par le comité d'entreprise envoyée au préfet de l'Isère.

² Sources pour ce paragraphe : ADI, 56J24, rapports du CA à l'AG extraordinaire du 17 septembre 1963 et du CA à l'AG du 12 décembre 1963.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 mai 1963.

s'expliquer par l'historique des relations avec les dirigeants des HFC, dont Pierre Cholat en particulier. Le gouvernement a en effet différents moyens de pression ou d'aide pour les sidérurgistes : il y a les tarifs SNCF et ceux de charbon. C'est aussi lui qui donne son accord à la poursuite des investissements de Chasse en autorisant l'achat d'une turbosoufflante¹. Il peut aussi aider l'entreprise à se financer en lui accordant des prêts². Ainsi l'accès aux emprunts du GIS – organisme professionnel collectant l'épargne privée afin de financer les industries sidérurgiques – a été conditionné au rapprochement avec Givors. La Direction de la sidérurgie ne se contente donc pas d'une aide financière ou de conseils, mais elle influence directement les choix stratégiques de l'entreprise. On a par ailleurs déjà dit combien elle était crainte par les sidérurgistes. Cependant le projet d'emprunt GIS est rejeté par une majorité d'administrateurs des HFC³. En faisant cela, les dirigeants peuvent sembler vouloir refuser la concentration voulue par les autorités, même si, comme on l'a vu, les dirigeants de Givors en ont la responsabilité principale. C'est pour cette raison qu'Albert Denis interpelle Pierre Cholat et le tient responsable de l'échec du rapprochement avec Givors, obligeant ce dernier à se justifier⁴. Par la suite, les dirigeants de l'entreprise obtiennent l'autorisation pour leurs projets, mais ils se chargent eux-mêmes d'en trouver le financement auprès des banques et par des ventes d'actifs. Cette image de patron qui fait preuve d'un « individualisme industriel farouche »⁵ colle à Pierre Cholat, même si en l'occurrence il n'est pas seul à prendre ces décisions et s'il a réellement essayé de se rapprocher de Givors. Alors que le nouveau président demande à nouveau de l'aide, la Direction de la sidérurgie peut exercer une pression supplémentaire sur les dirigeants chassères et marquer son mécontentement.

Il n'y a pas non plus d'aide à attendre de la part de la CECA qui reste indifférente « à l'envahissement de sa zone par des fontes des pays tiers »⁶. De plus, elle maintient son amende contre les HFC et consent en fin d'année à l'étaler dans le temps⁷.

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 29 juin 1959.

² Ibidem.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 25 septembre 1959.

⁴ ADI, 56J15, rapport de Pierre Cholat du 27 juin 1960.

⁵ MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier ..., op. cit., p. 294

⁶ AN, 2012 026 819, conseil d'administration du 27 février 1963. La version finalement retenue du procès verbal de la séance est semblable pour le sens, mais plus allusive : dans ADI, 56J13. Dans ADI, 56J13, cette accusation récurrente est présentée contre l'Allemagne, conseil d'administration du 9 avril 1959 ; l'Europe de l'Est et l'Italie, conseil d'administration du 29 juin 1959 ; contre l'URSS, conseil d'administration du 26 mai 1961. Les responsables de la sidérurgie la reconnaissent aussi : dans AVELINE Léon, « Les difficultés actuelles de l'industrie française des fontes brutes », op. cit., p. 3.

⁷ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 décembre 1963.

Par conséquent les dirigeants vont devoir surtout compter sur les ressources de leur entreprise¹. Ils vont poursuivre les ventes d'actifs et envisagent même de vendre les terrains de l'usine qui intéressent un industriel : les Laboratoires Delalande (il s'agit d'une entreprise pharmaceutique²). L'abaissement de coût des lits de fusion est recherché en négociant les prix avec les fournisseurs, et on poursuit la modernisation de la fonderie qui devrait demeurer à terme la seule usine en activité quand les hauts-fourneaux et la cimenterie seront arrêtés. Mais surtout, le personnel est réduit tandis que des efforts sont demandés à ceux qui demeurent à leur poste.

b) La mobilisation des salariés

Les personnels sont mobilisés pour le maintien de l'activité dans l'usine et la sauvegarde de leur emploi. Cette mobilisation prend différentes formes, dont plusieurs inédites, notamment parce qu'elle se produit dans un contexte social tendu.

Xavier Vigna rappelle combien la peur du chômage a été importante pendant la période 1960-1968, en particulier parce que les destructions d'emplois touchent plusieurs secteurs industriels (habillement, sidérurgie, etc.)³. Dans le bassin industriel des HFC, les hauts-fourneaux voisins de Givors ont déjà été arrêtés en 1960. L'année 1963 est marquée par d'autres événements comparables. Les établissements Lines frères qui fabriquent des jouets ferment en avril 1963, entraînant la perte de 255 emplois⁴. Fives-Lille menace de fermer sa fonderie ce qui entraînerait la suppression de soixante emplois ; la cristallerie et l'usine La faïencerie nouvelle sont aussi touchées⁵. Dans le bassin voisin viennois, l'industrie textile est également en crise et ne cesse de perdre des emplois depuis plusieurs années⁶. Or il est possible de faire le lien entre la sidérurgie et le textile par la fabrication des métiers à tisser : l'administrateur des HFC André

¹ Les différents points de la stratégie sont évoqués lors de la séance du conseil d'administration du 15 mai 1963, ADI, 56J13.

² WAROLIN Christian et POMARET Jean-Carlos, « Grands pharmaciens : Michel Delalande (1899-1991) », *Revue d'histoire de la pharmacie*, 88^e année, n° 327, 2000, p. 434-440.

³ VIGNA Xavier, *L'Insubordination ouvrière dans les années 68...*, op. cit., p. 148.

⁴ Grâce à Éric Combaluzier et Michel Paret pour les pages suivantes, de nombreuses sources de périodiques ont été recueillies ; ici Dauphiné Libéré du 5 avril 1963, « Les établissements Lines frères fermeront leurs portes », p. 6, article sans auteur.

⁵ *L'Humanité Dimanche* n° 7, article de PAVIOT Maurice, secrétaire de la section de Givors du Parti Communiste, « Des fermetures d'usines : pourquoi ? », p. E.

⁶ AVOCAT Christian, « Les industries rhodaniennes », *Revue de géographie de Lyon*, Vol. 40, n° 4, 1965, p. 277-344, p. 297.

Diederichs est le représentant de cette branche elle aussi touchée par la crise. Par conséquent les difficultés économiques et sociales qui frappent des bassins et des activités diversifiées expliquent que les habitants comme de nombreux acteurs politiques, économiques, administratifs soient immédiatement sensibilisés.

Par conséquent, la mobilisation des travailleurs des HFC va recevoir un soutien rapide qui va donner à leur action une ampleur inédite. Gaston Riffard, représentant CGT-FO du comité d'entreprise écrit alors ce texte dans le Dauphiné Libéré qui reprend plusieurs de ces changements :

« Le fait marquant de tous ces conflits, de tous ces heurts, c'est la prise de conscience de plus en plus grande par les salariés qu'ils ne peuvent plus se battre seulement pour leurs salaires. Ils contestent aussi la gestion de l'économie. Les syndicats contestent cette gestion technocratique tous ensemble ; c'est un fait indéniable et si leur unité n'est pas réalisée au sommet, elle s'est réalisée à la base ». ¹

Il indique la prise de conscience politique des salariés qui ne se battent plus pour des causes internes à l'usine. La mobilisation de 1961 nous a déjà paru reposer sur d'autres motifs que les salaires, même si les revendications portaient uniquement sur eux. Ce qui est en jeu en 1963 est cette fois-ci leur travail et leur emploi. Or de nombreux travailleurs sont nés dans ce bassin. Ils sont donc sensibles à l'argument qui consiste à dire vouloir continuer de travailler dans leur région d'origine². L'union syndicale entre la CGT et la CGT-FO est constituée dès les débuts de la mobilisation, au niveau local comme à l'échelle du bassin.

Cette mobilisation correspond déjà en partie à ce que Xavier Vigna définit comme une « situation d'usine », c'est-à-dire « un moment pendant lequel existe et se déploie une capacité politique ouvrière. Les ouvriers rompant avec l'ordre usinier traditionnel, peuvent s'interroger sur le travail, le pays, la politique d'une manière générale »³. Une situation d'usine crée alors un « évènement ». Toutefois les représentants syndicaux gardent la main sur le mouvement qu'ils conduisent et organisent, même si Gaston Riffard donne l'impression que la conscience politique ouvrière coexiste avec la contestation syndicale et ne font que converger.

¹ « L'angoissant problème des hauts-fourneaux », Dauphiné Libéré, article non daté et sans pagination, mais qui date vraisemblablement de début avril 1963.

² Cela est notamment évoqué lors d'un discours de Raymond Roux le 22 décembre 1963 : RIFFARD Gaston, « Perspectives aux hauts-fourneaux », Dauphiné Libéré du 29 décembre 1963.

³ VIGNA Xavier, *L'Insubordination ouvrière dans les années68...*, op. cit., p. 37.

L'organisation des « évènements d'usine » passe par la communication, c'est-à-dire par les tracts et la presse syndicale distribués à Chasse¹. Mais la presse régionale se fait aussi l'écho des débats : le *Dauphiné Libéré* pour la CGT-FO et *L'Humanité* pour la CGT². Enfin, une réunion se tient à Chasse le 18 mars à l'initiative des syndicats CGT et CGT-FO³. Il s'agit de répondre par voie de presse à Antoine de Tarlé. Après la prise de parole de Raymond Roux pour le premier syndicat et de Gaston Riffard pour le second, plusieurs intervenants extérieurs s'expriment : en particulier Joseph Farjas pour le syndicat CGT de Givors et Camille Vallin son sénateur-maire communiste. Tous deux parlent de l'expérience des luttes menées au moment de la fermeture des Hauts-fourneaux Prénat. Noël Chapuis⁴, député de l'Isère siégeant dans le groupe de l'Entente démocratique s'exprime également.

C'est à la suite du succès de cette réunion publique qu'est créé un comité de défense présidé par Pierre Bouchard, maire – sans étiquette – de la commune. Il s'est formé d'autant plus rapidement que par exemple le premier adjoint Joseph Domeyne a de la famille qui travaille aux HFC, ou que Gaston Riffard est lui-même conseiller municipal : des liens existent entre responsables syndicaux de l'usine et élus locaux. Le comité organise des réunions publiques, des meetings et des manifestations⁵. Par exemple, le 23 avril, on organise un meeting précédé par une manifestation⁶ qui débute à 15h00, à l'appel des cloches de l'église et de la sirène de l'usine. On trouve à sa tête un fondeur portant casque, guêtres et veste de bure, il porte une pancarte où il est écrit « non à la fermeture ». Il est suivi par les officiels – dont les maires et élus des communes voisines –, puis les salariés avec la population. On trouve parmi elles de nombreuses associations qui ont appelé à manifester aussi diverses que : les associations sportives de l'usine, les pompiers, les anciens combattants ou l'Union des femmes françaises, etc.

Gaston Riffard et Raymond Roux rédigent un mémoire en s'appuyant sur les données transmises par Antoine de Tarlé en comité d'entreprise. Ce mémoire signé par

¹ AMC, 1H3, comité de défense.

² Éric Combaluzier et Michel Paret ont conservé plusieurs articles.

³ « Chasse : les syndicats CGT et FO se sont penchés sur les problèmes d'une éventuelle fermeture des Hauts-Fourneaux », 19 mars 1963, sans pagination ni titre de périodique.

⁴ Biographie de Noël Chapuis, Assemblée nationale, http://www2.assemblee-nationale.fr/sycomore/fiche/%28num_dept%29/1651, [dernière consultation le 17 août 2017].

⁵ Articles de presse Éric Combaluzier et Michel Paret : en particulier les numéros du *Dauphiné Libéré* des 20 avril et 24 avril ; *Le Progrès* des 24 avril, 18 septembre 1963. Pour le cahier du comité de défense avec les notes manuscrites des réunions, AMC, 1H3, Fermeture.

⁶ Sans auteur, « Après l'imposante manifestation de la population chassère », *Dauphiné Libéré*, 24 avril 1963, p. 9.

les associations et syndicats regroupe les thèmes suivants : les arguments favorables au maintien des HFC, les conséquences de l'arrêt de l'entreprise, les mesures à prendre pour que les HFC puissent durer¹. On évoque aussi une réunion comparable qui s'est tenue à Prades le 24 février 1963 en présence du député local et on cite le texte de sa motion contre le « quatrième plan gaulliste fait dans le cadre de la CECA »². Le mémoire est lu lors du meeting du 23 avril 1963 et destiné à être imprimé pour être diffusé auprès des parlementaires, représentants locaux, services administratifs, etc. Ce jour-là, on fait aussi signer un texte de motion destiné à être transmis aux pouvoirs publics : les luttes exemplaires menées ailleurs sont donc réemployés pour mener les combats locaux. On cherche aussi à fédérer les protestations de travailleurs situés dans de petits bassins afin d'essayer d'avoir plus de poids auprès des autorités.

Le bilan de cet événement d'usine est contrasté. Certes les populations et les salariés sont victorieux puisqu'en décembre l'activité sidérurgique perdure à Chasse, mais la situation demeure très précaire. On décide néanmoins de suspendre le comité de défense des HFC³. L'attitude des dirigeants de l'entreprise a changé : ils ont dû composer avec le personnel. Bien qu'ayant des intérêts divergents, ils en ont aussi de communs. En effet, le licenciement de vingt-cinq salariés mensuels, dont un délégué au comité d'entreprise et un délégué syndical provoque des mesures classiques de réplique de la part des salariés : un débrayage est organisé le lendemain par les syndicats CGT et CGT-FO⁴. Mais il est difficile de déclencher une grève dans une entreprise en difficulté sans les accroître encore : les actions de protestation traditionnelles ont donc toujours cours, mais elles sont nécessairement limitées. Cependant, le 27 février 1963, alors qu'Antoine de Tarlé n'a pas encore rendu publique la décision de fermeture possible de l'usine, on autorise un représentant des ingénieurs à assister au conseil d'administration en plus des représentants du personnel⁵. Or le projet de fermeture est débattu ce jour-là entre administrateurs, puis avec les représentants des travailleurs. Une motion rassemblant 500 signatures est également déposée : elle réclame « la continuation de l'entreprise ». Alors que le dialogue entre les administrateurs et les représentants du

¹ Un exemplaire dactylographié de ce mémoire de 12 pages m'a été transmis par madame Domeyne lors de la conférence Patri/malle du 20 mai 2016. Il est en date du 23 avril 1963.

² Ibidem, p. 8.

³ AMC, 1H3, RIFFARD Gaston, « Perspectives aux hauts-fourneaux », Dauphiné Libéré, 29 décembre 1963.

⁴ « Licenciements aux Hauts-Fourneaux de Chasse », Dauphiné Libéré, 5 avril 1963, pagination et auteur non indiqués.

⁵ AN, 2012 026 819, rapport du 8 mars 1963 sur le conseil d'administration du 27 février.

personnel semblait interrompu depuis les grèves de 1961 avec le renvoi de leur gestion à la direction de l'usine, il est donc par nécessité en partie rétabli.

Enfin, le 30 avril et le 3 mai 1963, représentants syndicaux et dirigeants de l'usine sont reçus au ministère de l'Industrie. Accompagnés par des représentants syndicaux et politiques locaux, ils défendent ensemble le maintien en activité des Hauts-Fourneaux devant Denis le directeur de la sidérurgie, Parodi et Lévy-Salle respectivement directeur et secrétaire du Fonds de réadaptation¹. À cette occasion Albert Denis réitère les reproches qu'il avait fait à propos de Pierre Cholat le rendant responsable de l'échec du rapprochement avec les HFC en ayant refusé les prêts du GIS. Il explique aussi que la fermeture de Chasse est inéluctable pour des raisons économiques. L'existence de Chasse est mise en balance avec celle des Hauts-fourneaux de Rouen. Mais à la fin du dernier entretien, notamment après l'intervention des représentants des personnels, il est concédé quelques vagues espoirs de maintien de l'activité le temps que de nouvelles entreprises s'installent dans le bassin. Néanmoins, le ministère a fait le choix de fermer les hauts-fourneaux et l'entreprise doit donc bien « s'aider elle-même ».

3) Les conséquences de la crise

Les conséquences de cette crise sont à la fois inégales, différentes et semblables pour les salariés et leurs dirigeants : différentes car les premiers sont dans une situation plus précaires que les seconds, mais semblable en raison d'un renouvellement important des uns et des autres.

a) Un conseil d'administration renouvelé

Le conseil d'administration présidé par Antoine de Tarlé voit plusieurs changements pendant l'année 1963 qui induisent un nouvel équilibre entre administrateurs.

¹ AMC, 1H3, compte-rendu manuscrit de la réunion du 3 mai pour le comité de défense ; « Mardi s'est tenue une première réunion au ministère de l'industrie. Ce matin une seconde », Dauphiné Libéré, 3 mai 1963, sans auteur.

Le 1^{er} janvier 1963, Léonce Bellat et Charles Vassillière envoient leur démission du conseil¹, Ils l'expliquent officiellement parce qu'en transférant les sièges sociaux de leurs entreprises algériennes, le nombre de postes d'administrateur prévu par la loi est dépassé². Ces démissions sont néanmoins fort opportunes à un moment où l'entreprise est très en difficulté et qu'il paraît urgent de s'en retirer³. Elle ne rapporte plus d'argent, même pour ses administrateurs : la valeur des jetons de présence est par exemple divisée par deux⁴. De plus, leurs propres entreprises éprouvent elles aussi des difficultés, elles nécessitent toute leur attention, notamment les mines des Pyrénées⁵.

La question de la vente de leurs actions va alors être posée. Certes les administrateurs du Zaccar n'ont pas « cassé la tirelire » comme ils l'ont promis à André Legendre, mais en se rapprochant de ce dernier, ils ont déterminé le changement de présidence. Le conseil a trouvé grâce à eux un nouvel équilibre autour d'Antoine de Tarlé, après que Pierre Cholat ait été contraint de démissionner en décembre 1960.

Après leur départ, Pierre Cholat ne retrouve malgré tout pas la position qu'il avait jusque-là au conseil. Antoine de Tarlé se rapproche d'André Legendre avec lequel il entretient une correspondance régulière⁶. En lui demandant souvent des conseils – répercutés par ce dernier aux services juridiques de Marine –, il l'associe à la prise de décision plus étroitement qu'aucun autre administrateur. Georges de Benoist, un temps candidat à la présidence, demeure à son poste de directeur général. Pierre Cholat pourrait avoir les mains libres pour revenir, mais en deux ans il a perdu son influence comme le révèle le débat autour de la vente des terrains de l'usine⁷. Il rejette le plan d'Antoine de Tarlé qui consiste à vendre jusqu'à douze hectares de terrains industriels aux laboratoires Delalande pour financer l'arrêt futur de l'activité de production de fonte à Chasse. Une fois de plus il tergiverse, refusant de se séparer d'une activité ou d'une affaire, comme en Algérie, alors que cette dernière n'est plus viable. Il s'entête à espérer des changements et pire, il ne prépare pas l'avenir. Il est donc le seul des sept administrateurs, dont son frère Joseph, à s'opposer à ce projet. Il en tire les

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 22 janvier 1963.

² ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 décembre 1963.

³ L'exercice 1960-1961 est en déficit, celui de 1961-1962 est sans bénéfice : cf. annexe 4.

⁴ Ibidem.

⁵ Les mines de Fillols arrêtent définitivement leur exploitation le 1^{er} janvier 1963 : AN, 2012 026 819, réunion des administrateurs du 29 novembre 1962.

⁶ AN, 2012, 026 819.

⁷ ADI, 56J13, conseils d'administration des 25 juin et 10 juillet 1963.

conséquences et démissionne¹. Il a quatre-vingt-six ans et a passé cinquante-huit années comme administrateur des HFC.

Après ce départ, une page est définitivement tournée. L'équilibre au sein du conseil est retrouvé, mais c'est bien tard alors que l'entreprise est en crise et que jusque-là les divisions et certains choix de ses dirigeants l'ont affaiblie. Antoine de Tarlé s'appuie avant tout sur André Legendre. La famille Cholat – Joseph et son neveu Pierre Doulcet – sont généralement en accord avec les décisions prises. André Diederichs et Georges Marrel sont plus en retrait, mais ils suivent généralement activement les principales décisions, participant aux débats de manière constructive.

b) Des personnels affectés

La politique d'abaissement des coûts de production a un effet sur les revenus des travailleurs : on annonce en novembre 1962 la suppression de la gratification exceptionnelle, le budget du comité d'entreprise est diminué de 25 %, l'horaire hebdomadaire est abaissé à 44 heures². Certes il s'agit d'un retour vers la durée de travail hebdomadaire légale, mais il est une perte de revenus pour les salariés et leurs représentants : on a par exemple déjà vu comment Pierre Cholat résout les problèmes de pouvoir d'achat en 1956 non en augmentant le salaire horaire mais par une hausse du temps de travail. Cette durée de quarante-quatre heures n'arrive même pas par la suite à être tenue en raison de la baisse des productions³.

Mais les salariés sont doublement mis à contribution : après la baisse de leurs revenus, il y a aussi le risque de perdre leur emploi. La chute des effectifs du personnel est le fait marquant de la période 1962-1963. De 944 travailleurs en juin 1962, on passe à 719 en juin 1963 ; soit une diminution de 4 ingénieurs, 34 mensuels et 187 horaires⁴. En septembre 1963, ils ne sont plus que 694⁵. De l'aveu même des dirigeants de l'usine,

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 17 septembre 1963.

² Source pour toutes ces données : « Économies massives annonce la direction des Hauts-Fourneaux de Chasse », article sans date, auteur, titre de périodique. Document fourni par Éric Combaluzier.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 mai 1963.

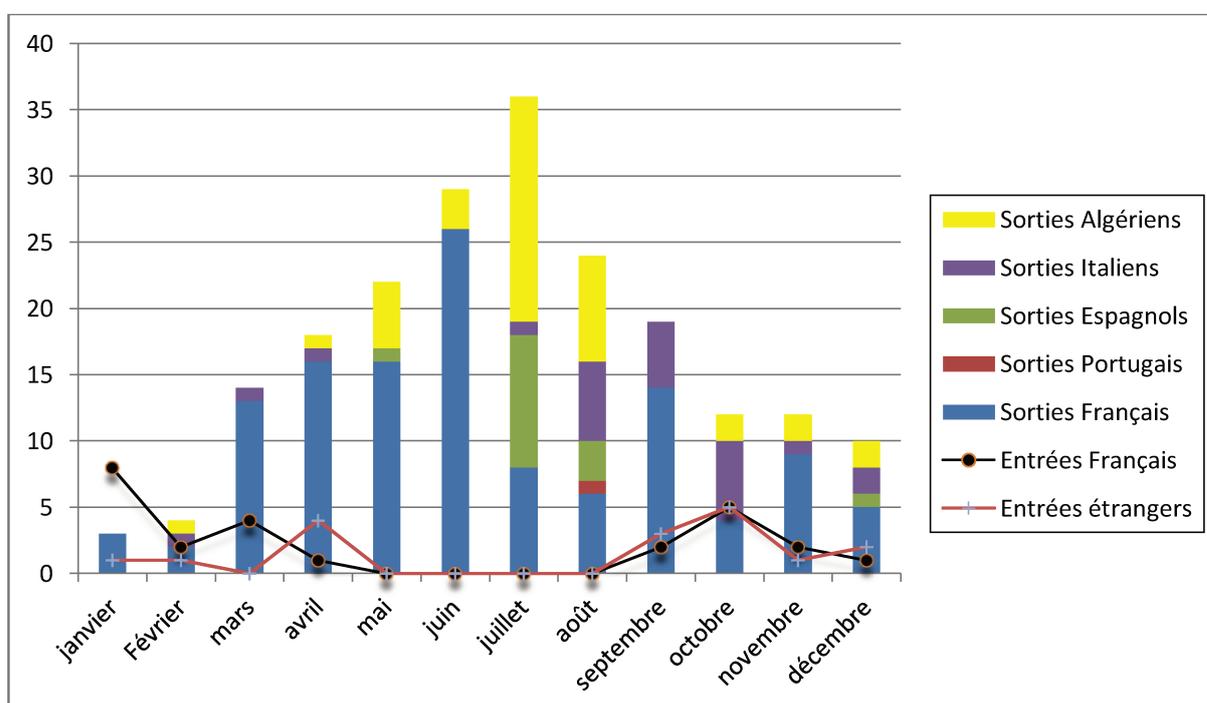
⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 24 octobre 1963.

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 17 septembre 1963.

c'est cela qui a contribué le plus au retour à un compte d'exploitation positif avec l'abaissement du prix du lit de fusion¹.

Cependant, le nombre de travailleurs français diminue constamment en 1962 et 1963 ; alors que celui des étrangers n'est en baisse que la première année, puis il est proche de l'équilibre la seconde (il y a quatre-vingt-treize départs de travailleurs étrangers en 1963 pour quatre-vingt-neuf recrutements en raison de la reprise des ces derniers à partir de mai-juin)². De forts recrutements de travailleurs algériens en sont la cause : la question de la gestion de la baisse des effectifs se pose donc. Cette dernière est mise en place à partir de mars 1962.

Graphique 9 : Variations mensuelles des entrées et sorties, 1962³

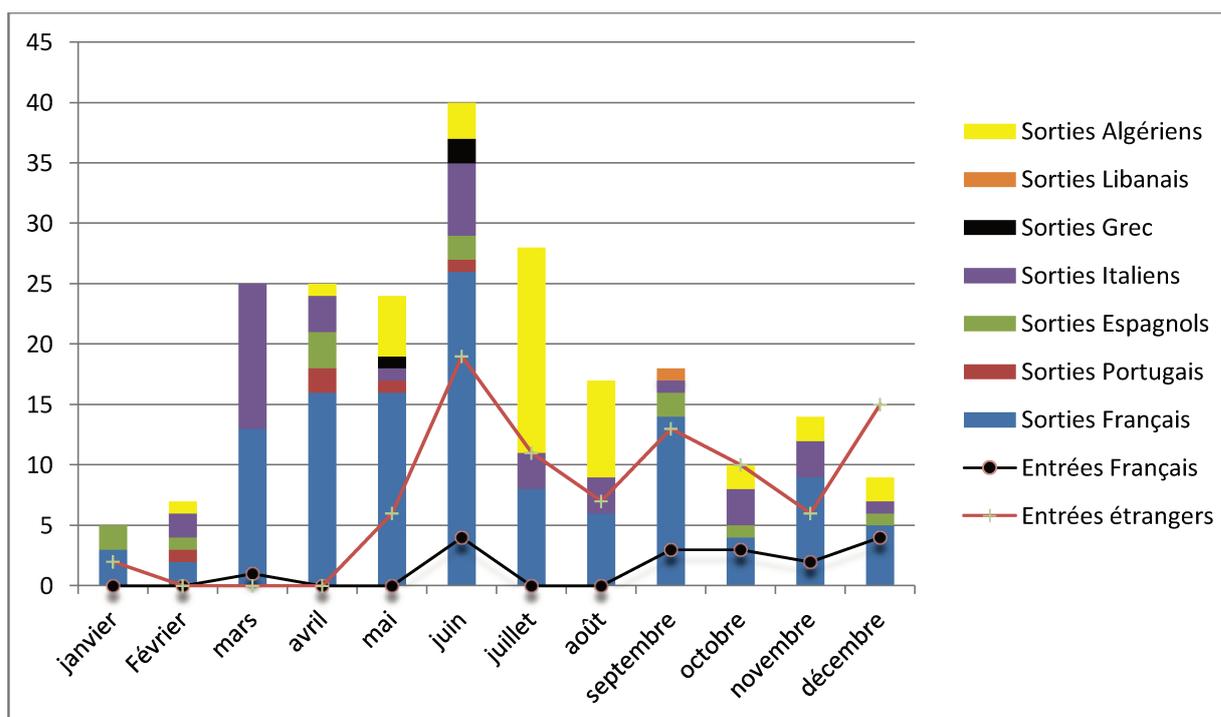


¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 mai 1963 ; 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 décembre 1963.

² Voir également annexe 1.

³ Sources graphiques 7 et 8 : AMC, cahiers du personnel français n° 10, n° 11 et étranger n° 15, n° 16.

Graphique 10 : Variations mensuelles des entrées et sorties, 1963



En effet, le début de l'année 1962 s'effectue avec un nombre de départs inférieur à cinq par mois jusqu'en de mars¹. On conserve alors le « rythme naturel » des départs pour retraite, du choix des personnels, etc. Ainsi, il y a de janvier à février sept départs : soit cinq travailleurs français, un Italien et un Algérien. Sur la même période, davantage de travailleurs sont recrutés qu'il n'y a de sorties : soit dix Français, un Italien et un Algérien. Toutefois à partir de mars une première inflexion est observable avec l'augmentation des départs de Français : treize au total. Tous les ateliers sont concernés, il y a même un employé. Les motifs de départ des travailleurs français sont : service militaire pour trois d'entre eux, retraite (pour deux), sanction pour absence (pour deux), décès (pour un) et « sur leur demande » (pour quatre)². Les sanctions peuvent être la conséquence d'une pression accrue sur les salariés, alors que l'augmentation des départs « volontaires » comme pour le service militaire peut s'expliquer par une négociation entre salariés et direction. Par la suite, les départs de travailleurs français ne cessent d'augmenter jusqu'au mois de juin, ils sont révélateurs d'une première inflexion des politiques d'emploi qui concerne d'abord les plus jeunes et/ou ceux qui sont les plus

¹ Source pour l'étude des départs de 1962-1963, graphique 8 et AMC, fichier mécanographique du personnel.

² Le motif n'est pas indiqué dans un cas.

récemment arrivés dans l'usine. Ces dernières caractéristiques correspondent aux pratiques traditionnelles de l'entreprise qui a toujours cherché à conserver les travailleurs ayant le plus d'ancienneté ainsi que les pères de famille, en incitant les autres à partir en premier.

Les travailleurs étrangers sont concernés dans un second temps par l'évolution de ces politiques. La mise en route de la nouvelle soufflante le 3 mars permet d'arrêter le haut-fourneau n° 1 le 13 avril¹, mais il n'y a pas d'effet sur les départs observables jusqu'à juin. On « occupe » les quarante travailleurs du haut-fourneau n° 1 arrêté à la « vieille » agglomération : ils doivent valoriser un « stock mort » de 17 000 tonnes de cendres de pyrite². Puis à partir de l'été 1962, alors que le retournement économique apparaît évident et durable, le nombre de départs de travailleurs étrangers progresse fortement, dépassant la plupart du temps les effectifs des travailleurs français. Les travailleurs algériens sont les plus touchés, suivis par les Italiens. On privilégie là encore les salariés les plus récemment arrivés dans l'usine. Enfin, la situation se stabilise pour tous les travailleurs au dernier trimestre, avec néanmoins à ce moment-là un nombre de départs toujours supérieur à celui des embauches.

Il n'y a cependant pas eu d'anticipation de diminution du personnel comme dans les années 1950 après chaque campagne à deux hauts-fourneaux : on ne facilite pas les départs en retraite des travailleurs français – ce qui serait d'ailleurs plus compliqué puisque le personnel a été rajeuni –, et on conserve dans un premier temps les étrangers. On ne cherche donc pas à obtenir une diminution lente des effectifs comme auparavant, en gardant seulement certains personnels qualifiés ou de maîtrise afin de pouvoir préparer une reprise de marche à un niveau plus soutenu. Le départ précoce des travailleurs français est lui aussi inhabituel, mais logique dans la mesure où en cas d'urgence il est plus facile de se séparer d'eux que de salariés étrangers sous contrats et avec moins de solution de reclassement. Mais quelques mois plus tard, alors que la crise perdure et que l'on a eu le temps de préparer leurs départs, ils sont concernés à leur tour.

En effet, au début du mois de mai, les prix des fontes se sont effondrés. On ne tarde pas à réagir et on fixe en juin la réduction des effectifs à 110 personnes en passant à une marche à un seul haut-fourneau le 12 juillet³. Plus que la modernisation, c'est donc bien une fois de plus l'évolution des productions en fonction des marchés qui a un

¹ Source pour la chronologie des départs jusqu'au 31 août 1962 : ADI, 56J13, conseil d'administration du 11 septembre 1962, sauf mention contraire.

² AN, 2012 026 819, compte-rendu de la réunion des administrateurs du 12 mars 1962.

³ AN, 2012 026 819, compte-rendu de la réunion des administrateurs du 27 juin 1962.

effet sur l'emploi dans l'usine. De fait, trente-quatre travailleurs sont licenciés sur la période de juillet-août et la baisse des effectifs depuis le mois de mars atteint les 100 individus au 31 août 1962.

C'est la première fois qu'il y aurait un plan de licenciement dans l'usine d'après les administrateurs¹. Cette remarque est juste s'il est considéré que ces licenciements sont imposés par les circonstances aux dirigeants des HFC ; mais si on songe à l'évolution des effectifs après chaque période de marche à deux hauts-fourneaux, on peut observer que les variations d'effectifs sont le lot du personnel pendant toutes les Trente Glorieuses. Cette remarque est alors surtout juste d'un point de vue légal, puisque c'est la loi du 19 février 1958 qui établit pour la première fois une distinction nette entre le préavis de licenciement régi par la loi et le préavis de démission qui est fonction des usages². En outre, tous ces travailleurs sont replacés par les soins de l'entreprise³.

L'étude de ces licenciements démontre en outre que leur répartition entre nationalités est inégale : il y a six Français, cinq Espagnols et neuf Algériens en juillet, pour trois Français, deux Espagnols, trois Italiens et six Algériens en août. Les Algériens et les Espagnols sont donc surreprésentés. Mais cela s'explique par la nature des emplois supprimés : il est prioritairement recherché des personnels peu qualifiés et embauchés récemment dans l'usine. On a donc vingt-quatre manœuvres pour dix OS et parmi eux vingt-six ont moins de dix-huit mois d'ancienneté. De plus, même si ce sont les deux hauts-fourneaux qui ont été arrêtés, plusieurs ateliers sont concernés : soit treize ouvriers aux hauts-fourneaux, mais huit à la fonderie, trois au laboratoire, huit à l'agglomération, deux au parc à fonte. Cela s'explique en partie par le fait que les ouvriers du haut-fourneau n° 1 se trouvent provisoirement occupés dans d'autres ateliers : en particulier l'agglomération, ainsi qu'au laboratoire (où on les a envoyés pour renforcer les effectifs, alors que de nombreux essais sont effectués pour régler la marche des appareils et des nouveaux équipements sidérurgiques)⁴. Puis des ouvriers dans d'autres ateliers ont été pris afin de compléter le groupe.

¹ Ibidem.

² MÉDA Dominique et SERVERIN Évelyne, *Le contrat de Travail*, coll. Repère, La Découverte, 2008, 128 p., p. 3.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 11 septembre 1962.

⁴ La marche à un appareil que l'on pousse au maximum de ses capacités de production inquiète les dirigeants de l'usine, source : ADI, 56J13, conseils d'administration des 10 avril et 11 septembre 1962.

Toutefois les licenciements ne représentent que trente-quatre des soixante-neuf salariés quittant l'usine pendant les deux mois d'été¹. Les motifs des autres départs sont peu variés et surtout dans la continuité de ce qui se fait depuis mars : il y a quatre départs en retraite, un décès, une démission, mais c'est surtout la catégorie « sur sa demande » qui est la plus représentée. Les départs en retraite sont donc relativement rares et toujours insuffisants pour réguler les effectifs comme durant les années 1950 au moment de l'arrêt d'un appareil. Les départs suite à une démission ou « sur la demande » du salarié concernent des travailleurs qui peuvent être qualifiés et qui partent d'une entreprise où l'avenir semble incertain : on a par exemple un dessinateur du bureau d'étude, un chimiste du laboratoire, et trois ouvriers professionnels fondeurs. Il y a aussi des Algériens parmi cette dernière catégorie de personnel : c'est la preuve qu'il n'y a pas de traitement spécifique pour eux dans les licenciements, et que c'est davantage les catégories de travailleurs peu qualifiés voire étrangers qui sont visées. Les HFC souhaitent toujours conserver des personnels expérimentés et anciens afin de poursuivre leurs activités, ces derniers étant plus souvent Français.

Ensuite, jusqu'à la fin de l'année et au début de l'année suivante, les effectifs subissent une lente érosion, même si l'incident du 9 novembre 1962 au haut-fourneau n° 3 vient changer la donne car il va falloir accélérer la diminution du personnel. En janvier, on compte encore officiellement sur l'aide des pouvoirs publics en alertant le préfet IGAME de Lyon et en attendant les résultats d'une réunion avec les producteurs de fontes et le ministre de l'industrie début février et on ne songe pas encore à changer de politique². La décision d'arrêter la production de fonte aux HFC prise en février n'est que plus brutale pour les travailleurs. En réalité, elle est débattue depuis décembre entre administrateurs qui ont attendu pour l'annoncer³. L'effet de surprise n'a cependant pas été total en raison de la crise larvée dans l'usine et généralisée dans les mines et d'autres activités : la conscience de ce contexte explique que les travailleurs ont pu réagir aussi rapidement.

Une seconde période de baisse des effectifs se déroule de mars à juin 1963. Son ampleur est beaucoup plus importante et surtout les caractéristiques des travailleurs touchés sont diverses. Sur cette période de quatre mois, 120 personnes quittent l'entreprise, dont 71 Français qui représentent 59,2 % des départs (c'était 33,3 % des

¹ Les administrateurs notent bien que sur la période les « départs volontaires » sont plus nombreux que les licenciements : ADI, 56J13, conseil d'administration du 11 septembre 1962.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 22 janvier 1963.

³ AN, 2012 026 819, réunion d'administrateurs du 29 novembre 1962.

départ de la précédente période de licenciement en juillet-août 1962). Les 110 départs initialement prévus sont donc largement dépassés puisque désormais un projet d'arrêt complet de l'activité fonte pendant l'été a été adopté. Durant la période, trente-cinq travailleurs sont licenciés, dont les vingt-cinq mensuels évoqués dans un article du *Dauphiné Libéré*¹ : soit pour les mensuels deux ingénieurs, un chef de service des « grands bureaux », quatre agents de maîtrise, dix-huit employés. Parmi ces derniers on trouve notamment Charles Mathé – car l'entreprise n'a plus les moyens de payer un entraîneur pour encadrer le temps libre de ses salariés et de leurs familles –, ainsi qu'un pointeau et plusieurs membres du service achat. Dans ce dernier cas, les licenciements sont utilisés pour restructurer un peu le service de sécurité de l'usine et surtout les services de bureau. On a également parmi les licenciés dix ouvriers qualifiés ou en surnombre dans des ateliers – ils sont alors indiqués dans la catégorie « divers » des fichiers du personnel –, dont deux sont mensuels. Il y a également des travailleurs en arrêt longue maladie parmi eux. Enfin, on en profite aussi pour renvoyer un manœuvre du haut-fourneau qui fait preuve d'un trop grand absentéisme².

Ce plan touche donc prioritairement des travailleurs qualifiés majoritairement de nationalité française. Il y a une proportion forte de cadres, d'agents de maîtrise, d'employés. Certaines activités sont touchées plus que d'autres en vue de l'arrêt définitif des hauts-fourneaux. Les personnels de cette activité ont d'abord été touchés pendant l'été 1962, puis ce sont ceux de l'agglomération, de la manutention, de la maçonnerie : c'est-à-dire des activités annexes aux hauts-fourneaux. Enfin, les services achats des bureaux sont restructurés car cette activité dépend essentiellement des hauts-fourneaux dans l'usine. Mais avec par exemple moins de personnels à gérer, on peut aussi supprimer un poste au service paie.

Après les hauts-fourneaux en 1962 et les ateliers ou services associés, c'est donc l'ensemble des activités de l'usine qui sont concernées par les licenciements en 1963, ce qui contribue à renforcer le sentiment de solidarité parmi les travailleurs en lutte afin de défendre leur emploi en 1963. Cependant en même temps que certains se mobilisent pour sauver l'usine, d'autres la quittent : ils sont soixante-trois en tout. Comme en 1962, ce qui compte est principalement le niveau de qualification pour comprendre les logiques de ces départs ; les travailleurs les plus recherchés sur le marché du travail et

¹ « Licenciements aux Hauts-Fourneaux de Chasse », op. cit.

² AMC, fichier mécanographique, lettre de l'ingénieur en chef du 23 janvier 1964 au directeur de l'ASSEDICAF de Grenoble.

ceux qui ont le plus de connaissances – souvent les mêmes – peuvent aller tenter ailleurs leur chance.

Afin de gérer ces départs, les dirigeants de l'entreprise utilisent plusieurs biais. Ils peuvent tout d'abord arrêter de retenir ceux qui souhaitent la quitter, exactement comme cela a été fait chez Prénat à Givors¹, voire aussi provoquer ces départs. On utilise la méthode suivante² : l'ingénieur ou les agents de maîtrise de l'atelier évoquent avec le salarié les projets de fermeture, puis ils lui proposent de contacter telle entreprise pour que le salarié postule. Après un rendez-vous avec son futur employeur bien évidemment prévenu des futures candidatures par les soins des HFC, il va faire valider sa demande de départ par l'ingénieur en chef : du début à la fin du processus, l'entreprise à la main sur le « départ volontaire » du salarié. On peut le vérifier dans la chronologie des événements : quarante-cinq des soixante-trois départs volontaires se déroulent en mars et avril, contre trente-quatre des trente-cinq licenciements en mai et juin. Ces départs sont autant de licenciements en moins à effectuer pour l'entreprise alors qu'elle s'apprête à licencier surtout des travailleurs qualifiés ayant de l'ancienneté, dont les caractéristiques sont similaires à ceux qui partent volontairement : leur coût du 1^{er} février au 30 juin a été de 120 000 francs en indemnités de licenciement³. C'est à comparer avec 560 000 francs d'économies faites par l'ensemble de l'usine sur la même période, ce qui est obtenu pour l'activité de production de fonte – de loin la plus importante de l'usine – pour 4/5^e par la baisse du prix d'enfournement et pour 1/5^e par la baisse des frais de fabrication : la part de la main d'œuvre n'est pas précisée, mais elle figure nécessairement dans chacun de ces deux prix ; les licenciements participent donc à l'amélioration de la rentabilité⁴.

Mais c'est en revanche beaucoup moins rentable pour la municipalité qui doit demander en urgence la création d'une caisse de chômage vu le nombre des demandes d'aide qu'elle va devoir traiter⁵. Ensuite l'entreprise reclasse ses personnels : il est envisagé les différentes opportunités d'emploi du bassin à chaque fois que des départs sont évoqués⁶. Or en 1963, si les salariés licenciés ont droit à une indemnité, il n'est pas

¹ AN, 2012 026 819, lettre de Legendre à Lefol du 18 janvier 1960. Il évoque les conseils qu'il a donnés à Rollet qui est administrateur provisoire à Givors.

