

Informations concernant le projet de la chambre du travail

« Témoignages oraux d'anciens ouvriers de l'usine sidérurgique de Völklingen et de l'aciérie de St. Ingbert »

À la Chambre du travail de Sarre incombe aussi la tâche de « sauvegarder les intérêts culturels » de ses membres. En tant que représentante légale des employées et employés sarrois(es), la chambre du travail se penche depuis quelques années de plus en plus intensément sur le thème de la « culture industrielle ».

Ce thème englobe différents aspects, parmi ceux-ci l'objectif de valoriser le patrimoine industriel datant de l'ère industrielle du charbon et de l'acier. Ce patrimoine se compose de bâtiments parfois imposants et impressionnants, ainsi que de sites et de machines provenant de l'époque industrielle. En même temps, ce thème soulève la question de quelle manière l'activité industrielle, avec les conditions de travail et les questions sociales, a marqué les hommes et les femmes de Sarre.

Tandis que la réhabilitation et la valorisation des anciens sites et bâtiments sidérurgiques ont commencé à prendre – en partie du moins - une certaine direction, la « réhabilitation » des aspects sociaux en est restée dans une large mesure à ses débuts.

La Chambre du travail de Sarre a l'intention – à l'aide des témoignages oraux des anciens ouvriers de l'usine sidérurgique de Völklingen et de l'aciérie de St. Ingbert - d'offrir aux générations présentes et à venir un aperçu des conditions de travail, des processus de fabrication et des relations sociales qui régnaient dans ces deux sites industriels ; le travail en équipe, les relations et les conflits entre ouvriers, les relations avec les supérieurs (les maîtres-ouvriers), et la direction. Dans ce contexte, les syndicats (l'IG Metall notamment), s'efforçant à améliorer les conditions de travail à différents niveaux (à citer par exemple les conflits de travail, la prévention des accidents, la conception de plans sociaux), ont joué un rôle important. Les anciens employés de l'usine ont également été interrogés par exemple sur leur famille, leur cercle d'amis, leurs connaissances et de quelle manière ils vivaient leur retraite.

L'ancienne usine de Völklingen a été fondée en 1873 avant d'être reprise par Carl Röchling en 1881. En 1891, ce dernier met en place la méthode Thomas-Gilchrist, permettant d'utiliser la minette lorraine. Au tournant de siècle, l'usine sidérurgique de Völklingen est premier producteur en Allemagne de poutres de fer. Une série d'investissements (batterie à coke à proximité des hauts-fourneaux, récupération des gaz de haut-fourneau pour les appareils Cowper générateurs de « vent chaud », système à wagons suspendus pour le transport des charges de hauts-fourneaux, technique du frittage), permettent à l'usine d'assurer son existence et de faciliter son expansion. Dans ce contexte, un certain nombre d'innovations techniques est rapidement mis en place. Cependant, l'entreprise a aussi son passé sombre, notamment avec le soutien d'Hermann Röchling des nationaux-socialistes (en tant que « Wehrwirtschaftsführer », grand industriel producteur d'armement), et l'emploi à l'usine de plusieurs milliers de travailleurs obligatoires et de prisonniers de guerre durant la deuxième guerre mondiale.

Avec un total d'environ 17 000 employées et employés dans les secteurs de la production et de l'administration, l'usine atteint en 1965 son plus haut niveau d'emploi – ce qui prouve son rôle important en Sarre. Dix ans plus tard, la crise mondiale de l'acier atteint aussi Völklingen. En 1986, les feux des hauts-fourneaux de l'usine sidérurgique sont définitivement éteints. Une grande partie du site est placée sous protection des monuments historiques et les installations et bâtiments de production de fonte brute sont nommés officiellement monuments historiques industriels. Depuis 1994, l'ancienne usine sidérurgique de Völklingen est classée patrimoine mondial de l'humanité par l'UNESCO.

La Chambre du travail de Sarre est certaine que les résultats du témoignage oral contribueront à enrichir le domaine de la « culture industrielle » en Sarre, concernant d'un côté l'actuel Patrimoine Culturel Mondial Völklinger Hütte, et de l'autre côté le monument industriel Alte Schmelz de St. Ingbert. Cependant, cette étude est loin de se limiter à zone restreinte d'histoire industrielle et sociale de Sarre, puisque l'industrie du fer et de l'acier, avec les mines de charbon et les usines sidérurgiques, jouaient aussi un rôle prépondérant dans les régions limitrophes (notamment en Lorraine et au Luxembourg).

Les résultats de ces témoignages oraux sont présentés ici sous forme de compte-rendu. Les interviews détaillées seront publiées sous forme adéquate ultérieurement.

Pour tous les intéressés de la « culture industrielle » en France, notamment d'Alsace-Lorraine, nous voulons présenter les résultats de cette étude sous forme de compte-rendu aussi en langue française.

Sarrebruck, en décembre 2012

Témoignage oral d'anciens employés à l'usine sidérurgique de Völklingen et à l'aciérie de St. Ingbert : évaluation d'ensemble

1. Objectif et méthode

Objectif. L'objectif du témoignage oral consistait à obtenir des informations sur le travail et l'environnement social des ouvriers de la sidérurgie. Il est difficile voire impossible d'obtenir de telles informations depuis d'autres sources (aucune mention dans les archives écrites ou autres sources).

Le but était d'obtenir des informations d'une part sur les faits concrets - déroulement du travail, relations internes à l'entreprise, progrès technique et social, loisirs et conditions de logement – et d'autre part sur le rapport personnel des témoins à leur travail et à leur vie quotidienne, résultant de ces « faits concrets ». Les sources historiques et sociologiques fournissent certes aussi des informations sur les faits concrets, tels la situation professionnelle et les conditions de vie (bien que de manière beaucoup moins détaillée). Mais ce sont surtout les informations sur le vécu personnel qui font toute la valeur des témoignages oraux, dont la source informative reste exclusive et inégalée.

Axes principaux. Sur le fond d'une documentation la plus complète possible sur le travail à l'usine sidérurgique et les conditions de vie déterminées par le travail, deux axes principaux ont été fixés :

- L'évolution par rapport au déroulement des travaux, aux conditions de travail et aux relations au sein de l'entreprise, depuis les années cinquante du siècle passé.
- Crise et restructuration à partir de la seconde moitié des années soixante-dix.

Situation de départ. Étant donné qu'au moment de la réalisation des témoignages, un grand nombre d'anciens employés ont été en mesure de fournir des informations sur leur travail, il a été possible de documenter le vécu professionnel et privé de diverses personnes directement concernées sur une période d'environ 40 ans. Du point de vue historique, la valeur des témoignages oraux est incontestable : en effet le vécu direct des témoins se perd au fil du temps et un accès à d'autres sources informatives reste limité.

Méthode. Contrairement à certains procédés consistant à interroger les témoins sur leur biographie entière, les témoignages devaient se limiter à un certain contenu. Les interviews ont donc été structurés à l'avance : un fil conducteur devait permettre d'aborder les thèmes

choisis. Les témoins avaient néanmoins la possibilité de dépasser ce cadre donné, selon leur biographie professionnelle ou selon leur choix, de se pencher plus en détail sur certains points ou de soulever des questions supplémentaires. Au début de chaque interview, les objectifs du projet et les thèmes d'intérêt furent présentés au témoin. Grâce au rapport entre les questions formant le fil conducteur de l'interview et les parties narratives, on a pu éviter de restreindre les témoignages selon un schéma rigide question-réponse. En conséquence, les thèmes ont été abordés de manière plus ou moins détaillée. Le fil conducteur a servi en outre de base à l'évaluation.

2. Deux séries de témoignages oraux; projet-pilote

Sur ordre de la Chambre du travail de Sarre ont été réalisées deux séries de témoignages oraux. La première série date de 1998/99 et regroupe 16 témoignages donnés par 14 anciens ouvriers de l'usine sidérurgique de Völklingen. Les Interviews ont pu se calquer sur des témoignages poursuivant des objectifs et suivant une méthode similaires, réalisés entre 1991 et 1993 dans le cadre de l'association Initiative Völklinger Hütte. À cette époque, les témoignages ont été donnés par 13 personnes.¹

La série d'interviews réalisée par la Chambre du travail entre 1998 et 1999 a été complétée en 2001 par d'autres témoignages oraux. Pour cette deuxième série d'interviews, l'accent fut mis sur les métiers qui n'avaient pas ou que très peu été représentés dans les interviews passés. En outre les interviews se sont adressés à plusieurs délégués du personnel, incluant ainsi un groupe de personnes qui n'avait été que très peu pris en compte auparavant. Notamment par rapport à la crise et la restructuration, ces témoignages offrent un nouvel aspect.

La deuxième série de témoignages comportent également des interviews d'employés de l'aciérie ou de la tréfilerie de St. Ingbert². La cité ouvrière ainsi que les bâtiments d'usine désaffectés constituent un excellent mémorial de la sidérurgie. La réalisation de témoignages oraux pour St. Ingbert pourrait à longue vue, c'est à dire après la mise en place d'une base assez large constituée de d'avantage de témoignages, permettre de comparer les deux entreprises sarroises de fer et d'acier, qui d'un côté présentent certaines similitudes concernant les domaines de production (laminoir à St. Ingbert jusqu'en 1980) ainsi que l'expérience d'une restructuration, et d'un autre côté se différencient nettement par leur taille, le type de produits fabriqués et les structures d'entreprise.

Dans le cadre du deuxième projet ont été réalisés douze témoignages avec onze personnes. Six témoins travaillaient à l'aciérie de St. Ingbert, cinq à l'usine sidérurgique de Völklingen. Les interviews de St. Ingbert ont été appuyés par l'association Initiative Alte Schmelz. Grâce à l'association, le projet a pu être continué en 2002 : onze autres anciens ouvriers de l'aciérie et laminoir à fils de St. Ingbert ont pu être interrogés. Les résultats des interviews de St. Ingbert ont été publiés dans le magazine « Saarpfalz ».³

La durée des interviews varie d'une heure et demi à trois heures. Ils ont été réalisés principalement dans les anciens bureaux (ancien bureau des hauts-fourneaux de l'usine sidérurgique de Völklingen, bureau de l'association Initiative Alte Schmelz St. Ingbert), mais en partie aussi chez les témoins eux-mêmes. Chaque témoignage a été évalué ensuite sous forme de tableau. La mise sous forme écrite a été commandée par la Chambre du travail de Sarre. La plupart des Interviews ont été mis sous forme écrite par un bureau, les autres ont été écrits par l'interviewer lui-même. En vue d'arriver à une vaste collection et afin de servir de base à d'autres évaluations, ou encore de permettre la publication d'extraits, tous les témoignages doivent être archivés sous forme écrite.

Témoins. La conception du projet, l'interrogation des témoins ainsi que l'évaluation des témoignages ont été réalisés par Harald Glaser, sociologue et historien engagé dans le domaine de la « culture industrielle ». Il connaissait la plupart des témoins, ayant lui-même

travaillé auprès des associations Initiative Völklinger Hütte et Initiative Alte Schmelz St. Ingbert. D'autres témoins ont été mis en contact avec l'historien par de tierces personnes. Habituellement, la disposition à témoigner augmente lorsque l'on connaît la personne qui interroge ou lorsqu'elle a été présentée par une connaissance. La tentative de trouver des témoins par voie anonyme, par exemple par courrier ou par téléphone, est donc beaucoup moins fructueuse. C'est la raison pour laquelle le nombre de témoins reste limité. En outre, les témoignages ne peuvent servir de source historique qu'à condition que le témoin soit disposé à parler, et apte à répondre de manière compréhensible aux questions posées. Ceci contribue à limiter le nombre de personnes entrant en ligne de compte. Compte tenu de ces faits, les témoignages réalisés pour cette étude présentent un résultat positif sans doute atypique, étant donné que de nombreux témoins travaillaient en tant que guides des visiteurs sur le site de l'usine sidérurgique de Völklingen. Ils disposaient d'une part d'un point de vue distancié sur leur passé professionnel, et d'autre part d'un mode d'expression correspondant.

