



La "carotte" dans l'industrie lorraine

Jean-Claude GACHON

Professeur Émérite

21 12 2020

Introduction

Depuis des siècles, les quantités d'eau et de bois disponibles dans de nombreuses régions de France (par exemple dans la vallée de l'Ourche en Haute-Saône), ont permis l'installation de fonderies et de forges qui ont contribué à façonner le paysage, tel qu'on peut encore le voir aujourd'hui. Des chars à bœufs ou à chevaux amenaient la fonte pour y être transformée en acier, lequel servait aussi bien à fabriquer des armes (sabres) que des outils agricoles (faux). Dans le courant du XIX^{ème} siècle, le charbon de terre a supplanté le charbon de bois et de nombreuses activités métallurgiques se sont déplacées plus au nord, en Lorraine particulièrement où se trouvaient des mines de "charbon de terre" et de minerai de fer.



Acierie de Pompey la nuit (photo A. Simon)



Laminoir nord (photo A. Simon)

L'obtention de produits de qualité, dépendait alors totalement du savoir faire des maîtres ouvriers. À cette époque (et jusqu'en 1960), la main d'œuvre était en quantité insuffisante pour satisfaire tous les besoins.

Tout individu qui voulait travailler trouvait donc un employeur (ou un nouvel employeur) dans des délais brefs, souvent moins d'une journée. Les entreprises devaient donc, à grands frais, débaucher des personnels d'autres usines ou les chercher à l'étranger (au Tyrol par exemple). En plus de la pénibilité du travail, les relations entre les personnes étaient souvent difficiles, en raison des différences de langues. La défection ou simplement la mauvaise volonté d'un ouvrier pouvait être très préjudiciable à une entreprise. Il était donc important pour les entreprises d'attirer et de fidéliser les travailleurs par tous les moments possibles.

Je vais décrire quelques aspects de cette situation que j'ai connue vers 1950-1960 comme enfant d'employé de la sidérurgie à Pompey.

La "carotte"

Dès leur création (en 1882 pour les Forges et Laminoirs Dupont et Fould à Pompey), les travailleurs des usines de Lorraine ont été particulièrement choyés. Ils se voyaient d'abord offrir des salaires très supérieurs à ceux qu'on connaissait dans des emplois moins redoutables en matière d'environnement et de risques encourus. On peut estimer que le salaire d'un manœuvre sans la moindre qualification travaillant dans la sidérurgie Lorraine était de 30 à 50 % supérieur à celui d'un autre travaillant dans un tissage vosgien, par exemple. Les salaires n'étaient toutefois pas suffisants pour faire venir autant de monde que nécessaire. C'est pourquoi plusieurs mesures incitatives ont été développées pour que le personnel reste et même fasse venir de nouvelles paires de bras.



Cité ouvrière à Pompey

Les membres du personnel qui n'avaient pas de logement propre étaient logés en fonction de leur position hiérarchique, les ouvriers dans des cités où ils disposaient d'une grande cuisine avec une alcôve où pouvait se loger un lit, en dessous il y avait une cave, au dessus une grande chambre puis un grenier et devant un mini-potager. Pour le personnel d'une qualification plus élevée, le logement devenait plus vaste et comprenait un jardin plus conséquent. Pour les cadres supérieurs, la maison était une villa avec garage. Dans certaines maisons il y avait deux alimentations en eau : eau de la ville, potable et payante, et eau "de Moselle" pompée directement dans la rivière pour les besoins de l'usine, le surplus étant envoyé gratuitement aux habitations. Certaines des villas avaient même été dotées d'un poulailler bien avant que les poules deviennent "écologie tendance". Le chauffage des logements en hiver était assuré par du charbon que l'usine fournissait à bon compte voire gratuitement en fonction du grade de l'employé. L'entretien de la maison était assuré par le service entretien de l'usine.

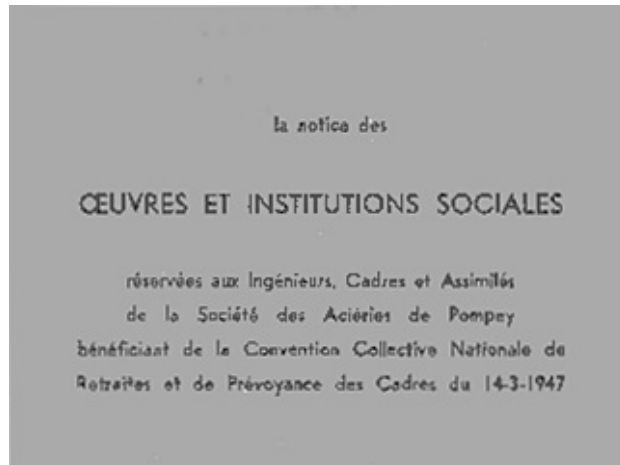


Colonie de vacances à Luvigny (Photo Daniel DELBOY)

