

La présentation des ouvriers de tabacs

A. Vers le recrutement de l'ouvrier modèle

1. L'ouvrier du tabac: un poste convoité

a. Un engouement au poste d'ouvrier du tabac

De nombreux dossiers concernant le recrutement nous montrent à quel point le poste d'ouvrier est demandé. Il faut voir le recrutement de main d'œuvre comme un enjeu entre la direction qui veut économiser sur la main d'œuvre et les ouvriers sensibles aux difficultés de leur temps (hantise du chômage). Les ouvriers du tabac bénéficient de beaucoup d'avantages. Les ouvriers sont comme on l'a vu à l'abri des 2 plaies du salariat: le chômage et la variation difficile travail journalier. Ils bénéficient de congés, de salaires flexibles et qui augmentent à mesure de leurs années de service. Les ouvriers sont privilégiés comparés à ceux du privé dont la position est incertaine. Il faut savoir que beaucoup d'industries subissent des chômages périodiques, les mortes saisons, des jours de fièvre et de surmenage.¹²² Les ouvriers embauchés donc titulaires sont pris en charge par le SEITA qui leur assure la régularité et la sécurité du travail, les indemnités pendant leurs maladies, une retraite en fin de carrière ou une retraite anticipée pour invalidité absolue ou pour invalidité partielle.¹²³ Le directeur de la SNECMA, aborde la question de l'étude comparative, constate des similitudes entre les deux établissements, la SEITA et la Société Nationale d'Etude et de Construction Moteurs d'aviation. Tout d'abord, l'écrasement de la hiérarchie par rapport au personnel horaire et une amélioration des salaires supérieur à celle des traitements. La différence réside non pas dans les salaires qui pourraient expliquer tant d'engouement à intégrer la manufacture mais dans la sécurité de l'emploi quitte à percevoir un salaire moindre que dans le privé.¹²⁴ Néanmoins, si l'on regarde certains salaires d'ouvrier (voir I C), comme les ajusteurs, ils semblent être très largement privilégiés. Si l'on compare les ouvriers du SEITA et d'une autre région de l'industrie privée et d'une même catégorie, on constate par exemple que les salaires des ouvriers de Limoges (ouvriers professionnels de 2^e (150F) et 1^{ère} (169 f) catégorie) même sous

122Mannheim

123A.D: Carton 1: Lettre commune du 28 mars 1947 du directeur général aux médecins de la manufacture sous couvert de l'ingénieur en chef directeur.

124B-0061948/3 Savigny le temple: Études comparatives des salaires avec ceux de la Société Nationale d'Étude et de Construction Moteurs d'Aviation, à monsieur Grimalleni, directeur général du service d'exploitation des tabacs et allumettes de la part de m. Lerolles, le 6 septembre 1954.

évalués sont inférieurs de moitié au salaire de l'ajusteur de 4^e échelon du SEITA.¹²⁵ Ainsi, les candidats affluent. Les candidats sollicitent directement la bienveillance du directeur général et réitèrent leur demande afin de multiplier leur chance d'être pris.¹²⁶ On compte en moyenne 192 dossiers de candidatures chaque année d'hommes et surtout de femmes, mariés ou non mais le plus souvent mariés, habitant à Paris ou proche de Paris(Aubervilliers seine..) et nés à paris avec quelques de provinciaux d'origine tout de même. Les candidats ont souvent grandi à coté de la manufacture et espèrent intégrer l'établissement qu'un membre de leur famille a lui même intégré.¹²⁷

b. Recrutement des ouvriers

L'Administration décide d'un éventuel recrutement, dans ce cas là, il se limite à 50 ouvriers dont un tiers d'invalides de guerre, un tiers anciens militaires et un tiers de candidats civils, en ce qui concerne ces derniers, la priorité est donnée aux ouvriers temporaires bénéficiaires des dispositions de l'ordonnance du 15 Juin 1945 et une ancienneté de services suffisante. Un tel recrutement nécessite le licenciement d'un nombre équivalent d'ouvriers temporaires déduction faite de ceux qui seront titularisés. Cette procédure de nomination d'ouvriers non temporaires et de licenciements de temporaires se fait sur plusieurs mois. Les ouvriers temporaires dont le nom figure sur la liste de classement ne sont titularisés sur place que si leur rang d'inscription le permet, on peut leur proposer leur nomination dans un autre établissement du service dans la limite des places disponibles, ils peuvent refuser la nomination et l'établissement ne s'engage pas à continuer à l'employer comme ouvrier temporaire, peut tout à fait le licencier.¹²⁸ L'Administration informe que par décision en date du 26 Janvier 1950, le ministère a décidé que les emplois d'ouvriers du SEITA qui ne sont pas réservés(voir II.B.), en vertu de la loi du 26 Octobre 1946 et du décret du 10 juillet 1947 seraient attribués dans les établissements où la majorité du personnel ouvrier le désire, partie aux candidats à titre purement civil et une partie aux candidats apparentés à certaines

125B-0061948/3 Savigny le temple Image 011: comparaison de salaire des ouvriers du SEITA avec les salaires des ouvriers de la région de Limoges

126A.D: Carton 1: Demande de candidature au directeur de tabacs d'Issy , le 1er janvier 1945.