Représentativité. En raison de leurs caractéristiques et de leur nombre limité, les témoins ne peuvent être considérés comme étant représentatifs dans le sens statistique du terme. Ce manque de représentativité ne limite néanmoins aucunement l'utilité des témoignages. C'est justement en raison de ses caractéristiques particulières que ce groupe de témoins a pu fournir des informations intéressantes pour cette étude.

Résultats. L'évaluation suivante présente en première ligne les résultats des témoignages. Les évaluations de chaque témoignage ont été résumées et les éléments concordants consignés. Les différences et les particularités ont été mises en évidence. Il convient toutefois de nommer deux restrictions :

- Il ne sera par la suite discuté ni de l'utilité, ni des limites des témoignages oraux en tant que source historique ;
- L'état des recherches concernant l'évolution du travail aux usines du point de vue technique, organisationnel et sociologique, ne pourra être présenté de manière détaillée.

La discussion sur ces deux points dépasse le cadre du projet. Néanmoins, la signification de l'histoire orale et l'état des connaissances sur l'évolution du travail dans le domaine de la sidérurgie forment l'arrière-fond de cette étude. Les résultats des recherches concernant l'histoire orale ont bien évidemment été pris en compte pour la conception et la réalisation de cette étude – par exemple en mettant l'accent sur le vécu personnel et direct des témoins. Nous nous sommes abstenus d'interroger les témoins sur leurs points de vue et leur appréciation des faits historiques.⁴ En raison de la particularité des souvenirs personnels, il est important de considérer les résultats de ces témoignages dans un contexte plus large. Les publications historiques et sociologiques sur le travail dans les usines sidérurgiques constituent une base à partir de laquelle les témoignages peuvent être interprétés.⁵

On attend cependant une étude complète sur l'évolution du travail dans les usines sidérurgiques et sur les relations au sein des entreprises dans le domaine de l'industrie du fer et de l'acier depuis les années cinquante. Un archivage de témoignages concernant ce sujet en est, lui aussi, à ses débuts. Néanmoins, les études historiques et sociologiques réalisées sur la métallurgie font apparaître certaines tendances que l'on retrouve dans les témoignages de notre projet:

- Le recul du travail physique extrêmement pénible ; en parallèle un accroissement de l'intensité du travail et l'apparition du stress nerveux.
- La « scientification » du processus de production. Elle s'accompagne d'une perte de l'importance de l'expérience professionnelle, et d'un accroissement des formations ciblées de la main d'œuvre.
- La transformation des relations hiérarchiques, individuelles et souvent arbitraires en relations plus coopératives, formalisées et protégées par la législation.

À côté de cette tendance générale, il convient de tenir compte des particularités régionales et propres à chaque entreprise :

- La modernisation des relations au sein de l'entreprise se développe plus tard en Sarre comparée aux autres régions industrielles d'Allemagne. Ce retard s'explique par les circonstances spéciales de l'industrialisation régionale, et il s'est accru en raison de la particularité politique à la suite des deux guerres mondiales.⁶
- Mise à part ces particularités régionales, les entreprises sidérurgiques se différenciaient par rapport à leur politique (du personnel et de l'entreprise) et par rapport à la composition du personnel.⁷

En même temps on constate qu'à partir des années quatre-vingt au plus tard, les conditions de travail et les rapports au sein de l'entreprise s'harmonisent au niveau régional comme au niveau national.⁸

Perspectives. Les témoignages constituent des archives probantes d'histoire orale. Ces archives, ajoutées aux autres sources historiques existantes, permettent de tirer des conclusions par rapport au vécu professionnel et à la vie quotidienne des employés de l'ancienne usine sidérurgique de Völklingen et de l'aciérie de St. Ingbert. Elles offrent une description parlante et vivante de l'évolution du monde du travail sarrois dans le domaine de l'industrie de fer et d'acier, depuis la fin de la deuxième guerre mondiale.

Il serait souhaitable d'élargir l'étude en incluant les secteurs d'activité de l'usine sidérurgique de Völklingen qui n'ont pas encore été archivés (ou de manière insuffisante). Il n'existe que très peu ou parfois même aucun témoignage par exemple sur le laminoir, le procédé Martin, la cokerie, l'usine de ciment ou le transport. Il serait intéressant aussi d'étudier le travail des femmes dans l'industrie sidérurgique, ou encore les conditions de vie et de travail des ouvriers immigrés.

Mise à part leur valeur en tant que documentation, les témoignages constituent également un fonds informatif important relatif au Patrimoine Culturel Mondial Völklinger Hütte et au monument industriel Alte Schmelz de St. Ingbert, pour un public intéressé à l'histoire industrielle. Des extraits de texte par exemple pourraient permettre d'illustrer le travail et les conditions de vie des employés de l'usine (sous forme de publication par exemple, dans le cadre d'une exposition ou encore en tant que bornes informatives installées sur les sites, proposant des enregistrements audio aux visiteurs). Bien évidemment, l'utilisation des témoignages à cet égard requiert au préalable l'accord des témoins.

3. Les témoins

Période. Les 19 témoins, d'anciens employés de l'usine sidérurgique de Völklingen, sont nés entre 1924 et 1943, ont commencé à travailler à l'entreprise entre 1938 et 1965, et ont arrêté de travailler entre 1973 et 1994. Treize témoins ont commencé à travailler entre 1946 et 1957. 17 ont quitté l'usine avec un plan social ou en retraite anticipée à partir de 1986.

Parmi les six témoins de St. Ingbert, quatre sont nées entre 1926 et 1935, et ont commencé à travailler à l'aciérie de St. Ingbert entre 1946 et 1950. Mise à part Albrecht Herold, qui commença sa carrière syndicale en 1956, ils ont travaillé à l'aciérie jusqu'à leur passage à la retraite anticipée entre 1981 et 1985. L'un des témoins, né en 1915, travailla à l'aciérie de 1929 à 1975. Un autre né en 1953 travaille encore aujourd'hui à la tréfilerie de St. Ingbert.

Début des activités, formation. Quatorze témoins étaient âgés de 14 à 18 ans lorsqu'ils ont commencé à travailler ; dix étaient âgés de 18 à 26 ans, et celui qui allait devenir le responsable des hauts-fourneaux de l'usine de Völklingen y a commencé son activité à l'âge de 29 ans. Parmi les témoins âgés de plus de 18 ans, on trouva un menuisier, un maçon, un

tourneur en cylindres, un mineur, un boulanger, un tapissier, un coiffeur et un vendeur ; les autres n'avaient suivi aucune formation. Seul le maçon a été chargé d'une activité correspondante, bien que particulière, à sa formation.

Pour être embauché dans les deux usines, il fallait en général être recommandé par un membre du personnel. Souvent, des membres de la famille travaillaient déjà à l'usine. Un témoin de St. Ingbert raconta que sa mère revendiqua un emploi à l'usine pour son fils parce-que son père y avait déjà travaillé. Pourtant, ce n'est qu'après plusieurs demandes au chef du personnel qu'il fut pris. C'est seulement pendant les périodes de besoin accru de personnel, comme lors du changement du système à trois postes au système de quatre postes, qu'on embaucha aussi des « inconnus ».

Ceux qui débutaient dans la profession commençaient soit par suivre une formation, ce qui fut le cas de figure pour neuf témoins (sept d'entre eux avaient une formation ouvrière/industrielle, deux une formation de commerçant), soit ils commencèrent en tant que stagiaires. Quatre témoins ont d'abord été placés à des postes non fixes et participèrent à différentes tâches selon les besoins durant quelques mois, avant d'obtenir une place de travail fixe. Les autres ont été placés directement au poste d'un secteur particulier, où ils furent selon les cas d'abord stagiaires et où ils purent rester. Le plus jeune des témoins, qui débuta à l'aciérie de St. Ingbert à la fin des années soixante, dû passer un test d'aptitude, révélant une objectivation du processus d'embauche. Dans le cas de deux jeunes témoins stagiaires au laboratoire, un seul obtint la place de travail après son apprentissage.

Les besoins en main-d'oeuvre de l'usine étaient prioritaires et passaient avant les souhaits individuels de métier ou de formation.

Tandis que deux témoins de l'usine de Völklingen restèrent ouvriers qualifiés après avoir terminé leur formation, six autres suivirent des cours du soir pour monter en grade de maître ouvrier. L'un d'eux ajouta à sa formation de maître ouvrier une formation de technicien. Parmi ceux ayant une formation de maître ouvrier, tous sauf un furent placés à un poste équivalent à leur grade et obtinrent le statut d'employé, ce qui n'était pas évident par la suite. Le technicien par exemple, après avoir terminé sa formation en 1973, n'obtint pas de poste de travail correspondant à son niveau. Un témoin fut engagé en tant que maître ouvrier après avoir terminé sa formation, mais sans avoir le statut d'employé. Lorsqu'on voulut lui donner un poste de contremaître, il quitta l'entreprise.

Parmi les ouvriers spécialisés de Völklingen, quatre montèrent en grade de maître ouvrier intérimaire. À St. Ingbert il en eut trois. Un tourneur en cylindres dans l'aciérie de St. Ingbert devint maître tourneur. Alors qu'à l'usine de Völklingen à partir des années 1960, les places de maître ne purent être occupées que par des maîtres-ingénieurs qualifiés, les ouvriers expérimentés à St. Ingbert avaient encore la possibilité de monter en grade de maître ouvrier, à condition de suivre des formations continues. Le témoin qui allait devenir responsable des hauts-fourneaux commença à Völklingen en tant qu'assistant, après avoir suivi des études et après avoir travaillé en tant qu'assistant dans une autre usine sidérurgique.

Une autre possibilité de la promotion professionnelle était de s'engager en tant que délégué du personnel. Les délégués suivaient régulièrement des formations continues syndicales. Cinq membres du personnel de l'usine sidérurgique de Völklingen terminèrent leur carrière à l'usine en tant que délégués du personnel.

Les motivations et liens à l'entreprise. Parmi les motivations d'une candidature à un emploi à l'usine sidérurgique de Völklingen et à l'aciérie de St. Ingbert ont été citées :

- la paye relativement élevée et
- la perspective d'un emploi sûr.

Les témoins firent cependant remarquer le manque d'alternatives en Sarre, région fortement marquée par l'industrie du charbon et de l'acier.

Souvent, des membres de la famille avaient déjà travaillé dans les mines ou dans une usine sidérurgique. Les pères de quinze témoins travaillaient ou avaient travaillé à l'usine de Völklingen ou de St. Ingbert, les grands-pères de dix témoins y avaient travaillé également. Même dans la génération suivante, ce lien à l'entreprise était encore présent, dans une plus faible mesure cependant : au moins un fils ou une fille de huit témoins suivaient une formation à l'usine sidérurgique de Völklingen ou à la tréfilerie de St. Ingbert. Deux fils étaient en stage à l'usine de Völklingen, sans pour autant planifier une carrière professionnelle à l'usine. Les enfants de six témoins travaillaient encore au moment des interviews à l'entreprise Saarstahl de Völklingen ou à St. Ingbert. Deux de ces six témoins avaient un autre fils qui travaillait temporairement à l'usine de Völklingen.