² À partir du témoignage de Jacques Bernet du 02/05/2017.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 24 octobre 1963.

⁴ Ibidem.

⁵ AMC, 1B3, registres des délibérations, conseil municipal du 5 avril 1963.

⁶ AN, 2012 026 819, réunions des administrateurs des 27 juin et 29 novembre 1962 ; conseil d'administration du 27 février 1963.

encore obligatoire de préparer leur reclassement¹, cela s'effectuant surtout à partir des années 1980². Les HFC sont donc en avance sur la législation, mais préparer le reclassement est aussi un moyen d'apaiser les tensions sociales au moment du plan de départ. Cela ne veut d'ailleurs pas dire que les reclassements se passent toujours bien, Gérard Pastorino se rappelle avoir dû solliciter les services du personnel des HFC afin de trouver un nouveau poste³. Une politique est donc bien menée afin d'atténuer les effets du plan de départs. Le choix de licencier des délégués du personnel et du comité d'entreprise⁴ est donc surprenant par rapport aux autres mesures prises ; ce peut être une maladresse, voire une erreur. Les congés payés sont également provisionnés sur la base de quatre semaines à partir du mois d'août⁵, ce qui est à la fois une nécessité en raison de la baisse d'activité de l'usine, mais aussi un moyen d'acheter la paix sociale.

Enfin, une dernière caractéristique du plan de licenciement de l'année 1963 est la place que les femmes prennent dans ce dernier : elles sont sept des trente-cinq licenciés, soit 20 %, une proportion bien supérieure à ce qu'elles représentent dans l'usine. Certes comme les bureaux sont touchés, il est logique que des femmes soient licenciées, mais on supprime aussi deux postes d'ouvrières et un de femme de ménage. On trouve parmi elles deux veuves, une catégorie de personnels jusque-là protégée. Il faut ajouter encore huit autres femmes qui quittent l'usine pour d'autres raisons (un décès, deux retraites et cinq « départs volontaires »). Il y avait cinquante-quatre femmes dans toute l'usine en décembre 1962, elles ne sont plus que trente-neuf en août 1963. Pourquoi en proportion a-t-on alors privilégié leurs licenciements ou leurs départs ? Une première hypothèse serait que l'on espère moins d'opposition de leur part que si c'était des hommes. Mais une telle politique est aussi dans la continuité des diminutions d'effectifs féminins conduits dans l'usine depuis le début des années 1950. Cela correspond donc au modèle selon lequel la paie doit être ramenée par « Monsieur Gagne-pain » à la maison : on espère ainsi avoir à effectuer moins de reclassement s'il s'agit de les renvoyer à leur foyer. On comprend alors mieux les différents motifs de

¹ AUDINET Jacques, « Le licenciement du salarié en droit comparé », *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 18, n° 2, Avril-juin 1966, p. 365-391.

² SIGNORETTO Camille, « Restructurations, gestion de l'emploi et droit du travail : analyse institutionnelle et statistique », *La Revue de l'Ires*, 2015/1, n° 84, p. 31-58, p.39 sqq.

³ Témoignage de Gérard Pastorino le 6 janvier 2015.

⁴ « Licenciements aux Hauts-Fourneaux de Chasse », *op. cit.*

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 17 septembre 1963.

mobilisation de l'Union des femmes françaises, une association communiste de défense des droits des femmes créée en décembre 1944¹.

Par la suite, on licencie encore en juillet quatre ouvriers qualifiés et deux agents de maîtrise, puis le plan s'arrête mais les départs volontaires se poursuivent. L'usine occupe moins de 700 salariés en septembre alors que l'on envisage la prolongation de la production de fonte. Il faut donc reprendre les recrutements alors que les départs ont touché un peu toutes les activités de l'entreprise : l'arrêt complet de l'usine au mois d'août s'explique entre autres par des pénuries de personnels². Cependant qui voudrait être embauché dans une usine en train d'arrêter ses principales activités de production et qui vient de faire deux plans de licenciement dans un contexte de forte contestation sociale ? La réponse est une fois de plus apportée par l'immigration algérienne : quatre-vingt-un travailleurs sont recrutés en 1963, essentiellement à partir du mois de juin. Certains comme Chérif Bencib sont même des ouvriers licenciés quelques mois auparavant. Mais tout comme cet ancien fondeur P1 qui se retrouve simple manœuvre à la fonderie, plusieurs travailleurs ne trouvent pas de conditions d'emploi ou de travail satisfaisantes : ils quittent donc à nouveau l'usine. Des travailleurs français comme Michel Fourel, un ancien dessinateur, accomplissent un parcours comparable.

En décembre 1963, la décision de poursuivre encore quelques temps toutes les productions de l'usine n'entraîne pas de soulagement car les activités concernées sont en sursis. Depuis 1962, la crise des producteurs de fonte latente depuis des mois a fragilisé une usine qu'un incident technique va amener au bord du gouffre ; puis sa situation s'améliorant, elle ne trouve pas pour autant une rémission complète dans les mois qui suivent. L'entreprise s'est repliée sur la seule usine de Chasse où elle tente par tous les moyens de rétablir son équilibre financier, vendant jusqu'à ses propres terrains industriels au laboratoire Delalande³. Elle continue à miser sur le progrès technique en investissant dans la fonderie, d'ailleurs cette dernière atteint en 1963 un record de

¹ Ce mouvement de masse est issu de la Résistance. Parmi ses dirigeantes figurent Danielle Casanova, Maria Rabaté, Claudine Michaud. De nombreuses publications en sont issues : voir pour la période de la guerre <http://gallica.bnf.fr/html/und/presse-et-revues/union-des-femmes-francaises-uff>, [dernière consultation le 4 janvier 2018]. Sandra Fayolle fait une présentation critique de cette organisation, dont les pré-supposés reposent sur une définition essentialiste de la féminité, induisant la mobilisation des femmes un nombre de thèmes limités et considérés comme féministes : FAYOLLE Sandra, « L'Union des femmes françaises et les sentiments supposés féminins », dans TRAÏNI Christophe, *Émotions... Mobilisation !*, Presses de Sciences Po, « Académique », 2009, p. 169-192. La mobilisation des représentantes locales de l'Union prouve cependant qu'elle peut néanmoins aussi coller à l'actualité et au terrain.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 15 mai 1963.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 17 septembre 1963. L'accord de vente est signé le 5 août.

production¹. Les progrès réalisés ne sont pas la cause des baisses d'effectifs qui sont surtout liés à la conjoncture.

Le conseil d'administration renouvelé décide pendant un temps d'arrêter les productions de fontes, ce qui provoque plusieurs vagues de départs que l'on tente de gérer, de même qu'une forte contestation sociale née de ces projets. Cette dernière porte donc logiquement davantage sur l'emploi que sur la lutte contre le progrès technique². Elle prend des formes nouvelles qui en font un « évènement d'usine », dans le contexte de la grève des mineurs auquel elle est d'ailleurs directement liée par la fermeture des mines de la Têt. La CECA pourtant prévenue n'agit pas : après une entrevue avec Michel Bokanowski³ – président du Conseil spécial des ministres de la CECA –, Antoine de Tarlé parle d'une « indifférence totale à la situation actuelle des fontes »⁴. Le gouvernement n'apporte qu'une aide très limitée, refusant même la remise gracieuse d'un reliquat d'imposition⁵. On ne souhaite visiblement pas le maintien d'une activité de production de fontes pures à Chasse ; l'heure est à la sidérurgie sur le littoral, aux aciéries à l'oxygène et aux grosses usines intégrées⁶.

II) 1964-1965 : le sursis

Durant les deux années qui suivent la crise de 1963, l'usine de Chasse poursuit ses activités sur un rythme assez comparable : ses productions de fontes tombées à 102 000 tonnes sur l'exercice 1962-1963 augmentent jusqu'à 115 000 tonnes les deux exercices suivants, pour retomber à 103 000 tonnes lors de son dernier exercice plein de 1965-1966⁷. Les productions de la cimenterie sont moins présentes dans les sources, mais elles sont a priori à un niveau stable puisqu'elles dépendent des productions du

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 24 octobre 1963.

² Stéphane Sirot constate plus généralement ce fait pour le dernier quart du XXe siècle, dans SIROT Stéphane, *La grève en France...*, op. cit., p. 79.

³ CVCE, https://www.cvce.eu/content/publication/2000/3/22/2cd683ce-e3d1-4c6f-b8f6-5f773f01b4f5/publishable_fr.pdf, [dernière consultation le 21 août 2017].

⁴ AN, 2012 026 819, compte-rendu du conseil d'administration du 27 février 1963.

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 10 juillet 1963 ; le ministère des finances expliquant son refus parce que la situation de l'usine n'était pas assez favorable pour qu'on lui fournisse de l'aide.

⁶ Ceci est répété par Albert Denis lors de la réunion du 3 mai 1963 : AMC, 1H3, compte-rendu manuscrit pour le comité de défense.

⁷ Pour les productions de l'usine à cette période, voir annexe 4.

haut-fourneau. Seule la fonderie voit ses productions progresser jusqu'à l'exercice 1963-1964, puis après un plateau, elles redescendent.

La politique de modernisation de l'usine s'achève par manque de moyen. On crée néanmoins un nouveau hall de fonderie en 1963 dans lequel on peut fabriquer de grandes pièces¹. Il s'agit de répondre à la commande l'entreprise Neyrpic qui demande la fabrication de cylindres d'imprimerie. La fonderie est équipée de nouveaux outillages dimensionnés pour ces très grosses pièces : pont roulant, étuves, tour servant à l'usinage. À cela s'ajoute une installation de dessablage haute pression pour nettoyer les pièces après leur démoulage. Un dernier investissement concerne la même année l'atelier d'agglomération où l'une des cinq presses est changée². Mais après 1963, plus aucun investissement n'est réalisé.

L'année 1964 s'est pourtant déroulée sous de meilleurs auspices. Le compte d'exploitation dégage un bénéfice suffisant pour assumer les amortissements³. Plusieurs raisons à cela : tout d'abord la Haute Autorité se décide enfin à agir et elle fixe un droit d'entrée sur le marché européen qui stabilise les prix à partir du 15 février⁴. Toutes les activités de l'usine voient leur chiffre d'affaire augmenter. Différentes mesures financières permettent d'assainir les comptes : on récupère de l'argent sur la liquidation des hauts-fourneaux de Givors et des mines de la Têt, la dette vis-à-vis de la CECA est consolidée⁵. On poursuit la vente de terrains ; celui du laboratoire Delalande est vendu le 14 février⁶. La situation s'inverse en 1965 et les comptes d'exploitation sont en forte baisse avant amortissements, principalement en raison de la hausse des matières premières et des frais en personnels⁷. L'usine est toujours à la merci d'un incident technique qui le placerait à nouveau en situation délicate.

Par conséquent, les HFC doivent gérer les recrutements de leur personnel dans un contexte où leurs marges de manœuvres sont faibles. Il faut également recruter alors que l'entreprise en difficulté paraît peu attractive. Les pratiques d'entreprises, sous

¹ ADI, 56J23, rapport du CA à l'AG ordinaire du 12 décembre 1963. Article du Dauphiné Libéré du 24 mai 1963, « Avec la mise en service d'un nouveau de fabrication la fonderie des HFC renforce sa capacité de production en très grosses pièces moulées et usinées », Gaston Riffard.

² « Les Hauts-Fourneaux de Chasse continuent. L'atelier d'agglomération connaît une grande activité, Dauphiné Libéré, sans auteur, transmis par Éric Combaluzier.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 2 octobre 1964.

⁴ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 11 décembre 1964.

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 2 octobre 1964.

⁶ ADI, 56J13, conseil d'administration du 22 avril 1964 pour la vente à Delalande et du 2 octobre 1964 pour les autres terrains.

⁷ ADI, 56J13, conseil d'administration du 30 septembre 1965.

contraintes budgétaires elles aussi, doivent être renouvelées. Fin 1965, après ces deux années de stabilisation, un plan est préparé.

1) L'évolution des recrutements et des conditions de travail

Les effectifs du personnel évoluent relativement peu durant la stabilisation effectuée en 1964-1965 : le rapport commandé à la société d'expertise FIDEO indique 700 personnes au 31 janvier 1966¹. Ils étaient 694 en septembre 1963, au creux de la crise². La stabilisation des effectifs du personnel est obtenue en 1964 grâce à une petite reprise des recrutements compensant les départs, ce qui est poursuivi en 1965. Mais si les effectifs de travailleurs français se tassent sur la période, ils progressent pour les étrangers³. Les travailleurs étrangers jouent donc un rôle important dans le recrutement de nouveaux personnels, notamment au moment du timide redémarrage de l'année 1964.

Cette perspective a longtemps été ignorée des historiens. Par exemple, Catherine Omnès et Michel Freyssenet évoquent la main d'œuvre étrangère comme une simple variable d'ajustement, vouée à disparaître, et qui devra s'adapter lors de la crise frappant la sidérurgie française à partir de 1961⁴. Mais des travaux plus récents indiquent également l'existence d'un « modèle d'utilisation des immigrés dans les industries en difficulté, avant leur fermeture finale, comme ce fut le cas à Flers ou à Blobec ». ⁵ On retrouve cette situation également dans le Nord-Pas-de-Calais à Arenberg ⁶. De fait à Chasse, après les départs nombreux de travailleurs français en 1963, on recrute tout d'abord des travailleurs algériens en les utilisant dans différentes activités

¹ ADI, 56J4, étude de rentabilité par la société fiduciaire d'expertise et d'organisation (Fideo) du 12 mars 1966.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 17 septembre 1963.

³ Voir annexe 1.

⁴ FREYSSENET Michel et de OMNES Catherine, La crise de la sidérurgie française, op. cit., p.65.

⁵ BARZMAN John, « La Normandie immigrée. Des Anglais aux « gens du Fleuve », Homme et migration n°1273, mai-juin 2008, p.96-108, p.103.

⁶ NOIRIEL Gérard, Enquête histoire et mémoires des immigrations en régions, 2005-2007, Note de synthèse sur les rapports finaux rendus par les équipes en charge des enquêtes sur les régions : Alsace Bretagne Lorraine Midi-Pyrénées Nord-Pas-de-Calais Normandie Pays-de-Loire Picardie Lots non rendus ou refusés par la coordination : Aquitaine, Poitou-Charente, avec la coordination scientifique de : BRUNO Anne-Sophie, PITTI Laure, ZALC Claire, NOIRIEL Gérard, RYGIEL Philippe, SPIRE Alexis, SCIOLDO ZURCHER Yann, 2007, 36 p., p. 29, <http://barthes.ens.fr/clio/acsehmr/synthes1.pdf>, [dernière consultation le 23 octobre 2012].

pour la relance de l'usine avant la fin de cette année. Puis en 1964, les effectifs de ces derniers étant stabilisés, les autres nationalités prennent le relais ; en particulier les Portugais¹ : ils occupent alors les postes laissés par les Français. Enfin, le départ des travailleurs algériens en 1966 permet d'anticiper la fermeture de l'usine dans une proportion supérieure à celle des Italiens et Espagnols. Ainsi, les productions sont poursuivies dans tous les ateliers jusqu'à la date prévue, le 31 juillet 1966 : ils permettent d'ajuster les effectifs mais aussi de les gérer pour produire. En revanche, une partie des représentants des courants migratoires anciens – ceux des Européens de l'Est et des Arméniens – voient leurs effectifs continuer à décroître lentement.

En se substituant aux travailleurs français pendant la période d'après la crise de 1963, les étrangers ont facilité leurs départs vers d'autres activités et ont permis de faire tourner l'usine. La flexibilité des Algériens étant plus grande, ils sont à la fois les premiers à revenir dans l'usine et à la quitter au moment de la fermeture. Les activités que les étrangers occupent sont les mêmes que lors des périodes précédentes : ils sont toujours très présents dans les activités de production et un peu moins dans les activités périproductives². En revanche, on ne les retrouve pas en de mêmes proportions dans les ateliers : par exemple, ils sont toujours peu nombreux ou absents des activités de bureau et du laboratoire. Ils sont également minoritaires à l'entretien et à la centrale, où leur nombre augmente tout de même en valeur absolue et en proportion. Néanmoins, ils sont comme auparavant majoritaires au haut-fourneau et à la maçonnerie, et aussi désormais à la fonderie, à l'agglomération, dans les activités de manutention ; ils représentent même la moitié de l'effectif à la cimenterie. Pendant ces deux années de sursis, ils progressent donc le plus dans les ateliers qui ont été touchés par la modernisation de l'usine : à la cimenterie avec son nouveau séchoir, à l'agglomération avec sa nouvelle presse, à la fonderie qui a un nouveau hall, etc. On a pu poursuivre grâce à eux les efforts de productivité, preuve qu'ils jouent un rôle nécessaire dans la « rationalisation de l'appareil productif »³. Mais ils ont tout autant récupéré les postes libérés par les travailleurs français pendant les restructurations, ce qui leur a permis d'avoir accès à davantage d'ateliers et d'activités.

¹ Il y a sept recrutements en 1964 et onze en 1965 : AMC, cahier du personnel étranger n° 16.

² Cf. tableau n° 22. Il permet de comparer la répartition du personnel pendant la phase d'expansion et après les restructurations, à l'issue de la phase de stabilisation.

³ Rôle indiqué par Laure Pitti qui critique l'idée que les étrangers sont un frein à la rationalisation, dans PITTI Laure, « La main-d'œuvre algérienne dans l'industrie automobile... », op. cit., p. 54.

Cependant, si certains ont pu ainsi améliorer leur position dans l'usine, c'est en revanche plus contrasté au niveau des classifications.

Tableau 22 : Répartition des travailleurs des Hauts-Fourneaux de Chasse en 1960 et 1966 en fonction des postes occupés et des nationalités ¹

Ateliers	Nationalités d'origine	Cadres		Agents de maîtrise		Techniciens		Ouvriers		Employés	
		1960	1966	1960	1966	1960	1966	1960	1966	1960	1966
Hauts-fourneaux	Français	1	3	7	3	0	0	30	19	0	0
	Étrangers	0	0	4	3	0	0	102	59	0	0
	TOTAL	1	3	11	6	0	0	132	78	0	0
Fonderie	Français	3	5	13	12	1	1	90	91	7	3
	Étrangers	0	0	3	2	1	0	97	136	0	0
	TOTAL	3	5	16	14	2	1	187	227	7	3
Cimenterie	Français	1	2	5	3	0	0	23	15	0	1
	Étrangers	0	0	0	1	0	0	17	11	0	0
	TOTAL	1	2	5	4	0	0	40	26	0	1
Agglomération	Français	0	0	1	1	0	0	11	11	0	0
	Étrangers	0	0	0	0	0	0	5	36	0	0
	TOTAL	0	0	1	1	0	0	16	47	0	0
Laboratoire	Français	2	2	0	0	0	0	12	9	0	0
	TOTAL	2	2	0	0	0	0	12	9	0	0
Matériel et entretien	Français	1	4	7	12	3	4	50	57	0	0
	Étrangers	0	0	0	0	0	0	10	15	0	0
	TOTAL	1	4	7	12	3	4	60	72	0	0
Maçonnerie	Français	0	0	2	1	0	0	19	5	1	0
	Étrangers	0	0	2	0	0	0	22	7	0	0
	TOTAL	0	0	4	1	0	0	41	12	1	0
Centrale	Français	1	1	7	6	0	0	26	20	0	0
	Étrangers	0	0	0	0	0	0	4	8	0	0
	TOTAL	1	1	7	6	0	0	30	28	0	0
Manutention, chantier à ferrailles, parc à fonte, garage	Français	0	1	9	8	0	0	52	29	0	0
	Étrangers	0	0	1	2	0	0	55	37	0	0
	TOTAL	0	1	10	10	0	0	107	66	0	0
Bureaux de direction	Français	3	11	3	2	0	0	0	0	45	39
	Étrangers	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
	TOTAL	3	11	3	2	0	0	0	0	46	41
Divers	Français	0	0	1	2	0	0	1	1	23	29
	Étrangers	0	0	0	0	0	0	0	0	11	6
	TOTAL	0	0	1	2	0	0	1	1	34	35
Total des ateliers	Français	12	29	55	50	4	5	314	257	76	72
	Étrangers	0	0	10	8	1	0	312	309	12	8

¹ AMC, fichier mécanographique du personnel et listes des élections prud'homales de 1960 ; ADI, 56J65, réponses au questionnaire annuel du Groupement de l'Industrie Sidérurgique. Les effectifs sont donnés pour janvier 1960 et janvier 1966 : les effectifs sont alors respectivement de 796 et 738 individus pour la totalité de l'usine.

D'une manière générale, les travailleurs étrangers sont absents de la catégorie cadre, ils disparaissent de celle des techniciens, ils sont moins nombreux en proportion et valeur absolue parmi les employés et les agents de maîtrise : par conséquent ils ne sont en progrès que parmi les ouvriers¹. Les autres catégories de personnels sont davantage représentées par des travailleurs français plus protégés lors des restructurations de l'usine. L'abaissement dans la classification paraît alors être général pour les étrangers. Mais en observant chaque catégorie d'ouvrier, on voit qu'en 1966 il y a désormais treize OP parmi les travailleurs étrangers : un Espagnol, six Italiens, un Turc et cinq Algériens. Si on prend les Algériens, en 1960 il n'y avait que trois OP parmi eux et vingt-huit manœuvres. Or il n'y a plus que deux manœuvres en 1966, mais quatre-vingt-dix-neuf OS. Ils sont donc désormais machinistes, appareilleurs, ou encore pontonniers ; des postes moins exposés physiquement que ceux de manœuvre qu'ils occupaient auparavant et surtout mieux payés. Ils ont donc amélioré leur position dans la classification tout à la fois grâce à la modernisation qui a créé de nouveaux postes – principalement avant que la crise ne débute – puis parce que ces postes ont été délaissés par les travailleurs français à partir de la crise.

Lors des restructurations, les personnels ont donc à des degrés divers maintenu, voire amélioré, leur position dans l'usine tant au niveau des postes, des activités, qu'au niveau de la classification. On pourrait penser alors que les conditions de travail au niveau individuel ont pu s'améliorer : la diminution du nombre de manœuvres au profit d'OS va dans ce sens (en particulier à la manutention désormais largement mécanisée). Mais à l'échelle de l'ensemble du personnel les chiffres sur les accidents et les maladies professionnelles ne sont guère brillants : des postes d'ouvriers à ceux de la maîtrise, toutes les activités sont plus ou moins exposées. Le cahier de l'année 1965 où sont reportés les accidents de travail² en témoigne : il y a vingt travailleurs au mois de janvier, seize en février, treize au mois de mars, etc. La plupart reprennent leur travail au bout de quelques jours ou de quelques semaines, mais pour certains il faut plusieurs mois, tel Mohamed Guedjoudj, chargeur au haut-fourneau : accidenté le 15 mai 1965, il ne reprend que le 10 janvier 1966, une blessure qui lui vaut vraisemblablement d'être

¹ L'augmentation du nombre d'ouvriers parmi les migrants 1962 et 1975 est constatée par Xavier Vigna dans VIGNA Xavier, Histoire des ouvriers en France au XXe siècle, op. cit., p. 194. Mais en plus du développement industriel, elle peut s'expliquer partiellement aussi par leur rôle dans les restructurations.

² AMC, 1H3, mutualité.

reconnu comme mutilé du travail à 10 %¹. D'autres ont des blessures qui les contraignent à nouveau à s'arrêter, tel Louis Cognat, cariste à la fonderie, accidenté le 2 juillet 1963 et qui faisant une « rechute » le 16 novembre 1965 doit être arrêté jusqu'au 17 janvier 1966. Antoine de Tarlé juge comme « très sensible » l'augmentation des cotisations accidents de travail de l'exercice 1964-1965, ce qui a d'ailleurs contribué à accroître les frais de personnels². En effet en 1965, sur seulement la moitié de cet exercice, il est possible de savoir qu'au total 176 accidents se sont produits³.

Les arrêts pour longue maladie sont en nombre plus faible, mais c'est ce n'est en réalité qu'une apparence. Il y a en effet quarante arrêts longue maladie en 1963, soit une augmentation supplémentaire de dix individus par rapport à l'année précédente. Or ils sont seulement treize en 1958, et ils ne sont à nouveau plus que quinze en 1964 et autant en 1965. Mais une telle baisse des arrêts longue maladie en 1963 s'explique par onze reprises de travail, trois mises en invalidité, un départ en retraite et deux décès de personnel, mais surtout par dix-sept personnels « réglés ». Parmi eux, quatre quittent « sur leur demande » l'entreprise ; mais on se demande bien comment ils ont pu retrouver du travail alors qu'ils sortent de maladie ou sont encore malades – l'un d'eux décède l'année suivante – et qu'ils sont âgés : leur départ a donc vraisemblablement été accompagné par une aide. Les treize autres font partie des licenciements de juin 1963 : les dirigeants ont pu faire ce choix afin de faire mieux accepter le plan de licenciement, de la même façon qu'ils avaient ciblé les postes occupés par des femmes.

La baisse du nombre de personnes en arrêt longue maladie en 1963 est donc artificielle et largement due aux départs de personnels. En se maintenant ensuite à un niveau supérieur à l'année 1958 avec moins d'effectifs, on peut même dire que le nombre d'arrêts est élevé : il est la conséquence de conditions de travail toujours dures et de l'usure des années précédentes. Ainsi en 1964, sur les seize malades de longue durée de l'année, cinq sont arrêtés les douze mois et deux en cours d'année mais jusqu'à sa fin : ces profils témoignent de l'affaiblissement de travailleurs dans l'incapacité de reprendre le travail⁴. Parmi les cinq premiers, quatre ont plus de cinquante ans, la dernière – une veuve de travailleur âgée de quarante-six ans – constitue une exception. Marius Iori (né en 1916) travaille aux HFC depuis 1951, mais il était auparavant

¹ Source pour Mohamed Guedjoudj et Louis Cognat : en plus du cahier des accidents de travail, AMC, fichier mécanographique du personnel. L'absence de date sur la fiche de Mohamed Guedjoudj interdit d'être plus précis.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 30 septembre 1965.

³ AMC, 1H3, mutualité.

⁴ AMC, 1H3, mutualité ; fichier mécanographique.

mineur. Joaquim Goncalvès (né en 1900) est maçon aux HFC depuis 1925, Charles Blanc (né en 1903) est plaquiste depuis 1930 et Fernand Cataly (né en 1906) est ouvrier à l'usinage depuis 1934. Ce dernier décède d'ailleurs le 1^{er} septembre 1964, après vingt-quatre mois d'arrêt longue maladie. Les deux derniers ont des profils similaires : ce sont Colagero Gamino (né en 1914) et Louis Pruteau (né en 1909), tous deux anciens ouvriers de la fonderie. Gamino est reconnu travailleur handicapé en janvier 1966 : lorsqu'il reprend le travail en septembre 1965 il occupe le poste protégé de garde-barrière. Quant à Louis, il décède le 8 septembre 1965 à l'âge de cinquante-six ans.

D'ailleurs la mortalité de personnels en activité reste élevée : de 1963 à juillet 1966 il y a sept morts¹. Si un décès concerne un soixantenaire, quatre autres sont des cinquantenaires. Enfin parmi les deux derniers, Eugène Jannoray était accidenté du travail, mutilé à 45 % ; cet ancien ouvrier travaillant au garage avait seulement 44 ans. Quant à Paul Jenin, il décède à seulement 35 ans. À ces décès s'ajoutent enfin celui de Claude Ville, fondeur au haut-fourneau et victime d'un accident de travail le 15 juillet 1964. On peut donc dire que jusqu'à la fin de l'usine de Chasse, les conditions de travail ont été éprouvantes.

2) Des pratiques d'entreprise renouvelées

Les pratiques d'entreprises ont été comme on l'a vu largement renouvelées pendant les années 1950 et jusqu'en 1962. L'année 1963 accélère le processus de démantèlement de ce qui reste de politiques paternalistes dans l'usine. Au niveau des modes de recrutement et d'attribution des postes, on assiste à la fin des pratiques assignant aux femmes certaines activités, dans certains postes et ateliers. Elles ne représentent qu'un peu plus de 10 % des salariés et sont surtout présentes dans les bureaux. Les quelques ouvrières de la fonderie ont comme collègue des hommes qui occupent désormais des postes de pontonnier. Les licenciements ont fait tomber également le tabou qui concernait les veuves de travailleurs. D'une manière générale les politiques de recrutement fonctionnant sur des logiques familiales sont également abandonnées, sauf en ce qui concerne les étrangers. Par exemple, sur les dix Italiens

¹ AMC, fichier mécanographique. Il s'agit comme pour les périodes précédentes de décès dont on ne connaît pas l'origine. Si tous les éléments convergent pour souligner la difficulté des conditions de travail, il est donc impossible d'en déterminer la part dans ces décès.

embauchés aux HFC en 1964¹, sept viennent de villages qui sont d'habituels foyers de recrutement : Ravanusa, Santopadre, San Cataldo, Serra di falco. Parmi eux deux sont un père qui migre avec son fils et deux autres rejoignent des travailleurs de leur famille déjà embauchés par les HFC : l'un est un père, l'autre un frère. En revanche, les politiques récentes de recrutement d'apprentis sont poursuivies. En 1965, on compte seize apprentis dans l'usine pour 701 travailleurs². Ils viennent renforcer les 144 OP de l'entreprise. Payés au prorata de leur ancienneté, ils doivent un horaire de 44 heures de travail par semaine, heures de cours comprises.

Les politiques qui concernent l'encadrement du temps hors travail sont elles aussi renouvelées. Avec la baisse du budget du comité d'entreprise et la suppression du poste de Charles Mathé, les HFC diminuent encore les moyens qu'ils y consacrent. Le Cercle demeure cependant, mais avec moins de personnel et des activités plus réduites : bibliothèque, salles de repos et de jeu. Après le départ de Charles Mathé, Claude Butty qui avait en charge la bibliothèque se retrouve gérant du Cercle. Cet ancien ajusteur P1 avait pu occuper ce poste depuis 1955, puis celui de gérant en 1963, mais il doit partir à la retraite en 1964. Il est alors remplacé par Charlotte Bonneton : elle a été ouvrière à la briqueterie de 1923 à 1927, puis bien des années après son départ, elle est embauchée spécifiquement pour ce poste de gérante. L'entreprise fournit des services lors du temps libres, voire offre du temps libre supplémentaire en accordant une quatrième semaine de congés payés, au lieu de l'encadrer et d'accorder des financements importants comme auparavant. Toutes les activités sportives qui sont à la charge des HFC vont s'interrompre en 1965³ en attendant qu'elles soient reprises par la mairie⁴. Le terrain de sport de l'entreprise a d'ailleurs été vendu avec les terrains industriels⁵.

L'urbanisme a été lui aussi progressivement pris en charge par la mairie. Cela n'est pas nouveau, le premier projet d'urbanisme de l'après-guerre date de 1948, puis les suivants de 1953 et 1959⁶. Ils prévoient la réalisation d'adduction d'eau, la construction d'égouts et de voiries, l'électrification ; ils se substituent donc progressivement aux HFC jusque dans les quartiers où est logé le personnel. Vers 1963,

¹ AMC, fichier mécanographique et cahier du personnel étranger n° 16.

² AMC, fichier mécanographique du personnel, contrat d'apprentissage d'Enrico Gasbarre.

³ BELON Pascal, Carnets de Chasse de A à Z, op. cit., p. 38 ; lettre de Michallet pour le GS de Chasse-sur-Rhône section basket du 10 septembre 1964, source Éric Combaluzier.

⁴ AMC, 1B3, délibérations du conseil municipal su 15 octobre 1965.

⁵ La vente a été prévue par la mairie qui n'a pas les moyens de construire immédiatement de nouvelles infrastructures sportives, AMC, 1B3, conseil municipal du 5 avril 1963.

⁶ 1B3, délibérations du conseil municipal ; FOND Christine, Chasse-sur-Rhône au fil de l'eau, op. cit., p. 77 sqq.

la fourniture d'eau et d'électricité par l'usine n'a plus lieu d'être. C'est aussi à cette époque que certains salariés se rappellent des augmentations de loyers versés à l'entreprise, en réalité surtout parce que la gratuité de plusieurs logements est supprimée¹.

Les politiques de logements changent, cependant elles ne disparaissent pas : l'entreprise continue à utiliser son parc immobilier. D'ailleurs si elle vend des biens de cette nature, la plupart du temps il s'agit de terrains agricoles, constructibles ou industriels mais rarement de logements : elle en a toujours 426 en 1964². Ces derniers jouent même un rôle de premier plan dans les stratégies de recrutement de l'entreprise. Il lui faut en effet très rapidement des personnels supplémentaires à partir du milieu de l'année 1963 et alors que la décision de ne pas arrêter les productions de fontes va être prise. Il est vital pour elle de s'assurer de l'embauche de plusieurs dizaines de travailleurs nouveaux alors que la main d'œuvre française continue à quitter l'usine. Or si on prend l'exemple des travailleurs algériens qui ont été présents dans l'usine en 1964, sur 142 individus, 108 sont logés par les HFC cette année-là, soit 76,1 %³. Mais si on prend les personnels recrutés pendant l'année, on est à 82,4 %. Le logement joue donc bien toujours un rôle important – non plus seulement pour stabiliser les personnels –, mais davantage pour pouvoir les attirer et recruter en période d'augmentation des besoins.

3) À la veille du Plan professionnel de 1966, de nouveaux projets de réorganisation

En 1965, la situation des personnels et de l'usine est « stabilisée »⁴ – après les licenciements, départs volontaires et embauches, le turnover ralentit⁵ tandis que les conditions de travail changent peu –, mais la situation de l'entreprise se dégrade. Il est prévu que le tarif protecteur des fontes fixé par la Haute-autorité disparaisse au 31

¹ Témoignage en particulier d'Andrée Jobert le 06/05/2016.

² ADI, 56J35, note manuscrite du 20 juillet de Charles Domeyne, chef du service logement.

³ AMC, cahier du personnel étranger n° 16.

⁴ L'expression est même utilisée dès 1964 : AN, 2012 026 819, compte-rendu de l'entretien du 8 avril d'André Legendre avec Antoine de Tarlé.

⁵ Cf. annexe 1.

décembre 1965¹. Il n'intéresse certes que les fontes de moulage, mais « porte tout de même quelques fruits »². Il faut donc profiter de ce répit momentané pour préparer l'avenir.

Or Pierre Cholat décède le 31 mars 1965³. Il n'assistait plus aux conseils d'administration bien qu'il ait été nommé président d'honneur de la Compagnie depuis décembre 1963⁴. Sa famille est toujours présente au conseil des HFC par l'intermédiaire de son frère et de son gendre. C'est cependant son neveu, Georges de Benoist, qui prend davantage de responsabilités dans l'entreprise. Directeur général de l'entreprise depuis décembre 1960 et membre du comité de direction de l'entreprise avec voix délibérative depuis le mois de juin, il est resté jusqu'à présent dans l'ombre d'Antoine de Tarlé auquel on l'a « adjoint » – selon le terme employé – lors de sa nomination comme directeur général. Il a déjà pris part à des décisions importantes concernant la modernisation de la fonderie ou le choix du séchoir Polysius à la cimenterie, et il a ainsi démontré ses capacités par la performance des investissements réalisés⁵. En 1964, un pas supplémentaire est franchi, puisqu'il représente les HFC lors de la réunion des producteurs de fonte à la Haute-Autorité. C'est aussi lui qui se renseigne sur la cession du fonds de commerce du Boucau le 8 mars 1965 avec le représentant de la CAFL, car il souhaite préparer une éventuelle négociation entre Antoine de Tarlé et Henri Malcor⁶. Enfin, le 7 décembre 1965, Antoine de Tarlé indique sa démission future dans un an : par conséquent on voit qu'il est en train de progressivement passer la main à Georges de Benoist.

Pour cela, il faut que réussisse le plan de transformation de l'entreprise longuement préparé. Dès 1963, il part du constat que sur les dix dernières années à peine sept millions d'investissements ont été amortis, dont seulement trois sur les résultats d'exploitation et quatre sur des « ressources extérieures »⁷. Il faut donc arrêter l'activité production de fonte pure insuffisamment rentable, ce qui revient également à suivre les injonctions du ministère de l'industrie. On attend l'installation de nouvelles

¹ Information donnée par Fritz Hellwig, membre de la Haute-Autorité, à la réunion des producteurs de fonte à Luxembourg du 25 juin 1964 et rapportée par Georges de Benoist au conseil d'administration du 26 juin 1964, AMC, 56J13.

² Ibidem.

³ ADI, 56J13, conseil d'administration du 18 juin 1965.

⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 décembre 1963.

⁵ Par exemple Henri Malcor qualifie de « vexant » – sous-entendu pour Marine et pour lui – la réussite de Chasse qui répond parfaitement en qualité à la commande Neyrpic, note manuscrite sur le compte-rendu de la réunion des administrateurs du 19 juin 1963, AN, 2012 026 819.

⁶ AN, 2012 026 819, rapport du 9 mars 1965.

⁷ AN, 2012 026 819, conseil des administrateurs du 27 février 1963.

activités dans la vallée du Rhône afin que les reclassements ne se fassent pas dans la douleur : on espère beaucoup de la raffinerie de Feyzin¹. On s'est précocement rapproché de Léon Aveline, président de la Société commerciale des fontes, avec qui on évalue les indemnités que les HFC toucheraient en cas d'arrêt². Pierre Cholat a fait adhérer les HFC à cette société le 14 décembre 1948, il a même participé à rédiger ses statuts : elle doit succéder sur un mode de gestion plus libéral au Comptoir des Produits Sidérurgiques chargé de contrôler le marché des produits sidérurgiques depuis 1940³. Les relations avec Aveline sont donc anciennes. Antoine de Tarlé signe avec Georges de Benoist un protocole qui a un double effet : réglementer les marchés de fontes pures jusqu'au 31 décembre 1965 et s'engager à arrêter la production de fonte à Chasse en échange d'indemnités annuelles⁴. Les administrateurs en ont été informés et ont approuvé ce projet qui est tenu secret. Il ne s'agit cependant-là que la première moitié du plan.

L'autre moitié concerne le dilemme auquel le président et son directeur sont confrontés : arrêter la production de fonte c'est risquer de laisser la fonderie isolée avec une espérance de vie aléatoire, mais il n'est pas non plus possible de continuer la production de fonte avec les hauts-fourneaux⁵. Il faut donc établir un plan de modernisation de la fonderie afin de consommer les 4 000 tonnes mensuelles produites transitoirement par le haut-fourneau n° 3. Ce dernier resterait quelque temps encore en activité ; mais comme le haut-fourneau a besoin de produire 10 000 tonnes par mois pour équilibrer ses coûts de fonctionnement, après la consommation de la fonderie, il resterait donc écouler 1 000 tonnes d'affinage – ce que le marché peut encore absorber – et 5 000 de moulage. Pour faire des économies, on coulerait certaines pièces en première fusion à partir de la fonte du haut-fourneau. On fait également des essais pour tenter d'abaisser les coûts de lit de fusion en tentant d'agglomérer des poussières de haut-fourneau avec des fines de minerai : le procédé est concluant à petite échelle, mais il faudrait pouvoir le développer et déposer des brevets⁶. Après la recherche sur les procédés d'injection de fuel et de charbon, l'entreprise continue donc à s'appuyer sur

¹ Ibidem.

² 2012 026 819, conseil des administrateurs du 29 novembre 1962.

³ ADI, 56J58, lettres de Pierre Cholat du 19 novembre 1948 et 8 janvier 1951, projet du 6 août 1948.

⁴ ADI, 56J58, lettre d'Antoine de Tarlé du 29 juin 1965 et de Georges de Benoist du 27 juillet 1965.

⁵ AN, 2012 26 819, rapport du conseil d'administration du 3 février 1965, cette partie du projet est expliquée dans la discussion qui suit le conseil entre Antoine de Tarlé et André Legendre.

⁶ ADI, 56J13, conseil d'administration du 30 septembre 1965 ; AN, 2012 026 819, compte-rendu du conseil du 30 septembre 1965.

l'innovation pour assurer son développement. Toutefois, comme c'est loin d'être suffisant pour envisager son programme – c'est-à-dire moderniser la fonderie et maintenir le haut-fourneau n° 3 en activité –, Antoine de Tarlé a pris contact avec Charles Dolveck, le président directeur général des Hauts-fourneaux réunis de Saulnes et d'Uckange¹.

Il cherche en effet à fusionner avec Saulnes et Uckange pour qu'une holding gère les actifs sidérurgiques, la fonderie continuant à gérer pour elle-même une partie des actifs antérieurs appartenant aux HFC². André Legendre mis au courant de la mise en route de ce projet l'appui et les chefs du service de Marine suivent le dossier³. L'enjeu est cependant de récupérer suffisamment d'actions pour pouvoir réaliser la fusion. Or le Zaccar encore propriétaire de 25 % des 64 000 actions de Chasse au 30 mai 1964 en a ensuite vendu 15 751 à Jacques Diserens le président des Hauts-fourneaux de Givors, ce qui en raison d'acquisitions antérieures lui permet de détenir environ 17 350 actions⁴. Ce dernier a néanmoins des démêlés avec la justice française et la justice suisse pour plusieurs affaires⁵ : il faudrait donc pouvoir profiter de la situation pour racheter certaines de ses actions.

Les représentants du comité d'entreprise sont informés des projets lors de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 6 décembre 1965, à la veille de les présenter en conseil d'administration et quatorze jours avant de le faire en assemblée générale⁶. Après un exposé sur l'historique de la situation, Antoine de Tarlé insiste sur le fait qu'il n'y aura pas de licenciements. Puis il conclut sur la nécessité de la fusion afin de sauver l'usine. Plusieurs représentants l'interrogent sur la viabilité de la fonderie et sur la nécessité de la séparer du reste des activités sidérurgiques, de Tarlé leur répond

¹ AN, 2012 026 819, conseil d'administration du 3 février 1965, information donnée lors de la discussion qui suit le conseil entre Antoine de Tarlé et André Legendre.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 7 décembre 1965.

³ AN, 2012 026 821, correspondance Marine.

⁴ AN, 2012 026 821, lettre d'Antoine de Tarlé à Charles Dolveck du 22 mars 1965.

⁵ Dans AN, 2012 026 821, visite d'Antoine de Tarlé à André Legendre du 30 mars 1965 : Jacques Diserens est interrogé pour une infraction fiscale suite à une « exportation occulte de Thorium » par la justice lyonnaise, il a des dettes vis-à-vis des Hauts-fourneaux de Givors dont il est le président, ainsi que vis-à-vis de la société Distinvest. Dans AN, 2012 026 824, note du 7 mars 1964, Jacques Diserens serait un « homme de paille » et il est « surveillé par la sûreté nationale » ; dans la même source complétée par le compte-rendu de l'Assemblée générale des Haut-fourneaux de Givors du 31 octobre 1966, on apprend qu'il fait l'objet d'une commission rogatoire internationale pour la mise en faillite de la Société de Distribution Automatique. Jacques Diserens sera finalement contraint de céder la fonderie de Givors aux fonderies Roux de Lyon et La Fournaise de Pézenas, le reste des actifs étant liquidés.