127 A.D: Carton 1: Listes des dossiers de candidatures.

128A.D:Carton 1:L'inspecteur général chargé de la division, Parution d'une liste de classement dans un journal officiel du 25 Décembre 1949 des candidats aux emplois réservés, le 17 janvier 1950.

catégories du personnel.¹²⁹ Le dernier mot quant au recrutement des ouvrier revient toujours au directeur de la manufacture.¹³⁰

2. Conditions d'admissions à la manufacture de tabacs: un long chemin du recrutement à l'embauchage

Le recrutement conditionne le bon fonctionnement de la manufacture de l'État laquelle tient à être un modèle d'industrie. Les conditions d'aptitude ont été établies en tenant compte du fait que les ouvriers embauchés sont titulaires d'un emploi permanent, ils sont le jour de leur embauche pris en charge par la Société d'Exploitation Industrielle de Tabacs et d'Allumettes qui leur assure le travail, les indemnités pendant leurs maladies, une retraite en fin de carrière ou une retraite anticipée pour invalidité absolue ou pour invalidité partielle d'où l'enquête préalable à toute admission.¹³¹

a. Enquête préalable à toute admission

Le recrutement montre qu'il y a bien un profil ouvrier. L'Administration mène une véritable enquête et va jusqu'à fouiller la vie personnelle de l'ouvrier. Tout le monde ne peut espérer être embauché comme ouvrier dans une manufacture.¹³² Les conditions de recrutement à titre civil du personnel ouvrier pour être admis a titre civil dans le cadre des ouvriers titulaires de la SEITA, apparentés ou non sont nombreuses.¹³³ Le candidat doit fournir un acte de naissance, un état signalétique, les services délivrés par l'autorité militaire. Pour être admis les postulants doivent être âgés de 20 ans au moins, de 32 ans au plus pour les hommes et 28 ans au plus pour les femmes. La limite de 32 ans est augmentée de la durée du service militaire (5 ans maximum) et une année par enfant à charge eu sens des prestations familiales et éventuellement du temps accompli comme ouvrier temporaire dans la SEITA.¹³⁴ Cette

129A.D: Carton 3: Lettre du 8 mars 1951 du directeur général aux chefs de service de la SEITA.

130A.D: Carton 6: Lettres de candidatures de 1946 à 1953.

131A.D: Carton 1: Lettre commune du 28 mars 1947 du directeur général aux médecins de la manufacture sous couvert de l'ingénieur en chef directeur.

132Mannheim

133A.D: Carton 3: Lettre du 8 mars 1951 du directeur général aux chefs de service de la SEITA.

134A.D: Carton 1: En réponse à une candidature a titre civil à un emploi d'ouvrier, lettre du 1er février 1955.

limite d'âge s'entend à la date de l'arrêté de nomination sans dérogation possible.¹³⁵ Il faut fournir un certificat de nationalité française fourni par le juge de paix lequel certifie qu'une candidate ou un candidat est de nationalité française et est un enfant légitime né en France d'un père lui-même né en France.¹³⁶ Un extrait de casier judiciaire doit certifier que le candidat est en position régulière devant la loi. Ils ne doivent pas avoir été condamnés à une peine afflictive ou infamante et être de bonne vie et de mœurs.¹³⁷ Dans les archives, nombreux sont les extraits de casiers judiciaires d'agents qui vont bientôt intégrer le personnel de la manufacture¹³⁸ et de certificats certifiant que le candidat est de bonne vie, mœurs (demandé par l'ingénieur en chef au maire où réside le ou la candidate) et de bonne conduite la plupart du temps demandé par l'ingénieur en chef au procureur de la République.¹³⁹ ¹⁴⁰ L'Administration fouille dans la vie de l'ouvrier en vue d'être renseignée sur la moralité de ceux qui devront assurer la prospérité de la manufacture.¹⁴¹ Ainsi, l'Administration mène une véritable enquête qui va jusqu'à fouiller dans la vie plus personnelle de ses futurs ouvriers. L'une des autres conditions de recrutement définitive est la période d'essai. L'inscription dans le registre des immatriculations devient définitive au bout de 265 jours de présences réelles. L'ouvrier n'est admis qu'à titre provisoire, il suit ce qu'on appelle une période d'essai. Il n'est admis qu'à titre immatriculé conditionnel (voir I.A.3.). Seule la Régie décidera de l'immatriculation définitive ou non. Comme on l'a vu, conformément à la lettre du 2 mai 1950, les manufactures doivent adresser à la direction générale à la fin du stage des ouvrières et ouvriers un compte rendu. L'établissement doit communiquer les noms de ceux en fin de stage cela un mois avant de façon à permettre au médecin du travail et au médecin contrôleur d'indiquer s'ils ont des réserves d'ordre médical et de communiquer les rapports médicaux sur les ouvriers concernés au cours du dernier mois de stage.¹⁴²

135A.D: Carton 3: Lettre du 8 mars 1951 du directeur général aux chefs de service de la SEITA.