4. Emplois/postes de travail

Activités, organisation du travail. Les secteurs d'activité des témoins se composaient de la manière suivante ; le nombre de personnes indiqué travaillait dans le secteur indiqué :

Völklingen

- « Gaz-eau-vent » (génération d'énergie) = 3 (deux maîtres ouvriers, un machiniste)
- Haut-fourneau = 2 (dont le responsable des hauts-fourneaux)
- Atelier de frittage = 1
- Laminoir = 4 (deux lamineurs, un serrurier, un contremaître)
- Aciérie = 4 (fondeur/mouleur, deux maçons, un grutier)
- Maintien et entretien = 1
- Construction = 1 (maçon)
- Fabrication de ressorts = 2
- Fonte = 1
- Secteur commercial = 2

St. Ingbert

- Laminoir = 2 (lamineur et contremaître lamineur)
- Tréfilerie/zingage = 1 (en tant qu'ouvrier et contremaître)
- Service ferroviaire = 1 (conducteur de locomotive)
- Atelier mécanique = 1 (tourneur)
- Ouvrages divers = 1 (empaquetage, service du laminoir, service des wagons, du site, chaufferie, neutralisation, etc.)

(Certains témoins sont cités plusieurs fois en raison de leur changement de poste de travail).

Les témoins ont été interrogés sur ce en quoi consistait leur travail, sur les différents postes de travail et les processus de travail dans leur secteur d'activité, puis sur l'organisation du travail, la qualification des employés et la hiérarchie de l'entreprise. Les témoins devaient décrire les tâches qui leur étaient attribuées, en citant en exemple le déroulement d'une journée de travail caractéristique. Les témoignages diffèrent en précision et en présentation détaillée. Certains témoins, qui avaient cessé leur activité à l'usine depuis longtemps, se rappelaient malgré tout encore très bien des habitudes de travail. D'autres témoins eurent des difficultés à décrire en détail les différents processus de travail, de manière à les rendre compréhensibles à des personnes externes au métier. En outre il doit être tenu compte du fait que la situation au travail a évolué durant les 30 - 40 années de métier à l'usine. Malgré cette restriction, les témoignages fournissent par endroits des informations précises sur le déroulement détaillé du travail, ainsi que sur le quotidien vécu à l'usine.

Le déroulement du travail est particulièrement bien documenté dans les secteurs suivants :

Völklingen

- Fonte d'acier,
- Travail des fondeurs au haut-fourneau,
- L'ajout d'oxygène à l'aciérie,
- L'apport de bennes thermorésistantes à l'aciérie,
- Les tâches de la direction des hauts-fourneaux,
- Le travail des machinistes dans la centrale des soufflantes,
- Les travaux de réparation sur les machines avec moteur à gaz.

St. Ingbert

- Le travail des lamineurs
- Les processus de zingage et de fabrication des fils

Prise de décision. Alors que la taille de production et les travaux étaient dictés en majeure partie par les processus d'ordre technique et/ou organisationnels, les employés avaient sur la plupart des postes la possibilité de gagner du temps pour faire une pause de travail en augmentant la rapidité de travail ou en améliorant le travail d'équipe (maçons, fondeurs, grutiers), ou en cas de travail à la tâche, d'obtenir une augmentation de rémunération (lamineurs de St. Ingbert). Les lamineurs et chargeurs de Völklingen par contre n'avaient pas la possibilité de modifier le temps de travail ou la rémunération, vu qu'ils ne travaillaient pas à la tâche. Ces possibilités de prises de décisions plutôt informelles, qui étaient données jusqu'à un certain point aux employés ou à l'équipe, doivent être différenciées des compétences de prise de décision des chefs-ouvriers ou contremaîtres relatives à la planification du travail, la répartition du personnel, etc.

5. Conditions de travail et conditions cadre

Postes en trois-huit. Dans la plupart des secteurs de production, le travail était organisé en postes de trois-huit. La fonderie formait une exception. Concernant la maintenance dans le secteur de transformation, les postes « tournaient » de manière différente (travail de nuit toutes les six semaines). Les « Tagesmeister » (maîtres ouvriers travaillant la journée) et le responsable des hauts-fourneaux, ne travaillent pas en trois-huit, mais devaient intervenir de nuit en cas de situation d'exception. Ils devaient en outre faire des permanences régulières. Les délégués du personnel travaillaient habituellement en équipe du matin, en cas de besoin aussi durant d'autres heures.

On peut remarquer de manière générale que la durée du travail constitue pour les témoins une contrainte importante. Avec la diminution du temps de travail et l'augmentation du nombre de congés payés, cette contrainte s'affaiblit, mais reste malgré tout présente durant tout le parcours professionnel avec les postes en trois-huit, le travail les week-ends et les jours fériés, et les permanences.

Parmi les témoins, vingt ont travaillé constamment ou durant de longues périodes en trois-huit. La plupart se sont plaint de problèmes de santé (difficulté à s'endormir par exemple). Même à la longue, le corps n'arrivait pas à s'adapter au changement du rythme de vie. En outre, le travail en trois-huit constituait une certaine entrave à la vie sociale : toutes les activités de loisir régulières, par exemple dans une association, étaient difficiles, voire impossibles à réaliser. Souvent c'était la famille entière qui souffrait de ce rythme de travail ; au roulement des postes venait s'ajouter le travail les week-ends et les jours fériés. Plus le nombre de membres de la famille ou d'amis travaillant également à l'usine était réduit, plus l'entrave à la vie sociale était importante.

Le maître ouvrier dans la zinguerie de la tréfilerie, qui est la plupart du temps du matin depuis qu'il a commencé ce travail, relativise les désavantages des postes en trois-huit, en

faisant remarquer l'avantage que représentent les quatre journées de libre qui en découlent, mais qui signifient en même temps une limitation des activités du soir lorsqu'on est du matin.

Cependant la plupart des témoins se sentent limités par les postes en trois-huit. De nombreux témoins ont expliqué qu'après leur départ en retraite, le plus grand soulagement avait été l'arrêt du travail en trois-huit, d'enfin ne plus devoir adapter tout son train de vie au rythme du travail.

Stress professionnel et accidents du travail. Les témoins étaient exposés à un stress professionnel important en raison d'un travail physique difficile, souvent lié à:

- la chaleur et les changements de température importants (hauts-fourneaux, fonderie),
- une forte humidité de l'air (laminoir),
- la poussière ambiante,
- les effluves d'huile et de gaz (salle des soufflantes),
- les vapeurs et effluves d'acides (de peinture dans l'usine de ressorts, zinguerie),
- la pression en cas de pannes, nécessitant des travaux rapides de réparation
- la concentration et la tension nerveuse (lamineurs, grutiers).

La fatigue durant le travail de nuit venait s'ajouter au stress, surtout lorsqu'il n'y avait rien à faire à part quelques contrôles à effectuer (dans la salle des soufflantes par exemple). Le bruit a entraîné chez plusieurs témoins des problèmes d'audition, toutefois il a été rarement cité parmi les facteurs de stress au travail. Parmi les accidents les plus courants ont été cités les coincements et écrasements ou autres blessures causées par des procédés mécaniques, ainsi que les brûlures. Presque toutes les personnes interrogées ont été les témoins directs d'accidents graves, cinq parmi elles ont été elles-mêmes victimes d'accidents du travail. Parmi ces accidents on peut différencier ceux s'étant produits lors d'activités « normales » (à l'aciérie, aux fours Martin-Siemens, aux hauts-fourneaux, à l'atelier de frittage, laminoir, chargement des fils de fer et service ferroviaire), les accidents lors d'une perturbation du processus de production (hauts-fourneaux, centrale électrique), et ceux étant arrivés lors de la mise en marche d'une nouvelle installation (laminoir).

Protection contre les accidents. À partir des années soixante, la protection contre les accidents a été introduite de manière systématique, mais en même temps son application s'explique aussi en réaction aux accidents. La force motrice à Völklingen était constituée par le bureau de la sécurité au travail, qui dépendait de la direction du travail et qui était donc indépendant de la direction de l'entreprise. Le coût des accidents, générés par les pertes de production et les cotisations à la caisse de prévoyance des accidents du travail, a aidé à mettre en place le système de protection contre les accidents. Les désaccords entre le service de la sécurité au travail et la direction de l'entreprise étaient rares selon les dires du responsable des hauts-fourneaux de l'usine sidérurgique de Völklingen. Ils apparaissaient dans les cas où un accident était possible mais peu probable. En cas de désaccord, la décision incombait à la direction de l'entreprise, qui décidait des dépenses. Les deux délégués du laminoir de St. Ingbert ont parlé du manque de volonté de la part de la direction, à appliquer les propositions du comité d'entreprise visant à améliorer la sécurité du travail dans les années cinquante et soixante.

Les réactions des employés face aux mesures de protection du travail étaient parfois ambivalentes. Ils approuvaient le principe de l'amélioration du système de sécurité du travail, mais ne respectaient pas certaines mesures qui étaient susceptibles de freiner certains travaux. D'autres mesures étaient impossibles à appliquer, comme les protège oreilles sur la plateforme de gueulard, qui empêchaient de se rendre compte de certains dangers (par exemple l'arrivée de bennes contenant des charges pour les hauts-fourneaux, qui approchaient en dehors du champ de vue). La situation était similaire dans la salle des soufflantes, où les machinistes se servaient de leur audition pour contrôler les machines.

Maladies professionnelles. Dans le cas des maladies professionnelles, il était difficile à prouver que la cause de la maladie était le travail. Outre les problèmes d'audition déjà mentionnés, les témoins citèrent les maladies suivantes :

- silicose (maçons),
- hernies discales causées par le port de charges lourdes (hauts-fourneaux, laminoir, usine de ressorts),
- lumbagos,
- maladies du système respiratoire,
- rhumes et refroidissements.

Les travaux extrêmement fatigants et stressants ne pouvaient être exécutés que durant un laps de temps limité. Ceux qui n'arrivaient pas à gravir l'échelle professionnelle afin de parvenir à un poste moins fatigant, finissaient souvent leur carrière prématurément en travaillant sur un poste « pour invalides » ou spécial. Avec la réduction du personnel, le nombre d'emplois diminuait de plus en plus, et il était toujours plus difficile d'employer des personnes qui n'étaient plus en bonne santé, comme ce fut le cas pour l'un des témoins. Il restait donc comme solution la retraite anticipée.

Rémunération, primes. Le salaire au temps était prédominant. Les mouleurs de la fonderie et les maçons du service construction travaillaient à la tâche. Il existait aussi des primes de qualité (maçons travaillant sur les poches, hauts-fourneaux). De temps en temps, des travaux de réparation étaient payés à la tâche. À l'aciérie et au laminoir de l'usine de Völklingen, des primes calculées par rapport au rendement des équipes furent à l'origine d'une pression accrue et d'un esprit de concurrence entre employés. Elles furent supprimées par la suite. De leur côté les lamineurs de St. Ingbert obtenaient outre la rémunération fixe un surplus calculé en fonction de la quantité produite. Jusqu'à aujourd'hui dans la zinguerie, les équipes de travail sont payés à la tâche ; cependant il s'agit pratiquement d'un salaire fixe puisque le plafond de ce qui peut être payé est atteint.

Institutions sociales. Avec l'installation en 1953 à l'usine de Völklingen de la salle d'eau près du bâtiment d'entrée 1, les ouvriers du secteur des hauts-fourneaux et de la centrale des soufflantes eurent pour la première fois la possibilité de prendre des douches. Auparavant, ce privilège était réservé aux chefs d'équipe dans la centrale des soufflantes. Dans les années cinquante, les ouvriers prenaient souvent leurs pauses sur les établis de la centrale des soufflantes. Parallèlement au développement des institutions sociales, l'augmentation de l'intensité du travail engendra une autre sorte de restriction : À partir des années soixante-dix, la production continue à l'usine de ressort par exemple ne permettait de prendre des pauses qu'à l'arrivée de l'équipe de relais. Alors qu'auparavant on éteignait les machines durant les pauses, elles se faisaient désormais en fonction du rythme de production dans les ateliers de production continue.