A ceci s'ajoutaient bien d'autres choses : dès sa naissance un enfant d'employé pouvait être suivi au centre d'hygiène sociale ouvert sous l'égide de la Caisse primaire d'assurance sociale et de l'usine, le "dispensaire", puis il était accueilli au "jardin d'enfants" qui, bien mieux équipé que l'école maternelle publique, conduisait les mioches jusqu'à leur entrée à l'école primaire, seul passage non soumis au contrôle total de l'usine. Pendant leur temps d'enseignement primaire, les enfants pouvaient séjourner lors des grandes vacances dans la colonie de l'usine qui prenait soin de faire peser les enfants à l'arrivée et au départ afin de vérifier qu'ils avaient bien profité de leur séjour. Après le certificat d'études primaires les garçons étaient phagocytés par l'école des apprentis de l'usine pendant que les filles se retrouvaient à l'école ménagère de l'usine où elles apprenaient à devenir les épouses modèles de ceux qui étaient "arpettes". Quelques unes pouvaient aussi y préparer un CAP de secrétariat. Les arpettes après quatre ans de

formation intégraient directement un poste dans l'usine. Ils avaient alors 18 ans. Ils travaillaient jusqu'à leur appel sous les drapeaux, effectuaient leur temps de service avec un complément de solde de l'usine, puis revenaient à l'usine et touchaient une prime de réintégration qui leur permettait de fonder un foyer avec la jeune élue de leur cœur, idéalement formée à l'école ménagère de l'usine. Et le cycle recommençait... On travaillait à l'usine de père en fils et aussi dans les emplois de secrétariat de mère en fille.

Il y avait tout un environnement qui complétait ce "circuit court". L'usine avait son médecin qui soignait les malades. Il est évident que les tire-au-flanc ne faisaient pas appel à lui, mais les autres et leurs familles pouvaient compter sur un praticien dévoué qui les soignait aux frais de l'usine. Aucun membre du personnel n'était laissé pour compte. Lorsqu'un employé ne pouvait pas reprendre son poste après maladie ou accident, ce qui était relativement fréquent par exemple aux hauts fourneaux ou aux laminoirs, il devenait jardinier ou garde. L'usine avait un service de garde composé pour partie d'anciens militaires qui recyclaient leurs compétences mais aussi de ces gardes qui conservait un salaire et une dignité sociale. Quant aux jardiniers, pas forcément diplômés d'horticulture, ils étaient affectés à l'entretien des maigres pelouses de l'usine ou à celui des jardins des cadres supérieurs.



Notice des œuvres sociales des Acieries de Pompey : engagements sociaux pris par l'usine vis à vis de ses cadres.

Les fournitures de la vie courante étaient aussi contrôlées par l'usine qui avait monté une coopérative, laquelle pouvait tout fournir à des prix très compétitifs, depuis l'alimentation générale et l'épicerie de base jusqu'aux meubles, au linge de maison, aux vêtements, chaussures et équipement ménager. Cette coopérative, que j'ai connue sous le nom de "La Ruche de Pompey" permettait aussi de suivre, bien avant les enquêtes de l'INSEE, le niveau de vie réel des ouvriers.

Dans le domaine des distractions et de la culture l'usine finançait la construction d'une salle des fêtes qui jouxtait le jardin d'enfants et dans laquelle se passaient

les évènements de la communauté. C'est là par exemple que les bons élèves recevaient leurs prix, financés par l'usine, que les pièces de théâtre des élèves étaient jouées...

La commune avait aussi son "Union Sportive Pompéienne", sponsorisée (le mot était encore inconnu) par l'usine et abondamment fournie en membres dynamiques par l'usine. Les lamineurs, par exemple, devaient pendant leur travail rattraper en courant la pièce de métal qui sortait d'une cage à une vitesse d'autant plus élevée que la section était plus réduite puis devaient renvoyer la pièce dans la cage suivante en courant de nouveau et en accélérant jusqu'au maximum de leurs possibilités physiques. C'était suffisamment éprouvant pour que deux équipes se relaient toutes les vingt minutes. Ceci n'en faisait pas des champions de technique footballistique mais assurait qu'ils étaient capables de courir vite et de tenir tout un match sur un terrain de foot. L'équipe de Pompey a eu son heure de gloire chez les amateurs.

Le "bâton"

En contrepartie de tous ces avantages, l'usine exigeait de ses employés une fidélité à toute épreuve et une obéissance absolue. Je ne parlerai pas de l'aspect

historique des luttes patronat vs syndicats. Je me contenterai d'une anecdote citée par mon père, concernant trois pionniers du syndicalisme qui, après la première guerre mondiale avaient essayé de revendiquer. Ils avaient été immédiatement licenciés. Ils ont dû ensuite aller jusqu'à Dunkerque à pied en mendiant leur nourriture pour enfin trouver là-bas des emplois de dockers. Sur leur chemin de Pompey à Dunkerque toutes les entreprises qu'ils avaient sollicitées n'avaient eu aucun travail à leur proposer malgré leurs propres difficultés à trouver du personnel. La disparité entre cet "Eden" et la situation actuelle est énorme et le basculement s'est produit entre 1960 et 1980 environ.

Références

- André SIMON, " Les images des dernières années des aciéries de Pompey", L'Est Républicain, 10/10/2019
 - Daniel DELBOY, "Images de l'industrie", Pôle de l'image du Grand-Est
 - Actes des 18^{èmes} journées d'études vosgiennes, 20-23 octobre 2016, Rothiot, Husson, Labrude éd.
 - Pompey, mémoire en image, G. Gerber, G. Sutton ed.
-