136A.D: Carton 7: Certificat de nationalité française du juge de paix des villes et canton de Dieppe, département de la Seine Inférieure, le 21 mai 1946. (voir annexe)

137A.D: Carton 3: Lettre du 8 mars 1951 du directeur général aux chefs de service de la SEITA.

138A.D: Carton 3: Lettre de l'ingénieur en chef au procureur de la République

139 A.D: Carton 7: Certificat de bonnes vie et mœurs fourni par le maire de Vanves le maire d'une candidate le 8 février 1946 et courrier du 16 mai 1946 du commissaire de police de la ville de Dieppe (voir annexe).

140A.D: Carton 7: Un candidat à l'ingénieur en chef, le Havre, le 8 août 1946.

141A.D: Carton 7: Courrier de l'ingénieur en chef, au procureur de la République, le 26 avril 1946.

142A.D: Carton 3: le directeur général aux ingénieurs en chef de toutes les manufactures de tabacs et d'allumettes, le 13 octobre 1951.

Ainsi, même si les candidats ont réussi la première étape préalable à son admission dans la manufacture, avant la titularisation définitive reste l'étape de l'examen d'aptitude physique et technique. Les candidats doivent réunir les conditions d'aptitude physique définies par les lettres communes du 28 mars 1947 et du 25 mars 1949 et satisfaire aux épreuves psychotechniques. Après avoir réussi l'étape des examens et avoir validé leur stage, viendra enfin la titularisation définitive des ouvriers.

3.L'examen d'aptitude physique et technique:une quête du modèle d'ouvrier du tabac

Le cabinet de médecin n'est pas seulement là en cas d'accident de travail. En effet, sa fonction principale est celle d'examiner les candidats à la manufacture puisque tout ouvrier éventuel doit avant toute admission être examiné par le médecin de service.¹⁴³ L'article 15 de la loi du 11 Octobre 1946 précise que le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires sera, soit pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.¹⁴⁴ De même les frais de missions concernent les candidats ayant passé leur examen dans une manufacture d'une localité outre que la leur, il faut pour bénéficier de ces frais de mission, préciser la date, l'heure du départ du candidat.¹⁴⁵ Les instructions de l'Administration prévoient que lors des recrutements d'ouvriers et ouvrières titulaires, les candidats doivent passer un examen médical d'aptitude physique, un examen psychotechnique.¹⁴⁶

143 B-0061944/2 et B-0061949/1: Fonctionnement du service psychotechnique, tableau de convocation aux examens, épreuves, dossiers des examinatrices ayant quitté la SEITA (1943-1953)

-B-0061947/2: Notes et instructions, documentation relative au comité médico-social à l'hygiène et à la sécurité des ateliers(1943-1956).

144A.D: Carton 1: Extrait du journal officiel du 28 Novembre 1952, ministère du travail et de la sécurité sociale, décret du 27 novembre 1952 par antoine Pinay président du conseil des ministres, ministre des finances et des affaires économiques , Pierre Garet ministre du travail et de la sécurité sociale, Paul Ribeyre, ministre de la santé publique et de la population, portant application de la loi du 11 Octobre 1946.

145A.D: Carton 3:Note du directeur général aux ingénieurs en chef de la manufacture de Limoges, le 27 octobre 1951.

146A.D: Carton 1:Lettre commune du 28mars 1947 du directeur général aux médecins de la manufacture sous couvert de l'ingénieur en chef directeur.

a.)Examen physique

Tout au long de sa vie l'ouvrier doit subir des examens. L'ouvrier doit subir plusieurs examens: examens d'embauche, examens systématiques, examens lors de mutations et examens suite à la reprise du travail.¹⁴⁷ L'article 12 du décret du 27 novembre 1952, portant application de la loi du 11 Octobre 1946 précise que « tous les salariés seront obligatoirement tenus à un examen médical au moins une fois par an. Les sujets de moins de 18 ans le seront tous les trois mois. Les sujets exposés à un travail dangereux quelconque, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les mutilés et les invalides feront, l'objet d'une surveillance spéciale. »¹⁴⁸ Au sujet des examens d'aptitude physique du personnel ouvrier, on s'intéresse ici à l'examen d'embauche. L'article 11 du décret du 27 novembre 1952, portant application de la loi du 11 Octobre 1946 est relative à l'organisation des services médicaux du travail. « Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus au tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage. L'examen comportera une radioscopie pulmonaire. Cette visite a pour but de déterminer :-s'il est atteint d'une affection dangereuse pour ses camarades de travail -s'il est médicalement apte au travail envisagé; - les postes auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté, et ceux qui lui conviendraient le mieux. »¹⁴⁹ Un examen d'aptitude physique contrôle la vue, les réflexes ou tout autre problème pouvant empêcher le candidat de se plier au rythme stricte de la vie ouvrière. Un examen médical est donc obligatoire lequel stipule l'aptitude physique des candidats.¹⁵⁰ Suite à cet examen, le candidat a alors un certificat médical où figure le nom, l'acuité visuelle, auditive, maladie respiratoire, maladie circulatoire, maladies antérieures hernies.¹⁵¹ Plusieurs catégories doivent se plier à l'examen d'embauche:-Pour classement par le ministère des anciens combattants ou l'Office Départemental des Anciens combattants d'un candidat, homme ou femme , réservé d'ouvrier ou d'un candidat orphelin de guerre;-Pour la Nomination d'un candidat civil ou apparenté à l'emploi d'ouvrier ou ouvrière des manufactures, non employé comme ouvrier temporaire.¹⁵² Par ailleurs, nombre de candidates à l'emploi d'ouvrière en qualité d'orphelines de guerre ou d'apparentés avaient l'examen physique bien avant que leur nomination soit proposée.