À St. Ingbert, on arrêta au début les trains de laminoirs durant les pauses, jusqu'à ce qu'on passa à un rythme de travail continu avec un système de pauses alternées. Les réticences des ouvriers face à cette nouveauté disparurent rapidement grâce à une augmentation des salaires. Les lamineurs travaillaient en alternance pendant leur poste en raison de la difficulté de leur travail. Dans la zinguerie, l'interruption du travail durant le week-end fut remplacée par un travail continu. À l'instar de l'usine de Völklingen, l'entreprise de St Ingbert offrait dans les années 1950 des vacances santé aux enfants d'employés contre une participation financière symbolique.

6. Réactions, fluctuations

En raison des conditions structurelles, de la situation sur le marché du travail, de la bonne rémunération sur une longue durée comparé à d'autres emplois, et de l'attache au domicile, les fluctuations parmi les employés fixes étaient plutôt inexistantes. Parmi les débutants par contre, un grand nombre quitta rapidement leur emploi en raison du travail trop fatigant.

Parmi les témoins interrogés, seul deux quittèrent l'usine de Völklingen, et un seul changea de métier. L'autre chercha un poste de travail dans la même branche à l'usine sidérurgique de Burbach. Parmi les raisons citées on trouve d'une part une insatisfaction par rapport aux conditions de travail, et d'autre part l'annonce d'un placement à un poste de travail moins intéressant. Un témoin quitta son emploi en raison de son incompatibilité avec les postes en trois-huit, mais revint au bout de trois ans lorsqu'il s'avéra que son nouvel emploi ne lui avait pas apporté le salaire espéré. Une autre possibilité en cas de situation professionnelle insatisfaisante était de changer de poste à l'intérieur de l'entreprise. Pour ces changements de poste, tout comme pour les embauches, il fallait être pistonné ou encore faire jouer ses relations. Un autre moyen était de gravir l'échelle professionnelle à l'intérieur de l'entreprise en suivant des formations continues. Dans le domaine commercial, certains employés se cherchèrent un emploi dans les filiales de l'usine, étant donné que les chances d'être promu à l'usine de Völklingen étaient faibles. Un autre moyen d'améliorer sa situation professionnelle était de gravir les échelons en suivant des stages de formation continue ou en s'engageant dans le comité d'entreprise.

7. Relations sociales sur le lieu de travail

Coopération. La forme de coopération différait d'un domaine d'activité à l'autre. Au niveau des hauts-fourneaux et du laminoir, tous les membres d'une même équipe avaient des rôles clairement répartis et dépendaient les uns des autres pour le bon déroulement du travail.

Le travail dans le secteur des hauts-fourneaux dépendait du processus de fonte du fer ; à l'intérieur d'un cadre temporaire donné et d'une suite d'étapes de travail précises, chacun avait une certaine marge de manoeuvre pour s'organiser. Au laminoir par contre, le rythme du travail et l'enchaînement des travaux étaient déterminés de manière beaucoup plus précise et prévisible, car il dépendait des machines.

Les équipes de maintien travaillaient de manière différente. Le déroulement des travaux changeait en fonction des tâches à réaliser, et il était dirigé par le chef d'équipe. Les fondeurs travaillaient généralement seuls, à part quelques manoeuvres qui nécessitaient une communication avec le grutier. Pour retirer les coquilles dans l'aciérie, les ouvriers dans la fosse de moulage devaient s'accorder avec le grutier. Les fondeurs travaillant au four Martin-Siemens devaient parfois faire équipe de deux pour certaines tâches particulières. Et les maçons, chargeurs du laminoir, le conducteur de locomotive et le mécanicien de manoeuvre devaient également faire équipe. L'ouvrier aux commandes des machines et le maître-lamineur ne pouvaient travailler efficacement que lorsqu'ils s'accordaient entre eux. Le travail sur une machine unique, séparée techniquement des autres, indirectement rattaché à l'organisation du travail, constituait un mode de travail différent. Ainsi les machinistes de la centrale des soufflantes et les ouvriers qui tiraient les fils à St. Ingbert étaient responsables de « leur » machine et s'entraidaient entre collègues uniquement lorsqu'il s'agissait de réparer une machine.

Les rapports sociaux sur le lieu du travail se fondaient sur l'intensité et la forme de coopération. Leur qualité dépendait cependant d'une multitude d'autres facteurs.

Ambiance de travail. Parmi les raisons citées d'une bonne ambiance de travail, on trouve :
 - dépendre les uns des autres (maçons au laminoir ; travail sur le haut-fourneau (témoignages similaires dans la série des interviews de 1991-93))
 - La coopération au sein d'équipes petites et fixes (grutiers, maçons, secteur ferroviaire) connaissances et contacts privés entre collègues (forge de St. Ingbert en général)

Les faits suivants ont été mentionnés comme apportant nuisance aux relations de travail :
 - La pression exercée de la part des supérieurs sur leurs subalternes, tout au long de la hiérarchie en place à l'entreprise. On cite comme exemple le directeur de la fonderie de St. Ingbert, qui pour atteindre de meilleurs résultats de production, nuisait de cette manière à

l'ambiance du travail. À l'usine de Völklingen, les tentatives au moment de la restructuration de « dégoûter » les employés moins aptes ou assidus au travail afin de les faire partir, eurent le même résultat sur l'ambiance.

- De manière générale, les différences d'ambiance entre les entreprises et les secteurs à l'intérieur des entreprises ont été expliquées par le comportement des supérieurs. À la fonderie d'acier, le fait de privilégier certains employés pour la répartition des tâches au détriment des autres, et le manque d'engagement des maîtres ouvriers entraînant une insuffisance dans les outils de travail, fit apparaître chez les employés une attitude déloyale et un sentiment de frustration. Un témoin ayant travaillé à l'usine de ressort, raconta une dispute à propos de la répartition des congés. Les maîtres ouvriers avaient cédé pour « avoir la paix », et ceux dont les souhaits n'avaient pas été entendus se sentaient traités de manière injuste.

- Les différences de salaire qui n'étaient pas acceptées par les employés concernés. Notamment les rémunérations différentes pour le même travail effectué, une conséquence aux garanties au salaire, provoquait des querelles au sein des équipes. Alors que le sentiment d'injustice face à la rémunération pouvait être harmonisé dans les secteurs de production grâce aux expériences passées d'un bon travail d'équipe, il créa au service de gardiennage une ambiance particulièrement néfaste.

- Les primes de production qui furent rétribuées périodiquement dans le secteur de l'aciérie et celui du laminage de l'usine de Völklingen, engendra un esprit de compétition entre les différentes équipes, qui se mirent à poursuivre seulement leurs propres intérêts. À l'intérieur des équipes aussi, l'ambiance était tendue.

Les répercussions des différents facteurs sur l'ambiance du travail n'étaient pas toujours très claires. Le travail collectif aux pièces au laminoir de St. Ingbert renforçait l'intérêt commun à atteindre un bon résultat de production, et favorisait le travail d'équipe et l'entre-aide, mais pouvaient aussi créer des différences relatives aux rémunérations individuelles par employé. Afin d'éviter ces clivages, on tentait de renforcer les liens entre employés par des sorties récréatives communes. Les équipes bien soudées qui se distinguaient par un bon rapport collégial se délimitaient par rapport aux autres et compliquaient les relations de travail avec toute personne extérieure. Ainsi ceux qui travaillaient au four Martin-Siemens avaient formé une « équipe de conspirateurs » furent traités comme des intrus lorsqu'on voulut les intégrer aux équipes de l'aciérie. Des comportements de groupe égoïstes et une démarcation vis-à-vis de l'extérieur se renforçaient lorsque les membres d'une équipe provenaient du même lieu. On observa un comportement de concurrence prononcé parmi les ouvriers de rang moyen de l'usine de Völklingen.

Position des maîtres-ouvriers. En tant que cadre dirigeant ayant pour tâche la planification et le contrôle du personnel, le maître-ouvrier se situe entre le personnel et la direction. Il doit d'un côté être dans de bons termes avec ses ouvriers, lesquels doivent être par exemple prêts à faire des heures supplémentaires en cas de besoin, mais il est également dans l'obligation de faire appliquer ce qui est nécessaire pour l'entreprise, indépendamment des relations collégiales ou personnelles avec ses subalternes.

Lorsque les maîtres-ouvriers avaient travaillé auparavant dans le même secteur, ce qui était en majeure partie le cas, ils connaissaient non seulement les processus de travail, mais encore les employés. Cette situation favorisait souvent la collaboration. Cependant, certains maîtres-ouvriers se seraient apparemment comportés de manière arrogante. Au laminoir de St. Ingbert, ou les maîtres-lamineurs participaient au travail, les conflits se passaient surtout entre ouvriers et maîtres-ouvriers d'un côté et d'un autre côté avec le supérieur du laminoir.

Débutants et jeunes employés occupant une place de supérieur. Les débutants se trouvaient dans une situation particulière. Alors que dans les secteurs des hauts-fourneaux et du laminage, les jeunes étaient apparemment bien accueillis et formés, deux témoins qui débutèrent dans les années cinquante à la salle des soufflantes racontent que les anciens leurs firent subir toutes sortes de brimades désagréables. Il s'agissait apparemment

d'habitudes bien ancrées qu'il était impossible à rapporter verbalement, et les supérieurs fermaient plus ou moins les yeux. La seule possibilité pour les débutants était de se défendre par les mêmes moyens détournés. Un cas fut cependant rapporté à un maître ouvrier, qui réussit à mettre fin à cette brimade.

Tant que les débutants étaient formés pendant la production continue, la marge de manœuvre pour l'entraînement restait limitée. Pour les grutiers de l'aciérie, le temps de formation était réduit à une semaine environ. Ceux qui n'arrivaient pas à s'en sortir au bout de ce temps étaient placés à un travail plus facile mais moins bien payé. Lors de la formation de nouveaux lamineurs au laminoir de St. Ingbert, pour laquelle on ne consacrait pas plus d'un poste, on planifiait une augmentation du rebut. L'habileté et la faculté de concentration ne devaient pas manquer.

Un jeune contremaître serrurier ayant travaillé au laminoir, fit part de ses difficultés à s'imposer face aux anciens employés. Mais en général, la promotion des jeunes ouvriers qualifiés aux postes de contremaîtres et maîtres ouvriers, encouragée par la direction de l'entreprise à partir des années cinquante, ne semble pas avoir entraîné de grosses altercations.⁹ Une explication plausible, est que l'occupation des postes de maîtres ouvriers par des jeunes allait de pair avec le changement de génération qui allait de toute manière se produire. En outre, de nombreux jeunes maîtres ouvriers avaient auparavant travaillé dans le même secteur d'activité, ils étaient donc connus des employés.

Répercussions de la crise et de la restructuration. Les retombées de la situation parfois critique dans les deux entreprises et l'insécurité face à l'avenir contribuèrent à détériorer les rapports professionnels. Dans le secteur commercial de l'usine de Völklingen, le stress accru et la pression déclenchèrent des tensions entre les employés.

Au laminoir de l'usine de Völklingen, l'ambiance se dégrada lorsqu'il fallut exécuter plus de commandes, sans que le personnel soit pour autant augmenté. En raison de l'avenir incertain, l'entreprise refusait d'embaucher du nouveau personnel. La nécessité d'embaucher du personnel venant des usines de Burbach et de Neunkirchen entrava aussi les relations au sein de l'entreprise. Outre les difficultés d'ordre pratique consistant à intégrer la main d'œuvre au plus vite sans freiner les activités, les promotions prévues ou attendues furent reportées ou même annulées. Les anciens employés durent partir en retraite anticipée. Malgré ces bouleversements importants qui touchèrent un grand nombre d'employés, aucun conflit important n'éclata.