⁶ AMC, 1H3, réunion du comité d'entreprise, compte-rendu dactylographié de la réunion extraordinaire du 6 décembre 1965 ; ADI, 56J13, conseil d'administration du 7 décembre 1962 ; ADI, 56J27, AG ordinaire du 20 décembre 1965.

en indiquant que Saulnes et Uckange n'est pas intéressé par celle-ci ; alors qu'en réalité il s'agit surtout pour les HFC de se replier sur une activité plus petite en cédant les autres actifs qui devraient à terme disparaître : cette partie des projets est donc cachée aux représentants. D'ailleurs Raymond Roux intervenant pour la CGT oblige son président à reconnaître que des discussions hors CA ont été tenues et que les représentants ouvriers de cette institution n'en ont pas été informés. De Tarlé se retranche derrière la nécessité de mener secrètement les négociations. Maurice Granjean, contremaître au haut-fourneau apporte son soutien au projet, ce qui laisse le temps à Raymond Roux de préparer des arguments supplémentaires afin d'apporter la contradiction : comment obtenir des prix de revient plus bas sans concentration de personnels et diminution de l'horaire de travail qui entraîne des baisses de salaire ? Antoine de Tarlé répond en essayant de calmer les inquiétudes, mais le débat prend un tour politique où sont posés les thèmes de la CGT : droit au travail et nationalisation de la sidérurgie¹. Les éléments d'un ultime « évènement d'entreprise » sont donc en place.

III) La lutte finale : premier semestre 1966

La réunion avec les actionnaires se déroule très mal pour Antoine de Tarlé, comme il pouvait le craindre ; mais ce n'est pas faute d'avoir essayé de mettre toutes les chances de son côté. Il n'a d'autre choix que d'obtenir des actionnaires le vote de son programme afin de poursuivre le rapprochement avec Saulnes et Uckange. Pour cela, il contacte les conseils juridiques de Marine et de Schneider afin de préparer les stratégies de ripostes contre des adversaires lors de l'AG². Antoine de Tarlé sait qu'il va y avoir des incidents de séances, il en est prévenu par les différents courriers qui lui ont été transmis indiquant que des actionnaires tentent de rassembler des mécontents autour d'eux³.

¹ Cf. annexe 9.

² AN, 2012 026 821, réponses de Roquefeuil pour Schneider et Cie pour Pierre Doulcet et d'Hubert pour les Aciéries de la Marine.

³ AN, 2012 026 819, diverses lettres de Jean-Claude Barret envoyées à des actionnaires dont l'une à Charles Domeyne, en ignorant vraisemblablement que ce dernier est chef du personnel aux HFC.

Il n'a cependant pas prévu d'être largement mis en minorité lors du vote des résolutions et contraint à démissionner ainsi que tout le conseil¹. De nouveaux dirigeants prennent le pouvoir : il s'agit de Marcel Diserens, industriel à Lyon ; il est le cousin germain de Jacques. La femme de ce dernier – Elfriede Diserens – est également présente comme représentante et administratrice de la société Dismob. Se sont alliés à eux Jean-Claude Barret qui représente la charge Girardet de Lyon et son père Michel Barret, Pierre Grandjean – administrateur de la régie Renault en Suisse et directeur des services extérieurs de l'Union des banques Suisses –, Félix Rista² – Directeur général des Établissements Réno, filiale de Continental Or Corporation. C'est cet attelage d'administrateurs d'entreprises françaises ou étrangères, mais issus de milieu plus financier qu'industriel qui s'apprête à reprendre en main une entreprise entrée dans une passe difficile.

Le contexte social est lui aussi tendu : la sidérurgie est à la veille de changements importants, avec des fermetures de sites et/ou des suppressions d'emplois. Par exemple, une entreprise comme les forges du Boucau est arrêtée en 1965 : sa fermeture échelonnée s'est étendue sur plusieurs années et la plupart de ses personnels ont été reclassés³. Mais les décisions sont souvent plus brutales : dans le bassin auquel appartient Chasse, c'est l'entreprise Fives-Lille à Givors qui est menacée⁴. Dans la Loire, des débrayages divers et des journées de grèves ont lieu pendant l'hiver et le printemps 1966 dans les usines de la CAFL à Saint-Chamond et au Marais à Saint-Étienne : il faut améliorer les résultats, ce qui demande des efforts importants aux personnels et des suppressions de postes⁵. Ces politiques menées par les entreprises sidérurgiques ont précédé le plan de modernisation de 1966⁶. Or si certains secteurs comme le textile sont en déclin, les industries françaises sont elles aussi dans une phase de concentration⁷.

¹ AN, 2012 026 821, sténotype de l'assemblée générale du 20 décembre 1965 ; ADI, 56J27, assemblée générale ordinaire du 20 décembre 1965.

² Décédé en 2010, il a sa fiche dans le Who's Who : https://www.whoswho.fr/decede/biographie-felix-rista_9954, [dernière consultation le 4 mai 2017].

³ TAILLEFER François, « La reconversion des forges du Boucau », *Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest*, tome 37, fascicule 4, 1966, p. 425-427.

⁴ « Les syndicats de Givors, Grigny et Chasse : " Il est possible par l'action, d'empêcher les licenciements et les fermetures d'usine " », *Le Progrès* n° 36 689 du 19 janvier 1966, p. 5.

⁵ ADL, 211J4, en particulier la note d'Henri Malcor du 14 février et la lettre 6 avril 1966.

⁶ FREYSSENET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979...*, op. cit., p. 85.

⁷ WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France...*, op.cit., p. 573 sqq.

La crise sociale couvant aux HFC – le 24 novembre 1965 le comité d'entreprise demande encore des augmentations de salaires, appointements et primes¹ – ainsi que la déstabilisation du conseil d'administration de l'entreprise préparent plusieurs mois de luttes, dans un contexte social également dégradé. Les salariés vont pouvoir remobiliser ce qu'ils ont appris pendant les luttes antérieures. Leur défaite va être suivie par le licenciement de la plus grande partie d'entre eux.

1) Six mois de luttes sociales

À l'issue de l'assemblée générale, un conseil d'administration nommé Marcel Diserens président de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse². Le lendemain, un second conseil d'administration lui donne les pleins pouvoirs et supprime le poste de directeur général attribué à Georges de Benoist qui n'est plus que directeur de l'usine³.

On s'aperçoit alors très rapidement que les objectifs des nouveaux dirigeants des HFC ne peuvent pas être atteints et que de toute façon ils sont en réalité différents de ceux affichés publiquement⁴. En effet, dès le 28 décembre les HFC sont contraints de payer le coke au comptant, puis le 7 janvier les banques les lâchent, la plupart des autres fournisseurs de matière première souhaitant à leur tour être payés comptant⁵. Le président directeur général des Hauts-fourneaux réunis de Saulnes et d'Uckange, Charles Dolveck, est contacté par Marcel Diserens qui souhaite reprendre les discussions de rapprochement, mais ce dernier indique le refus de son conseil d'administration⁶. Toutes les portes se sont donc refermées rapidement devant le nouveau président et son équipe ; que ce soient les banques publiques, les Houillères, les autres entreprises.

¹ AN, 2012 026 821, sténotype de l'assemblée générale du 20 décembre 1965 lors de laquelle la demande du CE est lue aux actionnaires.

² ADI, 56J13, conseil d'administration du 20 décembre 1965.

³ Ibidem, conseil d'administration du 21 décembre 1965.

⁴ Cet écart entre discours et réalité des politiques menées par les dirigeants se retrouve dans bien d'autres entreprises sur le point de licencier, BOYER Tristan, « Déconstruction du projet de licenciement », La Revue de l'Ires, n° 47, 2005/1, p. 175-193.

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 29 janvier 1966.

⁶ Ibidem. Uckange va alors réussir en 1966 sa reconversion dans les fontes ductiles sous l'égide d'Usinor : FREYSSENET Michel, La sidérurgie française 1945-1979..., op. cit., p. 64.

Marcel Diserens joue alors apparemment la transparence et avertit dès le début du processus le comité d'entreprise de la situation dès le 13 janvier 1966¹. La réaction des syndicats de l'usine puis de la municipalité ne se fait pas attendre. Tout d'abord les unions locales des syndicats CGT, CGT-FO, CFDT et SNI se réunissent le 17 janvier à la bourse du travail de Givors afin de rédiger un communiqué pour dénoncer les fermetures d'usine du bassin². Puis les syndicats CGT et CGT-FO de l'usine organisent un débrayage d'une heure le 18 janvier afin d'informer les personnels³. Samedi 22 janvier, le conseil municipal de Chasse se réunit à son tour et prépare un communiqué dans lequel il annonce – notamment – l'interpellation de différents services préfectoraux du Rhône et de l'Isère, ainsi que l'appel aux élus locaux⁴. Le lundi 24 une table ronde initiée par Marcel Diserens réunit autour de lui des représentants syndicaux, de la mairie de Chasse et parlementaires locaux : il en profite alors pour interpeller les pouvoirs publics dans un communiqué où il se présente comme celui qui veut « continuer la production de fonte à Chasse »⁵. Pêle-mêle, il accuse le gouvernement de vouloir faire fermer les HFC, certains groupes sidérurgiques qui souhaitent « éliminer un concurrent viable », la technocratie planificatrice et l'ancienne direction dont les projets de rapprochement avec Saulnes et Uckange devaient conduire à la fermeture des hauts-fourneaux. Par de telles manœuvres, il obtient alors ce qu'il souhaite ; c'est-à-dire un desserrement de l'étreinte financière pour pouvoir permettre à l'entreprise de poursuivre ses activités quelques temps ; un temps suffisant à son entreprise d'enrichissement personnel : fin janvier, après avoir reçu individuellement des parlementaires, puis ces derniers accompagnés des représentants du personnel et du maire de Chasse, le gouvernement fait pression sur les banques pour qu'elles refinancent temporairement les opérations courantes des HFC⁶. En exerçant un chantage à la fermeture brutale de l'entreprise, il sait que le gouvernement craignant la mobilisation sociale et politique va céder sur certains points.

¹ Le Gueulard, bulletin de l'Union locale CGT du 14 janvier 1966.

² « Les syndicats de Givors, Grigny et Chasse : " Il est possible par l'action, d'empêcher les licenciements et les fermetures d'usines " », Le Progrès n° 36 689 du 19 janvier 1966, p. 5.

³ Tract CGT, CGT-FO du 17 janvier, Éric Combaluzier.

⁴ « La situation des Hauts-Fourneaux de Chasse. Le conseil municipal : " rien n'a été négligé pour aboutir à une solution humaine et sociale " », Le Progrès du Dimanche n° 669 du 23 janvier 1966, p. 5.

⁵ « La situation des Hauts-Fourneaux de Chasse. La direction ; " Nous devons poursuivre une activité que nous jugeons bénéfique pour la région " », Le Progrès n° 36 693 du 24 janvier 1966, p. 7.

⁶ « La situation des Hauts-Fourneaux de Chasse. « La situation des Hauts-Fourneaux de Chasse. La direction ; " La paye de janvier sera assurée. Aujourd'hui à Paris se tiendra une table ronde au ministère de l'industrie " », Le Progrès n° 36 697 du 28 janvier 1966, p. 5.

Fin janvier, Marcel Diserens se fait à nouveau accorder les pleins pouvoirs par les actionnaires en prétextant de la situation particulièrement grave et urgente de l'entreprise¹. Ses appointements mensuels passent à 6 000 francs et on lui octroie en plus 2 000 francs d'indemnité mensuelles forfaitaires pour frais de représentation et de voyages (Antoine de Tarlé avait touché 1 500 francs pour toute l'année 1965²). Depuis le 20 décembre 1965 il est nommé administrateur des mines de la Têt, il le devient également le 29 janvier 1966 pour le Comptoir des chaux et ciments et la Société immobilière de Saint-Hilaire. Mais ce ne sont là que des éléments mineurs par rapport à la malversation principale qui consiste à signer dès le 9 janvier avec la société de son cousin Jacques Diserens un accord de commercialisation de fontes. Ce dernier gagne de l'argent de plusieurs manières : il se fait payer des commissions pour chaque vente et il ne rembourse pas les taxes de transport qu'il doit³. Il finit par ne plus payer ce qu'il a commandé, le montant total du préjudice pour les HFC étant estimé à 673 783,03 francs⁴.

Marcel Diserens sait manœuvrer avec habileté. Par exemple, quand Félix Rista démissionne, il nomme comme administrateur Charles Jounay en prétextant de son expérience comme président de la Société des Secours mutuels des Hauts-Fourneaux de Chasse⁵. C'est une manière de jouer la transparence en flattant les salariés et en les impliquant dans les décisions à venir : la déclaration de cessation de paiement⁶, puis la décision de cessation d'activité industrielle⁷. Il pense également pouvoir utiliser les sentiments anti-patrons des ouvriers : il justifie par exemple le licenciement de leur directeur Georges de Benoist à la fin du mois de janvier par le fait que ce dernier est pour la fermeture des hauts-fourneaux⁸. Les travailleurs n'ont cependant pas été dupes : ils ont bien compris que l'on détournait leur attention alors que les dirigeants actuels se montrent incapables d'assurer sa direction, voire précipitent sa fin.

Dès le mois de janvier les cadres et ingénieurs de l'usine appellent à continuer les négociations avec Saulnes et Uckange en expliquant que la politique des anciens

¹ ADI, 56J13, conseil d'administration du 29 janvier 1966.

² ADI, 56J61.

³ ADI, 56J58, contrat de représentation entre la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse et les Établissements Jacques Diserens SA ; 56J61, documents de réclamation à la société Jacques Diserens.

⁴ ADI, 56J24, rapport des commissaires aux comptes exercice 1965-1966

⁵ ADI, 56J13, conseil d'administration du 14 février 1966.

⁶ Ibidem.

⁷ ADI, 56J13, conseil d'administration du 1^{er} avril 1966.

⁸ ADI, 56J13, conseil d'administration du 29 janvier 1966.

administrateurs est la seule à même de sauver l'entreprise¹. Avec une toute autre argumentation, le bulletin de la section CGT de l'usine aboutit lui aussi à des critiques très dure contre la nouvelle présidence qu'il accuse de vouloir amener l'usine à la fermeture². Mais ils savent tous que l'enjeu étant la fermeture de l'usine et la perte de leur emploi, ils ne peuvent compter sur le gouvernement qui n'est là que pour gérer cette fermeture et non l'empêcher. Des communistes au clergé, des commerçants aux instituteurs ; la population et ses élus font corps autour des travailleurs de l'usine menant la lutte à un degré d'intensité supérieur à ce qu'elle a été en 1963.

Le mercredi 2 février, le comité de défense de l'entreprise est reformé³. Comme celui de 1963, il rassemble le curé, des élus locaux, des représentants syndicaux ou d'associations de bords divers. Le jour même de sa recreation une série d'évènements sont préparés pour lui donner une ampleur maximale : après un débrayage dans l'usine suivi d'un premier rassemblement, des délégations des autres usines doivent rejoindre les travailleurs des HFC et la population pour se rendre à un meeting à l'entrée de l'usine. Enfin, après plusieurs discours on va ensuite manifester jusqu'à la place de la mairie⁴. On retrouve-là les différents moyens utilisés en 1963 pour mobiliser les personnels et la population ; faire soutenir et encadrer le mouvement par des syndicats, des représentants politiques ou du monde associatif. Un nouveau manifeste est rédigé le 4 mars pour être diffusé ou porté lors des réunions de négociation⁵. Enfin on utilise les médias pour donner une résonance maximale aux évènements : dès février on fait appel à la presse mais aussi – ce qui est nouveau – à la radio-télévision⁶.

Les évènements d'usine de l'année 1966 se distinguent en effet sur plusieurs points de ceux de 1963⁷. Il y a tout d'abord la durée, plus de six mois d'actions régulières de janvier à juillet. Il y a le nombre de participants : à plusieurs reprises les cortèges viennent de communes voisines et l'on compte plusieurs milliers de manifestants. Il y a les lieux : on continue à se mobiliser à Chasse et dans la commune voisine de Givors ; mais on va à la sous-préfecture de Vienne, à Lyon et même à Paris. La mobilisation dépasse de loin le cadre local : on se rallie à une marche de travailleurs

¹ « La situation des Hauts-Fourneaux de Chasse. Les cadres et ingénieurs : " il faut continuer les négociations avec Saulnes-Uckange " », Le Progrès du Dimanche n° 669 du 23 janvier 1966, p. 5.

² Le Gueulard, bulletin de l'Union locale CGT du 14 janvier 1966.

³ AMC, 1H3, comité de défense.

⁴ « Chasse : un nouveau comité de défense des HFC a été constitué », Le Progrès n° 36 702 du 3 février 1966, p. 3.

⁵ AMC, 1H3, comité de défense.

⁶ AMC, 1B3, registres des délibérations, conseil municipal du 5 février 1966.

⁷ Pour la chronologie, voir annexe 10.

venant du sud de la France, on participe à des mouvements nationaux. Ce qui frappe est aussi le foisonnement des outils de communication – lettre ouverte, envois de courriers, tracts, banderoles, paroles de chanson, manifeste, etc. –, et de modes d’expression : réunions publiques, meeting, manifestation, marches, etc.

Incontestablement pendant l’année 1966 à Chasse et dans son bassin voire au-delà, la population est en ébullition ; la politisation est intense. Les thèses développées s’appuient sur l’idéologie traditionnelle de chaque syndicat ou chaque partie : par exemple on retrouve dans les tracts de la CGT, les discours de Vallin, ou les articles de l’Humanité la même dénonciation des « trusts » et du « capitalisme ». Mais au-delà de ces différences d’interprétation ou d’approche, ce qui fait le lien est la commune critique de la politique du gouvernement, des « technocrates » et du « plan de stabilisation » : c’est une différence majeure avec l’année 1963 pendant laquelle la critique est partagée entre le gouvernement et la CECA. On est aussi dans le contexte de l’après élection présidentielle de décembre 1965, les appels à l’union sont renouvelés par une allusion très claire à celle qui a permis de mettre en ballottage le Général de Gaulle¹. C’est par l’union de tous – constamment rappelée – que l’on peut inverser la situation et permettre le maintien de l’emploi : nulle fatalité dans le discours, nulle résignation, mais au contraire l’envie d’en découdre, même si on est resté dans l’épreuve de force sans aller jusqu’à l’affrontement.

¹ Voir annexe 11, tract du 26 janvier 1966.



Document 14 : La mobilisation du 3 février 1966.

Une des premières mobilisations : le 3 février 1966 les travailleurs givordins manifestent dans leur ville puis rejoignent les travailleurs des HFC et la population chassère *devant l'usine*. Sur cette image la jonction a été faite et les manifestants se dirigent vers la mairie de Chasse.



Document 15 : La mobilisation du 3 mai 1966.

Manifestation et meeting du 3 mai 1966 : les travailleurs des HFC accueillent les travailleurs des chantiers navals de la Seyne-sur-mer en marche sur Paris. Les élus des deux communes *prononcent des discours devant l'entrée des HFC* (Etienne Langlois, premier adjoint de Chasse et Toussaint Merle maire communiste de la Seyne). Puis le cortège se dirige vers Givors où le sénateur-maire communiste Camille Vallin les attend pour une réception.

Document 16 : La mobilisation du 14 juin 1966.

Débrayage et manifestation du 14 juin pour bloquer l'autoroute. Les maires (socialiste) de Chasse et (communiste) de Givors font partie d'un premier rassemblement se tenant devant l'usine avec les représentants syndicaux et d'associations, les travailleurs et la population. Puis un cortège se forme et marche vers l'autoroute où trois sections de CRS épaulées par des gendarmes s'opposent à eux. Après quelques tensions, Farjas de l'union CGT de Givors prononce un discours où il dénonce l'usage de la force par le pouvoir gaulliste. Le cortège se disperse ensuite. Après cette épreuve de force symbolique, une délégation est reçue le soir en sous-préfecture de Vienne.



Document 17 : Face à face avec les forces de l'ordre, 14 juin 1966¹

¹ Sources photographiques pour les documents 14, 15, 16, 17 : Éric Combaluzier et Michel Paret.

Le comité de défense des travailleurs des HFC est l'institution qui occupe une position centrale dans toutes ces mobilisations. On s'inspire des autres expériences : par exemple la marche sur Paris suit l'exemple de celle des métallos de la Seyne-sur-mer¹. Il est aussi et d'abord un lieu de débat et de décision entre ses différentes composantes du monde politique, syndical et associatif local : les travailleurs sont des acteurs, mais ils sont encore fortement encadrés comme le montre la présence de représentants. Le Comité est en effet formé et non élu, d'où les nombreuses figures locales et l'absence de personnalités nouvelles et de femmes. Ces dernières ne sont cependant pas absentes des journées de mobilisation comme le montrent les photographies et le rappellent les témoignages², mais peu nombreuses elles ne sont qu'au second rang³. Le Comité est dominé par son maire SFIO, Joseph Domeyne, un infatigable organisateur. Au niveau syndical, Raymond Roux de la CGT est l'incarnation même du mouvement ; il est de tous les discours, toutes les délégations, toutes les rédactions de tracts. Gaston Riffard avec qui il a partagé les mobilisations de l'année 1963 a en effet quitté l'usine et n'a pas trouvé de remplaçant aussi charismatique. La CGT-FO reste cependant très active tout au long des mobilisations par l'intermédiaire notamment d'Alfred Pannefieu, un ouvrier professionnel du service entretien⁴.

Mais la bourse du travail de Givors est l'autre lieu où se construisent les mobilisations : elle a créé son propre comité de lutte dont l'action vise à rassembler des mobilisations d'usines du bassin qui sans lui agiraient en ordre dispersé. Cette commune est dominée par la personnalité de son maire communiste Camille Vallin, présent lui aussi tout au long de ces journées. Les relations avec la bourse du travail givordine sont parfois faites de rivalité, comme lorsque la mairie de Chasse refuse de payer le transport des bus vers Paris⁵ ; mais pendant les mobilisations la coopération l'emporte, les différents ne ressortant qu'après.

En effet, les luttes menées conjointement contraignent continuellement à l'échange de vue et à un minimum de compromis. D'ailleurs les autres soutiens avec lesquels il faut composer, bien que de moindre influence, dépassent le cadre des courants socialistes et communistes : ce sont le curé de la paroisse, l'association des commerçants, les syndicats CFDT ou CGC par exemple. On peut alors retrouver trois

¹ Voir annexe 11, tract du 28 juin 1966 appelant à la montée sur Paris.

² Par exemple Andrée Jobert déclare être allé manifester : témoignage du 06/06/2016.

³ La situation à ce sujet n'a guère évolué depuis l'après guerre : voir THÉBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, op. cit., p. 95.

⁴ AMC, fichier mécanographique.

⁵ AMC, 1H3, Comité de défense, lettre du 24 octobre 1966.

temps dans la formulation des revendications : du mois de décembre 1965 à l'annonce de la cessation de paiement, on veut informer le personnel afin de le mobiliser et interpeler le gouvernement. À partir de février et jusqu'en avril, les thématiques tournent autour de la lutte pour l'emploi et du rejet de toute fermeture du site. À partir de mai, on est à la recherche d'une sortie de crise par le maintien en activité de la fonderie et on demande le reclassement des autres personnels. Dans ce contexte, alors que pendant longtemps on a critiqué la baisse du temps de travail en soulignant ses conséquences sur les revenus, ce thème revient plusieurs fois dans les revendications, mais comme un moyen de partage de l'emploi dans un bassin en crise¹. Le plan de licenciements longtemps combattu et plusieurs fois repoussé devient inévitable.

2) Des départs aux licenciements

L'installation de nouveaux administrateurs n'est suivie que de quelques départs parmi les travailleurs français et étrangers : en tout dix pour le mois de janvier². Il y en a ensuite seize au mois de février, quatorze en mars, vingt en avril et vingt-six en mai ; soit au total quatre-vingt-six sur ces cinq mois. Les effectifs de l'usine passent de 732 individus au 1^{er} janvier – il y a pendant la période trois recrutements de travailleurs français et trois d'étrangers – à 652 au 30 mai³. L'érosion des effectifs est significative mais non brutale : cela traduit la réussite relative de l'opposition aux licenciements et des luttes pendant toute la période.

Dès le mois de janvier 1966, les représentants du personnel s'opposent au président et au secrétaire général en protestant contre le licenciement d'une secrétaire après celui du directeur de l'usine : « un licenciement par jour, on ne peut pas appeler cela un licenciement individuel » disent-ils⁴. Par la suite, alors que la fermeture de l'usine va être rendue publique, la direction annonce à la réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 29 mars sa décision d'un premier licenciement collectif touchant vingt-trois mensuels et quarante-six ouvriers : l'opposition du comité d'entreprise et la

¹ Voir dans annexe 11, le tract appelant à la mobilisation du 1^{er} mai.

² Sources utilisées pour l'étude des départs de janvier à mai 1966 : AMC, fichier mécanographique, cahier du personnel français n° 11 et étranger n° 16.

³ ADI, 56J65, état du personnel au 30 mai 1966.

⁴ ADI, 56J16, conseil d'administration du 29 janvier 1966, compte-rendu dactylographié de l'échange entre les administrateurs et le comité d'entreprise.

non-approbation de la part de l'inspection du travail permettent de repousser ce projet¹. Mais réunis à nouveau le 26 mai en présence cette fois-ci de l'inspecteur du travail, on leur annonce que les premiers licenciements débiteront le 1^{er} juillet, puis qu'ils seront suivis de mesures identiques jusqu'au 31 juillet². En réalité, les premiers salariés ont été licenciés au mois de juin et les vagues de licenciements se sont succédées pendant tout l'été³.

Parmi les quatre-vingt-six départs, on en compte sept départs pour des motifs que l'on aurait pu retrouver en temps normal : c'est-à-dire quatre départs en retraite, deux décès et un départ au service militaire. On retrouve ensuite huit licenciements, sept renvois pour sanction (« absences » en l'occurrence), neuf départs pour des motifs inconnus et cinquante-cinq sur « la demande » du salarié. Tous les licenciements ne sont pas à mettre sur le même pied : deux concernent des apprentis licenciés par leur propre organisme de formation, l'Association pour la Formation et la Promotion de la Métallurgie (AFPM). Mais les six autres licenciements touchent des salariés en poste – dont le directeur de l'usine –, qui en étant associés à un nombre inhabituel de renvois pour absences – néanmoins en partie compréhensibles en période d'agitation sociale – maintiennent une pression favorisant les départs volontaires. Un autre indice de cette politique impulsée par l'employeur est le nombre anormalement élevé de départs volontaires provenant de la fonderie : vingt-deux, soit 40 % des départs de cette catégorie, alors que la proportion de travailleurs des HFC travaillant à la fonderie est bien plus faible, inférieur à un-tiers dans l'usine. À cela on peut ajouter que quatre des renvois pour absences se sont produits à la fonderie sur les sept survenus, deux des départs pour motifs inconnus sont dans cet atelier ainsi que trois des huit licenciements. Enfin, sur les travailleurs qui quittent cet atelier, quatre sont des OS, un est OP et tous les autres – soit vingt-six – sont des manœuvres. On voudrait alléger les effectifs de la fonderie pour la céder, comme cela a été fait à Givors, que l'on ne ferait pas autrement ; mais les circonstances de la fin des HFC ne nous permettent pas de vérifier cette hypothèse. Il reste de toute manière surprenant de diminuer autant les effectifs de cet

¹ « Non aux licenciements, non à la fermeture affirment les syndicats CGT et CGT-FO des Hauts-Fourneaux de Chasse », Dauphiné Libéré, article non daté et non signé fourni par Éric Combaluzier ainsi que le tract de ces syndicats appelant à cesser le travail le 6 avril suite à cette annonce.

² « Hauts-Fourneaux de Chasse : Aux premières mesures de licenciements annoncées pour le 1^{er} juillet prochain, le Comité de lutte opposera une série " d'actions spectaculaires " », Le Progrès n° 36798, jeudi 26 mai, p. 5.

³ AMC, fichier mécanographique du personnel.

atelier alors que c'est celui qui est destiné à perdurer après la disparition des autres activités sidérurgiques.

En confrontant ces résultats au prisme de la nationalité, on peut également s'apercevoir que vingt-et-un des quarante travailleurs étrangers de l'usine en partance sont de la fonderie : ce sont donc eux qui sont le plus concernés par la politique ciblant cet atelier. En revanche les travailleurs français viennent d'un peu toutes les activités. Ils sont en général assez jeunes – par exemple Alix Frantz est un pontonnier de la cimenterie de trente ans – ou ils sont présents depuis peu de temps dans l'usine, comme Constant Montini – un mouleur de la fonderie – qui a seulement neuf mois d'ancienneté. On peut donc estimer que les départs « volontaires » de travailleurs français peuvent se faire davantage en respectant leur choix, puisque leur jeunesse et assez souvent leur qualification leur permettent de tenter plus facilement leur chance ailleurs. Cela n'empêche pas qu'il y ait aussi une dose de contrôle dans ces départs, étant donné que la moitié des travailleurs du bureau d'étude et la moitié des chauffeurs quittent l'usine de cette manière, et de façon groupée à quelques jours d'intervalle ; ou que l'on conserve prioritairement les travailleurs les plus expérimentés¹.

Cette érosion des effectifs accompagne l'agonie de l'usine. Elle s'achève avec les licenciements collectifs de l'été. Pour autant, il n'y a pas de disparition complète et immédiate du personnel, car il y a une vie pendant et même après la fermeture.

IV) La fin des Hauts-Fourneaux de Chasse

Une étude à l'échelle du bassin industriel permet de saisir le phénomène de désindustrialisation². On raisonne alors en termes de population active³. À l'échelle de

¹ Lors d'un processus de fermeture d'usine, Magnus et Johanna Hanson constatent que les salariés s'adaptent en adoptant des stratégies de dispersion ou de reconnexion, dans HANSON Magnus et HANSON Johanna, « Identité professionnelle individuelle et processus de fermeture d'usine », Revue Française de gestion, n° 220, 2012/1, p 117-131. Toutefois dans le cas d'un départ de l'entreprise, on ne saurait attribuer uniquement cela à une démarche individuelle fondée sur de la démotivation ou du ressentiment expression de ces stratégies de « dispersion ». En effet, les salariés dépendent aussi du bon vouloir de leurs dirigeants et de leurs capacités matérielles et sociales à retrouver un autre emploi comme le démontrent les exemples de travailleurs des HFC.

² C'est ce que fait par exemple Pascal Raggi pour la Lorraine dans : RAGGI Pascal, « Industrialisation, désindustrialisation, ... », op. cit.

³ HAU Michel, « Les grands naufrages industriels français », dans LAMARD Pierre et STOSKOPF Nicolas, Une décennie de désindustrialisation ? , Éditions Picard, Paris, 2009, 270 p., p. 18.

l'entreprise, les « naufrages industriels » permettent de saisir les responsabilités respectives des dirigeants économiques et politiques¹. Cela est très utile « aux sciences de gestion » et aux « hommes d'action »². Mais en quoi ces approches nous permettent-elles de comprendre ce qui se passe lors de la fermeture d'une usine ? Pour en faire l'étude, on peut aussi s'intéresser au lieu et pas simplement aux phénomènes qui le traversent et à ses seuls dirigeants.

Or la fermeture d'usine comme objet de recherche n'a longtemps pas été traitée par les sciences sociales d'après Anne Monjaret³. Cela passe par l'étude de tous ceux qui travaillent dans ce lieu qui se transforme mais ne disparaît pas, de leur travail, de leur vie, de leurs luttes.

1) La liquidation

La fermeture d'un site de production n'entraîne pas forcément la disparition de l'entreprise. La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse est dans ce cas puisqu'elle ne disparaît qu'en 1979 suite à sa fusion avec la société Péchelbronn⁴. Pendant ces treize années qui la séparent de l'arrêt de ses activités sidérurgiques, l'entreprise a connu plusieurs transformations.

Tout d'abord Jacques Diserens avait passé un accord avec un homme d'affaire niçois auquel il doit céder ses titres des HFC, mais comme il est dans l'incapacité de respecter le contrat, ce dernier fait saisir les actions que Diserens avait déposées en gage⁵. Roger Agid devient président des HFC lors du conseil d'administration du 12 août 1966 à l'issue d'une bataille juridique l'opposant à Marcel Diserens⁶. Marine et les anciens dirigeants de Chasse sont informés de la situation et ne pouvant empêcher cette prise de pouvoir, ils préfèrent se rapprocher de Roger Agid afin de l'assister et de

¹ Ibidem, p. 19 sqq.

² HAU Michel, « La face cachée de l'aventure industrielle », op. cit., p. 6.

³ MONJARET Anne, « Quand les lieux de travail ferment... », *Ethnologie française*, 2005/4, vol. 35, p.581-592, p. 582. Cet article fait partie du numéro spécial d'*Ethnologie française*, Vol 35, « Fermetures. Crises et reprises », 2005/4, 192 p. D'autres parutions montrent cependant l'intérêt des sciences sociales – mais pas de l'histoire – pour ce sujet : *La revue de l'Irès*, n° 47, « Restructurations, nouveaux enjeux », 2005/1, 362 p. ; *Revue Française de gestion*, n° 220, « Restructuration d'entreprises », 2012/1, 174 p.

⁴ ADI, 56J14, conseil d'administration du 5 janvier 1979.

⁵ AN, 2012 026 820, note du 3 août 1966 d'Yves Lerin, chef du service juridique de Marine ; AN, 2012 026 821, Note du 20 juin 1966 de Legendre à partir d'une conversation qu'il a eu avec Aveline.

⁶ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 août 1966 ; AN, 2012 026 821, compte-rendu détaillé de Michel Hubert.

négocier avec lui l'avenir de l'entreprise¹. Ils doivent faire face à deux menaces : d'une part les producteurs de fonte s'apprentent à « torpiller » Diserens, ce qui entraînerait la liquidation de la société et donc une perte financière pour Marine en tant qu'actionnaire et créancier² ; d'autre part l'administrateur judiciaire, maître Guillaud, a décidé d'informer les personnels afin de s'appuyer sur eux pour faire pression sur Roger Agid³. Maître Guillaud souhaite la liquidation, eux veulent le maintien de la fonderie alors qu'ils savent que l'arrêt des autres activités sidérurgiques est inéluctable : une alliance temporaire est donc possible, même si leurs intérêts à plus long terme sont contradictoires. Les salariés et leurs représentants dénoncent donc ce qui n'est encore alors qu'un risque : l'arrivée à la tête de l'entreprise d'un représentant de l'industrie hôtelière uniquement présent pour faire une opération immobilière⁴.

Roger Agid est propriétaire de deux hôtels à Nice, dont le Plaza, et a possédé le Saint-Georges à Alger⁵. Il a travaillé étant jeune chez un administrateur judiciaire parisien⁶. Les trois autres administrateurs sont Julien Bouilloux, Guy Soubirou et Christian Rat. Le premier est un collaborateur de Roger Agid, le second représente la société Fiscalité et sociétés et le dernier est un ancien élève de « Science Po » qui est entré à l'ENA mais n'en est « jamais sorti » ; ce sont donc les faire-valoir de Roger Agid pour donner le « Conseil minimum nécessaire »⁷. Par la suite les administrateurs tourneront dans une société qui est devenue familiale : Georges Agid, frère de Roger, devenant par exemple administrateur.

L'entreprise de Jacques Diserens est quant à elle déclarée en faillite le 6 juillet 1967⁸. Poursuivis en justice, lui et son cousin sont condamnés en 1970 en première instance puis en appel pour abus de biens sociaux : Jacques à un an de prison et 2 000 francs d'amende, Marcel à six mois avec sursis et 2 000 francs d'amende ; ils doivent

¹ AN, 2012 026 821, lettres d'André Legendre des 21 mai, 20 juin et 22 juillet (la dernière étant adressé à André Agid), Antoine de Tarlé du 5 juin 1966.

² AN, 2012 026 821, Lettre d'André Legendre du 20 juin 1966.

³ « Si la fermeture des Hauts-Fourneaux de Chasse au 31 juillet paraît maintenant acquise, aucune solution raisonnée n'apparaît pour les sept-cents travailleurs », Dauphiné Libéré, 11 mai 1966, p. 7.

⁴ Ibidem.

⁵ AN, 2012 026 821, lettre d'André Legendre du 21 mai 1966 dans laquelle il fait un compte-rendu de son appel téléphonique avec Roger Agid ; note confidentielle de Michel Hubert du 21 septembre 1966.

⁶ AN, 2012 026 821, note confidentielle de Michel Hubert du 21 septembre 1966.

⁷ ADI, 56J13, conseil d'administration du 12 août 1966 pour les noms et présentations ; AN, 2012 026 821, note confidentielle de Michel Hubert du 21 septembre 1966 pour la première citation. Enfin la dernière expression est de Michel Hubert pour un compte-rendu du conseil d'administration du 12 août 1966, AN, 2012 026 821.

⁸ AN, 2012 026 821, notes d'Yves Lerin.

également rembourser conjointement 667 270,17 francs aux HFC¹. Mais comme ils vont en cassation, puis qu'une séparation de corps est prononcée pour les époux Diserens – ce qui complique les possibilités de récupérer l'argent puisque cela s'accompagne d'une séparation de biens et qu'Elfriede Diserens dispose de la plus grande partie du patrimoine du couple –, et enfin qu'il faut les poursuivre en Suisse ; l'affaire traîne encore des années, jusqu'au décès accidentel de Jacques Diserens en janvier 1973².

En revanche la situation de Georges-Albert de Benoist et de Marine s'améliore. Pour le premier, un accord est trouvé : après un procès contre les HFC, il obtient réparation devant le tribunal de commerce de Lyon, soit au total 192 180 francs d'indemnités³. Avec Marine et les autres créanciers, un concordat est homologué le 21 mars 1967 et honoré jusqu'à son terme⁴. Les ventes des biens des HFC – terrains et outillages en particulier –, ont permis de mener plusieurs opérations immobilières parallèlement à l'épuration des comptes. En 1975, les huit filiales hôtelières ou immobilières des HFC dégagent deux millions de résultat ; les actionnaires réclament alors le versement de dividendes⁵. L'année suivante, après avoir apuré ses dernières dettes, l'entreprise fait un bénéfice de 4 100 000 francs : elle est donc prête à être vendue permettant à Roger Agid de réaliser une dernière opération intéressante⁶.

Cependant, les personnels des HFC qui ont espéré le maintien de la fonderie en activité sortent grands perdants. La mairie fait pression sur les administrateurs pour obtenir que la fonderie voisine de Givors rachète l'atelier des HFC⁷. On retrouve même une clause spéciale à ce sujet dans le concordat qui comprend son prix et les modalités de sa cession⁸. Toutefois Roger Agid préfère liquider le matériel et vendre le terrain car

¹ ADI, 56J14, conseils d'administration des 30 septembre et 17 décembre 1970 ; AN, 2012 026 819, rapport du CA à l'AG du 17 décembre 1970.

² ADI, 56J28, procès verbal des AG ordinaires des 17 décembre 1971, 7 décembre 1972 et 21 décembre 1973.

³ AN, 2012 026 821, lettre de Roger Agid du 18 mai 1967 à André Legendre dans laquelle il le prévient du résultat du procès en raison de « l'intérêt que vous avez pris de la situation de Monsieur de Benoist ». Il espère d'ailleurs que la solution de cette affaire lui « paraîtra satisfaisante ».

⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 11 mai 1967 ; 56J28, procès verbal de l'AG ordinaire du 21 décembre 1973.

⁵ AN, 2012 026 820, compte-rendu de l'AG ordinaire du 16 décembre 1975.

⁶ ADI, 56J28, procès verbal de l'AG ordinaire du 16 décembre 1976 ; 56J14, conseil d'administration 16 octobre 1978. La valeur des apports de Chasse lors de la fusion est évaluée à la somme nette de 19 993 921,85 francs.

⁷ AMC, 1H3, comité de défense, correspondance de Joseph Domeyne ; correspondance Joseph Domeyne avec la Société nouvelle des fonderies de Givors, Éric Combaluzier.

⁸ ADI, 56J4, concordat, article 6.

le prix que tente d'imposer la mairie est selon lui beaucoup trop bas¹. La plus grande partie du personnel est donc licenciée en 1966 ; mais comme pour leur entreprise, l'arrêt de l'activité principale n'a pas signifié pour eux la fin : une partie du personnel a travaillé dans l'usine au-delà du 31 juillet 1966.

2) Retrouver du travail

Lorsqu'on lit les tracts distribués pendant les grèves, la préoccupation principale est davantage le risque de licenciement que celui du chômage. La perte de l'emploi aux HFC ne signifie en effet pas nécessairement chômage, ce qui ne veut évidemment pas dire que les craintes des travailleurs pour leur avenir aient été injustifiées.

L'alerte de 1963 n'a pas été suivie de réalisations immédiates en matière d'installations industrielles nouvelles à Chasse. Néanmoins, dans une société de « plein emploi », un regard rapide et distancié, des statistiques désincarnées peuvent donner l'illusion de la réussite de la reconversion du site et de l'absence de problème social après la fermeture. En effet, les terrains des HFC qui ont commencé à être vendus avant 1966 sont partagés en totalité : Delalande s'est installé le premier à partir de 1965, puis il a été suivi par la Société Rhodanienne d'Engrais en 1968² et par Condat en 1969³. Ces trois entreprises du secteur de la chimie se substituent à la vieille sidérurgie que les HFC ont représenté⁴. En 1971, les cinq principales usines de Chasse-sur-Rhône ont créé 582 emplois⁵ : toutes se sont installées au moment ou après la fermeture des HFC, dont trois sur leurs anciens terrains. D'ailleurs en 1966, au moment des vagues successives de licenciements, de nombreux personnels sont reclassés l'année même de leur départ de l'usine : sur 575 travailleurs sans emplois, 419 sont reclassés au 30 septembre 1966, 464 au 31 décembre ; ils sont même 499 au 30 juin 1967⁶.

Il y a donc bien une vie après la fermeture d'un site industriel et la désindustrialisation n'est pas une fatalité. Les mesures de prise en charge des chômeurs

¹ AN, 2012 026 821, entretien confidentiel de Michel Hubert du 21 septembre 1966 avec Roger Agid.

² Le terrain est cédé à Uguine Kuhlmann, dont SRE est la filiale : ADI, 56J13, conseil d'administration du 4 mars 1968.

³ ADI, 56J14, conseil d'administration du 22 octobre 1969.