147A.D: Carton 16: Relevé statistique de l'activité du service médical, 2emem trimestre 1949.

148A.D: Carton 1: Extrait du journal officiel du 28 Novembre 1952, ministère du travail et de la sécurité sociale

149A.D: Carton 1:Extrait du journal officiel du 28 Novembre 1952, ministère du travail et de la sécurité sociale

150Mannheim

151A.D: Carton 3: Certificat médical.

152A.D: Carton 3:Lettre commune du directeur général aux chefs de service de la SEITA, le 9 aout 1951.

L'examen remonte parfois à plusieurs années. L'Administration demande aux manufactures de leur faire subir un nouvel examen et de suspendre leur nomination en attendant les résultats à l'examen. Dorénavant, avant de transmettre à l'Administration les dossiers de candidates et candidats(orphelines de guerre, apparentés et civils), les manufactures devront s'assurer que les examens d'aptitude physique ont été subis il y a moins de 6 mois.¹⁵³ D'autres catégories doivent se plier à l'examen d'aptitude physique d'embauche:- pour la titularisation de temporaires au régime transitoire d'un ouvrier temporaire des manufactures recruté comme tel avant le 9 mars 1950 et candidat à l'emploi d'ouvrier titulaire des manufactures, d'un ouvrier temporaire des magasins de transit recruté comme tel avant le 9 mars 1950 et qui sollicite son admission à un statut-type;- pour la titularisation de temporaires au régime normal d'un ouvrier temporaire des manufactures recruté comme tel postérieurement au 9 mars 1950 et candidat à l'emploi d'ouvrier titulaire des manufactures, d'un ouvrier temporaire des magasins de transit recruté comme tel avant le 9 mars 1950 et qui sollicite son admission à un statut- type;- avant nomination d'un candidat classé au titre des emplois réservés d'une candidate orpheline de guerre ou d'un candidat apparenté ou civil ayant passé l'examen d'aptitude physique depuis plus de 6 mois;- visite médicale en fin de stage d'un ouvrier titulaire stagiaire faisant l'objet de réserves médicales;-pour l'embauche temporaire d'un candidat à l'emploi d'ouvrier temporaire.¹⁵⁴ On s'interroge enfin sur les causes de refus à l'examen d'embauche. L'Administration s'y intéresse puisque qu'elle a établi des relevés statistiques de l'activité du service médicale. Prenons l'exemple du 2eme trimestre 1949(en sachant que les raisons restent les mêmes). Sur 14 hommes candidats, seuls 8 ont été acceptés à l'examen d'embauche, sur 28 femmes 24 ont été acceptées. Les causes de refus chez les hommes sont diverses. Chez les hommes, deux sont des blessés de guerre , un autre a une éventration sur cicatrice, un subit des séquelles de tuberculose pulmonaire et enfin le dernier a une séquelle de fractures. Chez les femmes, l'obésité est un critère de refus, les varices, les tremblements, les pertes de mémoire et d'équilibre.¹⁵⁵ Si le candidat échoue à l'examen physique, il peut se présenter une seconde et dernière fois après un écoulement de six mois

153A.D: Carton 3: Le directeur général aux ingénieurs en chef des manufactures de tabacs, limoges, le 19 avril 1951.

154A.D:Carton 3: Lettre commune du directeur général aux chefs de service de la SEITA, 9aout 1951.