À cela vinrent s'ajouter une augmentation des heures supplémentaires et du stress par la suppression du personnel de réserve en cas de maladie, de congé etc., les pressions venant d'être mentionnées vis à vis des collègues moins performants, et l'accroissement de l'intensité du travail par des mesures organisationnelles engendrées par une stratégie de rationalisation systématique (à l'exemple de l'aciérie de Völklingen).

Gestion des conflits, possibilités de défense des intérêts. Pour les employés, les chances de s'affirmer contre les traitements injustes des supérieurs étaient considérées plutôt comme minimales – à moins qu'il ne s'agisse de faits éclatants, contraires au règlement. Il restait comme solution le changement du poste de travail ou même du secteur d'activité. De leur côté, les maîtres ouvriers tentaient de régler eux-mêmes les problèmes entre employés. On voulait éviter par là la dégradation de l'ambiance du travail et une escalade du conflit qui entraînait l'intervention du comité d'entreprise.

Les interlocuteurs en cas de plaintes ou de souhaits particuliers étaient les supérieurs et les délégués du personnel ou le comité d'entreprise. Dans les premières années, très peu de possibilités s'ouvraient à ceux qui voulaient se défendre en déposant une plainte officielle contre des traitements injustes ou des brimades. Il fallait se présenter avec un certain

volontarisme et de l'assurance afin de s'affirmer face aux supérieurs, mais aussi dans le cas des délégués du personnel lorsqu'ils voulaient imposer leurs intérêts.

Contacts privés avec les collègues de travail. Les rapports privés durant le travail se limitaient aux membres de la même équipe. Les employés d'équipes différentes ne se côtoyaient quasiment jamais. Souvent les collègues se côtoyant durant le travail se voyaient ensuite aussi en privé. Quatorze témoins racontent par exemple qu'ils rencontraient souvent ou régulièrement des collègues de travail durant leur temps libre. Ils vivaient parfois au même endroit et se voyaient aussi à l'association des métalliers.

Le travail en équipe ne favorisait pas partout le développement d'une relation amicale. Un lamineur de l'usine de Völklingen par exemple prétend que durant son travail, il n'avait à peine eu l'occasion d'avoir une conversation personnelle avec un collègue. Même les « soirées collégiales » n'étaient pas le signe d'une solidarité existante ; elles étaient en partie organisées justement afin de créer cette solidarité.

Dans les années soixante surtout, l'entraide pour la construction des maisons était largement répandue. Deux formes de loisirs où se côtoyaient les employés, situés entre les deux sphères de la vie privée et professionnelle, ont fini par disparaître complètement : les rencontres traditionnelles au bistrot après le travail notamment les jours de paye. Cette habitude s'est peu à peu perdue avec la disparition de la rémunération en espèces, le développement du covoiturage, la possession de voitures personnelles, et l'individualisation des loisirs. Les fêtes d'entreprise pour les anniversaires et autres occasions, qui dans les années soixante et soixante-dix faisaient partie du vécu commun de l'entreprise, ont également reculé en intensité et en fréquence. Les fêtes étaient désormais organisées dans un plus petit cadre à l'extérieur de l'entreprise. Tous constatèrent que la sociabilité dans l'entourage professionnel diminua au cours des années.

Travailleurs immigrés. À partir de la fin des années cinquante, l'usine sidérurgique de Völklingen et l'aciérie de St. Ingbert embauchèrent des travailleurs italiens, et dans les années soixante, des travailleurs turques. Dans les deux usines travaillèrent en outre des travailleurs de d'autres nationalités encore. Aucun témoin ne se rappelle de difficultés lors de l'embauche ou de la formation d'immigrés italiens. Les immigrés turcs furent placés entre autres dans les secteurs des hauts-fourneaux, à l'aciérie, l'usine de ressorts et dans une branche du laminoir (ajustage).

Les travailleurs immigrés n'avaient généralement jamais travaillé dans une usine sidérurgique et ne parlaient pas l'allemand. À l'usine de Völklingen, un interprète aida à communiquer les connaissances de base relatives par exemple à la protection contre les accidents du travail, et il pouvait être appelé à l'aide en cas d'urgence. Cependant, il n'était présent que pendant le premier poste, et il était seul pour l'usine entière. À St. Ingbert, il n'y avait pas d'interprète.

Les ouvriers turcs s'intégrèrent rapidement et sans problèmes, non seulement en raison des efforts fournis par les personnes concernées, mais encore par le placement à des tâches qui ne nécessitaient pas d'explications préliminaires détaillées.

Selon les supérieurs et les circonstances de travail, les prières étaient acceptées durant le temps de travail et les pauses déplacées durant le mois de Ramadan. Les à priori des ouvriers allemands à l'égard des coutumes étrangères purent être réglés, parfois avec l'appui du comité d'entreprise. Les chicaneries envers les travailleurs étrangers, qui pouvaient apparaître sporadiquement, furent empêchées sur le champ par l'entreprise. Dans le secteur des hauts-fourneaux, on apprend que les réticences du début furent rapidement surmontées grâce au travail en commun et aux efforts de la direction de l'entreprise. À l'aciérie par contre, des conflits apparemment assez importants éclatèrent. Les travailleurs

allemands et immigrés y travaillaient séparément et utilisaient des installations sanitaires séparées.

Les contacts en dehors de l'entreprise étaient très rares. Très peu d'ouvriers issus de la première vague d'immigration réussirent à monter en grade. On cita le cas de deux contremaîtres travaillant à la coulée continue de l'aciérie de Völklingen, et de quelques lamineurs à St. Ingbert.

8. Syndicats et comité d'entreprise

Les membres et leurs fonctions. Le travail des syndicats et du comité d'entreprise constitue un thème central dans la deuxième série des témoignages. La plupart des témoins faisaient partie d'un syndicat, l'un du syndicat DAG, un autre du syndicat DHV, les autres du syndicat IG Metall. Sept témoins avaient été élus membres du comité d'entreprise, parmi lesquels cinq ont été libérés de leurs fonctions professionnelles, deux étaient délégués syndicaux, un autre était dirigeant syndicaliste professionnel. Trois témoins avaient eu un père qui s'était déjà engagé dans un syndicat, quatre ont été parrainés par des collègues membres du syndicat, délégué syndical ou membre du comité d'entreprise. Des expériences de grève, l'élection en tant que délégué syndical et une dispute avec le supérieur ont conduit trois témoins à s'engager d'avantage dans les activités du syndicat ou de déposer une candidature de membre du comité d'entreprise.

Position du comité d'entreprise et des syndicats. Concernant la présence des syndicats et du comité d'entreprise sur le lieu de travail, les témoins mentionnent surtout le travail des délégués syndicaux. Concernant le champ d'action du comité d'entreprise et des délégués syndicaux, les témoins ont cité :

- Instance de recours et de médiation en cas de conflits,
- Règlement du temps de travail/heures supplémentaires,
- Question des salaires,
- Contribution à l'application de la compression du personnel,
- Salles de bain/institutions sociales,
- Prévention contre les accidents
- Participation aux embauches et aux licenciements,
- Médiation pour les souhaits de mutation du secteur d'activité,
- et en général l'amélioration de la situation professionnelle.

À l'usine de Völklingen, le comité d'entreprise fut à l'origine de l'abolition en 1971 des pointeuses, remplacées par un système de relève. En même temps on mit en place le système des horaires souples pour employés. Malgré les nombreux doutes concernant notamment le fonctionnement de la bonification des heures de travail, le comité d'entreprise plaida pour le nouveau règlement du temps de travail et parvint à obtenir la majorité des voix des employés lors du deuxième sondage (lors d'un premier sondage, les horaires souples avaient été refusés).

Les conflits internes, lorsqu'on fit appel au comité d'entreprise, étaient réglés à un niveau hiérarchique supérieur. Pour cette raison, les maîtres ouvriers s'efforçaient de reconnaître les conflits à temps et de les régler au niveau de l'équipe. Pour les employés, le comité d'entreprise et les syndicats jouaient en général un rôle moins important que pour les ouvriers. En outre les employés étaient représentés par plusieurs syndicats ou associations professionnelles.

Parmi les conflits sociaux, les témoins se souviennent de la grève de 1955. La loi du 21 mai 1951 sur le cogestion (accordant aux salariés le droit de cogestion dans les conseils de surveillance et les comités directeurs des entreprises minières et sidérurgiques) a été mise directement en relation avec la construction de la nouvelle aciérie à Völklingen. L'élargissement de la protection contre le licenciement, la garantie du salaire en cas de

diminution du rendement, la mise en place d'un système de salaire contrôlable et l'amélioration de la sécurité du travail, ont été mis en rapport avec la cogestion élargie des représentants des employés, et pas directement avec la loi du 21 mai 1951.

Durant la période d'après-guerre, la situation difficile des membres du comité d'entreprise et des syndicaux ne fit aucun doute. C'est notamment dans le domaine social que ces derniers eurent de l'influence. Les membres du comité dépendaient du bon vouloir de la direction de l'entreprise ; c'est surtout par un travail de persuasion et de négociations qu'ils arrivèrent au succès, et dans ce contexte les relations personnelles jouaient un rôle non négligeable. Le président du comité d'entreprise et l'administrateur séquestre français de l'usine de Völklingen se sentaient unis par leur penchant pour la doctrine sociale de l'église. Parfois, les incitations du comité échouèrent en raison des manœuvres dilatoires de la direction de l'entreprise, ou encore les projets mirent longtemps à être menées à bout ou ne furent réalisés qu'en partie (St. Ingbert). Pour mieux comprendre la situation des syndicats avant la réintégration de la Sarre, il faut considérer que les membres du comité d'entreprise de l'aciérie de St. Ingbert devaient se déplacer à l'extérieur du site de production afin de distribuer le journal du syndicat dans les différentes sections de l'entreprise. Les personnes chargées de récupérer la contribution syndicale sur le lieu de travail jouèrent un rôle prépondérant en établissant un contact personnel direct avec les membres du syndicat et en représentant le syndicat à l'entreprise.

La réintégration de la Sarre, avec l'entrée en vigueur de la loi du 21 mai 1951 et de la législation allemande relative à la participation et à la cogestion, consolida la position du comité d'entreprise et des employés, et conduisit à la création d'une organisation syndicale puissante en Sarre. Avec le passage du syndicat IV Metall au syndicat IG Metall, un changement de génération parmi les décideurs eut lieu. Par la suite, l'IG Metall engagée dans l'industrie du fer et de l'acier s'imposa définitivement face aux syndicats chrétiens. La présence du syndicat fut renforcée sur le lieu de travail, et la place des délégués syndicaux fut assurée juridiquement. Des formations syndicales préparèrent les membres des comités et les délégués syndicaux à affronter leurs tâches. Afin de pouvoir faire face au patronat avec toute la compétence professionnelle requise, les membres du comité de l'usine de Völklingen se spécialisèrent dans différents thèmes tels les salaires, la sécurité au travail, etc.

La cogestion (loi de 1951), qui était appliquée à l'usine de Völklingen mais pas à l'aciérie de St. Ingbert, permettait au comité d'entreprise - à travers les représentants des salariés au conseil d'administration et le représentant du personnel - d'avoir davantage accès à des informations et de pouvoir exercer une plus grande influence. Un membre du comité parla d'un rapport de réciprocité, de négociations entre les intérêts du comité et de la direction, où chacun pouvait avoir sa part de bénéfice. Cependant les conflits n'étaient pas exclus. Le fait de trouver un accord dépendait aussi des rapports personnels entre les personnes concernées. Un autre témoin rapporte que le comité avait dans le cadre de la cogestion réussi à faire évoluer positivement la condition des employés, sans pour autant inclure ces derniers dans les négociations. Il en découla une attitude passive de la part des employés, qui rendit difficile leur mobilisation pendant la situation de crise. Les travailleurs étrangers furent encouragés de manière ciblée à devenir membre de l'IG Metall, ce qui amena une grande partie des travailleurs turcs à s'organiser. À l'aciérie de St. Ingbert, l'influence du comité d'entreprise augmenta certes peu à peu avec le temps, mais semble avoir été inférieur à celle de l'usine de Völklingen.