⁴ PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, mémoire de maîtrise sous la direction de LAFERRÈRE Michel, Université Lyon 2, 1973, 157 p., p. 50 sqq.

⁵ Ibidem, p. 107.

⁶ ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG mixte du 9 mai 1968.

produisent leur effet. Elles sont le résultat de l'action des pouvoirs publics qui trouvent des relais au niveau local¹.

De plus, la décision est prise après le 31 juillet 1966 de conserver une partie du personnel des HFC qui sera licencié plus tard : il reste donc quarante-neuf salariés sur le site². Ils sont encore trente-quatre au 1^{er} janvier 1967 et treize l'année suivante à la même date³. Les quatre derniers salariés de l'entreprise l'ont quitté entre 1973 et 1975 – soit juste avant sa vente – et en 1982 pour la dernière : Rose Navarro, une femme de ménage payée au forfait pour entretenir les derniers bureaux. Pendant plus de deux ans, les effectifs des HFC ont été l'équivalent de ceux d'une PME. Ils ont même recruté deux salariés pendant la période : Jean-Baptiste Pastorino qui avait été licencié en juillet 1966 et qui reprend du service pour onze mois en 1967, et Rose Navarro en 1968. Les personnels ont tout d'abord travaillé à l'ébarbage des dernières pièces de fonderie, ils ont contribué aussi à écouler les stocks de l'usine, en particulier les plus de 19 000 tonnes de fontes invendues de l'usine⁴. Enfin, ils ont participé au démantèlement et au ferrailage des ateliers, même si le plus gros de l'opération a été confiée à des entreprises extérieures⁵. Il reste des tâches de gardiennage, d'administration et d'entretien qui mobilisent principalement des employés. En outre, le service du personnel de l'usine a été changé en service chargé du reclassement⁶. Malgré la tristesse de ce travail, eu égard au passé de l'usine, il était apparemment bien payé et certains salariés ont regretté d'avoir quitté l'usine avant qu'elle ne ferme pour profiter plus longtemps de cette manne⁷. Il n'en reste cependant pas moins dangereux puisque par exemple Marcel Pouilly – un ancien leveur de fonte devenu pontonnier – est victime d'un accident de travail qui entraîne un arrêt de plus d'un mois en 1968⁸.

Toutefois, l'essentiel des mesures prises par l'entreprise porte sur le reclassement des travailleurs, leur formation et enfin la prise en charge des chômeurs. L'obligation de reclassement dans le cadre d'un licenciement ne date cependant que de

¹ Un inspecteur général de l'industrie est passé le 6 avril à Chasse : Le Fourneau, journal de la cellule communiste de Chasse du 18 avril 1966 ; PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, op. cit., p. 31. L'essentiel du travail a ensuite été effectué entre la mairie, la sous-préfecture de Vienne, l'administrateur judiciaire, et les différents services administratifs locaux dont la direction de la main d'œuvre : AMC, 1H3, Licenciements 1966-1967 et Licenciements Hauts-Fourneaux.

² ADI, 56J24, rapport du CA à l'AG ordinaire du 13 octobre 1966.

³ AMC, fichier mécanographique du personnel.

⁴ ADI, 56J13, conseil d'administration du 4 juillet 1966.

⁵ ADI, 56J24, conseil d'administration du 9 mai 1968.

⁶ Ibidem.

⁷ Témoignage Janine Bouillet du 24/02/2012.

⁸ AMC, fichier mécanographique du personnel.

1977¹ : les HFC sont donc en avance. Les salariés ont aussi des droits en ce qui concerne la recherche d'emploi pendant leur temps de travail, cela provoque d'ailleurs une manifestation spontanée en juillet 1966 alors que l'administrateur judiciaire ne les respectait pas². Cependant, dans le cadre d'un plan qui touche plusieurs centaines de salariés, les pouvoirs publics ne sauraient rester inactifs dans plusieurs autres domaines. D'ailleurs, tout cela s'effectue dans le contexte du plan professionnel de la sidérurgie, ce dernier ne concernant pas les HFC³. On retrouve un certain nombre de similitudes avec ce qui a été fait à Chasse, toutes choses égales par ailleurs. On signe une convention avec le Fonds National de l'Emploi : cette institution créée en 1945 peut apporter une aide au niveau de la formation, des préretraites (pour les personnels entre 60 et 65 ans) et pour le versement d'une allocation dégressive⁴. Cette dernière ne concerne que les personnels de la cimenterie et de la fonderie qui la perçoivent pendant un an ; ceux des hauts-fourneaux ont une indemnité d'attente équivalente versée par la CECA. De plus, les allocations FNE et CECA sont garanties pendant un an pour toute personne ayant retrouvé un emploi et qui le reperdrait. À cela s'ajoutent les allocations journalières des ASSEDIC : elles s'élèvent à 35 % du salaire moyen des trois derniers mois avec un minimum de 5,60 francs par jours. L'allocation est remise également pendant un an pour les salariés de moins de 50 ans, la durée s'allongeant ensuite en fonction de l'âge. Une dernière aide concerne le fonds de chômage, ces fonds étant départementaux ou municipaux : une demande avait été faite à Chasse dès 1963. Sa durée est en principe illimitée, mais elle repose sur des finances communales aux dimensions réduites. Enfin, une indemnité de licenciement peut être perçue au moment de la perte de l'emploi, à condition d'avoir au moins cinq ans d'ancienneté : elle s'accroît si le salarié a plus de quinze ans de présence dans l'entreprise.

En plaçant rapidement plusieurs centaines de travailleurs, en apportant des aides aux chômeurs et en développant les activités⁵, les réponses à la crise qui marque la fin des HFC semblent donc à la mesure des enjeux. Pourtant plusieurs limites sont notables,

¹ FROSSARD Serge, « Les contextes de l'obligation de reclassement », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 12-1, 2010, 12 p., <https://pistes.revues.org/>, [dernière consultation le 3 septembre 2017].

² ADI, 56J4, lettre de maître Guillaud.

³ ADL, 211J5, préparation du plan.

⁴ THOMAS Claude, « Le Fonds National de l'Emploi », intervention au colloque " la mobilité facteur de plein emploi " organisé les 16 et 17 mai 1967 par l'Ecole des hautes études commerciales de Lille, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FNE.pdf>, [dernière consultation le 3 septembre 2017]. On retrouve les documents concernant la procédure administrative dans AMC, 1H3, Fermeture.

⁵ La décision de créer une nouvelle zone industrielle à Chasse est prise en avril 1966 : AMC, 1B3, registres des délibérations, conseils municipaux des 26 mai et 29 juillet 1966, 3 février et 20 avril 1968.

malgré l'engagement de Joseph Domeyne, du conseil municipal, des représentants syndicaux et des employés du bureau d'aide sociale ou de reclassement.

Tout d'abord, plus que leur emploi, il y a ce que les salariés perdent avec la fermeture de l'usine et qu'ils ne retrouveront jamais : les solidarités de travail et de voisinage construites dans le cadre d'une entreprise paternaliste¹. Certes tous n'en ont pas profité également alors que l'investissement dans ces politiques par l'entreprise est en diminution depuis plusieurs années ; mais les travailleurs qui sont restés jusqu'en juillet 1966 sont aussi parmi les plus anciens, ils ont donc bénéficié pendant longtemps de ces politiques, en particulier au niveau du logement. C'est tout un « monde » qui disparaît avec l'usine², et notamment leur assurance de vivre avec elle, de même que leurs enfants, alors que par la suite Chasse va devenir une « ville dortoir »³.

Les biens de l'entreprise sont également dispersés : le CE va par exemple donner la télévision et les livres de la bibliothèque à la mairie⁴. Les maisons des HFC vont également être vendues⁵. Leurs locataires tombent alors sous le coup d'une menace d'expulsion s'ils n'ont pas les moyens de racheter leur logement. Joseph Domeyne va cependant intervenir à plusieurs reprises auprès de Pierre Pautet – le secrétaire général des HFC – pour que ce dernier favorise d'anciens travailleurs, notamment une famille dont le père a été tué dans un accident lorsqu'il travaillait aux HFC⁶. Cela se fait en maintenant dans l'ignorance Roger Agid auquel on ne s'adresse pas pour de telles sollicitations, et qui – uniquement préoccupé par le profit – n'avait jusque-là manifesté aucune considération pour des travailleurs qu'il n'a d'ailleurs jamais vraiment connus : c'est ce que montre l'opération de vente de la fonderie alors que le concordat poussait à sa reprise, c'est ce que l'on voit aussi dans l'échange de courriers entre Joseph Domeyne d'une part, Roger Agid et la sous-préfecture de Vienne d'autre part⁷. Ce manque de considération se retrouve encore dans la gestion spéculative du patrimoine : on conserve des terrains dans le but de les vendre à un meilleur prix et en faisant un

¹ De nombreux témoins ayant habité et vivant souvent toujours à Chasse ont confirmé cela : en particulier Georges et Marie-Louise Charrier, Fernand Abel, Mohamed Safer, Janine Bouillet, Simone Arcondara, Christiane et Gérard Pastorino, Andrée Jobert. Voir aussi Caroline Pasquet qui en a recueilli des témoignages contemporains preuve de la stabilité dans le temps de ces sentiments dans PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, op. cit., p. 114-115.

² LINHART Danièle, « D'un monde à l'autre : la fermeture d'une entreprise », *La Revue de l'Ires*, n° 47, 2005/1, p. 81-94, p. 81 sqq.

³ PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, op. cit., p. 100-101.

⁴ AMC, 1B3, délibérations du conseil municipal du 15 décembre 1967.

⁵ ADI, 56J35, relevé des propriétés.

⁶ AMC, 1H3, Fermeture.

⁷ AMC, 1H3, Fermeture.

minimum d'investissements dans l'entretien des bâtiments, tout en continuant pourtant à les louer. C'est ainsi que l'on découvre le cadavre de Joannès Vernay plusieurs jours après sa mort au cantonnement, dans un « taudis » à la « saleté indescriptible » loué par les HFC¹.

La mairie a cependant des moyens de pression et de bonnes raisons de les exercer : elle va finir par demander et obtenir l'expropriation de ces terrains afin de construire des logements sociaux, au grand dam de Roger Agid qui craint que le patrimoine de la Compagnie ne subisse de « très sérieux dommages »². Malgré tout, les salariés des HFC qui pendant cette période en ont les moyens vont devenir propriétaires grâce à la vente du patrimoine immobilier de leur entreprise ; par exemple, sur les trente-six logements vendus par les HFC en 1968, vingt-deux sont vendus à d'anciens travailleurs³.

Ensuite, une analyse plus fine des statistiques de l'emploi révèle une situation contrastée. Les archives n'ont conservé de traces que des 575 travailleurs licenciés à partir de l'été 1966, et même 618 si on compte également ceux qui travaillent à l'usine et sont licenciés plus tard. On ne compte cependant pas dans les statistiques les dizaines de départs volontaires : il y avait en réalité 732 travailleurs dans l'usine au 1^{er} janvier 1966. Or on ne sait pas si tous ont réussi leur reconversion, ce qui serait étonnant dans le contexte d'un marché du travail régional dégradé⁴. Ensuite, au 31 décembre 1966 on peut dire que 111 travailleurs sont au chômage ; ils sont encore 76 au 30 juin 1967 : cela représente un taux de chômage de 12,3 % un an après la fermeture. Âgés entre cinquante et soixante ans pour près de la moitié de ces derniers, ils sont trop vieux pour intéresser une entreprise et trop jeunes pour pouvoir profiter d'une mesure de préretraite. Ils sont également souvent mutilés ou malades⁵. D'ailleurs pour pouvoir secourir ces chômeurs en fin de droit, une association d'entraide est créée le 15 juin 1967 avec comme président Joseph Domeyne, comme secrétaire général Pierre Pautet – qui occupe la même fonction aux HFC – trois représentants syndicaux – Roux de la CGT, Pannefieu de la CGT-FO et Mounier de la CGC – ainsi que de l'administrateur judiciaire et deux directeurs du travail : elle se substitue à l'institution paritaire sollicitée

¹ Ibidem, courrier du 4 mars 1969.

² ADI, 56J28, procès verbal de l'AG du 21 décembre 1973.

³ ADI, 56J35, relevé des propriétés.

⁴ L'effet des restructurations sur les trajectoires professionnelles constitue « un coût social caché » d'après RAVEYRE Marie, « Le travail dans le management des restructurations : entre déni et omission », *La Revue de l'Ires*, n° 47, 2005/1, p. 95-115, p. 96.

⁵ PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, op. cit., p. 29.

et qui a refusé¹. Cette association va distribuer des aides jusqu'en 1973. Ils sont par exemple vingt-sept à les recevoir en octobre 1967 et encore dix-sept au 22 octobre 1970. Ils représentent un peu tous les ateliers de l'usine : si on prend les premiers de la liste Marcel Bacher était ajusteur à l'entretien, François Bochet chef de poste à la centrale, Damien Bordarie basculeur, ou encore Marie Combier femme de ménage. Damien Bordarie est d'ailleurs mutilé du travail².

Parmi les chômeurs percevant des allocations du FNE et de la CECA, certains retrouvent un emploi, mais souvent dans des conditions précaires. Par exemple, Fernand Abel a retrouvé du travail, mais seulement à mi-temps³. Ou encore Robert Coubret qui est licencié par son nouvel employeur Hotchkiss-Brandt : il est dans le même cas que quatre autres anciens salariés des HFC licenciés en mars 1967⁴. D'autres encore se lassent et finissent par démissionner pour pouvoir partir chercher du travail ailleurs, comme Hocine Maouche le 19 septembre 1968⁵. Enfin des travailleurs insuffisamment âgés pour être secourus par l'association demeurent avec des aides limitées à partir de l'été 1967 : ce sont bien souvent des femmes et dans une moindre mesure des étrangers dont la réinsertion sur le marché du travail a été compliquée. Ainsi, il y avait 138 chômeurs de moins de 60 ans au 30 septembre 1966, soit 122 hommes et 16 femmes ; il y a 37 chômeurs au 30 septembre 1967, soit 28 hommes et 9 femmes⁶. En outre, on compte sur ces trente-sept chômeurs trente Français dont un naturalisés, cinq Algériens, un Italien et un Polonais.

Ceux qui ont retrouvé du travail sont certes mieux lotis, mais ils l'ont fait dans des conditions souvent difficiles. En général les anciens salariés indiquent qu'ils n'ont pas retrouvé des conditions de salaire équivalentes à celles qu'ils avaient en quittant les HFC⁷. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : un état dégradé du marché du travail par des licenciements qui touchent plusieurs entreprises de la région, l'embauche dans une branche dans laquelle les salaires sont moindres, la nécessité de faire ses preuves et d'être embauché à un poste d'un niveau inférieur à celui occupé aux HFC. L'étude de leur reclassement révèle d'ailleurs l'acceptation de postes de travail dans des entreprises

¹ AMC, 1H3, statuts association entre-aide aux travailleurs des Hauts-Fourneaux.

² AMC, fichier mécanographique.

³ AMC, 1H3, Licenciements 1966-1967.

⁴ AMC, 1H3, Licenciements Hauts-Fourneaux.

⁵ AMC, 1H3, Licenciements 1966-1967.

⁶ 1H3, Licenciements Hauts-Fourneaux.

⁷ Témoignages de Fernand Abel le 15/3/2000, Mohamed Safer le 22/4/2000, Simone Arcondara le 11/3/2013, Janine Bouillet le 24/2/2012, Gérard et Christiane Pastorino le 06/01/2015, Andrée Jobert le 06/05/2016.

souvent éloignées et dans une autre activité que celle des HFC, preuve que l'on prend un peu tout ce qui se présente. Ainsi en août 1966, sur trente-huit salariés qui retrouvent du travail, seuls huit le font dans la commune voisine de Givors ; l'un à Casino et les sept autres dans la fonderie voisine et ancienne rivale¹. Mais les trente autres partent plus loin pour être embauchés dans des activités des plus diverses : seize à Hotchkiss Brandt à Gerland, quatre chez Ciba, un à la raffinerie de Feyzin, un chez Berliet, deux dans un chantier à Feyzin, etc.

On retrouve cela des années plus tard dans les statistiques sur la population active chassère : seul un-tiers des salariés embauchés par les entreprises de Chasse réside dans la commune en 1971². Inversement en 1968, 300 travailleurs de Chasse-sur-Rhône ont un emploi dans l'agglomération lyonnaise, 170 dans celle de Givors, 60 à Vienne pour 244 dans la commune ; il y en avait 836 – dont 707 aux HFC – en 1962 avant la fermeture de l'usine³. En 1962, 70,2 % des habitants travaillaient dans la commune, ils ne sont plus que 33,5 % en 1968⁴. Ces chiffres traduisent la brutalité des changements sociaux consécutifs à la fermeture. Certes l'ouverture rapide de plusieurs entreprises dans le bassin d'emploi des HFC va permettre de créer en quelques années l'équivalent des emplois supprimés ou presque – une véritable réussite –, mais bien peu vont être occupés par les anciens travailleurs des HFC ; non pas seulement en raison de leur âge, de leur invalidité, ou de leur faible niveau scolaire comme Caroline Pasquet le pense, mais aussi en raison du décalage dans la chronologie des événements : les travailleurs des HFC sont d'abord allés chercher au loin du travail afin d'éviter d'être au chômage, mais une fois que l'on a créé des postes dans leur commune, ils ne sont pas nécessairement revenus pour les occuper. Cela est parfaitement compréhensible, car ils auraient dû une fois de plus abandonner un emploi pour recommencer à zéro leur parcours professionnel dans une nouvelle entreprise.

¹ AMC, 1H3, Licenciements 1966-1967.

² PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, op. cit., p. 111.

³ Ibidem, p.100-101.

⁴ Ibidem.

Conclusion :

La montée de l'insubordination ouvrière pendant les années 1968 s'effectue dans un contexte de crise nationale, régionale et de l'entreprise. Au niveau national, l'ouverture du marché commun accroît la difficulté de plusieurs branches industrielles, alors que la politique de la CECA déstabilise le marché des fontes brutes. À l'échelle régionale, le bassin industriel de Chasse et de Givors, celui de Vienne et même toute la vallée du Gier voient le nombre d'entreprises en difficulté augmenter, les licenciements progresser. Les HFC sont eux aussi touchés par la crise des marchés de fonte pure, ce qu'un incident technique aggrave encore en 1962. Le marché du travail étant fragilisé, les salariés développent une « conscience de crise » qui précède 1968 et 1974¹.

Elle favorise des mobilisations multiples, qui en raison de leur taille réduite sont occultées par des mouvements plus puissants. Elle se manifeste dans des mobilisations locales qui rassemblent à plusieurs reprises les personnalités du monde syndical et politique, mais aussi du monde associatif et plus largement de la société civile. Or ces soutiens sont indispensables afin de donner un poids suffisant à la mobilisation : les luttes sont donc accompagnées de débats et de compromis multiples fédérant les populations et leurs représentants ou dirigeants. Toujours dans le but de se faire entendre, les luttes des autres bassins servent de modèle, on échange avec eux, voire on se mobilise ensemble. Les salariés ont une conscience partagée des difficultés : ils savent que les économies de coûts des HFC qui changent leurs sources d'approvisionnement vont entraîner la fermeture des mines de la Têt, tandis que la fermeture de leur propre usine va avoir un impact régional pour les mines de pyrite de Sain Bel ou la cokerie de la Sillardière. C'est dans ce sens qu'il faut entendre leur critique des politiques européennes et la défense des industries françaises ; non dans celui de la défense d'un « nationalisme provoquant » dont ils se défendent².

Le patronat des HFC est lui-même déstabilisé et en peu d'années les équipes dirigeantes changent à plusieurs reprises. À peine Pierre Cholat a-t-il transmis l'entreprise à Antoine de Tarlé, que ce dernier doit faire face aux difficultés des années 1962-1963. Les années 1964-1965 sont celle de la stabilisation de la situation et de la préparation d'un grave plan de restructuration, mais qui est la dernière chance de l'usine

¹ Cette expression est utilisée pour analyser la crise des années 1970-1980 par FRANCK Robert et al., « Les années grises de la fin de siècle », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, 2004/4, n° 84, p. 75-82.

² AMC, 1H3, mémoire sur la situation des Hauts-Fourneaux du 23 avril 1963.

étant donné le nouveau contexte économique dans lequel elle évolue. C'est alors qu'à la faveur d'une prise de pouvoir une nouvelle équipe s'installe éphémèrement. Les banques¹ qui ont jusque-là apporté leur soutien à la modernisation de l'entreprise stoppent leurs facilités, de même que les fournisseurs. Marcel Diserens n'a cependant pas comme objectif le redressement de l'entreprise ; mais à l'image de son cousin qui a présidé les Hauts-Fourneaux de Givors, ce qui compte est d'abord leur enrichissement personnel. Une troisième équipe dirigée par Roger Agid leur succède mais elle n'a pas plus que la précédente le souci de maintenir une activité pérenne. Les politiques financières menées contrastent avec celle de l'industriel qu'était Antoine de Tarlé : ce dernier a jusqu'au bout eu un certain souci des salariés des HFC ; d'avantage encore qu'un gestionnaire froid mais réaliste comme André Legendre. Cela contraste encore plus avec la personnalité d'un Pierre Cholat, attaché à son entreprise et à ceux qui y travaillent, prêt à sombrer avec eux s'il le fallait – et donc par là même incapable de s'adapter au nouveau contexte économique –, ce qui n'empêche pas que ses pratiques passées aient été très inégalitaires en fonction notamment des nationalités et du sexe des travailleurs.

La responsabilité de l'État est également lourdement engagée dans la disparition des HFC au niveau pénal, économique et social. Comment se fait-il en effet que les Diserens n'aient pas été plus efficacement poursuivis alors qu'ils étaient surveillés pour leurs différentes malversations ? Sans l'action de Raymond Guillaud et la persévérance de Marine en ce domaine, les différentes procédures menées contre eux n'auraient d'ailleurs même pas été déclenchées. Au niveau économique, alors qu'avec le IVe Plan on est à « l'apogée du plan comme outil de cohérence »², Albert Denis s'agace du fait que les projets de rapprochements entre Chasse et Givors n'aboutissent pas ; il en attribue la responsabilité à Pierre Cholat. En 1963, il refuse encore d'apporter son soutien à l'usine en difficulté. En 1966, l'attitude des représentants de l'État ne change pas concernant le sort des HFC : pour Michel Debré « en acceptant le marché commun, nous avons accepté la disparition des industries non rentables »³. Cette déclaration n'a

¹ Ces dernières peuvent néanmoins déjà jouer un rôle négatif comme pour les Hauts-Fourneaux de Givors, et plus tard dans les années 1970 : FEIERTAG Olivier, « Le système financier français face à la désindustrialisation (1974-1984) la faute aux banques ? », dans LAMARD Pierre et STOSKOPF Nicolas, 1974-1984, une décennie de désindustrialisation ?, op. cit., p.37-49.

² MARGAIRAZ Michel, « Planification et politiques industrielles des années 1940 aux années 1960 : les trois figures du Plan », op. cit., p. 6 sqq.

³ « Michel Debré en Alsace : en acceptant le marché commun, nous avons accepté la disparition des industries non rentables », Dauphiné Libéré du 6 mars 1966.

pu que paraître choquante à des salariés qui ont permis à l'usine de faire des progrès considérables de productivité. En outre l'installation d'un outillage moderne et parfaitement performant et les recherches menées par l'IRSID qui prouvent la confiance que l'on peut avoir dans l'usine sont autant d'éléments qui contredisent cette absence de performance pour les salariés. Les responsabilités sont selon eux ailleurs : dans l'absence d'aides de l'État à leur usine quand d'autres en recevaient, dans l'arbitraire du prix des matières premières ou des amendes qui handicapent l'entreprise ; en cela ils rejoignent parfaitement les positions exprimées dans le passé par Pierre Cholat. Dans un contexte politique lourd, le PCF et la CGT font une critique acerbe d'un système et d'un régime qui défend les grands groupes. Le gouvernement prête d'ailleurs le flan à la critique en limitant le dialogue et en n'apportant aucune réponse aux revendications des salariés et de leurs représentants jusqu'à la fermeture : une attitude jugée unanimement « scandaleuse ».

Pourtant le gouvernement n'est pas aussi coupable que les tracts, les articles ou les courriers officiels des élus locaux le disent. Pouvait-il en effet apporter de l'aide à une usine dirigée par les Diserens ? Ces derniers ne se seraient-ils pas empressés de faire disparaître les subsides¹ ? Le gouvernement était en réalité placé dans une position inconfortable. Par ailleurs s'il n'a pas apporté de réponse, les représentants locaux de l'État ont constamment joué un rôle dans les négociations avec le comité de défense, preuve qu'on ne les a pas abandonnés, même si la gestion de la crise a été en quelque sorte décentralisée. Par la suite, ces derniers ont suivi les licenciements et ont fourni des aides, innovant par exemple en participant à la création d'une association d'entraide des vieux travailleurs. De plus, à partir du IV^e Plan, l'organisation professionnelle prend une place croissante dans le travail planificateur². Or on est en train de négocier dans le cadre du plan professionnel et les difficultés des HFC sont une aubaine pour les autres fondeurs : ces derniers ont aussi une responsabilité dans la volonté de faire liquider Chasse³. André Legendre critique cette attitude car elle porte préjudice aux intérêts de Marine. Pourtant lui et Henri Malcor ont également une part de responsabilité dans la fin des hauts-fourneaux de Givors et de Chasse, puisqu'ils étaient présents aux deux

¹ Dans une note manuscrite en date du 7 mars 1964 sur Jacques Diserens, il est écrit que ses affaires sont surveillées par la « sûreté nationale » en raison de sa responsabilité dans une faillite frauduleuse : AN 2012 026 824.

² MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 695.

³ AN, 2012 026 821, lettre d'André Legendre du 20 juin 1966 à Henri Malcor dans laquelle il fait un compte-rendu de son entrevue avec Léon Aveline.

conseils d'administration, et qu'ils ont favorisé la prise de pouvoir de Jacques Diserens à Givors ainsi qu'involontairement celle de Marcel Diserens à Chasse.

Face à autant d'adversité, la mobilisation de la population et des travailleurs de la Compagnie derrière leurs représentants n'avait que peu de chance de réussir. D'ailleurs ils n'avaient aucun pouvoir et les grandes décisions stratégiques à Chasse comme ailleurs se passent en dehors d'eux¹. Pour autant cette mobilisation a-t-elle été vaine ? Elle n'a certes pas pu empêcher la fermeture de l'usine, mais elle l'a en revanche retardé ce qui a facilité les politiques de reclassements. Elle a permis aux pouvoirs publics, au moins au niveau local, de prendre conscience des conséquences négatives de ces fermetures et de tenter d'apporter des remèdes les plus efficaces possibles. Enfin, par un contact constant avec les pouvoirs publics, les dirigeants de l'entreprise et l'administrateur judiciaire, les membres du comité ont su faire des propositions, passer des alliances et agir au mieux des intérêts des salariés et de leurs familles. Leur diversité d'opinion a pu entraîner des divisions pendant et plus souvent après la lutte ; mais d'une manière générale ils ont su agir ensemble avant, pendant et après la fermeture de l'usine : une situation que l'on ne retrouve pas forcément ailleurs². Cela s'explique au moins en partie par la qualité des protagonistes.

¹ MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940...*, op. cit., p. 697, sur la marginalisation des syndicats de salariés au niveau des décisions stratégiques.

² ECK Jean-François, « Les réactions syndicales face aux fermetures d'usines dans le Nord : le cas de Lever, à Haubourdin », in LAMARD Pierre et STOSKOPF Nicolas, 1974-1984, une décennie de désindustrialisation ?, op. cit., p.51-63.

CONCLUSION GENERALE

Cette thèse avait pour objectif de s'interroger sur les conditions de travail et de vie des personnels de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse pendant les Trente Glorieuses. Il a été nécessaire d'étudier leur identité, leur travail et leurs conditions d'existence. Dans un bassin mono-industriel, le poids des politiques d'entreprise est d'autant plus déterminant, mais elles sont elles-mêmes soumises aux choix de dirigeants contraints par l'environnement économique et politique. Les personnels ne sont pas non plus insensibles à cet environnement et interagissent avec les politiques menées.

1) Permanences et évolutions des recrutements pendant les Trente Glorieuses

L'usine de Chasse ne compte plus qu'environ 560 salariés en janvier 1945. Mais après ce point bas, les effectifs connaissent d'importantes variations à l'intérieur d'une fourchette allant d'environ 700 à 1 000 individus jusqu'en 1966. Au total, près de 3 400 salariés ont travaillé aux HFC de janvier 1945 à juillet 1966, plus de 2 830 ont été recrutés, les étrangers représentant environ 57 % des recrutements¹. Ils sont cependant minoritaires parmi les personnels pendant toute la période, par conséquent leur proportion élevée révèle la spécificité de leur emploi dont la durée est souvent limitée ; leur histoire variant suivant les nationalités concernées.

Les Européens de l'Est, les Arméniens et les Grecs sont anciennement présents dans l'usine ; leurs trajectoires professionnelles ressemblent alors à celle des travailleurs français par la durée de leur présence². À quelques exceptions près dont la révolte de 1956 en Hongrie, leurs effectifs déclinent jusqu'en 1966 en raison du tarissement des flux migratoires. Ces derniers demeurent actifs pour quatre autres nationalités : les

¹ AMC, cahiers des personnels français n° 9, n° 10, n° 11 et cahiers des personnels étrangers n° 12, n° 13, n° 15, n° 16.

² Pour les Français, voir le tableau 12 : Date d'entrée du personnel des HFC en 1954 suivant leur classification.

Portugais qui s'installent au début et à la fin de la période, puis par ordre croissant de taille de la communauté les Espagnols, les Italiens et les Algériens. Les travailleurs algériens jouent à plusieurs reprises un rôle spécifique dans l'histoire de l'usine en raison de l'enclavement algérien de l'entreprise facilitant les recrutements, comme de leur statut permettant leur mobilité, et donc leur embauche ou leur renvoi.

Les travailleurs français sont majoritaires dans l'usine jusqu'à sa fermeture. En revanche, ils deviennent minoritaires parmi les ouvriers pendant les dernières années : ce déclin traduit l'importance croissante que les étrangers prennent à ce moment-là pour gérer la poursuite des productions, en particulier les Algériens. Les travailleurs français sont essentiellement recrutés localement ; dans le bassin pour les ouvriers et certains employés, au-delà pour les plus qualifiés. Leur ancienneté en moyenne plus importante s'accompagne d'une mobilité professionnelle ascendante plus fréquente que pour les travailleurs étrangers (la situation n'évoluant que partiellement et tardivement pour les étrangers).

Le sexe est un second critère de recrutement des personnels. Dans une usine sidérurgique, les personnels masculins sont largement majoritaires. Toutefois, bien que minoritaires, les fluctuations des recrutements de personnels féminins ont du sens (ils ont même été relativement importants pendant l'entre-deux-guerres pour les étrangères). Ils ont joué un rôle effectif en période de pénurie pendant la guerre et l'entreprise attache de l'intérêt à les poursuivre jusque dans l'après-guerre. En revanche, ils disparaissent pour les femmes étrangères à partir de la fin des années 1940 et pour les françaises à partir de la fin des années 1950. Elles sont progressivement remplacées par des hommes alors que les politiques paternalistes s'affaiblissent, que la modernisation augmente la productivité dans les bureaux et que surtout les politiques de restructuration protègent davantage les hommes.

Un dernier critère de recrutement est l'âge. Les HFC ont depuis toujours formé leurs personnels, un ouvrier plus expérimenté encadrant un plus jeune. Dès la fin des années 1940 l'agglomération continue à jouer ce rôle pour des travailleurs non qualifiés. Mais pour les autres l'apprentissage se développe ainsi que les cours du soir ; la fonderie ou l'entretien étant les principales activités accueillant ces jeunes. À l'autre extrémité de la pyramide des âges, les personnels les plus anciens sont inversement de moins en moins nombreux. Le développement de l'État providence en est responsable, de même que les politiques d'entreprise contraintes par l'accroissement de la concurrence.

Ces politiques sont également reconnues et admises par les salariés. Elles peuvent concerner le rôle de la famille dans le recrutement. L'entreprise s'appuie sur elles pour développer un sentiment de reconnaissance et d'appartenance que l'on retrouve dans les témoignages. Elles sont cependant distinctes pour les Français et les étrangers : pour les premiers la famille joue un rôle de recommandation quand pour les seconds elle facilite la migration. Or bon nombre de migrants sont déjà mariés et la possibilité de faire venir leur conjoint est aussi la condition clef de leur installation durable et de la réussite de leur parcours migratoire. Ces politiques concernent aussi l'affectation à des postes de travail. Leurs logiques peuvent être genrées, comme racialistes dans le cas des travailleurs algériens pendant la guerre, car ils sont destinés aux travaux les plus durs et aux emplois les plus précaires. Les travailleurs français sont à l'inverse les plus protégés, notamment lorsqu'ils bénéficient des reclassements alors que les étrangers et les femmes servent de variable d'ajustement.

Cependant, les Trente Glorieuses sont marquées par un affaiblissement des politiques traditionnelles et à leur mutation. Par exemple, les postes de travail attribués aux femmes vont finir par être occupés par des hommes. D'une manière générale, il est possible d'expliquer l'évolution de ces politiques par le rôle croissant de l'État, par l'évolution des dirigeants sur ces sujets ; mais aussi – en suivant un ordre croissant d'importance – par la modernisation, par les réorganisations régionales et par le contexte économique.

La modernisation de l'outillage entraîne une hausse de la productivité et la suppression de certains postes. Les hauts-fourneaux ont d'abord été touchés avec l'installation d'une machine à couler, puis la plupart des activités vont finir par l'être à leur tour. Les réorganisations régionales ont un effet constant sur l'emploi, depuis la fermeture de la cokerie à la fin de la guerre jusqu'aux conséquences de la création de la CAFL sur les commandes de fonte de l'usine. La fermeture des hauts-fourneaux de Givors a également pu favoriser quelques recrutements. Toutefois, les fluctuations les plus importantes de l'emploi sont dues aux différents cycles productifs : les effectifs remontent fortement au moment de la reconstruction – grâce aux Algériens –, puis ils s'effondrent après la création de la CECA avant de repartir après la mise à feu du haut-fourneau n° 3 en 1956 suivi d'une phase d'expansion. Toutefois comme ce cycle exceptionnel de croissance ne s'accompagne pas des bénéfices escomptés, la situation devient critique en 1962-1963 après une détérioration des marchés de fontes et un grave incident technique.

Les dirigeants des HFC préparent activement une restructuration de l'usine, ce qui semble être leur dernière chance. Profitant de la faiblesse d'une entreprise qui a perdu ses filiales et qui est marginalisée, une nouvelle équipe dirigeante s'installe ; mais sa gestion entraîne un dépôt de bilan et le licenciement des personnels. Cependant, une entreprise et un site ne meurent pas tout de suite. Le démantèlement permet l'emploi temporaire de quelques dizaines de travailleurs, tandis que la reconversion est suivie de l'installation de nouvelles entreprises. Or comme cette opération s'effectue progressivement, les travailleurs des HFC partent chercher ailleurs du travail, tandis que des travailleurs extérieurs à la commune viennent occuper les postes des nouvelles activités créées. Les reclassements s'effectuent néanmoins pour une large majorité de travailleurs, mais pas toujours dans de bonnes conditions. Demeure alors le problème du chômage. Les cinquantenaires sont les plus concernés : trop jeunes pour partir en retraite, ils sont aussi trop vieux et souvent affectés physiquement pour retrouver du travail. On improvise localement une prise en charge qui va être développée à plus petite échelle – au sens géographique du terme – et institutionnalisée en 1966 dès la Convention générale État-sidérurgie¹, les HFC ne faisant pas partie de cet accord.

L'étude des recrutements du personnel des HFC a permis de dégager leurs caractéristiques démographiques, mais aussi d'observer comment l'emploi est la conséquence de politiques diverses. En ce sens la fermeture de l'usine traduit une situation de crise qui se développe pendant les Trente Glorieuses et qui anticipe une situation plus générale à partir de 1974. Mais déjà, avant que ne se développe la crise et la question de l'emploi pour toutes les catégories de personnels, se pose celle du travail.

2) Les effets de la modernisation et des cycles productifs sur le travail

Les activités de l'usine des HFC sont diversifiées et réparties dans plusieurs usines ou ateliers. Ainsi aux activités productives principales des hauts-fourneaux, de la

¹ Chasse constitue alors un laboratoire qui préfigure va être développé de manière plus élaborée dans la Loire ou plus tard en Lorraine : voir DESHAYES Jean-Luc Deshayes, « L'employeur territorial, une notion utile pour comprendre la (dé)structuration de l'emploi », Travail et Emploi , n° 136, octobre-décembre 2013.

fonderie et de la briqueterie-cimenterie s'ajoutent des activités périproductives diverses et des activités de service. Elles concernent la fabrication de produits sidérurgiques, la production d'énergie, le transport, la santé, l'administration, l'encadrement des loisirs, etc. Leur nombre diminue cependant dès le début de la période d'étude en raison de l'arrêt de la cokerie et des productions chimiques.

Les métiers et professions sont également variés : il y a les fondeurs du haut-fourneau, les menuisiers de la fonderie, mais aussi les cimentiers, les conducteurs de train ou de grue, les employés de bureau, les gardes, les infirmiers, etc. Certains métiers correspondent à une formation professionnelle et à une qualification, mais nombre d'entre eux sont des postes que l'on désigne par la tâche à effectuer et dont les savoir-faire ne sont pas reconnus : il s'agit des graisseurs, des casseurs ou des leveurs de fonte, des arroseurs, etc. Or la modernisation a eu un effet plus important sur les métiers et les postes de travail que sur l'emploi. Ainsi la machine à couler a fait disparaître les casseurs de fonte, alors que la mise à feu d'un haut-fourneau moderne a quasiment fait disparaître les fondeurs. En revanche, les machinistes et les appareilleurs, les pontonniers, les chauffeurs sont en nombre croissant.

Après la guerre, les classifications Parodi permettent de fixer des salaires selon les groupes professionnels et de constituer des collèges électoraux. Elles superposent à des catégories plus anciennes comme employé ou ouvrier des classes comme manœuvre, OS, et OP. Or la modernisation, c'est-à-dire la mécanisation puis l'automatisation – cette dernière étant limitée à Chasse – est censée avoir profité aux OS aux dépens des OP. Une étude par atelier montre une réalité plus complexe, les OP bénéficiant même de la modernisation à la centrale où ils deviennent plus nombreux. Les OS se substituent davantage aux manœuvres, ce qui favorise une progression limitée, mais non négligeable des salaires pour les travailleurs, en particulier étrangers. Enfin, certains postes d'OS disparaissent eux aussi en raison de la modernisation. Toutefois, l'augmentation de la productivité permet d'en redistribuer en partie les fruits sur les salaires de l'usine, ce dont les OS profitent relativement le plus.

Malgré l'essor de la loi et des conventions collectives, les hiérarchies salariales reposent sur un système de primes complexe et d'incitations à accroître l'engagement et la productivité individuelle dans le travail. Par conséquent l'amélioration du pouvoir d'achat dépend aussi de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, ce qui est réclamé par les salariés – surtout ouvriers – et leurs représentants, du moins jusqu'à ce que la question de l'emploi le remette en cause. Le maquis des primes et des avantages

profite largement aux travailleurs français, les discriminations s'affaiblissent cependant à partir des années 1950, mais surtout quand elles sont liées à la nationalité et non au genre. La rémunération du travail féminin est considérée comme un revenu d'appoint jusqu'en 1966, ce qui justifie par exemple qu'on les licencie prioritairement.

Les conditions de travail sont éprouvantes en raison de l'engagement nécessité par les travaux de force et les nombreux risques. Les journées sont également longues en raison des nombreuses heures supplémentaires effectuées et du travail posté dans plusieurs ateliers. Les conséquences sont repérables à travers les arrêts maladie, les accidents qui entraînent de nombreuses mutilations ou des décès. La modernisation de l'outil productif ne fait pas disparaître les risques, mais les renouvellent. Toutefois, c'est l'intensification des rythmes de production qui est le plus accidentogène : le nombre de décès au travail est le plus élevé en 1956 et en 1961-1962. Pour cette raison, l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés est très relative : elle dépend en particulier de la capacité à pouvoir travailler davantage en évitant l'accident ou la maladie. Or leur fréquence limite nécessairement les revenus et la possibilité d'accroître leur consommation pour les ouvriers ; ce qui n'est pas le cas des autres catégories de travailleurs, en particulier des employés qui bénéficient de la croissance.

Le travail s'est donc transformé rapidement pendant les Trente Glorieuses, en particulier en raison de la modernisation et de l'évolution des productions. Ses évolutions sont accompagnées par des politiques d'entreprise portant sur l'attribution des postes de travail, l'organisation des parcours professionnels et les rémunérations. Les politiques d'entreprise dépassent cependant largement le cadre du travail ou des recrutements.

3) Les politiques d'entreprise entre acceptation et remise en cause

La nature des dirigeants a longtemps déterminé les politiques d'entreprise dont ont bénéficié les personnels. Pierre Cholat est le président historique de l'entreprise. Ses pratiques paternalistes reposent sur des valeurs à la fois conservatrices et chrétiennes acceptées par certains salariés, en particulier les cadres. Ces derniers sont en particulier engagés dans les œuvres, la protection des familles, en particulier des veuves et des enfants. La famille du dirigeant est également présente dans l'entreprise comme à la

direction de l'usine, leurs épouses participent également aux œuvres. Les pratiques vont s'éroder avec l'affaiblissement des politiques paternalistes. Cette érosion précède les changements les plus importants de dirigeants, Pierre Cholat commençant à les diminuer dans un contexte croissant de concurrence et alors que l'État social se développe.

Les politiques menées concernent les travailleurs dans l'usine, tout comme leurs familles et reposent sur une série d'avantages matériels et symboliques (la gratuité, la taille et la localisation du logement par exemple). L'accès aux douches ou à l'infirmerie sont également des pratiques qui permettent aux familles de pénétrer dans l'espace – pourtant délimité et surveillé – de l'usine. À l'inverse, l'entreprise a la charge de financer la gestion du temps libre des familles. De nombreuses cérémonies et temps forts participent à la construction d'une identité commune fondée sur l'idée que le personnel fait partie d'une grande famille. Les recrutements familiaux participent de ce processus. Pourtant tous n'ont pas également accès à ces avantages. Les activités genrées développées, comme le sport ou les cours d'enseignement ménager sont l'occasion de diffuser les valeurs de l'entreprise. Toutefois, les organisations chargées du temps libre, mais aussi de la santé et de la gestion des risques des travailleurs sont de plus en plus confiées aux représentants des salariés. Confinés à un rôle de financeur, contraints par la législation sociale – par exemple le développement des congés limite la nécessité de gérer le temps libre –, les dirigeants des HFC investissent également de moins en moins dans les œuvres.