155A.D: Carton 17:Relevés statistiques de l'activité du service médicale, 2eme trimestre 1949.

entre les deux examens.¹⁵⁶ Si le candidat valide son examen physique, il lui reste à satisfaire à l'examen psychotechnique.

b.)Examen psychotechnique

L'examen psychotechnique comprend une partie consacrée aux connaissances scolaires(une dictée et des opérations de calculs) du candidat, la deuxième partie sur l'habileté manuelle(démontage, remontage, démontage, remontage, plaque, tour). Et une partie sur les aptitudes intellectuelles . Si comme dans le cas de cet ouvrier la niveau scolaire est très faibles mais que les capacités manuelles sont bonnes remontant la note globale, le cas passe en discussion.¹⁵⁷ On s'assure ainsi d'abord de la compréhension des explications, des connaissances scolaires avec les opérations simples de calcul, orthographe, puis écriture et présentation. Vient l'habileté manuelle avec la sureté manuelle, la possibilité de perfectionnement par exercice et la dextérité pour un travail automatisé. La troisième épreuve regroupe les travaux d'attention avec l'évaluation de la qualité de l'attention pour les travaux longs et monotones. On évalue aussi la rapidité du candidat. Évaluation du coup d'œil, de l'appréhension des mécanismes, de la manière de travailler rentrent dans le cadre de cet examen psychotechnique.¹⁵⁸ La note du 16 mars 1951 établit les nouvelles conditions dans lesquelles sont effectués les examens d'aptitude technique des candidats à l'emploi d'ouvrier et d'ouvrière. Cette note dresse le contrat passé à ce sujet avec l'Association Nationale Interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main d'œuvre. Les dispositions de la note du 4 Avril 1951 sont abrogées notamment concernant la nécessité de la présence d'un représentant du service psychotechnique. Si la présence d'un psychotechnicien n'est plus nécessaire, en revanche l'Administration exige la présence d'un représentant aux commissions d'examens. Les dates de commissions d'examens seront donc fixées et cela jusqu'à nouvel ordre par la direction générale qui établira le programme de déplacements de ses psychotechniciens en fonction du nombre de candidats examinés et de recrutements envisagés. Dorénavant il appartiendra aux manufactures de se mettre directement en rapport avec le centre A.N.I.F.N.F.O. auquel est rattaché l'établissement en vue des examens psychotechniques qui devront se poursuivre sans intervention spéciale de la Direction Générale. Le rôle de la direction générale se bornera à communiquer aux centres avant la fin

156A.D: Carton 1: La direction générale des manufactures d'État, *Règlements des mutations d'ateliers -manufactures de tabacs- texte du règlement* , février 1912, 1èrer partie(voir annexe).

157A.D: Carton 3:Fiche d'aptitude technique par le sélectionneur: 22 novembre 1954.

158A.D: Carton 6: Examen d'aptitude technique du 13 juin 1946.

du premier mois de chaque trimestre le nombre approximatif des candidats et candidates à examiner. On n'attend pas le trimestre suivant pour poursuivre les examens mais on continue à examiner les nouveaux candidats désignés depuis le début du trimestre par les directions départementales des anciens combattants. Les examens d'aptitude technique doivent être subis par les candidats suivants. - Les candidats aux emplois réservés (invalides, anciens combattants, veuves de guerre): conformément à la législation sur les emplois réservés tous les candidats dont le nom a été communiqué par les directions départementales des Anciens combattants et qui sont reconnus physiquement aptes doivent subir les examens d'aptitude technique, que les recrutements soit ou non envisagés. - Les orphelins de guerre: conformément à l'article 6 du décret du 25 Avril 1949 publié en annexe de la circulaire du 30 Mai 1949, après l'établissement de la première liste de classement, il n'est procédé à l'organisation de nouveaux examens d'aptitude technique spéciale que lorsque le nombre des candidats ayant satisfait aux épreuves est inférieur au chiffre des vacances probables revenant aux orphelins de guerre, majoré à 20 %. La première liste de classement ne concerne exclusivement que les orphelins de guerre qui se sont fait inscrire le 21 Novembre 1949 au plus tard, date limite fixée par le décret du 2 août 1949, annexe à la circulaire du 6 septembre 1949. Une fois examinés, il faut attendre une décision spéciale de l'Administration pour examiner les orphelins inscrits depuis le 22 novembre 1949 et qui doivent figurer sur une nouvelle liste de classement. - Les apparentés et civils (hommes ou femmes): le nombre d'examens des candidats apparentés et civils est fixé. Les examens de ces candidats seront effectués par décision spéciale de l'Administration laquelle décidera au moment opportun du nombre de candidats à examiner.¹⁵⁹ Après l'examen psychotechnique, vient la décision du directeur de la manufacture au cours de la « commission d'examen » dans laquelle sont présents le directeur de la manufacture, l'ingénieur en chef du service psychotechnique, les examinatrices du service psychotechnique et le médecin le rédacteur chargé du secrétariat de recrutement.¹⁶⁰ La commission d'examen s'appuie sur le compte rendu des examinatrices du service psychotechnique remis à la direction de la manufacture qui comprend un jugement porté sur les aptitudes de la candidate et une conclusion pratique. Une candidate jugée d'aptitude insuffisante est éliminée. Une candidate jugée très faible peut être admise ou éliminée selon la décision du directeur, sa décision dépend des aptitudes médicales de la

159A.D: Carton 3: Note du directeur général aux ingénieurs en chef de la manufacture de Limoges, le 27 octobre 1951.