Crise et restructuration. La désaffectation de certaines branches de production, la diminution du personnel et le renfort de la rationalisation du travail, engendra d'autant plus de défis et de travail pour les membres du comité d'entreprise. Le comité d'entreprise participait au redéploiement du personnel, devait empêcher une détérioration des conditions de travail et de surcroît résoudre les conflits surgissant parmi les employés. La réduction du personnel par exemple sans nouvelles embauches entraîna une augmentation des

demandes à effectuer des heures supplémentaires. Lorsque le comité d'entreprise les refusait pour des raisons de politique du marché de travail, il s'attira le mécontentement des employés qui ne voulaient ou ne pouvaient pas se permettre de refuser un salaire supplémentaire. Le redéploiement du personnel bloquait les promotions qui avaient déjà été planifiées longtemps à l'avance, et nécessitait une adaptation rapide des employés à leurs nouvelles tâches. Cette situation créa des tensions, et le comité d'entreprise dû intervenir.

Le comité d'entreprise de l'usine de Völklingen était également impliqué dans les négociations relatives à la restructuration de l'industrie sarroise du fer et de l'acier. Avec la création d'un comité central d'entreprises regroupant les usines de Burbach, Neunkirchen et Völklingen, et avec la coordination du salariat par l'IG Metall, on arriva à harmoniser les intérêts contraires et à garantir une participation des différents partis concernés à tous les niveaux décisionnels. L'ancien président du comité mentionne cependant aussi un désaccord avec le représentant du personnel et le bureau de cogestion de l'IG-Metall à Düsseldorf, concernant la part de pouvoir décisionnel revenant au comité. Pour les membres du comité, cette situation de crise fut une véritable épreuve autant au niveau du temps investi que pour les nerfs.

Au fil de la crise et des longues années de négociations sur l'avenir des sites sidérurgiques sarrois, le soutien de l'IG-Metall, qui accueillit en plus des ouvriers de plus en plus d'employés, grandit.

9. Évolution

9.1 Conditions de travail

La meilleure maîtrise des processus chimiques et physiques de la métallurgie et la mécanisation et automatisation des étapes de travail entraîna une diminution du travail physique difficile. Les ouvriers se dégagèrent de plus en plus du processus direct de production et prirent à la place des fonctions de contrôle et de commande. Le développement technique et scientifique du processus de production exigeait parallèlement une main-d'œuvre plus qualifiée. Les connaissances systématisées remplacèrent les longues années d'expérience. Alors que d'un côté on peut constater une diminution du travail physique pénible, d'un autre côté, le travail désormais plus intensif engendra davantage de stress nerveux. Avec les nouveautés techniques, de nouvelles exigences professionnelles apparurent. Il convient de décrire cette évolution plus en détail pour les différents domaines de production.

Au niveau des **hauts-fourneaux**, les perturbations de production auparavant courantes diminuèrent grâce à la meilleure connaissance et à la meilleure maîtrise du processus de fonte, l'amélioration de l'apport en matières premières (préparation des minerais) et du matériel à résistance thermique (maçonnage des hauts-fourneaux), tout comme le remplacement de la minette par du minerai plus riche en fer. Le processus de production était devenu plus régulier, il était plus facile à contrôler et à prévoir. Les travaux particulièrement pénibles et dangereux qui arrivaient en cas de pannes étaient devenus rares.

Les machines à forer et à boucher le trou de coulée, manipulées à distance, et la mécanisation des processus de transport, diminuèrent le travail physique fatigant. Le remplacement des chariots à poche par des wagons « torpille » a soulagé et sécurisé le travail. Grâce à la taille plus grande des wagons torpille, il ne fallait plus effectuer de manœuvre particulière pendant la coulée de fonte. Et la construction d'une nouvelle rigole de fonte plus grande a permis d'écarter un danger.

Par contre, avec le processus de production plus régulier et le minerai de meilleure qualité, le rythme de travail augmenta, car il était désormais possible d'effectuer davantage de

coulées de fonte dans le même laps de temps. Alors que dans les années cinquante, les coulées de fonte se faisaient toutes les quatre heures, elles étaient effectuées toutes les deux heures peu avant l'extinction définitive des hauts-fourneaux. Avec les progrès de la technique de mesure et de régulation (poste de commande des hauts-fourneaux à partir de 1969) apparurent des tâches nouvelles exigeant une attention constante, qui allait de pair avec une grande tension nerveuse.

Dans le secteur de la **production d'acier**, la construction d'une nouvelle aciérie inaugurée en 1980 soulagea en grande partie le travail, rien que par la conception par exemple du bâtiment. Et là aussi, le travail direct sur le processus de fabrication (convertisseur ou fosse de moulage) fut remplacé par un travail sur des postes de commande. Les travaux physiques pénibles et dangereux disparurent, tels le nettoyage du convertisseur ou le transport de l'acier liquide entre les coquilles.

Ailleurs, le progrès technique soulageait le travail par exemple des conducteurs de grue, avec des cabines de grue climatisées et pourvues d'une isolation thermique protégeant des températures élevées. Certaines tâches difficiles, par exemple celle de murer les bennes de transport, furent déléguées à des entreprises extérieures. Avec la technique de mesure et de régulation apparurent de nouvelles exigences de travail aussi à l'aciérie. Davantage encore que dans le secteur des hauts-fourneaux, où le nombre de la main d'œuvre nécessaire était fixe, la compression du personnel entraîna un plus grand effort de travail.

Dans le secteur du **laminage** de l'usine de Völklingen, une étape décisive avait été franchie dès la fin des années cinquante avec l'inauguration du nouveau laminoir « Nauweiler Gewann ». Grâce aux trains de laminage en bloc, sur lesquels l'acier passe par différentes cages de laminage, le travail pénible et dangereux à la main fut supprimé. Un grand nombre d'étapes de travail s'effectuait désormais à distance depuis les stations de commande ; le travail manuel sur les trains de laminage devenait de plus en plus rare et se limitait en grande partie à des situations d'exception. La plus grande vitesse des nouveaux trains de laminage et l'augmentation des exigences en connaissances techniques poussaient la direction à employer sur les nouveaux trains de laminage surtout de jeunes ouvriers qualifiés, qui avaient en plus souvent participé à la construction du nouveau laminoir.

Plus tard, l'emploi de logiciels et l'automatisation ont entraîné une nouvelle modification du travail. Parmi les anciens employés, certains ont dû abandonner leur place au laminoir parce qu'ils n'étaient plus capables de supporter le nouveau stress nerveux. La crise et la restructuration s'accompagnèrent pour les employés d'un accroissement des exigences de travail : il fallait désormais produire la même quantité voire plus avec moins de main-d'œuvre.

À St. Ingbert les trains de laminage furent abandonnés en 1980. Auparavant, l'usine fût en partie modernisée. L'acheminement des produits à laminer vers les trains de laminage puis vers la finition pour le transport se faisait dorénavant sur des tapis roulants ou des bandes transporteuses. La disposition des laminoirs des uns derrière les autres sur les trains de laminage permettait comme à Völklingen une production continue. Sur d'autres trains de laminage, des sections intermédiaires entre les différents laminoirs permettaient de remplacer le travail manuel des lamineurs.

Dans le secteur de la **génération d'énergie** (gaz-eau-vent) le travail sur les machines à gaz restait en principe la même. Mais la mise en place de nouveaux générateurs, la planification systématique du travail et l'évaluation du travail s'accompagnèrent de nouvelles exigences, du moins pour une partie des employés.

À la **fonderie d'acier**, l'emploi de résine synthétique au lieu du sable pour le moulage soulagea le travail, car il n'était plus nécessaire de fouler le sable. De plus, la coulée s'effectuait de manière plus précise. La diminution du travail physique très dur s'accompagna

cependant d'un accroissement de l'intensité du travail, car la résine synthétique permettait d'effectuer davantage de fontes dans le même laps de temps. Un nouveau stress lié à l'odeur des vapeurs apparut. Les exigences par rapport à la qualification des fondeurs reculèrent : l'expérience nécessaire pour le foulage du sable était devenue inutile.

Dans le secteur de la **maintenance**, un système d'entretien systématique (maintenance préventive) avait été mis en place dans les années soixante. Chaque pièce et chaque installation était répertoriée, et des plans d'inspection étaient établis. La taille plus petite des pièces de rechange des nouvelles machines et la mécanisation des outils (par exemple les grosses clés à air comprimé) soulagèrent le travail. Les travaux de réparation s'exécutaient souvent les dimanches et les jours fériés et étaient donc toujours une affaire de « course contre la montre ». La diminution des délais de livraison et les productions « just-in-time » entraînèrent à partir des années quatre-vingt, un grand stress dans les secteurs d'activité proches des clients (par exemple pour la fabrication des ressorts à Völklingen).

Le travail des **maçons** resta inchangé, ils continuaient à être soumis à des températures très élevés pendant les travaux de réparation des fourneaux. Cependant pour le travail préliminaire et la suite des travaux, des machines soutenaient dorénavant les ouvriers. Une machine permettait de tailler les pierres, et pour le déchargement de matériel de construction, un chariot élévateur était mis à disposition.

Le remplacement des locomotives à vapeur par des locomotives diesel apporta une modification importante du transport par voie de **chemin de fer** à l'aciérie de St. Ingbert. Dotées de moteurs plus performants, il n'était plus nécessaire d'accélérer les trains dans les pentes montantes, ce qui facilita le pilotage et diminua le risque d'accidents.

Les conséquences de la rationalisation du travail pouvaient être observées en prenant comme exemple le **chargement** des produits laminés pour le transport à l'usine de Völklingen : une planification du personnel plus souple entre les différentes sections entraîna une diminution des temps morts et une augmentation de l'intensité de travail.

Alors que de manière générale, les exigences concernant les qualifications augmentèrent tandis que le travail physique difficile diminuait, les travaux qui nécessitaient aucune qualification et demandaient un grand effort physique existaient encore même s'ils étaient en baisse, comme le transport des ferrailles par exemple. Ces travaux étaient dus en partie aux lacunes de la mécanisation et de l'automation qui arrivaient aussi durant les processus de travail hautement techniques, et d'autre part ils continuaient à exister dans certains secteurs d'activité de l'usine sidérurgique de Völklingen accusant un retard technique.

À partir des années soixante, la **protection contre les accidents** fut renforcée et développée de manière ciblée : à citer les vêtements de travail de protection et les articles de protection contre les accidents, les réunions régulières et les mesures de formation. Ces mesures impliquaient aussi la présence de délégués pour la protection contre les accidents, et de responsables chargés d'aider les débutants sur les postes à haut risque, ainsi qu'une évaluation systématique des accidents. Dans les années cinquante déjà, la protection contre les accidents était enseignée en tant que matière durant la formation de maître ouvrier. En outre, le recul du travail manuel et la diminution du personnel sur les postes à risque ont contribué à améliorer la sécurité du travail.