Jusqu'à la fermeture de l'entreprise les politiques sociales sont cependant maintenues et en partie renouvelées. Nombreuses, elles concernent par exemple la santé. Avec l'avènement de la sécurité sociale, elles auraient pu disparaître totalement, mais la mutualité est maintenue, bien que diminué. La gestion des arrêts de travail de longue durée en protégeant l'emploi ou en gérant les licenciements sont en revanche des pratiques nouvelles. Celles qui concernent le logement ont un rôle central. Le développement d'une urbanistique patronale débute avant la Première Guerre mondiale. La création d'un parc immobilier de plusieurs centaines de logements à Chasse et dans les communes limitrophes permet de loger entre la moitié et les trois quarts des personnels de l'usine. Elle leur offre des avantages en nature – comme la possibilité d'avoir un jardin–, mais elle permet aussi de les contrôler. La dimension, le confort et l'aspect du logement classe symboliquement les travailleurs et leurs familles, mais favorise aussi les solidarités. Elle est enfin un outil indispensable dans la gestion de

l'embauche, en particulier des travailleurs étrangers. Pour cette raison, alors que l'entreprise doit vendre son patrimoine afin de rembourser ses dettes, elle va toujours ménager ses logements. Cependant, le programme immobilier décidé après-guerre est péniblement achevé en 1960. Le développement des HLM offre une alternative intéressante et beaucoup moins coûteuse. Les politiques d'aide au logement se développent alors.

Les HFC ont marqué de leur empreinte la commune de Chasse. Aujourd'hui on trouve encore un peu partout des traces de leurs constructions : le monument aux morts, l'église, en passant par les traces plus discrètes des voiries qu'ils ont tracées. Seules les infrastructures sportives ont réellement totalement disparu. La mairie a dû prendre le relais de l'entreprise. Elle le fait au niveau l'urbanisme à partir des années 1950, comme plus tard dans le domaine social. Elle n'est donc pas totalement prise au dépourvu au moment de la fermeture, mais elle manque bien souvent de moyens que l'État lui a accordés tardivement.

Les personnels des HFC ont adopté ces politiques, ils les revendiquent, et en tirent de la fierté, mais ils se les approprient aussi. Différentes pratiques comme la perruque ou des mouvements d'opposition spontanés en sont autant de révélateurs. Les multiples infractions sont gérées avec une inégale bonhomie qui favorise une fois de plus les travailleurs masculins et français. Cela s'explique par les pratiques genrées et nationalistes des dirigeants, mais aussi parce que ces travailleurs sont les plus organisés.

L'ancienneté de bon nombre de travailleurs français leur a donné la possibilité de s'intégrer à des réseaux de solidarité qui dépassent le cadre usinier et s'étend vers les quartiers ou la municipalité. Des institutions comme la mutualité constituées bien avant la Seconde Guerre mondiale sont autant de lieu de négociation et la création du CE marque après la guerre un tournant, car il permet aux salariés d'avoir accès aux discussions des conseils d'administration. Très rapidement ils s'en emparent pour établir leurs revendications, avant que des syndicalistes plus confirmés ne l'utilisent à leur tour. Deux syndicats dominant alors : la CGT et la CGT-FO.

Dans l'après-guerre, ils sont encore peu influents. Le patronat qui a participé à la collaboration économique est affaibli, alors qu'une épuration est bien menée, sans toutefois le mettre en difficulté. Les personnels des HFC participent aux mobilisations de 1947, mais pas à celles de l'année suivante. Alors que les ouvriers de la Loire affrontent le patronat, ceux de Chasse font preuve d'une moindre combativité. Les motifs sont divers : moindre influence du parti communiste à Chasse, attitude appréciée

pendant la guerre de certains cadres de l'entreprise, distributions de primes, menace d'arrêt des activités. En 1951 puis en 1955, les grèves portent sur des revendications salariales. On ne se plaint cependant pas de l'effet de la modernisation sur l'emploi, même si les grèves peuvent être la conséquence d'une accumulation de mécontentements¹. En 1961, alors que les grèves ont disparu du paysage social en France, les salariés entament une épreuve de force avec un conseil d'administration largement renouvelé. Les revendications portent toujours sur les rémunérations, mais elles sont aussi portées dans un climat de perte de confiance en raison de l'affaiblissement Pierre Cholat qui a si longtemps incarné l'entreprise.

En 1963, dans un grave contexte de crise, une nouvelle mobilisation touche l'usine. Elle est d'une ampleur exceptionnelle en raison des risques d'arrêt de l'activité, mais aussi parce qu'il faut se faire entendre par des interlocuteurs puissants et distants. Pour la première fois, les dirigeants ne sont pas visés. Lors de cette première « situation d'usine », les pouvoirs publics sont interpellés, tandis que la CECA est critiquée. Les travailleurs et leurs dirigeants syndicaux soutenus par la population et les élus mobilisent une grande variété de moyens pour se faire entendre : réunions, interpellations d'élus, rédaction d'un manifeste, débrayages, etc. Un comité de défense est créé, il rassemble et coordonne des forces de toute nature dans la lutte. Cette première épreuve s'achève par une victoire, mais au prix d'importantes réductions de personnels et de sacrifices financiers. Lorsqu'en 1966 débute une seconde crise bien plus grave, l'entreprise n'est pas sortie de ses difficultés et n'a plus les moyens de réagir, ce qui est aggravé encore par l'arrivée d'une nouvelle équipe dirigeante. La mobilisation est inédite par son ampleur, sa durée et les moyens déployés. Elle utilise l'expérience passée et celle des luttes des autres bassins. Les travailleurs ne peuvent toutefois plus s'appuyer sur la direction pour affronter les pouvoirs publics : le pouvoir gaulliste est d'ailleurs directement visé, dans le contexte de l'après élection présidentielle de 1965. Les travailleurs conservent l'espoir dans le maintien des activités sidérurgiques en raison de leur caractère viable selon eux². Ils peuvent d'ailleurs s'appuyer sur leur longue histoire et la qualité de leurs fabrications, source de fierté. Le progrès technique et la modernité de leur outillage est aussi mobilisé dans

¹ Le progrès technique semble soulever peu d'opposition. Il n'est critiqué comme une fuite en avant qu'après la fermeture : voir ce qu'en pense l'ingénieur en chef des HFC Charles Réveil dans PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, op. cit., p. 17.

² Comme en Lorraine dix ans plus tard : VIGNA Xavier, « Les ouvriers de Denain et de Longwy face aux licenciements (1978-1979) », Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2004/4, n° 84, p. 129-137, p. 30.

l'argumentaire. Dans cette lutte pour la survie, ils n'ont plus rien à perdre, mais si les mobilisations montent en intensité, elles ne se radicalisent pas et demeurent sous le contrôle des dirigeants syndicalistes et politiques locaux. Ces derniers rivalisent, mais coopèrent quand même.

Ces combats n'ont pas empêché la fermeture, car il est impossible d'agir sur les conséquences de décisions prises à d'autres échelles que celle de la mobilisation – quand bien même le contexte de réorganisations régionales est su et reconnu de longue date par les responsables syndicaux –, mais ils n'ont pas non plus été menés en vain. L'interpellation des pouvoirs publics a permis de conserver des contacts dans le but de faciliter la reconversion et de permettre la gestion du reclassement et du chômage. Les HFC qui ont déposé le bilan, ont en charge leur financement et les bureaux du personnel sont désormais installés en mairie. Cela n'a pas empêché le nouveau propriétaire de mener une belle opération financière grâce au patrimoine de l'entreprise, preuve qu'elle avait encore des ressources au moment de sa fermeture¹.

*

*

*

Après la fermeture de l'usine, les salariés des HFC sont partis vers d'autres entreprises de la région accomplir la suite de leurs parcours professionnels. Seule une minorité est « restée sur le carreau », une situation que l'on peut attribuer à une société des Trente Glorieuses réputée pour le plein emploi. En réalité, on assiste aussi pendant ces années à une mutation de la société et de la commune. Certes elle demeure une cité industrielle et un carrefour ferroviaire et désormais autoroutier relativement important, mais il suffit de discuter avec les anciens travailleurs et leurs enfants pour comprendre que derrière les regrets du bon vieux temps se cache aussi le constat que « la vie n'est

¹ En 1966, les indemnités de licenciement s'élèvent pourtant à 1 326 250,90 francs auxquels il faut ajouter 200 000 francs pour le FNE : ADI, 56J24, rapport des commissaires aux comptes de l'exercice 1965-1966 et rapport du CA à l'AG du 4 juillet 1967.

plus comme avant ». Ils parlent alors d'une époque où le patron n'était pas anonyme et pendant laquelle, pour certains, l'usine occupait une partie centrale de leur vie.

Sources :

1) Archives nationales

2012 026 : Archives du groupe Marine et archives liées au groupe Wendel déposées aux Archives nationales du monde du travail.

2012 026 577 : Documentation sur les sociétés du Groupe Marine 1919-1960.

2012 026 601 : Fusion-absorption de la Compagnie des Fonderies, Forges et Aciéries de Saint-Étienne 1946-1957.

2012 026 602 : Apport partiel d'actifs à la Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire 1953-1958.

2012 026 603 : Apport partiel d'actifs à la Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire. détail des apports 1953-1954.

2012 026 605 : Fusion-absorption de la Société des Aciéries de Firminy 1957-1963.

2012 026 819 : Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse. Administration 1953-1973.

2012 026 820 : Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse. Assemblées générales 1950-1975.

2012 026 821 : Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse. Liquidation des activités sidérurgiques 1965-1967.

2012 026 823 : Compagnie de Givors (anciennement Compagnie des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Givors). Renseignements généraux 1913-1966.

2012 026 824 : Administration de la participation 1957-1967.

Base Léonore :

Base de données Léonore, http://www.culture.gouv.fr/public/mistral/leonore_fr.

Voir les dossiers de :

Paul Berthier, Charles Cholat, Jules et de Léon Marrel, Robert Tremeau

2) Archives Départementales

a) Archives Départementales de la Loire

117J : Archives de la Compagnie des Forges et Aciéries de Saint-Étienne (archives soumises à autorisation)

À l'intérieur de la sous-série, seules certaines sources ont été retenues, soit :

117J1 : Conseil d'administration ; procès verbaux des délibérations. 18 octobre 1865 - 27 février 1875.

117J3 : Conseil d'administration ; procès verbaux des délibérations. 24 avril 1875 - 4 octobre 1888.

117J4 : Conseil d'administration ; procès verbaux des délibérations. 25 octobre 1888 - 14 octobre 1897.

117J5 : Conseil d'administration ; procès verbaux des délibérations. 28 décembre 1897 - 15 octobre 1910.

117J6 : Conseil d'administration ; procès verbaux des délibérations. 29 novembre 1910 - 28 octobre 1920.

117J7 : Conseil d'administration ; procès verbaux des délibérations. 11 décembre 1920 - 3 juin 1929.

117J8 : Conseil d'administration ; procès verbaux des délibérations. 2 juillet 1929 - 1^{er} octobre 1951.

117J9 : Conseil d'administration ; procès verbaux des délibérations. 5 décembre 1951 - 30 octobre 1952.

117J21 : Ordres de service. 17 novembre 1939 - 13 décembre 1944.

117J22 : Ordres de service. 25 janvier 1945 - 29 octobre 1954.

117J23 : Ordres de service. 10 décembre 1954 - 8 septembre 1955.

117J30 : Notes intérieures. 1956 - 1963

117J31 : Notes de service. 1957 - 1967

211J : Archives Henri Malcor, Directeur de la Compagnie des ateliers et forges de la Loire (CAFL).

À l'intérieur de la sous-série, seules certaines sources ont été retenues, soit :

211J1 : Préparation de la fusion. – Dossier général : notes, correspondances (1966-1970). Comité Creusot-Loire, réunions (1966-1967). Correspondance avec les ministères et M. Ferry président de la Chambre syndicale de la sidérurgie française (1966-1972).

211J4 : Généralités. – Conseil de direction et comité d'entreprise : comptes-rendus d'Henri Malcor, notes (1960-1970). Correspondance avec les ministères (1957-1967). Correspondance avec Pierre Cholat, vice-président de la CAFL (1953-1955).

211J5 : Préparation du plan : Étude économique de la sidérurgie française (1955-1970). Notes et rapports (1966-1973). Préparation d'une convention sociale dans le cadre du plan professionnel : rapports, notes, correspondance (1957, 1966-1968).

2W340, Comité départemental de confiscation des profits illicites.

85W 137-140, Entreprises mises sous séquestre de leurs biens pour collaboration ou profits illicites (1944-1947).

118VT21, Cabinet du préfet.

b) Archives Départementales du Rhône

34J : Fonds de la Compagnie des hauts-fourneaux et fonderies de Givors, établissements Prénat (1840-1962).

À l'intérieur de la sous-série, seules certaines sources ont été retenues, soit :

34J7 : Assemblées générales, rapports et comptes-rendus imprimés 1917-1962.

34J189 : Documentation imprimée, correspondance émanant de diverses organisations professionnelles, 1939-1948.

34J222 : Comité des Forges de la Loire puis Chambre syndicale des Aciéries et hauts-fourneaux du bassin de la Loire et Association des Syndicats métallurgiques patronaux du bassin de la Loire, 1899, octobre–1948, novembre.

34J223 : Comptoir des Fontes hématites (1920-1934).

34J230 : Chambre syndicale de la sidérurgie, circulaires, bulletins (juillet 1946-décembre 1947).

130W : Archives des services régionaux du ministère de la production industrielle (circonscription de Lyon 1941-1953).

130W78-1773 : Dossier de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse.

283W : Archives du Commissariat général de la République à la Libération.

283W91 : Épuration économique. Industries de la région Rhône-Alpes.

283W170-171 : Infractions économiques, marché noir.

394W : Juridictions d'exception à la Libération dans le ressort de la cour d'appel de Lyon. Rhône, Ain, Loire. 1944-années 1970.

394W593-726 : Fonds du commissaire du gouvernement.

668W : Cabinet du préfet du Rhône.

668W68 : Séquestres à la Libération, instructions.

3942W : Comité de confiscation des profits illicites (1944-1946).

3942W1-346 : Dossiers.

3942W340, Répertoire chronologique des affaires examinées par le comité.

3942W341, Protection des biens des personnes ou sociétés devant le comité.

c) Archives Départementales de l'Isère

56J : Fonds de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse (1873-1979).

A l'intérieur de la sous-série, seules certaines sources ont été retenues, soit :

56J1 : Actes constitutifs de la Compagnie (1873-1885) ; dépôt des statuts et collection des originaux modifiés successivement en 1920, 1922, 1931, 1936, 1938, 1940, 1941, 1942, 1955, 1960, 1961, 1968 ; historique des exploitations de hauts-fourneaux à Chasse de 1856 à 1880 dressé à l'intention de Monsieur Couturie ingénieur en chef de

l'artillerie navale pour obtenir des commandes (1936) ; extraits des statuts et des actes constitutifs (1873) ; histoire du capital social de 1873 à 1967.

56J2 : Augmentations de capital : pièces officielles et justificatifs d'annonce légale.

56J3 : Inscription au registre du commerce ; attestations, correspondance. Registre du commerce de Lyon (1920-1956) ; registre du commerce de Vienne (1966-1977) ; modification d'inscription consécutive au transfert du siège social de Lyon à Vienne (1966) ; dépôts de pièces au tribunal de commerce de Vienne ; délibérations du Conseil d'Administration et des Assemblées Générales ; extraits des casiers judiciaires des dirigeants, annonces légales, exemplaire des statuts modifiés (1968-1976) ; immatriculation à l'Institut national de la statistique et des études économiques, INSEE (1957).

56J4 : Règlement judiciaire. Situation provisoire au 31 décembre 1965, dépôt de bilan la 16 février 1966, organisation du règlement judiciaire ; étude de rentabilité par la société fiduciaire d'expertise et d'organisation (Fideo) ; concordat avec les créanciers ; rapport de la société anonyme fiduciaire suisse sur la valeur de la réalisation des actifs de l'entreprise.

56J5 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1873-1889.

56J6 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1890-1899.

56J7 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1899-1909.

56J8 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1909-1922.

56J9 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1922-1929.

56J10 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1929-1940.

56J11 : Copies des procès verbaux du Conseil d'administration 1939-1955.

56J12 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1940-1957.

56J13 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1957-1968.

56J14 : Procès verbaux du Conseil d'administration 1968-1979.

56J15 : Réunions des Conseils d'administration. Ordre du jour, convocations, procès-verbaux (projets et définitifs originaux signés) 1960-1965.

56J16 : Réunions des Conseils d'administration. Ordre du jour, convocations, procès-verbaux (projets et définitifs originaux signés) 1965-1972.

56J22 : Rapports des Conseil d'administration et des commissaires aux comptes 1943-1956.

56J23 : Rapports des Conseil d'administration et des commissaires aux comptes 1956-1963.

56J24 : Rapports des Conseil d'administration et des commissaires aux comptes (originaux) 1917-1968.

56J27 : Procès Verbaux des Assemblées Générales 1945-1968.

56J28 : Procès Verbaux des Assemblées Générales et rapports des Conseils d'administrations et des Commissaires aux comptes 1968-1978.

56J30 : Livre des inventaires : registres des bilans, comptes des profits et pertes, comptes d'exploitation 1912-1958.

56J31 : Inventaires 1945-1959.

56J34 : Évaluation des biens mobiliers et immobiliers lors de la prorogation des statuts de 1956, par secteur géographique : rapports sur la valeur des concessions et établissements, Bourg-Saint-Maurice, Chasse-sur-Rhône, Fauches et Grandchamp (Saône-et-Loire), forêt de Fromentay (Isère), concessions du Djebel Bou Amrane, du Masseguin (Lozère), de Montredon-Labes-Sonnié (Tarn), terrains à Pont-de-Clay (Isère), biens des sociétés des Mines de la Têt (Pyrénées orientales) ; cartes et plans.

56J35 : Relevés des propriétés. Pyrénées-Orientales, propriétés de la société des mines de la Têt et de la Société auxiliaire des mines des Pyrénées-Orientales à Vernet-les-Bains, Escarro, Sahorre, Corneilla-de-Conflent, Thorrent (mars 1958) ; situation des propriétés bâties et non bâties des Pyrénées-Orientales (1972) ; Djebel Bou Amrane (1964) ; Dordogne, concession des mines de Chaillac (sans date) ; Savoie, Bourg-Saint-Maurice (mars 1958) ; Isère, Pont-de-Claix, Saint-Hilaire-de-Brens, Moras (mars 1958) ; région de Chasse, liste des contrats de 1864 à 1969, hypothéqués.

56J36 : Contrats d'acquisitions immobilières à Chasse-sur-Rhône et dans les communes voisines (15 contrats) 1854-1961.

56J37 : Ventes et expropriations à Chasse, Ternay et Givors 1930-1932 et 1953-1975 (29 contrats).

56J38 : Baux et conventions à Chasse. Opérations de voirie sur les terrains de la Compagnie, correspondance avec le maire de Chasse, plan cadastrale des cités ouvrières (1930-1938) ; baux passés sur les communes de Chasse (1946-1965), Givors (1958-1965).

56J57 : Autorisations administratives. Occupation du domaine public (1911-1972) ; établissements insalubres, dangereux ou incommodes (1913-1949) ; appareils à vapeur (1926-1961) ; installation de tuyauterie en plomb (1928) ; déviation des chemins ruraux, vicinaux et départementaux (1930-1941) ; de chemins de halage du Rhône (1936) ; licences de fabrication et de vente de matériel de guerre (1936-1938) ; inscription sur la

liste des fournisseurs de la Marine et de l'Armement (1937-1953) ; station de gaz et extraction des graviers du Rhône (1949) ; débit de boisson (1953). Relations avec les services publics : pose de lignes électriques (1921-1964) ; notifications d'installations téléphoniques (1952-1965) ; relations avec la SNCF : indemnités pour retard des wagons (1957-1958) ; embranchements, gros travaux (1944-1957) ; électrification des embranchements (1952-1957) ; contrats d'exploitation de ces embranchements (1878-1962), plans.

56J58 : Abonnements à des services publics. Téléphone (1901-1950) ; Société de distribution d'eau intercommunale (1949) ; électricité (1918-1945) ; accords de crédit avec la Sécurité Sociale (1963-1965) ; concession trentenaire au cimetière de Chasse. Accords avec des fournisseurs : accord entre les entreprises françaises productrices de fonte (1965) ; statuts du Comptoir de vente de minerais de fer des Pyrénées-Orientales, COFEPY (1946) ; accord avec Ferimport SARL (1954), statuts de cette société ; Société du manganèse (1954) ; Société Saint-Gobain, Chauny et Cirey (1955) ; Mines de Timezrit (1957) ; Société minière et métallurgique du Périgord (1958) ; Marine-Homécourt-Saint-Étienne (1959) ; Comptoir des houillères du Centre et du Midi (1960-1964) ; Entreprise Colomb (1961) ; Société commerciale des fontes (1962) ; Mobil Oil (1963) ; Société d'assistance et de défense (1963) : Institut de recherche de la sidérurgie française, IRSID (1964-1966) ; Établissements Jacques Diserens, Zurich (1966).

56J59 : Fiscalité. Patente, dégrèvement (1947-1949) ; déclarations du nombre de salariés (1954-1965) ; documentation juridique (1957-1965). Impôts fonciers : demandes de dégrèvements pour chômage d'usine et pour démolitions (1949-1969). Déclarations : de constructions nouvelles (1929-1965) ; d'achèvement des travaux et de salubrité (1939-1963) ; bulletin auxiliaire de propriété bâtie (1949-1955, 1960-1967) ; plans de l'usine de Chasse.

56J60 : Déclarations d'honoraires, commissions, ristournes, frais de déplacement, jetons de présence, pensions et rentes viagères : correspondance avec les bénéficiaires, listes informatiques des ristournes, bordereaux de déclaration 1952-1962.

56J61 : Déclarations d'honoraires, commissions, ristournes, frais de déplacement, jetons de présence, pensions et rentes viagères : correspondance avec les bénéficiaires, listes informatiques des ristournes, bordereaux de déclaration 1963-1966.

56J62 : Rapport relatif à la situation financière au 30 juin 1963 par la Société anonyme fiduciaire suisse.

56J63 : Litiges avec l'Union des consommateurs de ferrailles de France et l'Association des consommateurs et négociants en ferrailles : procès verbaux de conciliation 12 mai 1958.

56J64 : Contrôles de la production de ferrailles par la Société anonyme fiduciaire suisse pour la Haute-Autorité de la Communauté Économique du Charbon et de l'Acier, 29 avril-7 mai 1958 et 27-29 mars 1961.

56J65 : Réponses au questionnaire annuel du Groupement de l'industrie sidérurgique : analyse de la situation juridique, de la production, des bilans, des états du personnel, des rapports avec la CECA, des conséquences de la cessation d'activité (1961, 1962, 1966).

20U : Cour de justice de Grenoble.

20U148 : Entrées, cabinet d'instruction de la Cour de justice.

20U149 : Répertoire alphabétique d'un registre entrées.

20U151 : Répertoire alphabétique des non-lieux.

21U : Chambres civiques de l'Isère, de la Drôme et des Hautes-Alpes.

21U23 : Répertoire alphabétique des inculpés.

2973W1-1385 : dossiers de demande de cartes de séjour constitués dans les années 1930-1950.

2973W32 pour B. Giuseppe.

2973W83 pour B. Martino.

2973W205 pour G. Macar et sa femme.

2973W207 pour G. Eudoxie.

2973W237 pour G. Apolo et sa femme.

2973W269 pour K Panayotis et sa femme K Alexandra.

2973W272 pour K. O. Garabed et sa femme Archalous.

2973W284 pour K. Elyasse, sa femme Sapoulie et leur fils Manoug.

2973w308 pour L. Antonio et son fils L. Fernand.

2913W653 pour F. François.

2973W1177 pour F. Antonio.

2973W1258 pour C. Gaetano et sa femme.

2973W1290 pour J. Eugène et sa femme.

2973W1303 pour D. M. Pascal et sa femme.

4252W1-458 : dossiers accordés de demande de naturalisation et de réintégration dans la nationalité française.

4252W111 pour G. Krikor et sa femme.

4252W136 pour F. Blaise et sa femme.

4252W152 pour D. Haiganouche et son mari.

4252W220 pour G. Cristobal et sa femme.

4252W255 pour F. Antonio.

3) Archives municipales

a) Archives de Chasse-sur-Rhône

Archives de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse.

Les registres du personnel :

Le cahier 6 du personnel français (période 1938-1941).

Le cahier 7 du personnel français (période 1942-1947).

Le cahier 8 du personnel français (période 1948-1949).

Le cahier 9 du personnel français (période 1950-1952).

Le cahier 10 du personnel français (période 1953-1964).

Le cahier 11 du personnel français (période 1965-1966).

Le cahier 10 du personnel étranger (période 1921-1943).

Le cahier 11 du personnel étranger (période 1923-1945).

Le cahier 12 du personnel étranger (période 1945-1947).

Le cahier 15 du personnel étranger (période 1953-1962).

Le cahier 16 du personnel étranger (période 1963-1966).

Les listes des personnels pour les élections prud'homales de 1954 et 1960.

Le fichier mécanographique du personnel de l'entreprise.

1H3 : Cartons de l'entreprise.

Un carton « statuts association entre-aide aux travailleurs des Hauts-Fourneaux ».

Un carton « Chômage licenciements hts fourneaux 1966-1967 ».

Un carton « Fermeture Hauts-Fourneaux de Chasse 1967-1968, licenciements, comité de défense ».

Un carton « Hauts-Fourneaux de Chasse fermeture ».

Deux cartons « chômage licenciement HFC 1966-1967 ».

Un carton « mutualité HFC ».

Quatre cartons « HFC certificats de travail ».

1B3 : Délibérations du Conseil municipal

Un carton « Délibérations du Conseil municipal 1950-1964 ».

Deux cartons intitulés « Registres des délibérations du Conseil municipal 1942-1960 » et « Registres des délibérations du Conseil municipal 1960-1978 ».

1F1 : Recensements 1962 et 1968.

Deux cartons.

1E1 : Étrangers.

Un carton.

b) Bibliothèque municipale de Givors

1D : Registres des délibérations du Conseil municipal

1D27 : Conseil municipal 20 octobre 1944 - 9 décembre 1947

1D28 : Conseil municipal 6 janvier 1948 - 24 juillet 1950

1D29 : Conseil municipal 26 juillet 1950 - 24 juillet 1953

1D30 : Conseil municipal 22 août 1953 - 8 août 1955

1D31 : Conseil municipal 30 septembre 1955 - 21 octobre 1957

1D32 : Conseil municipal 16 décembre 1957 - 16 novembre 1959

1D33 : Conseil municipal 5 décembre 1959 - 9 février 1961

1D34 : Conseil municipal 16 mars 1961 - 14 décembre 1963

1D35 : Conseil municipal 27 mars 1964 - 23 décembre 1966

4) Sources imprimées et ressources en ligne

a) Périodiques et publications diverses

Journal officiel :

21 octobre 1933, page 10 788 : Lucien Cholat recevant la légion d'honneur au grade de chevalier

22 septembre 1921, page 10 877 : Pierre Cholat recevant la légion d'honneur au grade de chevalier.

12 août 1934, page 8508 : Lucien Cholat recevant la médaille de bronze décernée pour récompenser les services rendus à la mutualité.

24 septembre 1941, page 4108 : Antoine de Tarlé est nommé sous-directeur de l'école polytechnique.

Le Progrès :

Années 1956, 1963, 1966

Accessible à la Bibliothèque municipale de la Part-Dieu.

Le Gaulois :

Dimanche 10 mars 1929, p. 2 : Pierre Doulcet se fiançant à Hélène Cholat, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k541550h/f2>, [dernière consultation le 31 décembre 2016]

Le Figaro :

6 avril 1940, p.2 : pour les fiançailles de Georges Albert de Benoist, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k410553f/f2>, [dernière consultation le 18 août 2016].

13 octobre 1940, p.2 : pour le mariage de Georges Albert de Benoist, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k4107299/f2.item>, [dernière consultation le 18 août 2016].

Presse de l'Union des femmes françaises

<http://gallica.bnf.fr/html/und/presse-et-revues/union-des-femmes-francaises-uff>,
[dernière consultation le 4 janvier 2018].

Union des associations des anciens élèves des écoles supérieures de commerce.
Annuaire général 1913, Paris, 1913, 440 p.,
<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k55682995.image.langEN.swf>, [dernière
consultation le 7 mars 2015].

École professionnelle de Voiron :

<http://www.fbuisson.fr>, [dernière consultation le 31 juillet 2016].

UIMM :

Histoire de l'UIMM, <http://www.uimmlyon.com/representer/histoire>, [dernière
consultation le 31 juillet 2016].

Fiche EDF unité de production Alpes, [pdf] :

« fiche barrage du Sautet,
http://energie.edf.com/fichiers/fckeditor/Commun/En_Direct_Centrales/Hydraulique/Centres/Les_Alpes/publications/document/fiche_sautet/, [mis en ligne en septembre
2013].

Entreprises coloniales :

Sur les mines du Zaccar, <http://entreprises-coloniales.fr/index.html>, [dernière
consultation le 16 août 2016].

MERLIN Jacques, « Le service secret du camouflage du matériel (CDM) », bulletin de l'association Symboles et Traditions, n° 132, p. 7-11, <http://www.symboles-et-traditions.fr/articlesmembres/merlin/cdm/pagecamouflage.htm>., [dernière consultation le 8 décembre 2017]

b) Études statistiques

Annuaire statistique de la France, INSEE, Paris, 1966, 565 p. et annexes.

Annuaire statistique de la France, INSEE, Paris, 1968, 655 p. et annexes.

Tableaux statistiques de comparaison résultats du baccalauréat, <http://cache.media.education.gouv.fr/file/47/9/5479.pdf>, [dernière consultation le 31 juillet 2016].

c) Biographies

Les Annales des Mines, <http://www.annales.org/>

Biographies de :

Alexis Aron, Jules Aubrun, Paul Berthier, Louis Charvet, Léon Daum, Albert Denis, Théodore Laurent, André Legendre, Henri Malcor, Pierre Ricard

Centre virtuel de la connaissance sur l'Europe :

Michel Bokanowski : https://www.cvce.eu/content/publication/2000/3/22/2cd683ce-e3d1-4c6f-b8f6-5f773f01b4f5/publishable_fr.pdf, [dernière consultation le 21 août 2017].

Assemblée nationale :

Biographie Noël Chapuis, Assemblée nationale, http://www2.assemblee-nationale.fr/sycomore/fiche/%28num_dept%29/1651, [dernière consultation le 17 août 2017]

Bibliothèque nationale de France :

Antoine de Tarlé, http://data.bnf.fr/13085869/antoine_de_tarle/, [dernière consultation le 23 novembre 2015].

Who's Who, biographies :

Félix Rista, https://www.whoswho.fr/decede/biographie-felix-rista_9954, [dernière consultation le 4 mai 2017].

Base de données généalogiques Michal :

Généalogie Robert et Bernard Tremeau, <http://www.cgivr.org/michal/dat20.htm>, [dernière consultation le 11 avril 2015].

Geneanet :

Antoine de Tarlé, <http://gw.geneanet.org/pierfit?lang=en&p=antoine&n=de+tarle>, [dernière consultation le 1^{re} mai 2017]

5) Archives privées

Documents d'entreprise – tracts, correspondances, prospectus publicitaires :

De Maurice Rollat, Gérard et Christiane Pastorino, Éric Combaluzier, Michel Parret.

Correspondance et manuscrits recueillis pour la thèse :

Par courriels avec Janine Bouillet, Christiane Pastorino, Éric Combaluzier, Michel Parret.

Manuscrit de Georges Charrier retraçant sa carrière.

Cartes postales :

De Maurice Rollat, Gérard et Christiane Pastorino, Éric Combaluzier, Michel Parret.

Photographies :

De Éric Combaluzier, Michel Parret.

6) Sources audiovisuelles

-Le court métrage « L'enfer des hommes » conservé en mairie de Chasse-sur-Rhône.

7) Sources orales

Témoignages recueillis pour mon mémoire de maîtrise à partir d'un questionnaire¹ :

Georges Charrier et Fernand Abel le 15/03/2000, chez Fernand Abel à Chasse (deux heures).

Georges Charrier et Mohamed Safer 22/04/2000, chez Georges Charrier à Ternay (deux heures).

Georges Charrier est né en 1926. Il débute en 1942 à l'usinage de la fonderie comme ajusteur. Puis il devient infirmier en 1948 et le demeure jusqu'en 1961.

Fernand Abel est né en 1911. Engagé en 1933 comme leveur de fonte, il fini sa carrière en 1968 comme chef d'équipe.

Mohamed Safer est né en 1929. Il débute sa carrière come manœuvre au Hauts-Fourneaux en 1947 et l'achève dans le même atelier en 1966 comme contremaître.

Témoignages recueillis pour mon mémoire de master 2 à partir d'un questionnaire² :

Simone Arcondara le 11/03/2013, à son domicile (deux heures).

Janine Bouillet le 24/02/2012, plusieurs rencontres en mairie de Chasse, vernissage, archives, etc.

Simone Arcondara est née en 1932. Engagée comme secrétaire en 1948 aux services de la Sécurité Sociale situés dans l'usine, elle est licenciée en 1966. Elle poursuit sa carrière alors dans des locaux à Givors.

¹ Annexe 13.

² Annexe 14.

Janine Bouillet est née en 1935. Elle est secrétaire de Georges de Benoist de 1954 à 1958 et quitte l'usine sur sa demande.

Témoignages recueillis pour ma thèse à partir d'un questionnaire¹ :

Gérard et Christiane Pastorino, Marie-Louise Charrier le 06/01/2015, à leur domicile (deux heures).

Andrée Jobert le 06/05/2016, à son domicile (1 heure).

Gérard Pastorino est né 1939 en Algérie à Bougie. Rapatrié en France avec son père – contremaître des mines de Bou Amrane –, il entre dans l'usine en 1956 comme manoeuvre au haut-fourneau, puis il devient échantillonneur au laboratoire en 1962. Il est licencié en 1963.

Christiane Pastorino est née en 1939. Elle est employée aux écritures du bureau de la Sécurité Sociale de l'usine de 1958 à 1965.

Andrée Jobert est née en 1923. Elle a été employée au bureau de la fonderie de 1941 à 1966. Elle est restée dans ce service après qu'il ait été transféré dans les grands-bureaux en 1961.

Témoignages recueillis par conversation téléphonique² :

Dilmi Bencheikh le 01/05/2017

Jacques Bernet le 02/05/2017.

Dilmi Bencheikh est né en 1928. Il a débuté à l'agglomération en 1948 et est conducteur de charriot au haut-fourneau en 1952 jusqu'à la fermeture en juillet 1966.

Jacques Bernet est né en 1937. Son père ouvrier de l'entretien étant décédé, les HFC l'embauchent avec son frère et sa mère. Il a été ajusteur à la briqueterie cimenterie puis aide chimiste au laboratoire de 1956 à 1963.

Témoignages recueillis lors de divers évènements :

Conférences des 17 et 20 mai et vernissage du 12 mai 2016 dans le cadre de Patri/malle « à feu perdu » à Chasse-sur-Rhône.

¹ Ibidem.

² Annexe 15.

Anciens travailleurs : Saturno Colangeli, Jean Montoya

Enfants de travailleurs : mesdames Goût, Domeyne, Lucidi, Criner, Rollat.

BIBLIOGRAPHIE :

1) Méthodologie

A) Généralités

-AGULHON Maurice (dir.), *La ville de l'âge industriel. Le cycle haussmannien*, Éditions du Seuil, Paris, 1998, 734 p.

-BLOCH Marc, *Apologie pour l'histoire ou le métier d'historien*, Armand Colin, Paris, 2012, 159 P.

-BOURDIEU Pierre, *La domination masculine*, Editions du Seuil, Paris, 2002, 182 p.

-CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Gallimard, Paris, 1995, 813 p.

-CHARLES Christophe, « Quels combats pour l'histoire sociale aujourd'hui ? », *Histoire et sociétés*, n° 25-26, avril 2008, p.160-167.

-DELACROIX Christian, DOSSE François, GARCIA Patrick, OFFENSTADT Nicolas (dir.), *Historiographie, concepts et débats*, tomes 1 et 2, Gallimard, coll. Folio histoire, Paris, 2010, 1325 p.

-DEWERPE Alain, « Miroirs d'usines : photographies industrielles et organisation du travail à l'Ansaldo (1900-1920) », *Annales Économies, Sociétés, Civilisations*, 42^e année, n° 5, 1987, p. 1079-1114.

-DUBY Georges et WALLON Armand (dir.), *Histoire de la France rurale*, tome 4, Éditions du seuil, première édition 1977, 1992, Paris, 760 p.

-DUBY Georges et PERROT Michelle (dir.), *l'Histoire des femmes en Occident*, Plon, Paris, 1991-1992, 1^{ère} édition, 5 tomes, 2977 p.

-GERVEREAU Laurent, *Les images qui mentent. Histoire du visuel au XXe siècle*, Seuil, Paris, 2000, 458 p.

- GRISSET Pascal et BOUVIER Yves, « De l'histoire des techniques à l'histoire de l'innovation. Tendances de la recherche française en histoire contemporaine », *Histoire, économie & société* 2012/2 (31e année), p. 29-43.
- JARRIGE François, « Discontinue et fragmentée ? Un état des lieux de l'histoire sociale de la France contemporaine », *Histoire, économie et société*, 2012/2, 31e année, p. 45-59.
- LEPETIT Bernard (dir.), *Les formes de l'expérience. Une autre histoire sociale*, Albin Michel, Paris, 2013, 383 p.
- MICHEL Alain, « Les images comme source d'une histoire pratique du travail à la chaîne : Renault (1899-1947) », *Histoire et sociétés*, n° 23, septembre 2007, p. 76-89.
- NOIRIEL Gérard, *Qu'est-ce que l'histoire contemporaine ?*, Hachette, Paris, 1998, 255 p.
- NOIRIEL Gérard, *Introduction à la socio-histoire*, Paris, La Découverte, Paris, 2006, 121 p.
- REVEL Jacques, « Micro-analyse et construction du social », in REVEL Jacques (dir.), *Jeux d'échelles. La micro-analyse à l'expérience*, Éditions du Seuil, 1996, 243 p., p. 15-36.
- THÉBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, ENS Éditions, Lyon, 2007, 312 p.

B) Sources orales

- BEAUD Stéphane et WEBER Florence, *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, Paris, 2010, 334 p.
- BOURDIEU Pierre, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 62-63, juin 1986. P. 69-72.
- DESCAMPS Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone. De la constitution de la source orale à son exploitation*, CHEFF, Paris, 2001 pour la première édition, 864 p., [également mis en ligne par open éditions books en 2011], <http://books.openedition.org/igpde/104>.

-SIRNA Francesca, « L'enquête biographique : réflexions sur la méthode », in AGGOUN Atmane (dir.), *Enquêter auprès des migrants, Le chercheur et son terrain*, L'Harmattan, 2009, 164 p., p. 9-30.

2) Histoire politique

-ARTIÈRES Philippe et ZANCARINI-FOURNEL Michelle (dir.), *68, une histoire collective (1962-1981)*, La Découverte, Paris, 2015, 849 p.

-AZÉMA Jean Pierre et BÉDARIDA François (dir.), *La France des années noires*, tome 1 et 2, Points Histoire, Éditions du Seuil, 2000, 580 et 634 p.

-BARASZ Johanna, « De Vichy à la Résistance : les vichysto-résistants 1940-1944 », *Guerres mondiales et conflits contemporains*, 2011/2, n° 242, p. 27-50.

-BERGÈRE Marc (dir.), *L'épuration économique en France à la Libération*, Presses Universitaires de Rennes, 2008, 344 p.

-BONNEUIL Christophe, PESSIS Céline, TOPÇU Sezin (dir.), *Une autre histoire des « Trente Glorieuses »*, La Découverte, Paris, 2013, 309 p.

-BOZARSLAN Hamit, DUCLERT Vincent, KÉVORKIAN Raymond, *Comprendre le génocide des Arméniens*, Tallandier, Paris, 2015, 494 p.

-HOBSBAWM Eric J., *L'Ère des révolutions*, Editions Complexe, Paris, 2000, 417 p.

-MARSEILLE Jacques, *Empire colonial et capitalisme français, Histoire d'un divorce*, Albin Michel, Paris, 1984, 465 p.

-PAXTON Robert, *La France de Vichy 1940-1944*, Éditions du Seuil, coll. « Points-Histoire », 1973, 380 p.

-PERVILLÉ Guy, *De l'Empire français à la décolonisation*, Hachette, Paris, 1991, 255 p.

-RONCAYOLO Marcel, *Le monde et son histoire*, Vol. 3, collection bouquins, Éditions Robert Laffont, Paris, première édition 1985, 1996, 1005 p.

-RONCAYOLO Marcel, *Le Monde et son histoire*, Vol. 4, collection bouquins, Éditions Robert Laffont, Paris, première édition 1985, 1991, 1053 p.

-ROUSSO Henry, « L'organisation industrielle de Vichy (perspectives de recherches) », *Revue d'histoire de la Seconde Guerre mondiale*, n° 116, octobre 1979, p. 27-44.

-ROUSSO Henry, « L'Épuration en France, une histoire inachevée », XXe siècle, revue *d'histoire*, n° 33, janvier-mars 1992, pages 78-105.

3) Histoire économique

A) Généralités

-ASSELAIN Jean Charles, Histoire économique de la France du XVIIIe siècle à nos jours, Tome 1 et 2, Coll. Points histoire, Éditions du Seuil, Paris, 1984, 226 et 219 p.

-AVOCAT Christian, « Les industries rhodaniennes », Revue de géographie de Lyon, Vol. 40 n° 4, 1965, p. 277-344.

-BAIROCH Paul, Victoires et déboires, Histoire économique et sociale du monde du XVIe siècle à nos jours, tome 3, Paris, Gallimard, coll. Folio, 1997, 1111 p.

-BARJOT Dominique, « Reconstruire la France après la Seconde Guerre mondiale : les débuts d'Électricité de France (1946-1953) », Entreprises et histoire, 2013/1, n° 70, p. 54-75.

-BERGER Françoise, *La France, l'Allemagne et l'acier (1932-1952). De la stratégie des cartels à l'élaboration de la CECA*, thèse sous la direction de FRANK Robert, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2000, 1257 p. [PDF] [tel-00442332](tel:00442332), [version 1 – 21 Dec 2009](#), [dernière consultation le 14 août 2013].

-BLANCHARD Raoul, « L'industrie des chaux et ciments dans le Sud-Est de la France », Revue de géographie alpine, tome 16, n° 2, 1928, p. 255-376.

-BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), Histoire économique et sociale de la France, tome IV, vol. 1-2, Paris, PUF, 1982, p. 1-980.

-BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), Histoire économique et sociale de la France, tome IV, vol. 3, Paris, PUF, 1982, p. 981-1847.

-CARON François, Les deux révolutions industrielles du XXe siècle, Albin Michel, Paris, 1998, 592 p.

-COHEN Élie, *L'État brancardier*, Calmann-Lévy, Paris, 1989, 351 p.

- DAMETTE Félix et SCHEIBLING Jacques, *La France. Permanences et mutations*, Hachette, Paris, 1999, 255 p
- DAUMALIN Xavier et MIOCHE Philippe, « La désindustrialisation au regard de l'histoire », *Rives méditerranéenne*, n° 46, 2013, p. 5-9.
- DAUMAS Maurice (dir.), *Histoire générale des techniques*, tome V, Paris, PUF, 1979, 595 p.
- DIDRY Claude et MARTY Frédéric, « La politique de concurrence comme levier de la politique industrielle dans la France de l'après-guerre », *Gouvernement et action publique*, n° 4, 2016, p. 23-45.
- FOURASTIÉ Jean, *Le grand espoir du XXe siècle*, Gallimard, Paris, 1963, 372 p.
- FOURASTIÉ Jean, *Les Trente Glorieuses*, Coll. Pluriel, Fayard, Paris, 2011, 288 p.
- FRANCK Robert et al., « Les années grises de la fin de siècle », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, 2004/4, n° 84, p. 75-82.
- FREYSSINET Michel, *La division capitaliste du travail*, Savelli, Paris, 1977, 165 p. [Édition numérique, freysenet.com](http://freysenet.com), [dernière consultation le 21 juin 2016].
- GILLES Bertrand, *Histoire des techniques*, Gallimard, Paris, 1978, 1649 p.
- LACROIX-RIZ Annie, *Aux origines du carcan européen (1900-1960), La France sous influence allemande et américaine*, *Le temps des cerises*, éditions Delga, Paris, 2015, 193 p.
- LAFERRERE Michel, *Lyon ville industrielle, Essai d'une géographie urbaine des techniques et des entreprises*, Paris, PUF, 1960, 546 p.
- LEBOUTTE René, *Vie et mort des bassins industriels en Europe*, L'Harmattan, Paris, 1997, 591 p.
- LAMARD Pierre et STOSKOPF Nicolas, *Une décennie de désindustrialisation ?*, Éditions Picard, Paris, 2009, 270 p.
- LÉVY-LEBOYER Maurice (dir.), *Histoire de la France industrielle*, Paris, Larousse, 1996, 550 p.
- MARGAIRAZ Michel, *L'État, les finances et l'économie. Histoire d'une conversion. 1932-1952*, Paris, Imprimerie nationale, 1991, 2 vol., 1456 p.
- MARGAIRAZ Michel, « Planification et politiques industrielles des années 1940 aux années 1960 : les trois figures du Plan », *Politiques industrielles d'hier et d'aujourd'hui en France et en Europe*, colloque international, académie François Bourdon, 30

- novembre - 2 décembre 2006, 14 p., http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf_Michel_Margairaz_-_G2_-_Planification_et_politique_industrielle.pdf, [dernière consultation le 15 août 2013].
- MÉRAUD Jacques, « Quelques remarques sur les effets des réductions d'abattement de zone de salaires », *Études et conjoncture - INSEE*, n° 6, 1956 (11^e année), p. 487-494.
- MIOCHE Philippe, « Aux origines du Plan Monnet : les discours et les contenus dans les premiers plans français (1941-1947) », *Revue historique*, avril-juin 1981, n° 538, p. 405-438.
- MIOCHE Philippe, *Les cinquante années de l'Europe du charbon et de l'acier 1952-2002*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2004, 128 p.
- MONJARET Anne, « Quand les lieux de travail ferment... », *Ethnologie française*, 2005/4, vol. 35, p. 581-592.
- Puissance et faiblesse de la France industrielle. XIX^e-XX^e siècle, Éditions du Seuil, Paris, 1997, 628 p.
- PAWIN Rémy, « Retour sur les « Trente Glorieuses » et la périodisation du second XX^e siècle », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2013/1, n° 60-1, p. 155-175.
- RAGGI Pascal, « Industrialisation, désindustrialisation, ré-industrialisation en Europe. Le cas de la sidérurgie lorraine (1966-2006) », *Rives méditerranéennes*, n° 46, 2013, p. 11-28.
- STOFFAËS Christian, « Le rôle du Corps des Mines dans la politique industrielle française : deux siècles d'action et d'influence », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 4/2011, p. 48-67.
- TAVERNIER Jean-Luc (dir.), *Trente ans de vie économique et sociale*, INSEE, Paris, 2014, 160 p.
- VAYSSIÈRE Bertrand, « Relever la France dans les après-guerres : reconstruction ou réaménagement ? », *Guerres mondiales et conflits contemporains*, 4/2009, n° 236, p. 45-60.
- WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France, du XVI^e siècle à nos jours*, Paris, Le Seuil, 1998, 681 p.

B) Histoire des entreprises et du patronat

- BENSADON Didier, *La consolidation des comptes en France (1929-1985) : analyse du processus d'introduction et de diffusion d'une technique comptable*, Thèse de doctorat de sciences de gestion sous la direction de Yannick Lemarchand, soutenue à l'Université de Nantes, le 11 décembre 2007, 464 p.
- BERGER Françoise, « Alexis Aron, ingénieur sidérurgiste. (Nîmes, 24 janvier 1879 – Neuilly-sur-Seine, 29 juillet 1973) », *Archives Juives*, 2011/1, Vol. 44, p. 136-139.
- CARRON Marie-Antoinette, « Le chemin de fer de l'Est de Lyon », *Les Études rhodaniennes*, vol. 23, n° 1-2, 1948, p. 25-53.
- DALMASSO Anne, « Barrages et développement dans les Alpes françaises de l'entre-deux-guerres », *Revue de Géographie Alpine*, 96-1, 2008, p. 45-54.
- DAUMAS Jean Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle, FRIDENSON Patrick et JOLY Hervé (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, 1620 p.
- DAUMAS Jean Claude, *L'amour du drap Blin et Blin (1827-1975). Histoire d'une entreprise lainière familiale*, Presses universitaires franc-comtoises, Besançon, 1999, 660 p., tiré d'une thèse, université Paris IV, 1995.
- DAUMAS Jean-Claude, « Les dirigeants des entreprises familiales en France, 1970-2010 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012/2, n° 114, p. 33-51.
- DAUMAS Jean Claude, « Regards sur l'histoire du patronat », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012/2, n° 114, p. 3-14.
- FRIDENSON Patrick, *Histoire des usines Renault. Naissance de la grande entreprise (1893-1939)*, Le Seuil, Paris, 1972, 358 p.
- HAU Michel, « La longévité des dynasties industrielles alsaciennes », *Le Mouvement social*, n° 132, juillet-septembre 1985, p. 9-25.
- HAU Michel, « La face cachée de l'aventure industrielle », *Entreprises et histoire*, 2001/1, n° 27, p. 4-6.
- JOLY Hervé, *Patrons d'Allemagne : sociologie d'une élite industrielle 1933-1989*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1996, tiré d'une thèse, EHESS, 1993.
- JOLY Hervé, « Le capitalisme familial dans les entreprises moyennes : un déclin réversible », *Entreprises et histoire*, 2001/2, n° 28, p. 64-76.

- JOLY Hervé, « L'Épuration patronale a bien (provisoirement) existé : l'exemple de la région Rhône- Alpes », dans BARUCH. Marc Olivier, Une poignée de misérables. L'épuration de la société française après la Seconde Guerre mondiale, Fayard, Paris, 2003, p. 301-335.
- JOLY Hervé, « Un grand patronat français peu renouvelé à la Libération ». Version retravaillée d'une communication présentée en janvier 2003 à une table ronde, 11 p., [pdf], [<halshs-00191162>](#), [dernière consultation le 27 mars 2015].
- JOLY Hervé, Diriger une grande entreprise française au XXe siècle : modes de gouvernance, trajectoires et recrutement, Mémoire présenté pour l'habilitation à diriger des recherches, École des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), vol.1, 2008, 722 p., [<tel-00343525>](#), [dernière consultation le 5 novembre 2013].
- JOLY Hervé, « Mobilités patronales dans l'après-guerre et impact de l'épuration », Dans BERGÈRE. Marc (dir.), L'Épuration économique en France à la Libération, PUR, Rennes, 2008, p. 83-100.
- JOLY Hervé, ROBERT François, GIANDOU Alexandre, Entreprises et pouvoir économique dans la région Rhône-Alpes (1920-1954), Centre Pierre Léon d'histoire économique et sociale, Lyon, 2003, 300 p., Cahiers Pierre Léon n° 4.
- LACROIX-RIZ Annie, *Industriels et banquiers sous l'Occupation. La collaboration économique avec le Reich et Vichy*, Armand Colin, Paris, 1999, 661 p.
- LÉVY-LEBOYER Maurice (dir.), Le patronat de la seconde industrialisation, Le Mouvement social cahier n° 4, Les éditions ouvrières, Paris, 1979, 320 p.
- LOUBET Jean-Louis, Automobiles Peugeot : une réussite industrielle, 1945-1974, Economica, Paris, 1990, 469 p., tiré d'une thèse, université Paris X, 1988.
- ROJON Jérôme, *L'industrialisation du Bas Dauphiné : le cas du textile (fin XVIIIe à 1914)*, CHASSAGNE Serge (dir.), thèse Université Lumière Lyon 2, 2007, 1314 p.
- ROJON Jérôme, « L'entreprise Diederichs (1882-1938) », Bulletin du Centre Pierre Léon, 02/1996, p. 79-98.
- SCHWEITZER Sylvie, Des engrenages à la chaîne. Les usines Citroën 1915-1935, PUL, Lyon, 1982, 208 p., tiré d'une thèse, université Paris VIII, 1980.
- SCHWEITZER Sylvie, André Citroën, Fayard, Paris, 1992, 239 p.
- VANT André, « Évolution bancaire et espace stéphanois », Revue de géographie de Lyon, vol. 52 n°4, 1977, p. 367-394.

- VERNEY CARRON Nicole, *Le ruban et l'acier : les élites économiques de la région stéphanoise au XIXe siècle 1815-1914*, Publications de l'Université de Saint-Étienne, 1999, 448 p.
- VERNUS Pierre, *Art, luxe et industrie. Bianchini Férier, un siècle de soieries lyonnaises 1888-1992*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, 2006, 431 p., tiré d'une thèse, université Lyon 2, 1997.
- WAROLIN Christian et POMARET Jean-Carlos, « Grands pharmaciens : Michel Delalande (1899-1991) », *Revue d'histoire de la pharmacie*, 88^e année, n° 327, 2000, p. 434-440.

C) Histoire de la sidérurgie

- BEAUD Claude, « Le drame de Creusot-Loire : échec industriel ou fiasco politico-financier ? », *Entreprises et histoire*, 2001/1, n° 27, p. 7-22.
- BERGER Françoise, « Crise et reconversion dans la sidérurgie : étude comparée des bassins charbonniers de la Ruhr et du Nord-Pas-de-Calais », *Mitteilungs-blatt (Zeitschrift des Bochumer Instituts für soziale Bewegungen)*, 2003, n°29, 6 p., version 1, 16 mai 2007, <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00147413/document>, [dernière consultation le 18 août 2013].
- BERGER Françoise, « Éléments sur la crise de la sidérurgie en vue d'une approche comparative. Le cas du Nord-Pas-de-Calais et du groupe Usinor », *Revue du Nord*, hors série n° 21, 2006, 11 p.
- COLSON Daniel, *La Compagnie des fonderies, forges et aciéries de Saint-Étienne (1865-1914). Autonomie et subjectivité techniques*, Publications de l'Université de Saint-Étienne, Saint-Étienne, 1998, 290 p.
- FREYSSINET Michel, *La sidérurgie française 1945-1979, Histoire d'une faillite. Les solutions qui s'affrontent*, Paris, Savelli, 1979, 170 p.
- FREYSSINET Michel et OMNES Catherine, *La crise de la sidérurgie française*, Paris, Hatier, coll. Profil, 1982, 84 p.
- MIOCHE Philippe, « Un tournant dans l'histoire de la sidérurgie : la création de l'Irsid. Compétition et collaboration entre l'État et l'industrie », *Histoire, économie et société*, 8^e année, n° 1, 1989, p. 119-140.

- MIOCHE Philippe, *La sidérurgie et l'État en France des années 1940 aux années 1970*, Thèse de doctorat d'État sous la direction de François Caron, Paris 4, 1992, 4 volumes, 1418 p.
- MIOCHE Philippe. « Les entreprises sidérurgiques sous l'Occupation », *Histoire, économie et société*, 11^e année, n° 3. Stratégies industrielles sous l'occupation, 1992, p. 397-414.
- MIOCHE Philippe et ROUX Jacques, Henri Malcor : un héritier des maîtres de forges, Éditions du CNRS, 1988, Paris, 349 p.
- PRATI Bruno, *La Fonte Ardennaise et ses marchés. Histoire d'une PME familiale dans un secteur en déclin (1926-1999)*, thèse sous la direction de DAUMAS Jean-Claude, Université de Franche-Comté, 2013, 563 p.
- TAILLEFER François, « La reconversion des forges du Boucau », *Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest*, tome 37, fascicule 4, 1966, p. 425-427.

4) Histoire du travail et des groupes sociaux

A) Généralités

- AUDINET Jacques, « Le licenciement du salarié en droit comparé », *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 18, n° 2, Avril-juin 1966, p. 365-391.
- CHARPENTIER François, *Les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, Que sais-je n° 4073*, PUF, Paris, 2016, 128 p.
- CHEVANDIER Christian et PIGENET Michel, « L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards », *Le Mouvement social*, 2002/3, n° 200, p. 163-169.
- CHEVANDIER Christian et DAUMAS Jean-Claude, *Travailler dans les entreprises sous l'Occupation*, Presses universitaires de Franche Comté, Besançon, 2007, 528 p.
- DESHAYES Jean-Luc Deshayes, « L'employeur territorial, une notion utile pour comprendre la (dé)structuration de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 136 | octobre-décembre 2013.

- DEWERPE Alain, Histoire du travail, Coll. Que sais-je ?, PUF, Paris, 2001, 128 p.
- DEWERPE Alain, Le monde du travail en France 1800-1950, Coll. Cursus, Armand Colin, Paris, 2007, 174 p.
- DREYFUS Michel, RUFFAT Michèle, VIET Vincent, VOLDMAN Danièle (dir.), Se protéger, être protégé. Une histoire des assurances sociales en France, Presses universitaires de Rennes, 2006, 352 p.
- DUPÂQUIER Jacques (dir.), Histoire de la population française, tome 4, PUF, Paris, 1988, 590 p.
- ERBÈS-SEGUIN Sabine, La sociologie du travail, La Découverte, Paris, 2010, 125 p.
- FAYOLLE Sandra, « L'Union des femmes françaises et les sentiments supposés féminins », dans TRAÏNI Christophe, Émotions... Mobilisation !, Presses de Sciences Po, « Académique », 2009, p. 169-192.
- FELLER Élise, « La construction sociale de la vieillesse », dans GUEDJ François et SIROT Stéphane (dir.), *Histoire sociale de l'Europe. Industrialisation et société en Europe occidentale 1880-1970*, Seli Arslan, Paris, 1998, 411 p, p. 293-317.
- FREY Jean-Pierre, « Le Creusot : L'urbanistique patronale », Les Annales de la recherche urbaine, n° 22, avril 1984, p. 3-46.
- HAMELIN David, « Pour une histoire du travail ! », *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, n° 124, 2014, p. 147-158.
- HARMAN Chris, *Une histoire populaire de l'humanité*, La Découverte, Paris, 2011, 733 p.
- HATZFELD Henri, Du paupérisme à la sécurité sociale 1850-1940, Presses universitaires de Nancy, Nancy, 1989, 348 p.
- LEBOUTTE René, « La problématique des bassins industriels en Europe », Espace, populations, sociétés, n° 3, 2001, p. 399-419.
- LEQUIN Yves, « Le métier », dans NORA Pierre (dir.), *Les Lieux de mémoire*, vol. 3, Quarto Gallimard, Paris, 1997, 1720 p., p. 3351-3384.
- LUIRARD Monique, La région stéphanoise dans la guerre et dans la paix (1936-1951), Presses universitaires de Saint-Étienne, Saint-Étienne, 1980, 1024 p.
- MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Le travail en France (1800-2000)*, Paris, Nathan, 1997, 269 p.
- MARUANI Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde*, La Découverte, Paris, 2013, 463 p.

- MÉDA Dominique et SERVERIN Évelyne, *Le contrat de Travail*, coll. Repère, La Découverte, 2008, 128 p.
- NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française, XIXème-XXème siècle*, Éditions du Seuil, Paris, 1986, 321 p.
- NOIRIEL Gérard, *Longwy, immigrés et prolétaires 1880-1980*, Paris, P.U.F., 1984, 396 p.
- PINOL Jean Luc, *Les mobilités de la grande ville*, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 1991, 431 p.
- SCHWEITZER Sylvie, « Les enjeux du travail des femmes », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002/3 n°75, p. 21-33.
- SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002, 329 p.
- THOMPSON Edward P., *La formation de la classe ouvrière anglaise*, 1^{ère} édition Londres, Victor Gollancz, 1963, traduction française, Paris, Le Seuil, « Point Histoire », 2012, 1166 p.
- VAGANAY Henri, « Le mouvement de la population dans le bassin du Gier au XIXe et au XXe siècle », *Les Études rhodaniennes*, Vol.5 n°1, 1929, p. 41-62.
- VALAT Bruno, « Le choix de la sécurité sociale », dans DREYFUS Michel, RUFFAT Michèle, VIET Vincent, VOLDMAN Danièle (dir.), *Se protéger, être protégé. Une histoire des assurances sociales en France*, Presses universitaires de Rennes, 2006, 352 p.
- VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Perrin, Paris, 2012, 405 p.
- WILLARD Claude (dir.), *La France ouvrière 1920-1968, tome 2*, Editions de l'Atelier, Paris, 1995, 368 p.

B) Histoire du travail et des salariés

- BEAU Anne-Sophie, « Les employéEs du grand Bazar de Lyon (1886-1950) », *Bulletin du Centre Pierre Léon d'histoire économique et sociale*, n° 3-4, 1997, p. 51-64.

- BEAU Anne-Sophie, *Grand Bazar, modes d'emploi : les salarié-e-s d'un grand magasin lyonnais : 1886-1974*, thèse sous la direction de Sylvie Schweitzer, Université Lumière Lyon 2, 2001, 684 p.
- BEAU Anne-Sophie, *Un siècle d'emplois précaires, patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce, XIXe-XXe siècle*, Payot, Paris, 2004, 303 p.
- BURDY Jean-Paul, *Le Soleil noir. Un quartier de Saint-Étienne 1840-1940*, Presses universitaires de Lyon, 1989, 270 p., tiré d'une thèse, Université Lyon 2, 1986.
- CASTETS Jean, *Des ouvriers de la société des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Givors et leurs familles dans la seconde moitié du XIXème siècle*, thèse sous la direction de LEQUIN Yves, Université Lumière Lyon II, 1995, 2 tomes, 630 p.
- DOWNS Laura Lee et LEFEBVRE Frédéric, « Boys will be men and girls will be boys » : division sexuelle et travail dans la métallurgie (France et Angleterre, 1914-1939), *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 54e année, n° 3, 1999, p. 561-586.
- FOURCAUT Annie, *Femmes à l'usine en France dans l'entre-deux guerres*, Maspero, Paris, 1982, 269 p.
- FRIDENSON Patrick et ROBERT Jean-Louis, « Les ouvriers dans la France de la Seconde Guerre mondiale. Un bilan », *Le Mouvement Social*, n° 158, janvier-mars 1992, p. 117-137.
- GALLICE Perrine, « Travail des femmes et politique sociale : Berliet, années 1950-1960 », *Bulletin du Centre Pierre Léon d'histoire économique et sociale*, n° 1-2, 1996, p. 59-77.
- GALLOT Fanny, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, thèse sous la direction de ZANCARINI-FOURNEL Michelle, Université Lyon 2, soutenue en décembre 2012, 608 p.
- GARDEY Delphine, « Steno-dactylographe : de la naissance d'une profession à sa féminisation. 1883-1930 », *Cahiers du Mage*, n° 1, 1995, p. 53-61.
- GARDEY Delphine, « Du veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau (1890-1930) », *Le Mouvement social*, n° 175, avril-juin 1996, p. 55-77.
- GARDEY Delphine *La Dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau. 1890-1930*, Belin, Paris, 2001, 335 p.
- HATZFELD Nicolas, PIGENET Michel, VIGNA Xavier (dir.), *Travail, travailleurs et ouvriers d'Europe au XXe siècle*, Éditions universitaires de Dijon, Dijon, 2016, 359 p.

- LEQUIN Yves, *Les ouvriers de la région lyonnaise, 1848-1914*, 2 volumes, Lyon, PUL, 1977, 573 et 500 p.
- LEQUIN Yves et VANDECASTEELE Sylvie, *L'usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIXème-XXème siècles*, P.U.L., 1990, 193 p.
- MONTAGNON Florent, *Construire le stable et l'instable. La gestion du personnel d'exécution des transports publics urbains lyonnais, 1894-1948*, thèse sous la direction de Sylvie Schweitzer, Université Lumière Lyon 2, 2009, 2 volumes, 859 p.
- OMNÈS Catherine, « Les trois temps de l'emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique*, n° 2, vol. 53, 2003, p. 373-398.
- PERROT Michelle, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, n°140, juillet-septembre 1987, p. 3-8.
- PERROT Michèle, « Yves Lequin et la formation de la classe ouvrière », dans Jean-Jacques Becker et alii, *Ouvriers, villes et société. Autour d'Yves Lequin et de l'histoire sociale*, Paris, Nouveau monde éditions, 2005, 296 p.
- PIGENET Michel, « A propos des représentations et des rapports sociaux sexués : identité professionnelle et masculinité chez les dockers français (XIXe - XXe siècles) », *Le Mouvement Social*, 2002/1, n° 198, p. 55-74.
- SCHWARTZ Olivier, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, PUF, Paris, 2002, 531 p.

C) Histoire de l'immigration

- ANDRÉ Marc, « Algériennes, quelle citoyenneté ? (années 1930 - années 1960) », *Clio, Femmes, Genre, Histoire*, n° 43, 2016, p. 94-116.
- BARZMAN John, « La Normandie immigrée. Des Anglais aux « gens du Fleuve » », *Homme et migration* n° 1273, mai-juin 2008, p. 96-108.
- BLANC-CHALEARD Marie-Claude, *Les Italiens dans l'Est parisien : une histoire de l'intégration (1880-1960)*, Rome, École française de Rome, 2000, 803 p.
- BLANC-CHALEARD Marie-Claude, « Les immigrés et le logement en France depuis le XIXe siècle : une histoire paradoxale », coord. Jacques Barou, *Hommes et migrations*, n° 1264, novembre-décembre 2006, p. 20-34.

- BRUNO Anne-Sophie, *Les chemins de la mobilité, Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1946*, EHESS, Paris, 2010, 288 p.
- BRUNO Anne-Sophie, « Aux sources de la segmentation du marché du travail », *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, n° 132, 2016, 14 p., <http://chrhc.revues.org/5395>, [dernière consultation le 12 juin 2017].
- COMTE Marie-Hélène et GONOD Nathalie, *L'éternel arménien, l'histoire de la communauté de Chasse-sur-Rhône, Saint-Just-la pendue*, 1997, 52 p.
- DORNEL Laurent, « Les usages du racialisme. Le cas de la main d'œuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale », *Genèses*, n° 20, p. 48-72.
- GUERRY Linda, « Femmes et genre dans l'histoire de l'immigration. Naissance et cheminement d'un sujet de recherche », *Genre & Histoire*, n° 5, Automne 2009, 16 p., <http://genrehistoire.revues.org/808>, [dernière consultation le 23 février 2017].
- HENRY Louis, « Les réfugiés hongrois », dans *Population*, 12^e année, n° 2, 1957, p. 343-345.
- LAURENS Sylvain, « L'immigration : une affaire d'Etats. Conversion des regards sur les migrations algériennes (1961-1973) », *Cultures & Conflits*, n° 69, 2008, 17 p., [pdf] <http://conflits.revues.org/index10503.html>, [dernière consultation le 11 décembre 2011].
- LEQUIN Yves (dir.), *La mosaïque France, histoire des étrangers et de l'immigration en France*, Paris, Larousse, 1988, 479 p.
- LÉVY-VROELANT Claire, « Le logement des migrants en France du milieu du XIX^e siècle à nos jours », *Historiens et géographes*, n° 385, janvier 2004, p. 147-165.
- LÉVY-VROELANT Claire, « Migrants et logement, une histoire mouvementée », *Plein droit*, n° 68, 2006/1, p. 5-10.
- LEWIS Mary Dewhurst, *Les frontières de la République, L'immigration et les limites de l'universalisme en France (1918-1940)*, Contre-feux, Agone, Marseille, 2010, 425 p.
- LOSEGO Sarah Vanessa, LUTZ Raphael, « Pratiques de naturalisation. Le cas du bassin industriel de Longwy (1946-1990) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2006/1, p. 135-162.
- MAITTE Corine et RYGIEL Philippe, « Mobilités et travail », *Historiens et géographes*, n° 438, mai-juin 2017, p. 71-79.
- « Histoire des immigrations. Panorama régional », vol.1, MAYEUR Laurence, POINSOT Maris (coord.), *Hommes et migrations*, n° 1273, mai-juin 2008.

- « Histoire des immigrations. Panorama régional », vol. 2, MAYEUR Laurence, POINSOT Maris (coord.), Hommes et migrations, n° 1278, mars-avril 2009.
- NOIRIEL Gérard Noiriél, *Le creuset français, histoire de l'immigration XIXème-XXème siècles*, Paris, Le Seuil, L'univers historique, 1988, 441 p.
- NOIRIEL Gérard, *Etat, nation et immigration*, Paris, Belin, collection Folio histoire, 2001, 590 p.
- NOIRIEL Gérard, « L'histoire de l'immigration en France. Note sur un enjeu », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 54, septembre 1984, p. 72-76.
- NOIRIEL Gérard, « L'immigration en France, une histoire en friche », *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, 41e année, n° 4, 1986, p. 751-769.
- NOIRIEL Gérard, *Enquête histoire et mémoires des immigrations en régions, 2005-2007*, Note de synthèse sur les rapports finaux rendus par les équipes en charge des enquêtes sur les régions : Alsace Bretagne Lorraine Midi-Pyrénées Nord-Pas-de-Calais Normandie Pays-de-Loire Picardie Lots non rendus ou refusés par la coordination : Aquitaine, Poitou-Charente, avec la coordination scientifique de : BRUNO Anne-Sophie, PITTI Laure, ZALC Claire, NOIRIEL Gérard, RYGIEL Philippe, SPIRE Alexis, SCIOLDO ZURCHER Yann, 2007, 36 p., <http://barthes.ens.fr/cli/acsehmr/synthes1.pdf>, [dernière consultation le 23 octobre 2012].
- PITTI Laure, « La main d'œuvre algérienne dans l'industrie automobile (1945-1962), ou les oubliés de l'histoire », dans PITTI Laure (dir.), « Immigration et marché du travail », *Homme et Migration*, n° 1263, Septembre-octobre 2006, p. 47-57.
- PITTI Laure, « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main d'œuvre », *Histoire & mesure*, XX - ¾, 2005, 27 p., <http://histoiremesure.revues.org/1398>, [dernière consultation le 18 décembre 2016].
- POINARD Michel, « Les Portugais dans le département du Rhône entre 1960 et 1970 », *Revue de géographie de Lyon*, vol.47, n° 1, 1972, p. 35-58.
- RYGIEL Philippe, « L'historiographie des migrations », *Mémoires publiés par la fédération des sociétés historiques et archéologiques de Paris et de l'Île de France*, tome 61, 2010, 15 p., [Halshs-00548192, version 1-19Dec 2010](https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00548192), [dernière consultation le 19 octobre 2012].
- SAYAD Abdelmalek, « Les trois " âges " de l'émigration algérienne en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol 15, juin 1977, p. 59-79.

- SCHWEITZER Sylvie (dir.), Rhône-Alpes : *étude d'une région et d'une pluralité de parcours migratoires*, Tomes 1 et 2, 2008, 241 et 148 p., [PDF], halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/37/34/14/.../ACSE.R.Alpes.t1.pdf et halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/37/34/14/.../ACSE.R.Alpes.t2.pdf, [dernière consultation le 14 août 2011].
- SCHWEITZER Sylvie, « La mère de Cavanna. Des femmes étrangères au travail au XX^e siècle », *Travail, Genre et Société*, n° 20, 2008/2, p. 29-45.
- SPIRE Alexis, « D'une colonie à l'autre. La continuation des structures coloniales dans le traitement de la migration algérienne en France après 1945 », dans WEIL Patrick et DUFOIX Stéphane (dir.), *L'esclavage, la colonisation, et après...*, PUF, Paris, 2005, 640 p.
- THÉOFILAKIS Fabien, *Les prisonniers de guerre allemands en mains françaises (1944-1949) : captivité en France, rapatriement en Allemagne*, thèse sous la codirection de BECKER Annette, ROUSSO Henry et WIRSHING Andréas, Université Paris X Nanterre, 2010, 1344 p.
- VIET Vincent, *Histoire des Français venus d'ailleurs de 1850 à nos jours*, collection Tempus, Perrin, Paris, 2013, 375 p.
- VIET Vincent, « La politique de main d'œuvre et les travailleurs étrangers et coloniaux entre 1914 et 1950 », *Hommes et migrations* n° 1263, septembre-octobre 2006, p. 10-25.
- VIET Vincent, « La politique du logement des immigrés (1945-1990) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 64, octobre-décembre 1999, p. 91-103.
- WEIL Patrick, « Histoire et mémoire des discriminations en matière de nationalité française », *XXe siècle. revue d'histoire*, 2004/4, n° 84, p. 5-22.
- WEIL Patrick, « Le statut des musulmans en Algérie coloniale. Une nationalité française dénaturée », *Histoire de la justice* 2005/1, n° 16, p. 93-109.
- WITHOL DE WENDEN Catherine, « Ouverture et fermeture de la France aux étrangers » *Un siècle d'évolution*, *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002/1, n° 73, p. 27-38.

D) Politiques patronales et étatiques

- BOYER Tristan, « Déconstruction du projet de licenciement », *La Revue de l'Ires*, n° 47, 2005/1, p. 175-193.
- COINTEPAS Michel, « Les origines du CHSCT (1926-1947) », *Les cahiers du CHATEFP*, n° 5, mai 2001, p. 3-15.
- COINTEPAS Michel, « Les CHS des années 50 et 60 vus par les inspecteurs du travail », *Les cahiers du CHATEFP*, n° 5, mai 2001, p. 17-28.
- FREYSSNET Michel, « Division du travail, pratiques ouvrières et pratiques patronales. Les ouvriers sidérurgistes chez de Wendel, 1880-1974 », CSU, Paris, 1978, 30 p., [Édition numérique, freyssenet.com](http://Edition numerique. freyssenet.com), [dernière consultation le 21 août 2012].
- FROSSARD Serge, « Les contextes de l'obligation de reclassement », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 12-1, 2010, 12 p., <https://pistes.revues.org/>, [dernière consultation le 3 septembre 2017].
- FROUARD Hélène, « Aux origines du 1 % logement : histoire d'un compromis républicain », *Revue française des affaires sociales*, 2005/3, n° 3, p. 55-76.
- GACON Stéphane et JARRIGE François, « Les trois âges du paternalisme. Cantines et alimentation ouvrière au Creusot (1860-1960) », *Le Mouvement Social*, n° 247, 2014/2, p. 27-45.
- GUESLIN André, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXe siècle, début du XXe siècle) », *Genèses*, n° 7, 1992, p. 201-211.
- HANSON Magnus et HANSON Johanna, « Identité professionnelle individuelle et processus de fermeture d'usine », *Revue Française de gestion*, n° 220, 2012/1, p. 117-131.
- JOBERT Annette, TALLARD Michèle, « Systèmes de classification et structuration de la catégorie des techniciens », *Sociétés contemporaines*, n° 9, Mars 1992, p. 143-158.
- LINHART Danièle, « D'un monde à l'autre : la fermeture d'une entreprise », *La Revue de l'Ires*, n° 47, 2005/1, p. 81-94.
- MAITTE Corine et TERRIER Didier, « Temps de travail », *Genèses*, n° 85, 2011/4, p. 2-5.
- MAITTE Corine et TERRIER Didier, « Une question (re)devenue centrale : le temps de travail », *Genèses*, n° 85, 2011/4, p. 156-170.

- MARUANI Margaret, « Statut social et modes d'emplois », *Revue française de sociologie*, 1989, 30^e année n° 1. P. 31-39.
- MONJARET Anne, « Quand les lieux de travail ferment... », *Ethnologie française*, 2005/4, vol. 35, p. 581-592.
- NOIRIEL Gérard, « Du " patronage " au " paternalisme " : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, juillet-septembre 1988, p.17-35.
- RAVEYRE Marie, « Le travail dans le management des restructurations : entre déni et omission », *La Revue de l'Ires*, n° 47, 2005/1, p. 95-115.
- SAGLIO Jean, « Hiérarchies salariales et négociations de classifications France, 1900-1950 », *Travail et Emploi*, 1986/3, n° 27, p. 7-19.
- SAGLIO Jean, « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, 2007, n° 111, juillet-septembre, p. 53-73.
- SCHWEITZER Sylvie, « Industrialisation, hiérarchies au travail et hiérarchies sociales au vingtième siècle », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 54, avril-juin 1997, p. 103-115.
- SCHWEITZER Sylvie, « Gestions de salariés : métiers et flexibilités (Lyon, XIXe-XXe siècles) », *Histoire, économie et société*, 2001, 20^e année, n° 4, p. 455-470.
- SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales*, Editions du programme pluriannuel en Sciences Humaines Rhône-Alpes, 1993, 255 p.
- SIGNORETTO Camille, « Restructurations, gestion de l'emploi et droit du travail : analyse institutionnelle et statistique », *La Revue de l'Ires*, 2015/1, n° 84, p. 31-58.
- SUPIOT Alain, *Le droit du travail*, Paris, Presses Universitaires de France « Que sais-je ? », 2011, 128 p.
- THIVEND Marianne et SCHWEITZER Sylvie (dir.), *État des lieux des formations techniques et professionnelles dans l'agglomération lyonnaise. XIXe siècle-1960*, recherche financée par le programme Éducation et formation : disparités territoriales et régionales, 2005, 171 p., <http://histoire.ec-lyon.fr/docannexe/file/1398/larhra0001.pdf>, [dernière consultation le 22 mars 2016].
- THOMAS Claude, « Le fonds National de l'Emploi », intervention au colloque " la mobilité facteur de plein emploi " organisé les 16 et 17 mai 1967 par l'École des hautes études commerciales de LILLE, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FNE.pdf>, [dernière consultation le 3 septembre 2017].

- TOULOTTE Sarah, *Le service social à l'épreuve de l'entreprise. Les formes contemporaines d'exercice du métier*, thèse sous la direction de JOVELIN Emmanuel, Université de Lorraine, soutenue en décembre 2016, 487 p.
- VERNET Antoine, « Du développement économique à la lutte pour l'emploi : la formation en région stéphanoise (1964-1982). Penser et agir face à la crise dans les " années 1968 ". Les luttes ouvrières dans le bassin stéphanois (1963-1984), novembre 2013, Saint-Etienne, 45 p., [<halshs-00951442>](#).
- VIET Vincent, « Vichy dans l'histoire des politiques françaises de la main d'œuvre », Travail et emploi n° 98, avril 2004, p. 77-93.
- ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Casino-Saint-Étienne, une entreprise à main d'œuvre stabilisée (1898-1960) », Bulletin du Centre Pierre Léon, n° 2-3, 1994, p. 65-77.

E) Grèves et mouvements sociaux

- BLONDEAU Achille, 1963. *Quand toute la mine se lève*, 1^{ère} édition 1963, Messidor, Paris, 1991, 179 p.
- COLSON Daniel, « Bourse du travail et syndicalisme d'entreprise avant 1914 : les Acières de Saint-Étienne », *Le Mouvement social*, n° 159, avril-juin 1992, p. 57-83.
- PERROT Michelle, *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris-La Haye, Mouton, coll. Civilisations et Sociétés, 2 vol., 1974, 900 p.
- PIGENET Michel et TARTAKOWSKY Danièle (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, La Découverte, Paris, 2012, 800 p.
- PROST Antoine, « Les grèves de mai-juin 1936 revisitées », *Le Mouvement social*, 2002/3, n° 200, p.33-54.
- SIROT Stéphane, *La grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, Odile Jacob, Paris, 2002, 306 p.
- VIGNA Xavier, *L'Insubordination ouvrière dans les années68. Essai d'histoire politique des usines*, PUR, Rennes, 2007, 380 p.
- VIGNA Xavier, « Les ouvriers de Denain et de Longwy face aux licenciements (1978-1979) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2004/4, n° 84, p. 129-137.

-ZANCARINI-FOURNEL Michelle, Les luttes et les rêves. Une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours, La Découverte, Paris, 2016, 995 p.

F) Histoire de Chasse-sur-Rhône

-Association de sauvegarde du patrimoine de Chasse, mis en page par BOUILLET Janine, La « défense passive » à Chasse-sur-Rhône, document imprimé relié en janvier 2004, 38 p.

-BELON Pascal, Carnets de Chasse de A à Z, EMCC, Lyon, 2012, 96 p.

-BONFILS-GUILLAUD Cyril, Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône de 1956 à 1963, mémoire de maîtrise sous la direction de SCHWEITZER Sylvie, Université Lyon 2, septembre 2000, 190 p.

-BONFILS-GUILLAUD Cyril, Le personnel immigré de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône de 1960 à la fermeture de l'usine, mémoire de master 2 sous la direction de SCHWEITZER Sylvie, Université Lyon 2, juin 2013, 213 p.

-BOUILLET Janine, Racines et réalités de Chasse-sur-Rhône, Salaize-sur-Sanne, 2012, 148 p.

-BOUILLET Janine, Chasse-sur-Rhône 1914-1918. À la mémoire des militaires décédés, Centre généalogique de Vienne et de la vallée du Rhône, janvier 2016, 67 p.

-FOND Christine, Chasse-sur-Rhône au fil de l'eau, GLM Communication, 2002, 103 p.

-KINOSSIAN Laurence, Le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône, 1856-1940, mémoire de maîtrise sous la direction de LEQUIN Yves, Université Lyon 2, septembre 1989, 120 p., Volume 1 et Annexes volume 2.

-PASQUET Caroline, Chasse-sur-Rhône : un relais secondaire en mutation, mémoire de maîtrise sous la direction de LAFFERRERE Michel, Université Lyon 2, 1973, 157 p.

-PY Évelyne, Un été sous les bombes. Givors, Grigny, Chasse 1944, Alan Sutton, 2004, 159 p.

Annexes :

Annexe 1 : Évolution du recrutement des personnels des HFC de 1945 à 1966 par nationalités et par sexe ¹

Année	Nationalités	Entrées	Sorties	Solde hommes et femmes	Solde femmes uniquement
1945	Français ²	24	9	+15	+1
	Portugais	3	0	+3	+1
	Espagnols	5	4	+1	+1
	Italiens	1	2	-1	0
	Arméniens	4	5	-1	+1
	Grec	0	1	-1	0
	Russes	0	1	-1	0
	Polonais	13	2	+11	-2
	Algériens	6	2	+4	0
	Total étrangers	32	17	+15	+1
1946	Français	15	15	0	0
	Portugais	2	1	+1	0
	Espagnols	2	5	-3	+1
	Italiens	21	3	+18	+1
	Arméniens	2	4	-2	0
	Grecs	1	2	-1	-1
	Russes	4	1	+3	+1
	Polonais	7	14	-7	-1
	Allemand	5	0	+5	0
	Algériens	127	31	+96	0
	Total étrangers	171	61	+110	+1
1947 (1 ^{er} semestre)	Français	6	7	-1	+1
	Espagnols	2	2	0	+2
	Italiens	4	3	+1	0
	Arméniens	2	1	+1	+1
	Polonais	0	1	-1	0
	Tchèque	1	0	+1	0
	Algériens	229	115	+114	0
	Total étrangers	238	122	+116	+3

¹ Source : AMC, cahiers du personnel français n° 7, 8, 9, 10, 11 et étranger n° 12, 13, 14, 15 et 16.

² La méthode utilisée est la même que pour le tableau 1, c'est-à-dire par sondage en utilisant la lettre B : cela ne permet pas la comparaison avec les travailleurs étrangers dénombrés en totalité, mais celle avec les travailleurs français pendant et après la guerre.