160A.D: Carton 1: Lettre commune du 28 mars 1947 du directeur général aux médecins de la manufacture sous couvert de l'ingénieur en chef directeur.

candidate. Le cas d'une candidate d'aptitude suffisante éliminée par le directeur de la manufacture reste rare mais existe. Pour les candidates d'aptitudes très faibles ou suffisantes un « conseil d'orientation » est porté sur le compte rendu d'examen sous la forme de plusieurs indications: F: sujet apte à tous les postes de fabrication; M: sujet apte à la conduite de machines , même compliquées; DC:sujet apte aux travaux de dextérité avec contrôle des produits et élimination ou remplacement des produits défectueux. D: sujet apte aux travaux de dextérité sans contrôle de qualité. B: sujet apte aux travaux simples de bureau. S:sujet sans dispositions bien caractérisées à placer de préférences dans des postes peu difficiles¹⁶¹

c.)L'enjeu de l'examen dans la manufacture

On s'interroge sur l'importance de l'examen d'aptitude physique, dit d'une « extrême importance » aux dires du directeur général. Tout d'abord, il permet d'établir le bilan de santé du candidat pour que le service médicale de l'Administration centrale ait à tout moment la possibilité de faire la part entre les lésions qui existaient à l'entrée en manufacture et de celles qui ont été acquises depuis, à l'occasion ou du fait du travail.¹⁶² La deuxième importance est qu'il permet d'évaluer avec précision si le candidat présente les aptitudes requises pour l'embauche. L'embauchage d'un ouvrier titulaire est une opération importante entraînant pour la SEITA des charges sérieuses (morales, matérielles, et financières) et impliquant pour le médecin un examen attentif et sévère. Il faut savoir que les ouvriers ne sont pas embauchés à un poste particulier, il doit donc avoir les aptitudes physiques nécessaires à l'ensemble de tous les postes de la manufacture. Il faut donner aux examinatrice du service psychotechnique qui font passer les examens d'aptitude technique les données nécessaires à la détermination correcte des aptitudes psychotechniques.¹⁶³ En cas d'échec à l'épreuve des examens, on donne seulement une deuxième chance aux ouvriers. Les candidats n'ayant pas réussi une première fois les épreuves ne peuvent pas être admis sauf dérogation apportée par la législation sur les emplois réservés sous réserve qu'il se soit écoulé au moins 6 mois depuis le premier passage à l'examen, il pourra alors le repasser.¹⁶⁴ On a l'exemple d'un ouvrier qui le 26 Septembre 1955, avec une note de 1 sur 10, est jugé inapte au point de vue technique à

161A.D:Carton 3: Note au service psychotechnique de janvier 1946.

162A.D: Carton 1:Lettre commune du 28mars 1947 du directeur général aux médecins de la manufacture sous couvert de l'ingénieur en chef directeur.

163A.D: Carton 1:Lettre commune du 28mars 1947 du directeur général aux médecins de la manufacture sous couvert de l'ingénieur en chef directeur.

164A.D:Carton 1: La direction générale des manufactures d'État, *Règlements des mutations d'ateliers -manufactures de tabacs- texte du règlement* , février 1912, 1èrer partie(voir annexe).

l'emploi d'ajusteur . L'examen a été effectué le 16 août, le candidat inapte peut tout de même réitérer sa demande minimum 6 mois plus tard. Néanmoins, on peut prononcer une nouvelle candidature dans le cas d'un seul échec.¹⁶⁵ Une candidate suite aux résultats de l'examen d'aptitude professionnelle en Juin 1946, a été éliminée pour inaptitude professionnelle. La candidate peut tout de même subir une deuxième et dernière fois un examen.¹⁶⁶ Dans la même idée, plusieurs fois, l'Union des Associations des victoires de guerre Anciens Combattants, prisonniers et déportés de la SEITA a attiré son attention sur la situation des ouvriers temporaires mutilés de guerre reconnus inaptes physiquement pour être titularisés pour les emplois réservés. Une bienveillance a été accordée aux ouvriers entrés dans la manufacture avant le 28 mars 1947, l'Union réclame cette même bienveillance pour les ouvriers arrivés après la date citée. Des audiences sont organisées avec le directeur général et l'Union. Il revendique le fait que ces ouvriers sont de bons ouvriers avec seulement des infirmités qui ne perturbent pas la bonne marche de la manufacture.¹⁶⁷

Enfin, après validation de ces nombreuses conditions d'admission(y compris la période d'essai), vient le temps de la titularisation où les candidats font enfin partie de la famille manufacturière. Dans une lettre du 2 septembre 1938, le directeur général précise les dispositions sur la mise en service du personnel ouvrier. Lorsque les avis de nomination parviennent aux manufactures, elles doivent inviter en respectant les tranches de nomination les candidats ou candidates qui ne sont pas déjà occupés en qualité de temporaires à prendre leur service à une date précise. Les candidats y compris ceux comme temporaires seront considérés comme titulaires à la date fixée. Cette même date sera le point de départ pour le calcul de l'ancienneté, des mutations ou de l'affiliation au régime des retraite de la loi du 2 août 1949. Les candidats qui ne se présentent pas le jour fixé, ils ne seront considérés comme titulaires que le jour de prise de effective service et inversement.¹⁶⁸

165A.D: Carton 3: Résultat de l'examen d'un candidat civil à l'emploi d'ouvrier du cadre technique rédigé par le directeur.