9.2 Relations internes à l'entreprise

Tous les témoins ont constaté un changement dans le style de la direction¹⁰, qui s'est produit sur une longue période et s'est renforcé durant les années soixante. Les différences de rang ont disparu, et le système hiérarchique rigide a laissé place à des rapports misant sur la coopération. Les abus de pouvoir arbitraires ont été remplacés par des relations internes à l'entreprise basées sur un règlement et des faits concrets. Cette évolution trouve

son origine dans la modification des processus de travail d'une part, et d'autre part dans l'évolution des conditions cadre externes à l'entreprise. À la suite de sa réintégration à la RFA en 1957, la Sarre adopte la Loi du 21 mai 1951 (accordant aux salariés le droit de cogestion dans les conseils de surveillance et les comités directeurs des entreprises minières et sidérurgiques) et la Loi fédérale sur la gestion des relations du travail, octroyant pour la première fois aux employés la possibilité de participer aux décisions internes à l'entreprise. Le système des salaires ainsi que les droits et obligations des supérieurs et des employés étaient ainsi stipulés dans un règlement. Il était donc possible de les contrôler et si nécessaire de porter plainte en engageant une procédure formelle. En même temps, les progrès technologiques exigeaient une formation plus poussée ainsi qu'une plus grande prise de responsabilité. Avec la situation du personnel et du marché du travail, une nouvelle politique du personnel était nécessaire. Face au besoin croissant en main d'œuvre lié à la « reconstruction » et au départ prévisible des maîtres ouvriers pour la plupart déjà âgés, l'entreprise s'est vu contrainte d'attirer de jeunes employés en leur offrant des perspectives alléchantes d'ascension professionnelle, et de les motiver à suivre une formation continue. Finalement, la société en mutation et la nouvelle génération marquée par la guerre ont laissé leurs traces dans le monde du travail.

La mutation est particulièrement visible à l'exemple des maîtres ouvriers. Les témoins ont souvent insisté sur le fait que les anciens maîtres ouvriers se comportaient en « petits seigneurs ». Auparavant, l'un des critères majeurs pour être promu maître était – outre le « pistonnage », le fait de savoir s'imposer. L'autorité du maître reposait donc moins sur ses compétences professionnelles que sur le pouvoir que lui octroyait la direction de l'entreprise. En conséquence, on exigeait des « subalternes » une obéissance inconditionnelle, et souvent en résultait également une identification inconditionnelle avec l'entreprise. Si les maîtres ouvriers possédaient davantage de connaissances professionnelles, elles étaient souvent le résultat de longues années d'expérience. Ces expériences étaient gardées jalousement pour soi, protégées du regard de concurrents éventuels. Les maîtres avaient un grand pouvoir de décision sur les ouvriers. Ils décidaient de l'emploi et du licenciement, de la répartition des travaux et donc aussi du salaire. Habituellement la direction de l'entreprise laissait faire les maîtres ouvriers à leur guise, mais pouvaient également par le même pouvoir de décision arbitraire modifier les décisions du maître. Les niveaux hiérarchiques situés au-dessous de celui des maîtres ouvriers étaient « réglés » de la même façon, ou plutôt, c'était l'absence de règlements qui caractérisait le système hiérarchique interne de l'entreprise. Généralement les maîtres ouvriers se tenaient à l'écart des travaux et des conflits éclatant parmi les ouvriers, sauf si leur position de pouvoir s'en trouvait compromise.

Avec les formations professionnelles réglementées, la réglementation juridique des relations entre employés et supérieurs et l'ascension professionnelle de la nouvelle génération, la position du maître ouvrier changea complètement. Alors qu'il participait désormais directement au processus de production, son autorité fut limitée à deux niveaux : il arrivait d'une part de plus en plus souvent qu'un ouvrier soit plus compétent que le maître dans certains domaines, en raison de sa formation professionnelle ou de sa spécialisation. D'autre part, les maîtres n'avaient plus autant de pouvoir de décision. Les questions par rapport au personnel étaient réglées par le service du personnel, en coopération avec le comité d'entreprise. Les décisions relatives à la production incombaient de plus en plus souvent au service de planification de la production. La tâche du maître ouvrier consistait désormais à atteindre les objectifs fixés, grâce à la motivation de son équipe par exemple. Les témoins mentionnent une diminution des chicaneries de la part des supérieurs, grâce à la possibilité d'engager des plaintes par le comité d'entreprise. Le rapport plus collégial entre supérieur et ouvrier apparut clairement avec le remplacement du vouvoiement du maître (alors que lui même tutoyait ses ouvriers) par le tutoiement réciproque. Les récits concernant le secteur des hauts-fourneaux et de l'aciérie montrent qu'avec la saisie et le traitement des données par la direction centrale, les maîtres ouvriers principaux, indispensables autrefois, perdirent leur rôle d'intermédiaire entre la direction de l'entreprise et les équipes de production.

Le partage plus équitable des tâches constituait aussi un signe certain de l'évolution des rapports sociaux, par exemple entre les trois fondeurs du haut-fourneau. Auparavant, le premier fondeur s'occupait exclusivement du contrôle du haut-fourneau, de la coulée du laitier et de la coulée de fonte. Il laissait au deuxième et au troisième fondeur les travaux fatigants comme le nettoyage et le revêtement du chenal de coulée ou encore l'apport d'outils ou de matériel. À présent il s'agissait d'une véritable équipe, et selon les besoins, on se chargeait du travail des collègues. En conséquence, le travail s'effectuait plus rapidement, ce qui permettait de rallonger les pauses.

En même temps, les rapports entre collègues devinrent plus polis et moins personnels. L'avantage, c'est que les accès d'émotions reculèrent et les rivalités entre équipes de travail disparurent. Par contre, avec cette tendance la cohésion de l'équipe diminua elle aussi.

Un autre exemple de relations plus collégiales se rapporte aux fêtes d'entreprise, très courantes durant les années soixante et soixante-dix, auxquelles participaient habituellement tous les employés du secteur d'activité correspondant. Comme il a déjà été mentionné plus tôt, les fêtes d'entreprise perdirent de leur importance à partir de la fin des années soixante-dix. La consommation d'alcool diminua, aussi en conséquence à des mesures restrictives de la part de la direction, en réaction à des accidents du travail. Le recul des fêtes d'entreprise s'explique avant tout par l'évolution générale des formes de convivialité. À cela venaient s'ajouter le stress et l'augmentation des tensions au travail en raison de la rationalisation et des crises fréquentes, les fluctuations croissantes avec les départs en retraite et la compression du personnel, et dans certains secteurs d'activité l'élargissement des unités de travail.

10. Habitation

Douze témoins ayant travaillé à l'usine de Völklingen habitaient à Völklingen au moment de l'interview (dont un à Völklingen-Ludweiler). Un autre habitait à Altenkessel, un autre à Püttlingen, un à Saarlouis (avant à Völklingen), un à Bous, un à Merzig et un à Saarbrücken-Burbach. Ce dernier travailla longtemps à l'usine sidérurgique de Burbach. Les déménagements après le début des activités professionnelles n'eurent lieu que dans la même ville ou à proximité. La part croissante des employés venant du nord de la Sarre, à partir des années cinquante, n'est représentée que par un seul témoin. Les témoins ayant travaillé à l'usine de St. Ingbert habitaient tous à St. Ingbert, la plupart depuis leur naissance.

Vingt témoins habitaient dans leur propre maison, dont une partie dans la maison familiale aménagée, et l'autre dans une maison construite en partie soi-même. À Völklingen, les témoins firent souvent appel aux crédits avantageux proposés par l'entreprise. Trois témoins ont acheté leur maison avec la coopérative d'habitation de l'usine ou ont acheté une maison à l'usine. Six témoins habitaient en location dans un appartement dont l'usine était propriétaire ; deux y habitaient encore au moment de l'interview. Deux autres habitaient dans l'ancienne cité ouvrière Alte Schmelz de St. Ingbert, qui appartient maintenant à une coopérative de construction créée par les habitants.

Trois témoins de St. Ingbert ont construit leur maison par l'association Ketteler. Dans les années 1950, l'aciérie de St. Ingbert proposa à l'association des terrains de construction à des conditions avantageuses. Les intéressés effectuèrent eux-même un grand nombre de travaux. Ils devaient en outre payer des fonds.

11. La cité Alte Schmelz de St. Ingbert

Trois témoins habitaient ou habitent encore dans l'ancienne cité ouvrière Alte Schmelz de St. Ingbert. Les témoignages ont permis de donner quelques aperçus sur la vie dans la cité :

- La solidarité des habitants et leur démarcation vis-à-vis du monde extérieur jusqu'à l'époque d'après-guerre.

- Les conditions d'habitations difficiles durant l'après-guerre, qui encouragèrent les jeunes familles surtout à déménager dans des nouveaux quartiers à partir du milieu des années 50. Par la suite, les habitations étaient en majeure partie cédées à des familles d'immigrés.
- La raréfaction des travaux de maintenance de la part de l'usine dans les années quatre-vingt, motivant une partie des habitants à effectuer les travaux eux-mêmes, mais entraînant également la détérioration d'un grand nombre de maisons.
- La lutte des habitants pour la conservation et la remise en état de la cité et la création de la coopérative de construction.
- La cohabitation des habitants étrangers et allemands. Les deux témoins habitant encore aujourd'hui dans la cité s'accordent à dire que la cohabitation se fait sans problèmes, mais font une différence quant à la fréquence des visites.

En raison de la barrière de la langue, aucun habitant d'origine étrangère n'a été interrogé pour un témoignage. Il serait intéressant aussi d'avoir des témoignages de personnes ayant habité la cité avant la deuxième guerre mondiale.

12. Loisirs et vacances

Jusqu'à la diminution du temps de travail dans les années soixante, le temps libre était plutôt rare. Aux longues heures de travail s'ajoutaient souvent des heures supplémentaires, qui étaient souvent acceptées pour augmenter le revenu. La construction d'une maison ainsi que les travaux qui s'en suivaient de maintenance ou d'agrandissement occupèrent pendant des années une grande partie du temps libre.

On constate dans l'organisation des loisirs un rapport étroit – bien que décroissant – avec le monde du travail. Au travail se développaient parfois des amitiés avec certains collègues de travail, qui s'étendent ensuite souvent aux familles. Parfois des liens se créaient entre employés lorsqu'ils étaient membres d'une même association ou s'ils habitaient dans le même quartier. Pendant la période d'après-guerre, le programme de loisirs proposé par l'usine de Völklingen jouait un rôle important. La participation à des loisirs communs aboutissait parfois à une entraide mutuelle pour la construction des maisons. Les témoins citèrent comme exemples de loisirs entre collègues les excursions ou soirées organisées par l'usine, les loisirs informels mais réguliers comme le bowling, la « table des habitués » (Stammtisch) ou la visite annuelle de fêtes de carnaval, mais également des activités privées. Entre-temps, les loisirs et la vie privée ne sont plus liés à la vie sociale professionnelle. Cependant à St. Ingbert, beaucoup de travailleurs passent encore une fois par semaine et avant les vacances de fin d'année une soirée ensemble au bar.

Les possibilités restreintes concernant les loisirs en raison du travail en trois-huit ont déjà été mentionnées. Les postes en trois-huit présentaient toutefois un avantage pour ceux qui profitaient du temps libre pour travailler sur leur maison ou leur jardin. Avec les situations de crise répétées depuis le milieu des années soixante-dix, les membres du comité d'entreprise ont dû renoncer à un temps de travail régulier et un temps de loisirs.

Un grand nombre d'ouvriers passaient durant de longues années leur temps de congé à travailler pour leur maison ou leur jardin. La possibilité de partir en vacances était limitée également par les difficultés financières. Avant que les départs en vacances ne deviennent monnaie courante, on aimait faire des excursions d'un jour durant les congés. Le service vacances de la Chambre du travail offrait la possibilité de voyager à un prix avantageux. Cinq témoins firent un premier voyage en utilisant cette offre.