Annexe 1 (suite) :

Année	Nationalités	Entrées	Sorties	Solde hommes et femmes	Solde femmes uniquement
1947 (2d semestre)	Français	14	12	+2	-1
	Portugais	1	1	0	0
	Espagnols	11	6	+5	+3
	Italiens	39	7	+32	0
	Arméniens	0	14	-14	-3
	Allemands	2	0	+2	0
	Polonais	0	1	-1	0
	Algériens	67	43	+24	0
	Total étrangers	120	72	+48	0
1948	Français	16	6	+10	+1
	Portugais	1	0	+1	0
	Espagnols	20	11	+9	+1
	Italiens	33	34	-1	0
	Arméniens	2	2	0	-1
	Syrien	1	1	0	0
	Grecs	1	0	+1	0
	Allemands	5	7	-2	0
	Yougoslaves	2	1	+1	0
	Polonais	2	1	+1	0
	Algériens	119	111	+8	0
	Total étrangers	186	168	+18	0
1949	Français	12	9	+3	0
	Portugais	2	1	+1	0
	Espagnols	12	0	+12	0
	Italiens	33	28	+5	0
	Grecs	1	0	+1	+1
	Libanais	1	0	+1	0
	Allemands	5	0	+5	0
	Estoniens	2	0	+2	0
	Yougoslaves	1	1	0	0
	Polonais	1	0	+1	0
	Algériens	38	80	-42	0
	Total étrangers	96	110	-14	+1
1950	Français	2	4	-2	0
	Portugais	1	0	+1	0
	Espagnols	0	8	-8	-1
	Italiens	0	13	-13	-1
	Allemands	0	3	-3	0
	Hongrois	1	0	+1	0
	Algériens	1	47	-46	0
	Total étrangers	3	71	-68	-2

Annexe 1 (suite) :

Année	Nationalités	Entrées	Sorties	Solde hommes et femmes	Solde femmes uniquement
1951	Français	15	6	+9	-1
	Portugais	3	0	+3	0
	Espagnols	9	4	+5	0
	Italiens	20	10	+10	0
	Arméniens	3	0	+3	0
	Allemands	1	1	0	0
	Estoniens	0	1	-1	0
	Suisses	1	0	+1	0
	Algériens	78	17	+61	0
	Total étrangers	115	33	+82	0
1952	Français	6	3	+3	0
	Espagnols	7	3	+4	0
	Italiens	9	1	+8	0
	Allemands	0	1	-1	0
	Suisses	0	1	-1	0
	Algériens	36	64	-28	0
	Total étrangers	52	70	-18	0
1953	Français	3	8	-5	+2
	Espagnols	0	5	-5	-3
	Arméniens	0	1	-1	0
	Grecs	0	1	-1	0
	Algériens	2	21	-19	0
	Total étrangers	2	28	-26	-3
1954	Français	2	7	-5	+1
	Italiens	0	4	-4	0
	Arméniens	0	1	-1	0
	Allemands	0	1	-1	0
	Estoniens	0	1	-1	0
	Russes	0	1	-1	0
	Algériens	1	11	-10	0
	Total étrangers	1	15	-14	0
1955	Français	0	0	0	0
	Espagnols	0	1	-1	0
	Italiens	0	3	-3	0
	Arméniens	0	1	-1	0
	Algériens	1	6	-5	0
	Total étrangers	1	11	-10	0
1956	Français	10	3	+7	+1
	Portugais	0	2	-2	0
	Espagnols	2	3	-1	-1
	Italiens	12	5	+7	0
	Algériens	35	11	+24	0
	Total étrangers	49	21	+28	-1

Annexe 1 (suite) :

Année	Nationalités	Entrées	Sorties	Solde hommes et femmes	Solde femmes uniquement
1957	Français	7	5	+2	0
	Espagnols	18	5	+13	0
	Italiens	58	7	+51	0
	Arméniens	0	1	-1	0
	Hongrois	5	2	+3	0
	Polonais	1	0	+1	0
	Algériens	69	50	+19	0
	Total étrangers	158	70	+88	0
1958	Français	0	7	-7	-2
	Espagnols	1	5	-4	0
	Italiens	0	9	-9	0
	Arméniens	0	1	-1	0
	Russes	0	2	-2	0
	Polonais	0	1	-1	0
	Hongrois	0	3	-3	0
	Algériens	1	13	-12	0
	Total étrangers	2	34	-32	0
1959	Français	12	6	+6	-1
	Espagnols	17	4	+13	0
	Italiens	32	7	+25	0
	Arméniens	1	0	+1	0
	Polonais	0	1	-1	0
	Allemands	1	0	+1	0
	Lettons	1	0	+1	0
	Algériens	8	4	+4	0
	Total étrangers	60	16	+44	0
1960	Français	14	9	+5	-1
	Portugais	2	0	+2	0
	Espagnols	15	2	+13	0
	Italiens	41	14	+27	0
	Arméniens	2	0	+2	0
	Libanais	1	0	+1	0
	Grec	0	1	-1	0
	Polonais	1	0	+1	0
	Algériens	24	8	+16	0
	Total étrangers	86	25	+61	0

Annexe 1 (suite) :

Année	Nationalités	Entrées	Sorties	Solde hommes et femmes	Solde femmes uniquement
1961	Français	12	5	+7	+2
	Portugais	5	2	+3	0
	Espagnols	11	7	+4	0
	Italiens	16	16	0	0
	Arméniens	0	1	-1	0
	Libanais	0	1	-1	0
	Grec	1	0	+1	0
	Turc	1	0	+1	0
	Polonais	0	1	-1	0
	Letton	0	1	-1	0
	Algériens	56	22	+34	0
	Total étrangers	90	51	+39	0
1962	Français	8	16	-8	-3
	Portugais	0	1	-1	0
	Espagnols	3	15	-12	0
	Italiens	3	24	-21	0
	Algériens	11	41	-30	0
	Total étrangers	17	81	-64	0
1963	Français	2	21	-19	-2
	Portugais	0	5	-5	0
	Espagnols	2	12	-10	0
	Italiens	6	38	-32	0
	Libanais	0	1	-1	0
	Grec	0	3	-3	-1
	Tchèque	0	1	-1	0
	Algériens	81	33	+48	0
	Total étrangers	89	93	-4	-1
1964	Français	4	7	-3	+2
	Portugais	6	1	+5	0
	Espagnol	9	4	+5	0
	Italiens	10	8	+1	0
	Polonais	0	1	-1	0
	Algériens	49	49	0	0
	Total étrangers	73	63	+10	0
1965	Français	5	5	0	-1
	Portugais	11	4	+7	0
	Espagnol	9	5	+4	0
	Italiens	5	4	+1	0
	Polonais	0	1	-1	0
	Turc	1	0	+1	0
	Algériens	39	34	+5	0
	Total étrangers	65	48	+17	0

Annexe 1 (suite) :

Année	Nationalités	Entrées	Sorties	Solde hommes et femmes	Solde femmes uniquement
De janvier à juin 1966	Français	0	15	-15	0
	Portugais	0	9	-9	0
	Espagnol	1	11	-10	0
	Italiens	1	22	-21	0
	Polonais	0	1	-1	0
	Algériens	1	47	-46	0
	Total étrangers	3	81	-78	0
Total 1945-1 ^{er} trimestre 1947	Total étrangers sur la période	441	200	+241	+5
	Total français sur la période	45	31	+14	+2
Total 2 ^d trimestre 1947-1956	Total étrangers sur la période	625	599	+26	-5
	Total français sur la période	80	58	+22	+3
Total 1957-1962	Total étrangers sur la période	413	277	+135	0
	Total français sur la période	53	48	+5	-5
Total 1963-1965	Total étrangers sur la période	138	111	+27	0
	Total français sur la période	9	12	-3	+1

Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954¹

Ateliers	classifications	hommes	femmes						total
HAUT-FOURNEAU									
				Dont :	Français-es	Algériens	étrangers/ères	naturalisé-e-s	
	ingénieurs	2	0		2	0	0	0	2
	maîtrise	8	0		8	0	0	1	8
	OP	25	0		18	2	5	0	25
	OS	52	0		26	12	14	8	52
	manceuvres	49	0		17	13	19	2	49
total		136	0		71	27	38	11	136
FONDERIE									
	ingénieurs	2	0		2	0	0	0	2
	maîtrise	9	0		9	0	0	1	9
	techniciens	3	0		3	0	0	1	3
	OP	25	0		19	0	6	3	25
	OS	42	18		44	2	14	17	60
	manceuvres	24	0		6	7	11	0	24
total		105	18		83	9	31	22	123
MENUISERIE									
	maîtrise	2	0		2	0	0	0	2
	OP	17	0		13	0	4	2	17
	OS	1	1		2	0	0	0	2
total		20	1		17	0	4	2	21

¹ AMC, fichier mécanographique, liste des prud'hommes 1954 et cahier du personnel étranger n° 15.

Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954 (suite)

Ateliers	classifications	hommes	femmes						total
USINAGE									
				Dont :	Français-es	Algériens	étrangers/ères	naturalisé-e-s	
	maîtrise	2	0		2	0	0	0	2
	OP	12	0		12	0	0	0	12
	OS	2	0		2	0	0	0	2
	apprenti	1	0		1	0	0	0	1
total		17	0		17	0	0	0	17
BUREAUX									
	comptables	2	0		2	0	0	0	2
	employés	4	4		8	0	0	0	8
	pointeau	1	0		1	0	0	0	1
total		7	4		11	0	0	0	11
Total usine fonderie		149	23		128	9	35	24	172
BRIQUETERIE CIMENTERIE									
	ingénieur	1	0		1	0	0	0	1
	maîtrise	6	0		6	0	0	0	6
	OP	4	0		4	0	0	1	4
	OS	17	0		11	1	5	2	17
	manceuvres	13	0		6	2	5	0	13
total		41	0		28	3	10	3	41

Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954 (suite)

Ateliers	classifications	hommes	femmes						total
AGGLOMÉRATION									
				Dont :	Français-es	Algériens	étrangers/ères	naturalisé-e-s	
	maîtrise	1	0		1	0	0	0	1
	OS	12	0		11	0	1	0	12
	manceuvres	16	3		11	3	5	3	19
total		29	3		23	3	6	3	32
PARC À FERRAILLES									
	maîtrise	1	0		1	0	0	0	1
	OS	12	0		10	0	2	1	12
	manceuvres	5	0		1	0	4	0	5
total		18	0		12	0	6	1	18
PARC À FONTES									
	maîtrise	1	0		1	0	0	0	1
	OS	8	0		6	0	2	1	8
	manceuvres	5	0		2	1	2	1	5
total		14	0		9	1	4	2	14
LABORATOIRE									
	ingénieur	3	0		3	0	0	0	3
	OP	4	0		4	0	0	0	4
	OS	3	0		3	0	0	0	3
	manceuvres	2	0		2	0	0	0	2
total		12	0		12	0	0	0	12

Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954 (suite)

Ateliers	classifications	hommes	femmes						total
BUREAUX D'ÉTUDE									
				Dont :	Français-es	Algériens	étrangers/ères	naturalisé-e-s	
	ingénieur	1	0		1	0	0	0	1
	dessinateurs	3	0		3	0	0	0	3
total		4	0		4	0	0	0	4
Total activités périproductives haut- fourneau/fonderie		77	3		60	4	16	6	80
ENTRETIEN									
	ingénieur	1	0		1	0	0	0	1
	maîtrise	6	0		6	0	0	0	6
	OP	27	0		26	0	1	0	27
	OS	25	0		24	0	1	3	25
	manceuvres	4	0		3	1	0	1	4
	apprenti	1	0		1	0	0	0	1
total		64	0		61	1	2	4	64
MAÇONNERIE									
	maîtrise	5	0		5	0	0	2	5
	OP	15	0		8	1	6	2	15
	OS	16	0		13	0	3	3	16
	manceuvres	26	0		13	5	8	2	26
Total		62	0		39	6	17	9	62

Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954 (suite)

Ateliers	classifications	hommes	femmes						total
CENTRALE									
				Dont :	Français-es	Algériens	étrangers/ères	naturalisé-e-s	
	ingénieur	1	0		1	0	0	0	1
	maîtrise	4	0		4	0	0	0	4
	OP	10	0		10	0	0	0	10
	OS	1	0		1	0	0	0	1
Total		16	0		16	0	0	0	16
MANUTENTION									
	maîtrise	4	0		4	0	0	0	4
	OP	4	1		4	0	1	1	5
	OS	17	0		12	1	4	3	17
	manœuvres	22	0		13	2	7	3	22
Total		47	1		33	3	12	7	48
GARAGE									
	maîtrise	1	0		1	0	0	0	1
	OS	5	0		5	0	0	0	5
Total		6	0		6	0	0	0	6
Total activités périproductives de l'usine		195	1		155	10	31	20	196

Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954 (suite)

Ateliers	classifications	hommes	femmes						total
GRANDS BUREAUX									
				Dont :	Français-es	Algériens	étrangers/ères	naturalisé-e-s	
	directeur	1	0		1	0	0	0	1
	Secrétaire général	1	0		1	0	0	0	1
	chefs de service	3	0		3	0	0	0	3
	Secrétaires	1	6		7	0	0	0	7
	Comptables	4	0		4	0	0	0	4
	Employés	10	3		13	0	0	0	13
Total		20	9		29	0	0	0	29
BUREAUX DU PERSONNEL									
	Chef de service	1	0		1	0	0	0	1
	Secrétaires	0	3		3	0	0	0	3
	Employé	1	0		1	0	0	0	1
Total		2	3		5	0	0	0	5
BUREAUX PAIE									
	Caissier principal	1	0		1	0	0	0	1
	Caissier	1	0		1	0	0	0	1
	Comptable	0	1		1	0	0	0	1
	Employé	2	2		4	0	0	0	4
Total		4	3		7	0	0	0	7
Total personnels des bureaux		26	15		41	0	0	0	41

Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954 (suite)

Ateliers	classifications	hommes	femmes						total
SERVICE SECURITÉ									
				Dont :	Français-es	Algériens	étrangers/ères	naturalisé-e-s	
	chef de service	1	0		1	0	0	0	1
	assistante sociale	0	1		1	0	0	0	1
	secrétaires	0	2		2	0	0	0	2
total		1	3		4	0	0	0	4
INFIRMERIE									
	infirmier	2	0		2	0	0	0	2
SURVEILLANCE									
	chef gardes	1	0		1	0	0	0	1
	gardes	6	0		6	0	0	0	6
	pointeaux	3	0		3	0	0	0	3
	concierge	1	0		1	0	0	0	1
total		11	0		11	0	0	0	11
SERVICE AUX PERSONNELS ET LOCAUX									
	femme de ménage	0	10		9	0	1	1	10
	cantiniens	1	1		2	0	0	0	2
	jardiniers	4	0		4	0	0	1	4
	entraîneur sportif	1	0		1	0	0	1	1
total		6	11		16	0	1	3	17
total général		644	56		516	53	131	67	700

Annexe 3 : Productions des HFC de 1945 à 1966¹

Année	Fonte	Fonderie	Cimenterie ²		
			Laitier sec	Laitier broyer	Ciment
1945-1946	34 000	-	-	-	-
1946-1947	59 000	-	-	-	-
1947-1948	77 000	-	-	-	-
1948-1949	80 000	-	-	-	-
1949-1950	57 500	-	-	-	-
1950-1951	65 000	-	-	-	-
1951-1952	89 700	-	-	-	-
1952-1953	85 600	-	-	-	-
1953-1954	39 000	-	-	-	-
1954-1955	37 500	-	-	-	-
1955-1956	64 000	-	-	-	-
1956-1957	88 334	-	-	-	-
1957-1958	89 048	2 540	-	-	-
1958-1959	76 000	5 150	-	-	-
1959-1960	137 000	6 900	-	-	-
1960-1961	169 000	9 700	33 673		
1961-1962	193 000	10 400	40 000	24 000	
1962-1963	102 000	12 000	50 327		
1963-1964	109 000	16 000	-	-	-
1964-1965	115 000	16 000	30 544	14 716	9 205
1965-1966	103 000	12 500	-	-	-

¹ ADI, 56J12, 56J13, 56J15, 56J16, 56J24.

² Pour l'exercice 1960-1961 : tous produits confondus. Pour l'exercice 1961-1962 : laitier humide et ciment cumulé. Pour l'exercice 1962-1963 : tous produits confondus.

Annexe 4 : Chiffres d'affaire et résultats des HFC de 1945 à 1966 en francs constants¹

Exercice	Chiffre d'affaire	Résultat ²
1945-1946	Non fourni	+ 16 141 892,69
1946-1947	Non fourni	+ 21 369 865,25
1947-1948	Non fourni	+ 57 308 870,00
1948-1949	Non fourni	+51 819 007,00
1949-1950	Non fourni	+ 39 566 199,86
1950-1951	1 500 000 000	+50 134 225,50
1951-1952	3 000 000 000	+75 525 507,00
1952-1953	2 333 000 000	+ 37 789 306,00
1953-1954	1 525 000 000	+ 11 811 669,00
1954-1955	1 676 000 000	+10 649 555,00
1955-1956	2 514 000 000	+20 255 282,00
1956-1957	3 393 000 000	+12 063 902,00
1957-1958	3 845 453 547	0
1958-1959	3 391 810 799	+ 20 185 066,00
1959-1960	5 500 000 000	+1 671 325,00
1960-1961	6 700 000 000	-589 666,00
1961-1962	7 300 000 000	0
1962-1963	4 900 000 000	-2 164 283,00
1963-1964	4 800 000 000	+4 666 913,00
1964-1965	4 800 000 000	-19 627 776,00 ³
1965-1966	3 900 000 000	-605 891 131,00

¹ ADI, 56J12, 56J13, 56J15, 56J16, 56J24.

² Résultat et chiffre d'affaire exprimés en francs : la conversion en NF n'a pas été effectuée afin de faciliter la comparaison.

³ Résultat présentés à l'AG ordinaire du 20 décembre 1965, mais repoussés par l'assemblée, ils sont adoptés à l'AG ordinaire du 15 mars 1966 : ADI, 56J27, rapport du CA à l'AG.

Annexe 5 : Les HFC concernés par la modernisation et la réorganisation de la sidérurgie de 1945 à 1956

Échelle locale : HFC/Givors	Échelle régionale : vallée du Gier et région stéphanoise principalement	Échelle nationale : acteurs économiques et politiques	Echelle européenne : acteurs économiques et politiques	Impact sur le plan de modernisation de Chasse
<p>-Juin 1945 : visite d'Alexis Aron. Projet de concentration des hauts-fourneaux et des cokeries « d'un seul côté du Rhône »¹.</p> <p>-Automne 1947 : le rapport de la Commission Aron indique la nécessité d'équiper Chasse ou Givors d'un appareil moderne d'une capacité quotidienne de cinq à six-cents tonnes de production par jour².</p>	<p>-1945-1947 : rivalités entre sidérurgistes de la Loire, ce qui bloque les projets de rationalisation des productions³.</p> <p>-Décembre 1947 : la Commission de modernisation sanctionne les entreprises de la Loire.</p>	<p>-3 janvier 1946 : création du Commissariat général du Plan.</p> <p>-9 mars 1946 : création de la Commission de la sidérurgie.</p> <p>-Janvier 1947 : mise en œuvre du Plan Monnet et définition des secteurs de base.</p>		<p>-7 octobre 1947 : présentation du plan de modernisation⁴.</p>
<p>-Été 1953 : Albert Denis demande l'établissement d'un rapport technique sur le rapprochement Chasse-Givors⁵.</p> <p>-Janvier 1955 : les discussions débouchent sur des projets de rapprochement financier⁶.</p>	<p>-1948 : lancement d'un plan de modernisation et d'une augmentation de capital afin de résister à la concurrence⁷.</p> <p>-1949 : reprise des discussions entre les Aciéries de Saint-Étienne et de la Marine⁸</p> <p>-Été 1952 : accord de fusion signé créant la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et de Saint-Étienne⁹</p> <p>-Décembre 1953 : création de la Compagnie des Forges et Ateliers de la Loire¹⁰</p>		<p>- Mai 1950 : présentation du plan Schuman. Pierre Cholat lui est immédiatement hostile¹¹.</p>	<p>-1948 : participation des HFC à l'augmentation de capital des Aciéries de Saint-Étienne au détriment de ses propres investissements¹².</p> <p>-1952-1954 : période de chute des ventes de fonte¹³.</p> <p>-Hiver 1953 : début de la reconstruction du haut-fourneau n°3¹⁴.</p> <p>-13 mai 1956 : inauguration du haut-fourneau n°3¹⁵.</p>

¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 14 juin 1945 ; ADL, 117J8, conseil d'administration du 15 juin 1945.

² D'après le rapport de la Chambre syndicale de la sidérurgie du 19 septembre 1947, ADR, 34J230.

³ ADL, 117J8.

⁴ ADI, 56J12.

⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 9 juillet 1953.

⁶ Ibidem, conseil d'administration du 29 janvier 1955.

⁷ ADL, 117J8, conseils d'administration des 13 mars et du 25 mai 1948.

⁸ AN, 2012 026 601, Fusion-absorption de la Compagnie des Fonderies, Forges et Aciéries de Saint-Étienne.

⁹ ADL, 117J9, conseil d'administration du 29 août 1952.

¹⁰ AN, 2012 026 602, AG mixte ordinaire et extraordinaire du 21 décembre 1953.

¹¹ ADI, 56J12, conseil d'administration du 19 juin 1950.

¹² ADI, 56J12, conseils d'administration des 25 mai 1949, 6 janvier 1950 ; 56J22, rapport des commissaires aux comptes 1947-1948 et rapport du CA à l'AG ordinaire du 28 juin 1949 ; 56J27, procès verbal de l'AG extraordinaire du 28 juin 1949.

¹³ ADI, 56J22, rapport du CA à l'AG du 14 février 1957.

¹⁴ ADI, 56J12, conseil d'administration du 26 février 1953.

¹⁵ ADI, 56J12, conseil d'administration du 30 mai 1956 ; BML, Le Progrès n° 33 665, p. 12.

Annexe 6 : Chronologie du plan de modernisation des Hauts-Fourneaux de Chasse jusqu'à la mise à feu du haut-fourneau n° 3¹

Nature du projet	Date de présentation et/ou d'adoption du projet	Date de début des travaux et/ou d'achèvement	Évaluation et/ou prix commande et/ou coût final
Construction d'un haut fourneau moderne.	7 octobre 1947 : présentation. 28 avril 1948 : adoption du projet 19 juillet 1951 : commande aux Forges ateliers du Creusot	Travaux commencés en 1953 et achevés en mai 1956	Évalué à 80 millions en 1951 pour haut-fourneau et 178 millions pour son monte-charge. Coût final en 1954 de 100 millions pour la reconstruction du haut-fourneau, inconnu pour son monte-charge.
Installation d'un troisième broyeur à la cimenterie.	7 octobre 1947 : présentation. 8 janvier 1948 : commande passée à Five Lille.	Travaux commencés en avril 1949 et achevés en 1950.	Évaluation de 8 à 9 millions de francs. Coût final inconnu.
Installation d'une machine à couler pour les hauts-fourneaux deux et trois.	7 octobre 1947 : présentation. 30 mars 1949 : commande passée à Delattre et Frouard.	Début des travaux le 25 novembre 1949 et achèvement en Septembre 1951	Commandée à 46,181 millions de francs pour la machine, le charriot et les poches de coulée et 30 millions pour le pont. Coût final total : plus de 100 millions de francs
Installation de criblage du coke.	4 mars 1948 : présentation.	Installée en 1954.	Évaluation de 15 millions de francs. Commandée à 48 millions de francs à Delattre et Frouard.
Installation de deux galeries d'adduction des matières premières pour les hauts-fourneaux deux et trois.	4 mars 1948 : présentation.	Installée en 1954.	Évaluation de 15 millions de francs par galerie. Son coût final avec l'installation de criblage de coke (ci-dessus) est de 84 millions de francs.
Partie électrique	30 mars 1949	Réalisé au fur et à mesure de l'avancement des différents chantiers.	Coût final de 48 millions de francs.

¹ Source : ADI, 56J12, 56J22, 56J24 et 56J59.

Annexe 7 : Articles du règlement d'atelier du 1^{er} septembre 1950 concernant la discipline¹

« 10^e Il est interdit d'entrer ou de sortir de l'usine autrement que par la ou les portes principales.

11^e Toute entrée ou toute sortie de l'établissement donne lieu à un pointage. Il est formellement interdit de pointer pour une autre personne. Les heures non pointées ne sont pas rémunérées. [...]

13^e Les mutations à l'intérieur des ateliers, les sorties au dehors, la procédure de vérification et d'acceptation des travaux ; la procédure de délivrance des matières premières et de l'outillage, sont réglées par notes de service. [...]

18^e Pour le maintien du bon ordre et de la discipline générale, il est interdit de :

- Entrer dans les ateliers en état d'ivresse.
- Introduire des boissons alcooliques.
- Se déranger de sa besogne sans motif et sans autorisation et de pénétrer dans les locaux autres que le lieu de son travail sans motif de service.
- Rester dans les ateliers après l'heure fixée pour le départ.
- Prendre des repos dans les ateliers et bureaux.
- Fumer dans les endroits indiqués par la direction.
- Toucher aux appareils sans nécessité.
- Faire des collectes sans autorisation.
- Lire pendant le travail.
- Distribuer, vendre ou afficher des imprimés ou écrits divers.
- Emporter de l'usine sans autorisation des objets et documents appartenant à l'établissement.
- Faire susciter tout acte de nature à troubler la bonne harmonie du personnel.
- Sortir de l'usine sans autorisation.
- Introduire des personnes étrangères à l'établissement sans autorisation.

¹ ADI, 56J57.

19^e Le personnel ouvrier est soumis à la subordination envers tout agent de maîtrise, que ce personnel soit placé directement ou non sous l'autorité de chacun de ces agents.

20^e L'ouvrier doit signaler à son chef direct les accidents survenus aux machines qu'il conduit ou à l'outillage dont il est responsable, ainsi que les défauts constatés dans les pièces en cours d'exécution ; l'ouvrier est responsable des matières premières et des outils dont il a la charge, ainsi que des malfaçons dues à sa faute.

21^e Tout retard dû à un cas de force majeure doit être justifié.

22^e Deux retards non justifiés sont susceptibles d'entraîner des sanctions. En cas de récurrence la direction se réserve de prononcer le renvoi.

23^e Toute absence de 3 jours sans avertissement pourra être considérée comme un départ définitif. [...]

25^e La direction se réserve le droit de procéder, soit en tout temps, soit de temps à autre à des vérifications relatives aux objets emportés par les salariés. Ces vérifications pourront porter sur la personne même de ces derniers. Elles seront effectuées à la sortie de l'établissement par le personnel de contrôle.

26^e En dehors des sanctions prévues par la législation en vigueur, à l'occasion d'un certain nombre de prescription qu'elle édicte, la Direction se réserve d'appliquer les sanctions suivantes en cas d'infraction au présent règlement ou en cas de faute commise à l'intérieur de l'établissement.

-Avertissement (3 avertissements successifs dans le délai d'un mois entraîneront le renvoi).

-La mutation dans un autre emploi ou tout autre service.

-La mise à pied.

-Le renvoi ».

Annexe 8 : Arrêts longue maladie du personnel des HFC de 1957 à 1962¹

1957							
Ateliers	Hommes	Femmes					
			Dont	Français	Algériens	Étrangers	Total
Haut-fourneau	1	0		0	0	1	1
Fonderie	1	1		1	1	0	2
Entretien	1	0		1	0	0	1
Manutention	1	0		0	1	0	1
Divers	1	1		2	0	0	2
Total	5	2		4	2	1	7
Soit par classification							
OP	2	0		2	0	0	2
OS	1	1		1	0	1	2
Manœuvres	2	1		1	2	0	3
1958							
Fonderie	4	4		4	2	2	8
Entretien	1	0		1	0	0	1
Maçonnerie	1	0		1	0	0	1
Manutention	1	0		0	1	0	1
Garage	1	0		1	0	0	1
Divers	1	0		1	0	0	1
Total	9	4		8	3	2	13
Soit par classification							
OP	2	0		1	0	1	2
OS	2	4		6	0	0	6
Manœuvres	5	0		1	3	1	5
1959							
Fonderie	5	0		1	0	4	5
Cimenterie	1	0		1	0	0	1
Entretien	2	0		2	0	0	2
Maçonnerie	2	0		1	1	0	2
Manutention	1	0		0	1	0	1
Garage	1	0		1	0	0	1
Agglomération	1	0		1	0	0	1
Divers	0	2		2	0	0	2
Total	13	2		9	2	4	15
Soit par classification							
OP	3	0		2	0	1	3
OS	4	0		4	0	0	4
Manœuvres	6	2		3	2	3	8
1960							
Haut-fourneau	2	0		1	1	0	2
Fonderie	6	0		2	0	4	6
Cimenterie	1	0		1	0	0	1
Laboratoire	1	0		1	0	0	1
Entretien	3	0		3	0	0	3
Maçonnerie	2	0		1	1	0	2
Manutention	1	0		1	0	0	1
Garage	1	0		1	0	0	1
Divers	0	2		2	0	0	2
Total	17	2		13	2	4	19
Soit par classification							
Maîtrise	3	0		3	0	0	3
OP	1	0		1	0	0	1
OS	6	0		5	0	1	6
Manœuvres	7	2		3	2	4	9

¹ AMC, 1H3, mutualité, fichier mécanographique du personnel et liste électorale des prud'hommes 1960.

Annexe 8 : Arrêts longue maladie du personnel des HFC de 1957 à 1962 (suite)

1961							
Ateliers	Hommes	Femmes					
			Dont	Français	Algériens	Étrangers	Total
Haut-fourneau	7	0		5	1	1	7
Fonderie	8	0		4	1	3	8
Cimenterie	1	0		1	0	0	1
Laboratoire	1	0		1	0	0	1
Entretien	5	0		5	0	0	5
Maçonnerie	4	0		3	1	0	4
Manutention	3	0		1	1	1	3
Garage	1	0		1	0	0	1
Agglomération	0	1		1	0	0	1
Divers	0	1		1	0	0	1
Bureaux	1	0		1	0	0	1
Total	31	2		24	4	5	33
Soit par classification							
Employé	1	0		1	0	0	1
OP	6	0		6	0	0	6
OS	8	0		7	0	1	8
Manœuvres	16	2		10	4	4	18
1962							
Haut-fourneau	4	0		3	1	0	3
Fonderie	9	2		7	1	3	11
Cimenterie	1	0		1	0	0	1
Entretien	3	0		3	0	0	3
Maçonnerie	1	0		1	0	0	1
Manutention	4	0		2	0	2	4
Garage	1	0		1	0	0	1
Agglomération	0	2		2	0	0	2
Parc à fontes	2	0		1	0	1	2
Ferrailles	1	0		0	1	0	1
Total	26	4		21	3	6	30
Soit par classification							
Maîtrise	2	0		2	0	0	2
OP	5	0		5	0	0	5
OS	11	1		7	2	3	12
Manœuvres	8	3		7	1	3	11

Annexe 9 : Extrait du compte-rendu de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 6 décembre 1965¹

- 10 -

M. le Président.- Sur le dernier point, je dois vous dire que vous avez raison, Chasse représente très peu de chose dans le nouvel ensemble et s'il y a un administrateur de Chasse dans cette Société, sa voix ne pèsera pas lourd dans la balance.

Vous avez parlé de frais généraux : ce n'est pas cela du tout. Les frais généraux, ce sont par exemple des frais de personnel dirigeant, c'est du personnel qui n'est pas directement intéressé à la production. Vous venez au Conseil d'Administration demain, et j'en dirai quelques mots.

Vous avez parlé de prix de revient, et de prix de vente. Pour le prix de revient, il m'a été dit l'autre jour à Paris que pour certains approvisionnements nous pourrions obtenir, en raison du très gros volume de commandes passées par l'ensemble des Sociétés, des réductions très importantes, pouvant atteindre pour certains produits jusqu'à 10 %; ce n'est pas négligeable.

Quant aux prix de vente, M. de Benoist vous a donné la réponse : du fait de la rationalisation de la clientèle, on peut arriver, et je souhaite qu'on arrive, à des meilleurs résultats.

Maintenant, à chaque jour suffit sa peine mais croyez bien, et c'est là ma conviction la plus intime, qu'il faut faire cette opération. Si, du fait de la carence ou de l'opposition de nos actionnaires, elle ne se fait pas, ce sera très malheureux pour nous tous.

M. ROUX.- Je voudrais quand même rétorquer ceci à ce que vous venez d'expliquer : dans tous les cas, l'opération concentration n'aura pas pour effet de faire augmenter les besoins en fonte de moulage. Si Chasse ne doit faire que des fontes de moulage, il est à craindre que les hauts-fourneaux ne puissent marcher que partiellement au cours d'un exercice. Ce sont d'ailleurs des choses qui avaient été envisagées, qui ont été écrites en toutes lettres dans différents projets de concentration où on expliquait que dans telle région un haut-fourneau pourrait marcher pendant un certain nombre de mois pour répondre aux besoins qui se feraient jour, puis après on le mettrait en veilleuse et on renouvelerait l'opération avec un autre haut-fourneau. On peut donc se poser la question suivante : dans ces conditions, quelle garantie auraient les travailleurs?

M. le Président.- Je ne suis pas une voyante, et je ne peux pas vous dire ce qui se passera. Ce que je peux vous dire c'est que dans la situation actuelle, si nous n'avions pas cette solution en vue, nous serions peut-être amenés à prendre d'ici quelques mois une décision catastrophique pour le personnel, à notre grand désespoir, mais ce serait ainsi.

Président : Antoine de Tarlé

Roux : délégué du personnel CGT

Escanès : délégué du personnel CGT

¹ AMC, 1H3, compte-rendu dactylographié de la réunion extraordinaire du 6 décembre 1965. La page 13 a été retapée par mes soins pour des raisons de pagination.

M. ROUX.- Je voudrais rappeler la position de l'organisation syndicale à laquelle j'appartiens, sur les problèmes posés à la sidérurgie. Nous avons expliqué avec preuves à l'appui qu'en définitive, la sidérurgie française était de plus en plus une propriété nationale si on tient compte de la part énorme dans les investissements que représentent les prêts accordés par l'Etat dans des conditions financières extrêmement bonnes pour les directions de sociétés. Ceci nous amène à dire que le plus gros de l'avoir investi dans la sidérurgie est représenté non pas par des fonds privés, mais bien par des fonds publics. Un jour, véritablement, qu'on rende à la nation cette industrie qui lui revient et lui appartient.

On pourrait régler les problèmes autrement dans ce contexte, si la sidérurgie était nationalisée, en fonction des besoins régionaux et avec un équipement nouveau, et peut-être pourrait-on créer les conditions d'une sidérurgie rentable.

M. le Président.- Vous avez parlé des investissements dans la sidérurgie; la sidérurgie a fait ses investissements par des prêts de l'Etat, très importants et accordés à des conditions qui ne sont pas aussi bonnes que vous le dites; la sidérurgie française est affreusement endettée, de 65 % de son chiffre d'affaires; si, à Chasse, nous étions endettés de cette façon nous serions endettés de plus de deux milliards et demi d'ancien francs.

D'autre part, vous parlez de nationalisation. Si la sidérurgie était nationalisée, j'aurais bien peur que l'usine de Chasse ne fasse pas long feu, comme beaucoup de petites mines de charbon n'ont pas fait long feu. Chasse, je ne crois pas me tromper, n'aurait rien à gagner à une nationalisation de la sidérurgie. C'est une opinion personnelle, peut-être, mais vous savez comme moi que les Houillères nationalisées ont fermé petit à petit toutes les houillères qui n'étaient plus rentables.

M. ROUX.- Nous ne nous contentons pas de dire qu'il faut nationaliser ce qui devrait légitimement revenir à la nation, mais encore qu'il faut assurer une gestion beaucoup plus démocratique de ces nationalisations; on sait très bien qu'en définitive, tout ce qui a été nationalisé a été mis à la disposition du secteur privé, personne ne l'ignore.

M. ESCANES.- Je voudrais simplement poser une question en ce qui concerne ce protocole d'accord qui va être signé. Est-ce que le texte pourrait nous en être communiqué? Est-ce que le C.E. pourrait être informé en temps utile de la teneur de ce protocole?

M. le Président.- Bien sur. Au Conseil d'Administration de demain, ce protocole

d'accord sera communiqué et vous en aurez un exemplaire ; de ce côté là, ayez tous apaisements.

M. ROUX.- Je voudrais simplement dire en conclusion, et j'ai le regret de me répéter, que depuis des années et des années nous assistons à des opérations de concentration, qui ne frappent pas que la sidérurgie, et j'insiste la dessus; dans tous les cas elles se sont traduites par des difficultés nouvelles pour les travailleurs.

Nous ne pensons pas que le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse fera exception à la règle, et c'est pourquoi nous réservons notre position.

Mais je tiens d'ores et déjà à signaler que les travailleurs commencent à en avoir assez de voir que le fruit de leur effort, en définitive, loin de bénéficier à l'ensemble de la masse des consommateurs, est destiné uniquement le maximum de profits pour les sociétés capitalistes.

Mais tout à une fin et nous espérons que les travailleurs sauront faire ce qu'il importe pour que leurs intérêts soient sauvegardés.

M. le Président.- " Le maximum de profits pour les sociétés capitalistes": je vous demande instamment de venir à l'Assemblée générale du 20 décembre.

M. ROUX. Il y a eu des périodes fastes aux Hauts-Fourneaux de Chasse, comme il y en a eu de moins bonnes.

Je voudrais apporter une précision : l'autre jour, lors de l'examen du bilan, on a dit : On va donner un franc de dividendes aux actionnaires. Je voudrais rappeler que les actionnaires ont bénéficié d'un certain nombre d'actions gratuites qui, elles aussi, touchent des dividendes. Au lieu d'avoir un dividende sur une action, ils l'auront sur deux et en définitive ce sera un dividende de 2 frs par action primitivement achetée.

M. le Président.- A propos de la nationalisation des Houillères, c'est un problème que je ne connais pas très bien et je ne m'engagerai pas trop, mais je peux vous dire que si les Houillères du bassin de la Loire n'avaient pas été nationalisées, toutes ces sociétés de la Loire qui en dépendent auraient fait faillite les unes après les autres ; la nationalisation des Houillères de la Loire a été très bénéfique pour les ouvriers mineurs.

M. ROUX.- Pourquoi celle de la sidérurgie ne le serait pas.

M. le Président.- Les travailleurs de la sidérurgie n'en souffriraient pas dans de grandes usines prospères, mais dans les petites usines comme Chasse, Decazeville, je ne sais pas ce qui se passerait.

Messieurs, nous allons lever cette séance et nous nous retrouverons à un autre Comité d'Entreprise, pour vous tenir au courant de l'évolution des événements.

Messieurs, je vous remercie.

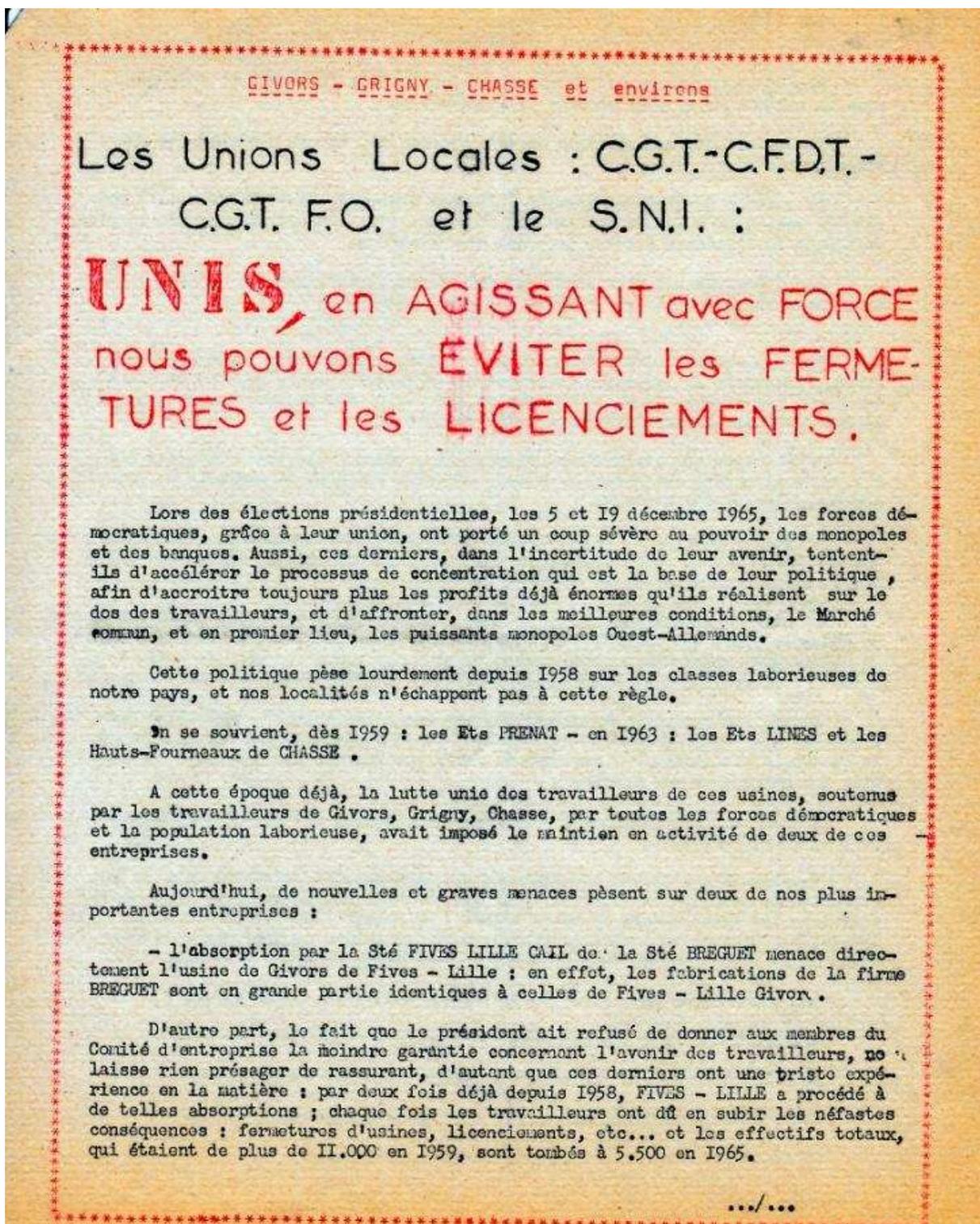
Annexe 10 : Les luttes de l'année 1966¹

1966	Les étapes de la mobilisation
18 janvier	Premier débrayage pour que « vive les Hauts-Fourneaux de Chasse ».
2 Février	Second débrayage et première manifestation devant les locaux de l'entreprise. Sont présents maire de Chasse (Domeyne) et ses adjoints, Vallin (sénateur maire de Givors, les instituteurs du SNI mais aussi des représentants de nombreux syndicats (CGT, FO, CFDT, CGC).
3 Février	Manifestation qui aurait rassemblé 5000 personnes : les salariés des HFC rejoints, par ceux de Givors et la population de la commune défilent dans Chasse jusqu'à la place de la mairie. À la suite de cette manifestation, le gouvernement répond à la demande d'audience et une délégation doit partir à Paris rencontrer Marcellin, ministre de l'industrie. Cependant le rendez-vous est annulé au dernier moment (par Parodi). Il est reporté au 17 février
10 Février	Envoi d'une cinquantaine de délégations syndicales devant la préfecture du Rhône à l'appel des syndicats de la métallurgie CGT, CGT-FO, CFDT afin d'appuyer la demande de maintien de l'activité aux HFC.
18 Février	Manifestation à Lyon lors de la venue de Michel Debré (ministre de l'économie et des finances) : plus de 3 000 manifestants à Lyon. Un appel est lancé pour des débrayages dans plusieurs usines de la région.
15 Mars	Débrayage dans toutes les usines métallurgiques de Givors en solidarité avec les HFC et manifestation. Un appel à manifester devant la bourse du travail est lancé par la CGT et la CGT-FO de l'usine.
6 Avril	Débrayages aux HFC pour protester contre les projets de licenciements groupés.
1 ^{er} Mai	Manifestation de plusieurs unions locales CGT, CGT-FO, CFDT, SNI placée sous le signe des 30 ans de 1936.
3 Mai	Accueil à Chasse et Givors d'une délégation de travailleurs de la Seyne-sur-mer en marche sur Paris pour la défense de l'emploi. Tenue d'un meeting commun.
12 Mai	Débrayages à l'appel de la CGT et de la CGT-FO pour protester contre d'éventuels licenciements collectifs. Appel à se réunir devant les grands bureaux.
17 Mai	Appel de la CGT et de la CGT-FO à rejoindre la grève nationale. Appel à manifester à Givors et à Lyon.
2 Juin	Marche jusqu'à la sous-préfecture de Vienne. Lettre ouverte de Joseph Domeyne à Charles de Gaulle lors de sa venue dans l'Isère.
3 Juin	Nouvelle délégation à Paris, reçue par Parodi.
14 Juin	Manifestation à Chasse avec décision d'aller bloquer l'autoroute. Après un débrayage des travailleurs, les cloches de l'église et les sirènes de l'usine appellent la population à manifester. Cela se fait dans le cadre d'une journée nationale pour la défense de l'emploi.
6 Juillet	Marche sur Paris afin de manifester du ministère des finances à celui de l'industrie.