166A.D: Carton 7: Le 17 juin 1946, l'ingénieur en chef écrit à une candidate domiciliant à Pris Clichy.

167A.D: Carton 3: Courrier de l'Union des Associations des victoires de guerre Anciens Combattants, prisonniers et déportés de la SEITA. Le 4 février 1950 du secrétaire générale de l'union des Associations au directeur général de la SEITA et à l'ingénieur en chef d'Issy.

168A.D: Carton 3: Note d'information du directeur général à toutes les manufactures de tabacs et d'allumettes, le 3 octobre 1950, réponse aux ingénieurs en chef qui s'interrogent sur la date où les ouvriers et ouvrières nouvellement nommés sont considérés comme titulaires.

B. Les emplois réservés: la manufacture une famille d'ouvriers

Rappelons que les familles des ouvriers et ouvrières des manufactures de tabacs et d'allumettes ont une priorité à l'embauche. Ce privilège doit faciliter le recrutement et la qualité de son personnel, aider l'action sociale et assurer la sécurité de l'emploi au sein des familles. De plus, le recrutement familial fidélise la main d'œuvre. Dans la même optique, après la fin de la guerre, des emplois sont réservés aux orphelins de guerre, aux veuves, aux anciens combattants et victimes de la guerre.¹⁶⁹ La priorité est ainsi donnée aux anciens militaires, aux invalides de guerre et aux apparentés au personnel ouvrier alors il arrive que certains candidats ayant un dossier de candidature favorable ne peut avoir une suite favorable que plusieurs années plus tard.¹⁷⁰ La circulaire de la présidence du conseil du 27 avril 1939 accorde une priorité absolue de recrutement d'ouvriers temporaires aux mutilés de guerre, aux anciens combattants candidats et aux emplois réservés inscrits sur les listes de classement pour l'emploi d'ouvrier titulaire. La loi du 30 janvier 1923, modifiée par celle du 21 juillet 1928 et 3 juillet 1934, prévoyait jusque là la totalité des emplois d'ouvriers temporaires aux mutilés pensionnés de guerre et à défaut aux anciens militaires. Les ouvriers titulaires sont ensuite recrutés conformément aux dispositions de la loi du 26 octobre 1946 et de la déclaration ministérielle du 26 janvier 1950, les emplois sont attribués pour un tiers aux invalides de guerre classés, un tiers aux anciens militaires classés, deux neuvièmes aux candidats apparentés au personnel et pour un neuvième aux candidats à titre purement civil. Lors des licenciements, l'ordre retenu pour le recrutement est maintenu en sens inverse.¹⁷¹ La loi du 26 Octobre 1946 prévoit que les emplois d'ouvriers de la SEITA qui ne sont pas réservés soient attribués dans les établissements où la majorité du personnel ouvrier le désire, une partie aux candidats à titre purement civil et une partie aux candidats apparentés à certaines catégories du personnel. Ainsi, nous avons trois priorités d'embauche: les apparentés, les emplois réservés aux veuves, invalides et aux anciens combattants et enfin les orphelins de guerre forment la troisième catégorie.¹⁷²

169Mannheim

170A.D: Carton 1: Lettre du 1er février 1955, en réponse à une candidature a titre civil à un emploi d'ouvrier.

171A.D: Carton 1: Lettre du 24 mai 1952, le directeur général aux chefs de service.

172A.D: Carton 3: Lettre du 8 mars 1951 du directeur général aux chefs de service de la SEITA.