13. Crise, restructuration, retraite anticipé

À l'exception d'un seul témoin qui démissionna de l'usine sidérurgique de Völklingen dès 1973 et de trois employés du laminoir de St. Ingbert, tous les autres furent licenciés avec des plans sociaux ou partirent en retraite anticipée. Deux firent recours à un plan social de leur

propre grès, les autres furent licenciés pour des raisons de compression du personnel ou de fermeture des secteurs d'activité. Dix témoins changèrent de poste de travail ou de secteur d'activité pendant la restructuration, et trois changèrent d'entreprise (de Burbach à Völklingen et de Völklingen à Dillingen). Trois témoins revinrent travailler pour un certain temps à l'usine, deux parce qu'une fois leur plan social terminé, ils n'avaient pas encore atteint l'âge minimum requis pour la retraite. Les membres du comité firent usage du plan social en atteignant l'âge de 55 ou 57 ans, la plupart en expliquant qu'ils répondaient ainsi aux attentes de leurs collègues à l'entreprise.

Les pertes de revenu dues aux plans sociaux s'élevaient à 10-20% par rapport au dernier revenu brut. Elles dépendaient du moment du licenciement et de la hauteur du dernier revenu. Malgré les doutes émis au début, les plans sociaux furent finalement acceptés – après l'exemple des premiers cas qui s'étaient déroulés de manière positive. La disposition à quitter l'usine augmentait en fonction de l'aggravation de la crise et de l'augmentation de l'incertitude par rapport à l'avenir – malgré le recul croissant des prestations du plan social. Les témoins ont critiqué le manque d'information de la part de la direction de l'usine. On leur avait donné l'impression qu'on s'occupait bien d'eux, jusqu'à ce qu'ils soient directement confrontés à leur licenciement. Apparemment, l'information relative à la modification du règlement des plans sociaux n'est pas bien passée non plus. D'un autre côté, on constata qu'un grand nombre d'employés ne voulut pas voir arriver la fin de la production de fonte et ne s'est pas occupé à temps à trouver pour soi-même une solution.

Alors que la retraite anticipée bouleversa la vie de six témoins, dix autres n'y voyaient pas de problème. Ils arrivèrent finalement tous à s'accommoder de la nouvelle situation en accroissant leurs activités habituelles ou en commençant de nouvelles. La plupart consacreront leur temps à des travaux sur la maison ou le jardin, et faisaient passer ainsi leur temps dans leur nouvelle étape de vie. À cela s'ajoutait les différentes occasions d'apporter de l'aide aux amis et à la famille. Certains se trouvèrent de nouvelles activités (par exemple en tant que guide à l'usine de Völklingen) ou développèrent leurs loisirs ou acceptaient des petits travaux. Un témoin tenait pendant un certain temps un commerce. Les anciens membres du comité sont encore actifs au niveau syndical et politique. Parfois, le passage à la nouvelle étape de vie fut facilité par le fait que l'épouse partit en retraite en même temps, de sorte qu'ils avaient la possibilité d'entreprendre des activités communes.

Cependant presque tous avaient connaissance d'anciens collègues, qui avaient perdu le sens de la vie à cause du départ en retraite, et qui ne savaient pas quoi faire de leur temps libre. Des cas d'alcoolisme et de suicide ont été cités. Les retraités qui ne possédaient pas de maison – et qui n'avaient donc pas la possibilité de s'occuper avec des travaux pratiques – trouvaient la retraite particulièrement difficile à vivre. Les restrictions financières – bien qu'existantes - semblent par contre jouer un rôle minoritaire.

Plus de la moitié des témoins est encore en contact avec des anciens collègues. Les membres des comités d'entreprise s'invitent régulièrement pour les fêtes d'anniversaire. Un témoin de St. Ingbert parle cependant d'attaques de collègues après être partie en retraite anticipée pour des raisons de santé. Il évite par la suite les contacts avec les anciens collègues.

Tous les témoins considèrent la retraite anticipée comme des « années offertes », même si la plupart tire un bilan positif de ses années de travail. C'est notamment l'arrêt du travail posté (équipes successives) qui apporte un grand soulagement, et la possibilité de gérer à sa guise son temps libre qui est particulièrement appréciée.

14. Une biographie professionnelle féminine

L'interview d'un témoin féminin offre un aperçu unique sur un vécu professionnel particulier. Seule femme à suivre une formation commerciale à l'usine sidérurgique de Völklingen, elle

commença son apprentissage en 1938 et travailla ensuite en tant que secrétaire aux côtés des rares femmes employées, avant de monter en grade d'adjointe administrative. Elle constata régulièrement qu'elle devait faire preuve de performances exceptionnelles afin d'être considérée comme une salariée au même niveau que les hommes. Le témoignage montre qu'on attendait tout naturellement des secrétaires d'effectuer des heures supplémentaires durant de longues périodes, et de mener un train de travail que l'on qualifierait aujourd'hui d'exploitation extrême (heures supplémentaires non rémunérées, disponibilité constante). Ce travail supplémentaire était tout au plus « dédommagés » par quelques mots de remerciements et par de petits cadeaux.

15. Témoignage d'Albrecht Herold

Le témoignage d'Albrecht Herold qui habitait dans la cité Alte Schmelz et travaillait à l'aciérie de St. Ingbert en tant que tourneur, fournit un aperçu des conditions de travail dans les syndicats et les comités d'entreprise, ainsi que des conditions de vie depuis la fin de la deuxième guerre mondiale à la réintégration de la Sarre à l'Allemagne. Il commence à travailler à l'aciérie, puis devient secrétaire de la jeunesse syndicale et s'engage dans une carrière syndicale et politique qui l'amène à devenir pendant de longues années premier mandataire du syndicat IG-Metall de Sarrebruck, président de circonscription du parti SPD, député à l'assemblée (Kreistag) et au parlement (Landtag), puis finalement président du Landtag.

Juste après la guerre, les produits nécessaires aux besoins quotidiens faisaient partie de la rémunération de l'entreprise. L'aciérie rémunérait les ouvriers en partie avec des pointes de fer contre lesquelles on pouvait troquer de la nourriture. Les conditions de travail pour les membres du syndicat et du comité d'entreprise, par exemple la décharge payée afin de pouvoir suivre une formation syndicale, étaient plutôt réglées par des accords internes à l'entreprise, et non par des conventions collectives ou suivant un règlement juridique. Comparé aux petites et moyennes entreprises, l'aciérie se montrait bienveillante à cet égard. Les décisions dépendaient également de la capacité des membres du comité à s'imposer face au patronat. Sous la direction française, le directeur de l'usine avait l'exigence de présider aux réunions du comité.

Déclenché par la grève de 1955 dans laquelle Albrecht Herold fut très engagé, un conflit de génération éclata au sein du syndicat. Alors que les membres plus âgés appréciaient la politique sarroise notamment pour son engagement social, qu'ils étaient plus ou moins intégrés à la vie politique et voulaient éviter trop de désaccords, les plus jeunes suivirent le mécontentement général déclenché par le gouvernement de Johannes Hoffmann et prônaient les conditions de droit du travail plus progressistes de la République fédérale. Ce clivage s'accrut face à la question du futur statut politique de la Sarre. Parmi les antécédents des événements de 1955, il faut citer le conflit entre le syndicat des mineurs IV Bergbau et le gouvernement concernant l'influence française sur l'exploitation minière du charbon en Sarre, qui déclencha également des désaccords au sein de la confédération des syndicats unique (Einheitsgewerkschaft), ainsi que la scission entre le parti SPS pro-gouvernement et les sociaux-démocrates « pro-allemands » qui intégrèrent le parti DSP.

Albrecht Herold dépeint en outre les conditions d'habitation dans la cité ouvrière Alte Schmelz durant l'époque d'après-guerre, et explique le soutien à la construction d'habitations par les ouvriers, grâce à la mise à disposition de terrains de construction à prix avantageux par la direction de l'entreprise.

Remarques

1 Les résultats de ce premier projet sont présentés dans Harald Glaser: „...am Hochofen schafft man nicht als Job.“ Arbeitserfahrungen von Völklinger Hüttenarbeitern, dans Edwin Dillmann, Richard van Dülmen (Hg.): Lebenserfahrungen an der Saar, St. Ingbert 1996, pages 68-105

- 2 Dorénavant le terme actuel de tréfilerie de St. Ingbert est utilisé en équivalent à l'ancien nom aciérie de St. Ingbert.
- 3 Harald Glaser : Arbeiten auf der Schmelz. Lebens- und Berufserfahrungen von Beschäftigten des St. Ingberter Eisenwerks, Saarpfalz. Blätter für Geschichte und Volkskunde, Sonderheft 2005, Homburg 2005
- 4 Concernant la problématique des témoins oraux en tant que source historique, voir entre autres Werner Fuchs: Biographische Forschung, Opladen 1984 et Lutz Niethammer (Hg.): Lebenserfahrung und kollektives Gedächtnis, Frankfurt 1985
- 5 Voir notamment Christian Kleinschmidt: « Wir wollten im Betrieb nicht nur Befehlsempfänger sein ». Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Mitgestaltung in der Eisen- und Stahlindustrie des Ruhrgebiets in den 1950er und 60er Jahren, dans Michael Clarke, Harald Glaser u.a.: Arbeiter und Unternehmer in der Hüttenindustrie an Saar und Ruhr, Saarbrücken 1996; Hermann Kotthoff, Peter Ochs: Mitbestimmung an der Saar, Köln 1988; Karl Lauschke: Die Belegschaft der Westfalenhütte in der Phase des Wiederaufbaus, dans Ottfried Dascher, Christian Kleinschmidt (Hg.): Die Eisen- und Stahlindustrie im Dortmunder Raum, Dortmund 1992, S. 265-283; Karl Lauschke: Mobilität und Aufstieg in der Eisen- und Stahlindustrie nach dem Zweiten Weltkrieg, dans Karl Lauschke, Thomas Welskopp (Hg.): Mikropolitik im Unternehmen, Essen 1994, pages 168-213; Karl Lauschke: „Wir sind heute mehr Mensch als früher“. Unternehmenskultur in einem montanmitbestimmten Großbetrieb der fünfziger Jahre, dans Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte 1993/2, page 138; Neues Alter e.V. Hattingen-Welper: „Der Ofen ist aus!“ Stahlarbeiter erzählen ihre Geschichte, Hattingen 1995; Otto Neuloh: Der neue Betriebsstil. Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung, Tübingen 1960; Theo Pirker, Siegfried Braun u.a.: Arbeiter, Management, Mitbestimmung, Stuttgart-Düsseldorf 1955; Heinrich Popitz, Hans Paul Bahrdt u.a.: Technik und Industriearbeit, Tübingen 1957
- 6 Michael Clarke, Harald Glaser u.a.: Arbeiter und Unternehmer in der Hüttenindustrie an Saar und Ruhr, Saarbrücken 1996; Karl Alfred Gabel: Kämpfe und Werden der Hüttenarbeiterorganisationen im Saargebiet, Diss. Marburg 1921; Hans Horch: Der Wandel der Gesellschafts- und Herrschaftsstrukturen in der Saarregion während der Industrialisierung (1740-1914), St. Ingbert 1985; du même auteur: Vom Agrarland zum Industrieviertel, dans Das Saarland. Politische, wirtschaftliche und kulturelle Entwicklung, Saarbrücken 1991, pages 51-62
- 7 Voir Kotthoff/Ochs (voir note 5)
- 8 Kleinschmidt dans Clarke/Glaser u.a. (voir note 5)
- 9 Contrairement à des observations dans la région de la Ruhr voir Lauschke: Mobilität und Aufstieg... (voir note 2)
- 10 Concernant le terme « Style d'entreprise » („Betriebsstil“), voir Neuloh, page 38

Texte : Harald Glaser, Volker Guthörl