¹ AMC, 1H3, documents du comité local de défense ; presse locale : Le Progrès, Dauphiné Libéré, *l'Humanité* et différents documents et photographies transmis par Michel Paret et Éric Combaluzier.

Annexe 11 : Tracts de l'année 1966¹

26 janvier 1966



¹ AMC, 1H3 ; photographies transmis par Michel Paret et Éric Combaluzier..

26 janvier 1966 (suite)

- Fives - Lille : absorbe tour à tour : Cail, Applevage - aujourd'hui, Bréguet, et à ce jour, réduction des horaires !
- Berthiez : absorbé par CAFL, on connaît l'avenir incertain de la Machine-Outil
- Souchon : (monopole de fait avec St-Gobain) concentre à Givors, mais liquide des verreries dans toute la France ;
- Prost (céramique) : fusion, absorption avec Schneider ;
- Ex-Prénat : concentration sur Givors, mais fermeture de fonderies : Nevers - Lyon - Pézenas ;

Si l'on ajoute le plan de démembrement de la SNCF - suppression de lignes, dont celle de Lozanne, on n'aura qu'un aperçu succinct, mais édifiant de la situation. Le développement énorme de la productivité, du travail, le progrès technique, demain l'automation ; est-ce là où réside l'origine du mal ?..

NON, car cela devrait au contraire amener plus de bien-être aux travailleurs. La cause, la raison fondamentale se trouve dans le régime même, le capitalisme, incapable de résoudre ses contradictions, si ce n'est sur le dos de la classe ouvrière, en organisant la misère et le chômage.

=====

Aussi, l'Union Locale, ses militants, tous ses syndicats ne se laisseront, en aucun cas, entraîner sur les aspects "particuliers" dont on voudrait, en haut-lieu, chaque fois, tenter de justifier les fermetures ou liquidation d'entreprise.

C'EST BIEN LE CAS POUR LES HAUTS - FOURNEAUX DE CHASSE.

Les causes : depuis des années notre C.O.T. les a démontrées publiquement, a alerté les travailleurs.

Dans le plan Schuman, déjà la liquidation de la sidérurgie du Rhône était prévue (Prénat et H.F. CHASSE). Depuis, dans le cadre de la CECA et du Marché commun, le gouvernement, les banques et les monopoles de la sidérurgie ont tout mis en oeuvre pour arriver à leurs fins.

Si en 1953 les H.F. de CHASSE échappèrent à la liquidation : c'est à l'action unie des masses laborieuses que nous le devons.

Le nouveau président-directeur, DISERENS, annonce officiellement qu'il veut faire continuer l'usine dans son intégralité, voire même la développer. Prenons acte .. pour nous, il n'y a qu'une chose qui compte : empêcher la fermeture et c'est possible.

OU SONT LES RESPONSABLES ? les faits accusent, ils sont révélateurs : - les banques (nationalisées) bloquent toutes les opérations financières des Hauts-Fourneaux de CHASSE ;

- les monopoles de la sidérurgie obligent subitement les H.F. de Chasse au paiement comptant pour tout achat de coke.

- les coques sont fournis par les Houillères de la Loire (nationalisées)

Les banques, les Houillères... c' est le gouvernement ; et au gouvernement : c'est DEBRE, oui, celui qui doit faire du "social" - qui est ministre des finances et de l'économie, investi de tous les pouvoirs.

IL FAUT D'URGENCE :

- exiger l'entrevue au ministre DEBRE - obtenir toutes les mesures financières pour empêcher la fermeture et assurer l'avenir des Hauts-Fourneaux de CHASSE.

Travailleurs, travailleuses, tous UNIS DANS VOS ENTREPRISES, organisez :

- l'envoi de télégrammes au ministre DEBRE,

- l'arrêt de travail et la manifestation prévue pour le début de la semaine prochaine.

(26 JANVIER 1966)

1^{er} mai 1966 :

1^{er} MAI 1956-1966
30^{ème} Anniversaire du
FRONT POPULAIRE

TRAVAILLEUSES, TRAVAILLEURS de CIVORS -
CHASSE.- GRIGNY et environs, LES UNIONS LOCALES :

C.G.T.- C.F.D.T.- C.G.T.-F.O. et le S.N.I.

VOUS APPELLENT à PARTICIPER en MASSE à la GRANDE

MANIFESTATION

OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS, INGENIEURS et CADRES - ENSEIGNANTS,
ETUDIANTS - FONCTIONNAIRES - AGENTS des SERVICES PUBLICS et NATIO-
NALISES - RETRAITES -

Le 1^{er} MAI 1966 coïncide, dans toute la France, avec le développement d'un vaste mouvement de luttes revendicatives, unissant les travailleurs, les travailleuses et leurs organisations syndicales de toutes corporations.

C'est naturellement sous le signe de l'UNION en pleine évolution que sera célébré le 1^{er} MAI dans tout le pays.

Un mécontentement certain, profond règne dans la classe ouvrière. Les conditions de vie et de travail, pour chacun et pour tous, s'aggravent progressivement. La gêne, la misère s'installent dans de nombreux foyers. Le chômage total ou partiel, les réductions d'horaires frappent un nombre toujours plus grand de travailleurs. Les Hauts-Fourneaux de Chasse sont gravement menacés de fermeture - des menaces planent sur les ateliers de la Cie de Fives-Lille-Cail, dans d'autres entreprises les perspectives sont loin d'être " réjouissantes ".

Malheureusement (si l'on peut dire), cette politique de grands monopoles et des banques, celle du pouvoir gaulliste n'étant pas ses ravages dans notre seule région ; c'EST DANS TOUTE LA FRANCE que se multiplient les concentrations, avec leur cortège de fermeture d'usines, de licenciements, de réductions d'horaire - tandis que C.N.P.F. et gouvernement s'entendent comme larrons en foire pour bloquer les salaires et organiser la hausse constante du coût de la vie. .../...

14 juin 1966 :

GIVORS - GRIGNY - CRASSE & ENVIRONS

Les UNIONS LOCALES : C.G.T., C.F.D.T., F.O. le S.N.I.

Les SYNDICATS des H.F. de CHASSE C.G.T., C.G.T.-F.O.

14 NOUVELLE JOURNEE JUIN NATIONALE D'ACTION

POUR — DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL
— LA DEFENSE DE L'EMPLOI

Dans toute la FRANCE, dans une unité se renforçant dans les Usines, Chantiers, Bureaux, des millions et des millions de travailleurs arrêteront le travail, manifesteront sous des formes diverses, mais puissantes, leur volonté unanime d'obliger le Patronat et le Gouvernement à négocier de véritables conventions, assurant :

- De meilleurs salaires, un pouvoir d'achat réel décent et garanti, de meilleures conditions de travail (horaire et cadence), l'avancement de l'âge de la retraite (indemnisée correctement),

La garantie du droit au travail est placée au cœur de ces revendications. Les plus graves menaces pèsent sur l'ensemble de la Classe Ouvrière. Le Vème Plan poursuit ses ravages dans les masses laborieuses : les concentrations, fusions, absorptions, se multiplient et toujours dans tous les cas, ce sont les travailleurs ouvriers, mensuels, cadres qui en font les frais.

SERAS-TU, SERONS-NOUS, DANS LES 600.000 MEMBRES INSCRITS AU Vème PLAN GAULLISTE POUR AVANT 1970 ?

POUR NOS 700 CAMARADES DES HAUTS FOURNEAUX DE CHASSE LE
GOUVERNEMENT EN A DECIDE AINSI...

Les premiers licenciements s'effectuent ces jours.

Tout devrait être liquidé dans un mois.

Le scandale est à une telle échelle que l'on prétend ne pas "pouvoir" payer aux futurs licenciés les indemnités légales et minimum qui leur sont dues !!

700 travailleurs, avec leurs familles, 3 000 personnes privées de leurs ressources.

Aucune possibilité (ou si peu) de reclassement sur place.

T. S. V. P.

14 juin 1966 (suite) :

* La Colonne de CHASSE-SUR-RHONE deviendrait une ville morte. *
* DEPUIS AVANT 1963 LE GOUVERNEMENT A ETE ALERTE... *
* DEPUIS FIN 1965, des centaines, des milliers de démarches, lettres télégram- *
* mes, motions, pétitions, ont "attiré" à nouveau l'attention du Gouvernement et des Mi- *
* nistères intéressés. *
* QU'A FAIT LEDIT GOUVERNEMENT ? Rien...ou plutôt tout pour hater la liqui- *
* dation. *
* Le Général DE GAULLE est bien venu dans l'Isère ces jours, mais...c'était *
* pour des manoeuvres militaires... (au fait, les milliards -ceux des contribuables- dé- *
* pensés à cette occasion, n'auraient-ils pas été mieux utilisés pour maintenir l'Usine *
* en activité et implanter des Usines nouvelles ?). *
* LE 2 JUIN, LA MARCHÉ SUR VIENNE A ETE UNE PUISSANTE MANIFESTATION... *
* Le sous-préfet a promis de tout faire pour obtenir la "Table Ronde" entre *
* les ministères intéressés et les responsables syndicaux, le Maire de CHASSE et celui de *
* GIVORS. A l'heure où nous écrivons ces lignes, toujours pas de nouvelles... *
* LORSQUE NOUS PARLONS D'UN VÉRITABLE SCANDALE, VRAIEMENT LE MOT N'EST PAS TROP FORT . *
* Dénoncer le scandale est nécessaire. Mais ce qu'il faut faire également et *
* d'urgence c'est: *
* Imposer le maintien en activité de l'Usine de CHASSE, jusqu'à implantation *
* d'usines nouvelles sur place, assurant le reclassement professionnel, sans perte de sa- *
* laire ni d'ancienneté de TOUS les travailleurs et travailleuses des H.F. de CHASSE. *
* Obtenir le reclassement d'urgence de l'ensemble CHASSE, GIVORS, GRIGNY, FER- *
* NAY, LOIRE en zone de déséquilibre (n°2), permettant l'installation d'industries nouvelles. *
* Nous pouvons, il faut obtenir satisfaction. Les solutions que nous proposons *
* sont les seules valables; elles tiennent compte des intérêts véritables des travail- *
* leurs et des masses laborieuses de nos cités industrielles. *
* LE 14 JUIN, NOUS SERONS DES MILLIERS ET DES MILLIERS A LA GRANDE MANIFES- *
* TATION DE CHASSE. *
* - Pour les revendications sociales de toute la Classe Ouvrière et pour le *
* plein emploi. *
* - POUR IMPOSER LA "TABLE RONDE " D'URGENCE AU GOUVERNEMENT. *
* TRAVAILLEURS DES SECTEURS PRIVES: ARRÊT GÉNÉRAL DU TRAVAIL à 15 heures 30. *
* TRAVAILLEURS DES SECTEURS PUBLICS ET NATIONALISÉS: *
* Rassemblez-vous dès 15 heures 30 et préparez de larges délégations. *
* RASSEMBLEZ-VOUS TOUTES ET TOUS DEVANT LES H.F. DE CHASSE A 16 HEURES *
* COMMERCANTS, ARTISANS de CHASSE, de GIVORS et Environs, FERMEZ VOS MAGASINS et VENEZ *
* MANIFESTER AVEC les TRAVAILLEURS des HAUTS FOURNEAUX de CHASSE. *
* MÉNAGÈRES, FEMMES, MÈRES de TRAVAILLEURS, PART ICI-PRÈS VOUS AUSSI EN MASSE A LA MANIFESTATION *
* 'OUI, NOUS SERONS DES MILLIERS DES 16 HEURES A CHASSE, POUR ENSEMBLE *
* ALLER MANIFESTER SUR L'AUTOROUTE *
* TOUS UNIS, NOUS POUVONS FAIRE RECULER LE GOUVERNEMENT DES MONOPOLES *
* ET DES BANQUES. *

6 juillet 1966 :

DEVANT LE SILENCE DU GOUVERNEMENT :

- pour le maintien en activité des H. F. de CHASSE jusqu'à implantation d'industries nouvelles ,
- pour le classement en zone 2 de déséquilibre de l'emploi de CHASSE, TERNAY, GRIGNY, GIVORS ,
- pour la garantie de l'emploi, contre le chômage et la misère ,

LE 6 JUILLET 1966

MONTEE SUR PARIS

DES TRAVAILLEURS des HAUTS - FOURNEAUX de CHASSE ;
soutenus par des délégations des autres entreprises,
de la population, du Comité de défense ISERE -
RHONE - LOIRE .

Parce que tel est le désir des grands monopoles de la sidérurgie, des banques et de leur gouvernement, va-t-on, le 31 JUILLET, c'est-à-dire dans un mois à peine, fermer les Hauts - Fourneaux de CHASSE, mettre au chômage les 700 travailleurs qu'ils occupent, plonger dans la misère plus de 3.000 personnes qui vivent de leur activité ?....

Le silence des ministres DEBRE, MARCELLIN, sollicités à de multiples reprises par les organisations syndicales, par le Comité de défense, par de nombreux parlementaires de la région, par les Maires de CHASSE et de GIVORS, le laisse augurer.

Depuis six mois, les travailleurs de l'entreprise mènent, avec l'appui de leurs camarades des autres usines et de la population, une action continue, acharnée, jalonnée par de grandes étapes, telles :

- la manifestation de CHASSE qui a rassemblé le 3 FEVRIER plus de 3.000 personnes, sous la pluie,
- la puissante marche sur LYON, le 18 FEVRIER, lors de la ve nue de DEBRE,
- la marche sur la sous-Préfecture de VIENNE, le 2 JUIN,
- le blocage de l'autoroute LYON - VIENNE, le 14 JUIN .

Toutes ces actions menées dans l'unité avaient pour objet d'imposer la tenue d'une table ronde à PARIS, entre les Ministères des Finances et de l'Industrie et les représentants des travailleurs, afin d'envisager les mesures permettant

TOURNEZ S. V. R.

6 juillet 1966 (suite) :

... le maintien en activité de l'usine, tout le temps nécessaire à l'implantation d'industries nouvelles à CHASSE et dans les environs immédiats.

Cette solution parfaitement réalisable et moins onéreuse pour les finances du pays que la fermeture, permettrait de garantir sur place, dans des conditions décentes, l'emploi de l'ensemble du personnel.

Cette évidence gêne les gens du pouvoir qui ne peuvent contester les arguments solides développés par tous ceux qui ont pris fait et cause dans la lutte pour la défense des Hauts - Fourneaux de CHASSE.

C'est pour cette raison, que les Pouvoirs publics se refusent à toute discussion positive et préfèrent utiliser les forces policières pour tenter d'intimider les travailleurs en lutte pour leur droit au travail.

- Peu leur importe qu'une partie importante du personnel ne soit pas reclassée, que pour les travailleurs qui le seront, ce soit avec des salaires au rabais et la nécessité de longs déplacements;

- Peu leur importe que les ouvriers ne soient pas assurés de percevoir leurs indemnités de licenciement et que les chômeurs ne soient pas couverts au maximum par le Fonds National de l'Emploi.

Ce qui, seul, compte pour eux, c'est la disparition d'une usine qu'ils ont condamnée dans le cadre de la concentration voulue et organisée par le 5ème plan économique et " social " .

Voilà pourquoi, aujourd'hui, à l'heure de l'échéance, reniant toutes les bonnes intentions affirmées, toutes les promesses faites au début de cette grave affaire, ils refusent de siéger à une table ronde.

UNE SEULE SOLUTION S'IMPOSE : ALLER à PARIS

Las d'attendre un rendez-vous qui ne vient pas, comme leurs camarades de LA SEYNE l'ont fait dans un passé récent, les travailleurs des H.F. de CHASSE se rendront à PARIS faire entendre leur voix aux Ministres intéressés afin d'exiger d'eux l'ouverture de discussion.

A L'APPEL DU COMITE INTER DEPARTEMENTAL ISERE - RHONE - LOIRE
TRAVAILLEURS, HABITANTS DE CHASSE, GIVORS, GRIGNY,

UNE FOIS DE PLUS APPORTEZ VOTRE SOUYEN ACTIF AUX TRAVAILLEURS
des HAUTS - FOURNEAUX de CHASSE,

- désignez des délégations, qui se joindront à la MONTÉE sur PARIS, porteurs de motions, pétitions, etc...
- rassemblez sur les listes de souscription et par collectes, les FONDS NECES-
SAIRES au financement de cette action,
- assistez massivement au meeting qui aura lieu devant la cantine des Hauts - Fourneaux de CHASSE ;

MERCREDI 6 JUILLET à 19 HEURES

en prélude au départ de la manifestation

(28 JUIN 1966)

11.520

Primi nati nati import. Fasciato pagati le 31/10/60 5^{1/2}
" " Valeri 50.

1953 - 402.637 Frs.
1954 - 454.329 -
1955 - 519.670 -
1956 - 848.557 -
1957 - 807.737 -

Annexe 13 : questionnaire 1

1) Etat civil :

-Date et lieu de naissance.

-Si immigré : date et lieu d'installation en France/raison de la migration

-Date et lieu du mariage. Présentation du conjoint et des enfants

2) Carrière :

-Postes occupés.

-Conditions de travail de l'usine.

3) Activités de l'usine

-Présentation des ateliers des HFC

-Métiers des autres ateliers et postes de travail.

4) Vivre avec les HFC

-Localisation du logement occupé.

-Quels sont les avantages fournis par l'usine (jardins ouvriers, etc.) ?

5) Nationalités

-Qui sont les étrangers présents aux HFC ?

-Comment venaient-ils ?

-Gardaient-ils de relations avec leurs familles

-Pourquoi migraient-ils

6) Temps libre

-Comment le temps libre était-il occupé ?

Annexe 14 : questionnaire 2

1) Carrière personnelle

- Postes occupés
- Temps passé aux HFC
- Qualification
- conditions personnelles de recrutement
- Evolutions de carrière
- Conditions de travail
- Carrière après HFC

2) Renseignement sur la vie du personnel des HFC : les politiques paternalistes et les œuvres sociales

- loisirs : associations sportives, cinéma, bibliothèque
- Colonies de vacances
- Cercle
- prêts HFC et comptes bancaires
- logements HFC (voir : 3)
- cérémonies : arbres de Noël, médailles, départs en retraite
- Les commerces

3) Renseignement sur la vie du personnel des HFC : le logement

- Combien de personnels sont concernés par les logements fournis par les HFC. Combien de familles.
- Où étaient les logements des HFC ?
- Quels sont les différents types de logements ?
- Quels sont les enjeux liés au logement ?

4) Renseignement sur l'arrivée des personnels immigrés

- Comment venaient-ils ? Famille, recrutement HFC, recrutement autres entreprises ?
- Comment étaient-ils accueillis ?
- Y a-t-il des différences entre les communautés ?
- Qui est le responsable du recrutement et/ou de l'accueil des migrants aux HFC ?

5) Renseignement sur le système de santé des HFC

- Fréquence des blessures et maladies.
- Efficacité des soins.

6) Présence des personnels immigrés et/ou étrangers

- Sont-ils insérés dans la ville de Chasse et dans les communes alentour ?
- Comment sont-ils présents dans la vie de la ville ?
- Quels sont les cultes pratiqués ?

7) Questions diverses

logement

- Qu'est-ce que Le clos Jobert ? Maison Bal ? Nugues ?
 - Qui gère Les Espinasses ?
 - Quels sont les immeubles des HFC à Givors ?
 - Pourquoi les Portugais sont à Saint Andéol ?
 - Y a-t-il des garnis, des chambres louées, etc ?
- Fermeture des HFC

Annexe 15 : questionnaire 3, téléphonique

1) Carrière personnelle

-Postes occupés

-Temps passé aux HFC

-Qualification

-conditions personnelles de recrutement

-Evolutions de carrière

-Conditions de travail

-Carrière après HFC

2) Renseignement sur la vie du personnel des HFC : les politiques d'œuvres sociales

-loisirs : associations sportives, cinéma, bibliothèque

-Colonies de vacances

-Cercle

-prêts HFC et comptes bancaires

-logements HFC

-cérémonies : arbres de Noël, médailles, départs en retraite

-Les commerces

3) Renseignement sur le système de santé et de protection des HFC

-Fréquence des blessures et maladies.

-Efficacité des soins.

4) Présence des personnels immigrés et/ou étrangers

-Comment sont-ils présents dans la vie de la ville ?

5) Questions diverses

-Pourquoi les Portugais sont à Saint Andéol ?

-Y a-t-il des garnis, des chambres louées, etc ?

-Evolution du rythme et des conditions de travail avec la modernisation de l'entreprise.

-Jugement sur la fermeture des HFC

Table des illustrations :

Graphiques :

Graphique 1 : Recrutement des personnels français des HFC de 1947 à 1956	200
Graphique 2 : Différence des entrées et sorties de travailleurs étrangers de 1947 à 1956	200
Graphique 3 : Recrutement : entrées des personnels étrangers des HFC de 1947 à 1956	201
Graphique 4 : Recrutement : sorties des personnels étrangers des HFC de 1947 à 1956	201
Graphique 5 : Lieux de naissance des travailleurs français selon leur année d'entrée dans l'usine de 1947 à 1956	211
Graphique 6 : Entrées des personnels de nationalité étrangère des HFC pendant les « sept glorieuses »	299
Graphique 7 : Sorties des personnels de nationalité étrangère des HFC pendant les « sept glorieuses »	300
Graphique 8 : Recrutement des personnels de nationalité française des HFC pendant les « sept glorieuses »	300
Graphique 9 : Variations mensuelles des entrées et sorties, 1962	357
Graphique 10 : Variations mensuelles des entrées et sorties, 1963	358

Tableaux :

Tableau 1 : Évolution du recrutement du personnel de nationalité française des HFC de 1940 à 1944	51
Tableau 2 : Évolution du recrutement du personnel de nationalité étrangère des HFC de 1940 à 1944	51
Tableau 3 : Évolution des résultats de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône de l'exercice 1939-1940 à l'exercice 1946-1947	82
Tableau 4 : Évolution de la production de fonte aux HFC de l'exercice 1939-1940 à l'exercice 1946-1947	83
Tableau 5 : Achats de terrains et travaux neufs de l'exercice 1942-1943 à l'exercice 1946-1947	89

Tableau 6 : Évolution du recrutement des personnels des HFC de 1945 à juin 1947 par nationalités et par sexe	98
Tableau 7 : Période d'entrée des ouvriers des hauts-fourneaux présents en 1954, en fonction de leur position dans la classification, exprimée en proportion de chaque classe	146
Tableau 8 : Comparaison des effectifs du personnel employés aux hauts-fourneaux en avril 1954 et décembre 1956	175
Tableau 9 : Flux entrants et sortants d'ouvriers spécialisés et de manœuvres de l'atelier du haut-fourneau entre avril 1954 et décembre 1956	178
Tableau 10 : Les accidents du travail suivis d'arrêts de longue durée 1953-1956	194
Tableau 11 : Comparaison de la mobilité des travailleurs algériens et italiens des HFC de 1947 à 1956	208
Tableau 12 : Date d'entrée du personnel des HFC en 1954 suivant leur classification	215
Tableau 13 : Acquisitions d'habitations et de logements par les HFC de 1946 à 1960	250
Tableau 14 : Évolution de l'âge des salariés des HFC de 1956 à 1962	309
Tableau 15 : Composition du personnel des HFC en décembre 1956 et décembre 1962	310
Tableau 16 : Évolution des effectifs de salariés participant aux activités administratives et commerciales de 1956 à 1962	312
Tableau 17 : Comparaison des effectifs de la briqueterie-cimenterie, de la centrale et de la fonderie entre décembre 1956 et décembre 1961	314
Tableau 18 : Estimation des modes de logements des travailleurs étrangers des HFC en 1956 et 1962	323
Tableau 19 : Exemples de salaires annuels bruts 1954-1957	330
Tableau 20 : Salaires annuels bruts d'un OS de la fonderie de 1958 à 1961	332
Tableau 21 : Exemple de salaires mensuels d'un OS des hauts-fourneaux en 1961	333
Tableau 22 : Répartition des travailleurs des Hauts-Fourneaux de Chasse en 1960 et 1966 en fonction des postes occupés et des nationalités	370
Annexe 1 : Évolution du recrutement des personnels des HFC de 1945 à 1966 par nationalités et par sexe	456
Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954	462
	494

Annexe 3 : Productions des HFC de 1945 à 1966	469
Annexe 4 : Chiffres d'affaire et résultats des HFC de 1945 à 1966 en francs constants	470
Annexe 5 : Les HFC concernés par la modernisation et la réorganisation de la sidérurgie de 1945 à 1956	471
Annexe 6 : Chronologie du plan de modernisation des Hauts-Fourneaux de Chasse jusqu'à la mise à feu du haut-fourneau n° 3	472
Annexe 8 : Arrêts longue maladie du personnel des HFC de 1957 à 1962	475
Annexe 10 : Les luttes de l'année 1966	480

Documents :

Document 1 : Vue des Hauts-Fourneaux de Chasse (vers 1945 ?)	85
Document 2 : Photographie de la machine à couler des hauts-fourneaux n° 2 et n° 3	119
Document 3 : Coulée de fonte au Haut-fourneau n° 3	120
Document 4 : Une pontonnière de la fonderie	149
Document 5 : Vue du château de la direction au début du XXe siècle	245
Document 6 : Vue du quartier de l'église après 1949	246
Document 7 : Vue des principaux quartiers ouvriers créés par les HFC à Chasse-sur-Rhône	247
Document 8 : Concours de belote du CE du 22 décembre 1962	254
Document 9 : Inauguration du haut-fourneau n° 3 en 1956	263
Document 10 : Nouvelle centrale en cours de montage	278
Document 11 : Nouvelle centrale achevée	279
Document 12 : Nouvelle centrale, intérieur	279
Document 13 : Nouveau séchoir Polysius de la cimenterie	280
Document 14 : La mobilisation du 3 février 1966	386
Document 15 : La mobilisation du 3 mai 1966	387
Document 16 : La mobilisation du 14 juin 1966	388
Document 17 : Face à face avec les forces de l'ordre, 14 juin 1966	388
Annexe 11 : Tracts de l'année 1966	481
Annexe 12 : fichier mécanographique du personnel	488

Index :

A

Abel Fernand : 24, 95, 110, 121, 158, 160, 186, 187, 189, 232, 260, 261, 311, 321, 322, 324, 340, 399, 401, 432
Agid Roger : 393-395, 396, 399-400, 404
Aguillon Jacques : 38
Arcondara Simone : 107, 219, 222, 232, 234, 235, 240, 248, 251, 252, 257, 260, 264, 307, 321, 322, 326, 334, 340, 399, 401, 432, 433
Aron Alexis : 78, 79, 124, 125, 133, 134, 286, 430, 441, 471
Aveline Léon : 203, 346, 349, 377, 393, 405

B

Barrouin Charles : 35
Barret Michel et Jean-Claude... 379, 380
Bellat Léonce : 295, 296, 355
Bencheikh Dilmi : 209, 210, 234, 433
Bernet Jacques : 152, 159, 236, 257, 306, 334, 363, 433
Berthier Paul : 229, 294, 418, 430
Bokanowski Michel : 366, 430
Bouchard Pierre : 326, 352
Boureille Jean : 162, 229, 230, 297, 327, 328
Bouillet Janine : 25, 26, 41, 46, 59, 60, 88, 165, 193, 220, 230, 233, 237, 240, 241, 248, 251, 252, 253, 254, 255, 257, 260, 264, 307, 321, 322, 326, 334, 340, 397, 399, 401, 431, 432, 433, 455

Bouilloux Julien : 394

C

Chapuis Noël : 352, 431
Charlot Aimé : 264
Charrier Georges : 24, 95, 110, 121, 143, 150, 151, 155, 166, 167, 172, 173, 181, 186, 187, 197, 232, 238, 239, 240, 248, 251, 252, 257, 260, 261, 262, 311, 321, 322, 334, 338, 340, 399, 432, 433
Chalus Hélène : 46, 129
Chauzat Paul : 264
Cholat Charles : 35, 36, 40, 41, 44, 46, 291
Cholat Auguste : 46
Cholat Joseph : 46, 226, 264, 265
Cholat Lucien : 41, 43, 46, 67, 69-72, 104, 122, 225, 226, 428
Cholat Pierre : 15, 39, 41, 45, 46, 66-79, 82, 102, 104, 106, 125, 127-130, 132, 134-136, 223, 224, 227-231, 249, 254, 258, 263, 264, 269-272, 283, 285, 286-289, 291-296, 306, 307, 311, 318, 321, 327, 340, 341, 347-349, 354-356, 376, 377, 403-405, 412, 413, 415, 419, 428, 471
Curières de Castelnau Louis : 70, 74, 106, 227, 228, 230, 284, 287-289, 291, 294, 295

D

Daum Léon : 37, 39, 45, 73, 76, 77, 123, 126, 128, 132, 133, 135, 225, 286, 431
Denis Albert : 130, 133, 255, 349, 354, 366, 404, 430, 471

De Benoist de Gentissart Georges-Albert :

162, 167, 181, 220, 230, 258, 264, 280,
288, 295-297, 280, 288, 311, 340, 355,
376, 377, 381, 383, 395, 429, 433

Debré Michel : 404, 480

Demoule Jean : 32, 42, 43, 66, 117, 229

De Tarlé Antoine : 181, 285, 289, 295,
296, 306, 339, 347, 348, 352-356, 366,
372, 375, 376-379, 383, 403, 404, 428, 431

Diederichs André : 227, 293, 351, 356, 442

Diserens Elfriede : 380, 395

Diserens Jacques : 290, 340, 378, 383,
393-395, 404-406, 424

Diserens Marcel : 380-383, 393, 394, 404-
406

Dolveck Charles : 378, 381

Domeyne Joseph : 352, 389, 395, 399, 400,
480

Doulcet Pierre : 296, 340, 356, 379, 429

Dumuis Marcel : 74, 76, 134, 135

E

Escanès Jean : 172, 173, 267, 268, 477

F

Farjas Joseph : 352, 388

Fort Raoul : 291, 297

G

Girerd Sylvain : 30, 226, 227

Grandjean Pierre : 380

Goisset Paul : 42, 43, 66, 229

Grellet de la Deyte Pierre : 70, 227, 287

Guillaud Raymond : 394, 398, 404

H

Hubert Michel : 228, 229, 285, 290, 379,
393, 394, 396

J

Jobert Andrée : 60, 154, 186, 232, 236,
241, 251, 252, 257, 305, 307, 309, 311,
315, 321, 322, 334, 340, 375, 389, 399,
401, 433

Jounay Charles : 143, 260, 268, 270, 383

L

Laurent-Devalors Paul : 59, 60, 72

Laurent Théodore : 37, 46, 63, 127, 128,
129, 133, 134, 226, 228, 229, 294

Laurent Jacques : 126

Lefol Lucien : 130, 228, 287, 289, 363

Legendre André : 45, 131, 174, 280, 284,
287, 288, 289, 291, 292, 293, 294, 295,
296, 306, 339, 355, 356, 363, 375, 377,
378, 393, 394, 395, 404, 405, 430

M

Malcor Henri : 22, 35, 36, 41, 45, 46, 75,
105, 115, 117, 125, 128-130, 132-136, 181,
223, 224, 225, 228, 229, 271, 287, 288,
289, 294, 306, 349, 376, 380, 405, 420,
430, 444

Martouret Guillaume : 41, 42, 66, 81, 224,
225, 226

Martouret Jean : 226-227

Montoya Jean : 140, 147, 175, 222, 239,
257, 260, 434

Marrel Jules : 36, 42, 419

Marrel Jean-Baptiste : 36, 42

Marrel Léon : 41, 42, 46, 66, 74, 76, 125,
126, 224-226, 419

Marrel Georges : 46, 226, 293, 356

P

Poidebard Léon : 46, 264

Pannefieu Alfred : 389, 400

Pastorino Gérard et Christiane : 140, 232, 233, 236, 240, 241, 251, 255, 257, 260, 261, 264, 265, 266, 311, 321, 322, 334, 340, 364, 399, 401, 431, 433

Portal Charles : 167, 328, 338

Prénat Edouard : 36, 288, 289

R

Rat Christian : 394

Réveil Charles : 264, 297, 415

Revol Ernest : 35

Riffard Gaston : 27, 161, 268, 270, 351, 352, 353, 367, 389

Rista Félix : 380, 383, 431

Roederer Joseph : 36, 37, 126

Roux Raymond : 267-270, 339, 351, 352, 379, 389, 400, 477

S

Safer Mohamed : 24, 94, 109, 140, 142, 143, 144, 145, 147, 152, 155, 159, 160, 174, 176, 181, 186, 187, 235, 238, 239, 240, 241, 251, 252, 257, 260, 261, 262, 266, 311, 321, 322, 334, 337, 340, 399, 401, 432

Spaak Paul : 288

Soubirou Guy : 394

T

Tavernier François : 42, 43, 66, 117, 162, 229, 268, 269

Tremeau Robert : 40-42, 66, 162, 224-225, 227, 418, 431

V

Vallin Camille : 267, 271, 352, 385, 387, 389, 480

Vassillière Charles : 292, 295, 296, 306, 355

Vergniaud Louis : 74, 76, 134, 135

Table des matières

Remerciements :	1
Liste des abréviations et sigles utilisés :.....	3
Sommaire :	4
INTRODUCTION GENERALE	5
I) Faire une histoire sociale du personnel	7
1) <i>De l'histoire ouvrière à l'histoire du personnel d'une entreprise</i>	7
2) Catégoriser le personnel des Hauts-Fourneaux de Chasse.....	9
II) Faire une histoire du personnel à la croisée d'autres champs de recherche en histoire	13
1) <i>Les apports de l'histoire des techniques et du travail</i>	14
2) <i>Une histoire du patronat, des pratiques d'entreprises et des mouvements sociaux</i>	15
3) Un contexte politique et économique déterminant le jeu des acteurs.....	17
III) Méthodes et sources	19
1) Les documents du personnel de <i>l'entreprise</i>	19
2) Les autres sources : <i>documents d'entreprises, politiques, administratifs, judiciaires, presse et imprimés</i>	21
3) <i>L'apport des sources orales et privées</i>	24
CHAPITRE 1 : RECONSTRUCTION ET RELANCE, 1945-1947	29
I) Chasse année zéro : une entreprise à l'arrêt	30
1) La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse et ses filiales face à un nouvel environnement	30
2) La Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse dans le réseau régional	35
II) La permanence des dirigeants	40
1) Les Cholat, une famille ancienne	41
2) <i>Une direction de l'usine anciennement installée</i>	42
3) <i>Des dirigeants d'expérience</i>	44
III) Un personnel transformé par le conflit	47
1) Une évolution importante des effectifs.....	49
2) <i>Les facteurs d'évolution des effectifs</i>	53
a) Le contexte économique et politique	53
b) Le sexe et la nationalité	55
IV) 1945-1946 : reconstruire et relancer l'entreprise	63
1) Des dirigeants qui restent en place.....	66
2) <i>Les réorganisations de l'après-guerre</i>	74

a) De nouvelles logiques de réorganisation régionales	75
b) Les relations avec les différentes filiales	79
c) Compter sur ses propres forces.....	82
3) Reconstruire et relancer	85
V) Mobiliser le personnel.....	90
1) <i>Les besoins en main d'œuvre</i>	92
2) Permanences et évolutions du recrutement	97
3) <i>Un nouveau contexte politique et social</i>	101
4) <i>...et l'évolution des rapports entre salariés et dirigeants</i>	105
CHAPITRE 2 : UNE CROISSANCE FRAGILE, 1947-1956	112
I) Les enjeux de la modernisation	114
1) Les choix techniques	116
2) La modernisation, le personnel et la concurrence.....	120
3) La modernisation et le contexte économique et politique.....	123
a) 1946-1948 : des sidérurgistes de la Loire divisés	124
b) De 1948 à 1956 : la transformation des rapports de force locaux	127
c) ... et la domination des Aciéries de la Marine	131
II) Le personnel face à la modernisation et la relance de la production	138
1) Des postes de travail divers	140
a) Les hauts-fourneaux, cœur de l'usine	140
b) La fonderie et la briqueterie cimenterie	147
c) Les activités périprouductives.....	155
d) Les activités de bureau et de service.....	163
2) <i>Les transformations du travail et de l'emploi</i>	171
a) La recomposition des activités	172
b) À partir de 1947 : la modernisation de l'usine.....	174
3) Des conditions de travail inégales.....	185
a) Assignation, contrôle et surveillance	186
b) La gestion des arrêts longue maladie et des accidents de travail par l'entreprise.....	192
c) La mortalité au travail	196
4) Des variations importantes dans le recrutement et la structure du personnel	198
a) Les fortes variations des recrutements	199
b) Les travailleurs étrangers : une place centrale	203
c) Les travailleurs français : un recrutement local	211
d) Un personnel inégalement stabilisé	213
III) Dirigeants et salariés face aux pratiques d'entreprise	223

1) Le renouvellement des dirigeants	224
2) Permanences et évolutions des <i>pratiques d'entreprise</i>	232
a) Le recrutement et les affectations	233
b) Le logement des salariés	244
c) Encadrer le temps libre des salariés et de leurs familles	244
3) Appropriations, remises en cause et contestations collectives des pratiques <i>d'entreprise</i>	260
a) Une appropriation inégale des pratiques d'entreprise.....	233
b) Les remises en cause des pratiques patronales	233
c) Les dirigeants face aux syndicats.....	233
CHAPITRE 3 : UNE PHASE D'EXPANSION : LES « SEPT GLORIEUSES », 1956-1962	274
I) Une phase d'expansion sans précédent	275
1) Une forte augmentation des productions grâce aux investissements	276
2) <i>La poursuite du recentrage de l'entreprise sur l'usine de Chasse</i>	283
a) Une usine en décalage avec les réorganisations de la sidérurgie française et européenne	233
b) Une marginalisation dans les réorganisations régionales	233
c) Le recentrage des activités sur l'usine de Chasse-sur-Rhône	290
3) Le renouvellement des dirigeants	293
II) Un personnel renouvelé	299
1) <i>L'évolution des critères et des sources de recrutement</i>	299
2) La restructuration du personnel	309
III) Vivre avec la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse	317
1) <i>L'entrée en crise des pratique d'entreprise</i>	318
a) Le logement du personnel : permanences et nouveautés	319
b) Le déclin des autres pratiques d'entreprise	327
2) <i>Profiter de la croissance</i>	329
a) Une forte croissance des revenus... ..	330
b) ...mais des conditions de travail toujours détériorées	335
3) ... <i>mais aussi revendiquer</i>	338
CHAPITRE 4 : DE LA CRISE DE 1963 A LA FIN DES HAUTS-FOURNEAUX DE CHASSE	343
I) La crise de 1963	345
1) Une crise prévisible, un déclenchement accidentel	346
2) Les dirigeants et le personnel face à la crise.....	348

a) Chasse doit s'aider lui-même	348
b) La mobilisation des salariés	350
3) Les conséquences de la crise	355
a) Un conseil d'administration renouvelé	354
b) Des personnels affectés.....	356
II) 1964-1965 : Le sursis.....	367
1) <i>L'évolution des recrutements et des conditions de travail.....</i>	369
2) <i>Des pratiques d'entreprise renouvelées.....</i>	374
3) À la veille du Plan professionnel de 1966, de nouveaux projets de réorganisation..	376
III) La lutte finale : premier semestre 1966.....	380
1) Six mois de luttes sociales.....	382
2) Des départs aux licenciements.....	391
IV) La fin des Hauts-Fourneaux de Chasse.....	393
1) La liquidation.....	394
2) Retrouver du travail.....	397
CONCLUSION GENERALE	407
SOURCES :.....	418
1) Archives nationales	418
2) Archives Départementales.....	419
a) Archives départementales de la Loire	419
b) Archives départementales du Rhône.....	420
c) Archives départementales de l'Isère	421
3) Archives municipales	426
a) Archives de Chasse-sur-Rhône	426
b) Bibliothèque municipale de Givors	427
4) Sources imprimées et ressources en ligne	428
a) Périodiques et publications diverses	428
b) Études statistiques.....	430
c) Biographies	430
5) Archives privées	431
6) Sources audiovisuelles	432
7) Sources orales	432
BIBLIOGRAPHIE :.....	435
1) Méthodologie	435
A) Généralités	435

B) Sources orale	436
2) Histoire politique.....	437
3) Histoire économique	438
A) Généralités	438
B) Histoire des entreprises et du patronat	441
C) Histoire de la sidérurgie	443
4) Histoire du travail et des groupes sociaux	444
A) Généralités	444
B) Histoire du travail et des salariés	446
C) <i>Histoire de l'immigration</i>	448
D) Politiques patronales et étatiques	452
E) Grèves et mouvements sociaux.....	454
F) Histoire de Chasse-sur-Rhône.....	455
ANNEXES.....	456
Annexe 1 : Évolution du recrutement des personnels des HFC de 1945 à 1966 par nationalités et par sexe	456
Annexe 2 : État du personnel des HFC en avril 1954	462
Annexe 3 : Productions des HFC de 1945 à 1966.....	469
Annexe 4 : Chiffres d'affaire et résultats des HFC de 1945 à 1966.....	470
Annexe 5 : Les HFC concernés par la modernisation et la réorganisation de la sidérurgie de 1945 à 1956	471
Annexe 6 : Chronologie du plan de modernisation des Hauts-Fourneaux de Chasse jusqu'à la mise à feu du haut-fourneau n° 3.....	472
Annexe 7 : Articles du règlement d'atelier du 1 ^{er} septembre 1950 concernant la discipline	473
Annexe 8 : Arrêts longue maladie du personnel des HFC de 1957 à 1962.....	475
Annexe 9 : Extrait du compte-rendu de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 6 décembre 1965	477
Annexe 10 : Les luttes de l'année 1966	480
Annexe 11 : Tracts de l'année 1966.....	481
Annexe 12 : Fichier mécanographique du personnel	488
Annexe 13 : questionnaire 1	490
Annexe 14 : questionnaire 2.....	491
Annexe 15 : questionnaire 3, téléphonique	492
TABLES DES ILLUSTRATIONS.....	493
INDEX.....	496
Table des matières	499