1. Les apparentés

Les ouvriers approuvent la politique de filiation dans le recrutement. Ils n'hésitent pas par exemple par le biais de l'ingénieur en chef à transmettre leur mécontentement au directeur car sur les dix ouvrières recrutées en Septembre 1953, aucune n'est apparentée à la manufacture. Il demande alors la mutation à la manufacture de Pantin d'une partie des veuves de guerre recrutées par l'Administration pour Issy, ceci afin de permettre la nomination d'une ouvrière apparentée à leur manufacture.¹⁷³ Les ouvriers comme les ouvrières peuvent user de leur droit qui leur est accordé en faveur des apparentés. Les catégories du personnel pouvant se réclamer apparentés sont: -les ouvriers et ouvrières titulaires des manufactures, les ouvriers des magasins de transit, les agents titulaires des cadres secondaires, les ouvriers et agents titulaires des cadres secondaires affectés aux services centraux de la SEITA: direction général, service central des constructions, service central des laboratoires, service de l'expertise, direction des ventes de la région parisienne.-Les anciens agents et ouvriers retraités ou décédés ayant accompli au moins 10 ans de service dans la manufacture et n'ayant pas quitté la SEITA par convenances personnelles ou par mesure disciplinaire. Sont considérés comme apparentés les candidats unis aux catégories susvisées par les liens de parent: _maris non divorcés, ni séparés de corps d'ouvrière ou d'agent de sexe féminin, _fils légitime reconnu ou adopté, _fils de conjoint, _gendres, _maris de filles reconnues ou adoptées, _maris de filles de conjoint, _enfants reconnus non adoptés mais ayant été entièrement à charge au sens des prestations familiales. Il y a une répartition précise des postes entre les candidats apparentés aux différentes catégories du personnel. Les postes sont accordés par priorité aux candidats apparentés aux agents ou ouvriers dont aucun candidat ni aucune candidate ne s'est encore réclamée. Prenons l'exemple de Mars 1951: sur 10 postes réservés aux apparentés, 9 sont attribués aux apparentés au personnel ouvrier, et 1 à un apparenté à un agent titulaire; sur 30 postes réservés aux apparentés au personnel ouvrier, 29 sont attribués aux apparentés au personnel ouvrier et 1 à un apparenté à un ouvrier aux magasins de transit. Chaque établissement doit, pour faciliter la meilleure répartition possible, tenir un registre indiquant les agents et ouvriers dont un ou une candidate se serait réclamé et aurait admis comme un ou une ouvrière.¹⁷⁴ Lorsqu'un ouvrier qui n'aura jamais auparavant usé de ses droits de priorité fera inscrire un apparenté de nom masculin ou de nom féminin l'un et l'autre seront inscrit à titre provisoire comme premier apparenté. Sur chacune des deux listes de classements(homme et femme) le nom des candidats en question sera suivi par une mention de référence à la liste

173A.D:Carton 16: Lettre de l'ingénieur en chef au directeur général, le 7 septembre 1953.

174 A.D: Carton 3: Lettre du 8 mars 1951 du directeur général aux chefs de service de la SEITA.

des candidats de l'autre sexe sous la forme « voir H ou F, tel numéro ». Lorsque que le tour de nomination d'un des candidats sera arrivé pour la première fois, il devra faire connaître s'il accepte la nomination.¹⁷⁵

Comme on l'a vu les apparentés, comme tout autre candidat n'échappe pas à l'enquête préalable à toute admission. Les pièces justificatives à fournir pour les candidats qui demandent leur inscription (comme apparentés) sont les mêmes que celles demandés aux candidats civils: un extrait d'acte de naissance, un certificat de bonne vie et de mœurs, un extrait de casier judiciaire numéro 8, un état signalétique et des services délivrés par l'autorité militaire (ou à défaut présentation du livret militaire, le candidat devant s'engager à fournir dès que possible l'état signalétique), une pièce justifiant de la qualité de Français, une attestation délivrée par le maire de la commune faisant ressortir la situation de famille, le nombre et l'âge des enfants (pour les candidats ayant dépassé l'âge de 32 ans au moment de l'inscription et qui peuvent bénéficier du recul de la limite d'âge en raison du nombre d'enfants à charge).¹⁷⁶ D'autres pièces supplémentaires complètent le dossier de demande d'admission des apparentés. On leur demande également un certificat médical d'emploi, un certificat médical confidentiel, un compte rendu d'examen physiologique, un procès verbal d'aptitude technique et une déclaration signée par l'intéressé dans laquelle il reconnaîtra avoir été avisé que s'il désire faire valider pour la retraite les services accomplis avant sa titularisation en qualité de titulaire ou temporaire dans les manufactures ou dans tout autre service de l'état ou des collectivités locales affiliées à la C.N.R.A.C.L. il devra en faire la demande écrite au plus tard un an après sa titularisation.¹⁷⁷ Toute demande qui n'est pas accompagnée de la totalité des documents n'est pas enregistrée. Les candidats apparentés au même titre que les civils ne devront pas avoir dépassé la limite d'âge requise pour la nomination à l'emploi d'ouvrier titulaire, soit 32 ans, limite augmentée de la durée des services militaires dans la limite d'un maximum de cinq ans, d'une année par enfant à charge au sens des prestations familiales et le cas échéant du temps qui aurait déjà été accompli par le candidat comme ouvrier temporaire dans la SEITA.¹⁷⁸ Les demandes de candidatures apparentées sont inscrites sur un carnet à souche spécial. Il existe une liste de classement des candidats apparentés et une liste des candidats civils par année valable à partir du 1^{er} janvier transmise à la direction générale laquelle s'occupe des recrutements. Les établissements disposent d'un mois pour établir cette

175A.D: Carton 1:Lettre du 19 octobre 1953 du directeur général aux chefs de service.

176A.D: Carton 3:Lettre du 8 mars 1951 du directeur général aux chefs de service de la SEITA.

177A.D: Carton 3:Lettre du 8 mars 1951 du directeur général aux chefs de service de la SEITA.

178A.D: Carton 1:Lettre du 24 mai 1952 du directeur général aux chefs de service.