

Collection *Histoires*

Derniers ouvrages parus

De la vigne en Champagne au vin de Champagne : de l'âge du Bronze à l'âge industriel, sous la direction de Patrick DEMOUR et Marie-Hélène MORELL

Détâcle, Résistance, Libération à Dijon : Georges CONNES (1890-1974), textes de Jean-François BAZIN, Georges CONNES, Pierre CONNES, Maurice GENEVOIX et Jean VIGREUX

La représentation négative de l'autre dans l'Antiquité : hostilité, réprobation, déprédation, sous la direction d'Anne QUEYREL BOTTINEAU

La Dilapidation de l'Antiquité au XX^e siècle, sous la direction de Bruno LEMESLE

Capitales ou villes d'appui : les petites villes et leurs campagnes du Moyen Âge au XX^e siècle, sous la direction de Christine Lamarre et Pierre Bodineau

La Guerre d'Algérie et le monde communiste, sous la direction de Hervé BISMUTH et Fritz TAUBERT

La Culture judiciaire : discours, représentations et usages de la justice du Moyen Âge à nos jours, sous la direction de Lucien FAGGION, Christophe REGINA, Bernard RIBEMONT

L'affaire Taux et Petit : un crime judiciaire au XIX^e siècle de Louis DEVANCE

La justice entre droit et conscience du XIII^e au XVIII^e siècle, sous la direction de Benoît GARNOT et Bruno LEMESLE

Monumenta : du centre du pouvoir aux confins de l'Empire, sous la direction de Sabine LEFEBRE

Contrôler et punir : les agents du Pouvoir, XV^e-XVIII^e siècles, sous la direction de Antoine FOLLAIN

Les évêques dans le royaume de France au XIV^e siècle, de Vincent TABBAÏGH

Le pinard des Poilus : une histoire du vin en France durant la Grande Guerre (1914-1918), de Christophe LUCAND

La France en Guerre froide : nouvelles questions, sous la direction de Sylvie LE CLECH et Michel HASTINGS

La Grande Guerre : une histoire culturelle, sous la direction de Philippe POIRRIER

Tiïur et Rome : l'intégration d'une cité latine, d'Elisabeth BUCHET

Adapter le droit et rendre la justice aux colonies : Thémis outre-mer (XVII^e-XIX^e siècles), sous la direction d'Éric WENZEL et Éric DE MARI

Gustave Eiffel : la construction d'une carrière d'ingénieur, de Louis DEVANCE

Amours et plaisirs dans le Dijon du XV^e siècle, de Damien BORGNAI

Directeur de collection : Hervé Duchêne

Éditions Universitaires de Dijon

eud@u-bourgogne.fr

<http://www.u-bourgogne.fr/EUD>

Tous droits réservés

ISBN 978-2-36441-185-2

ISSN 2269-8000

Travail, travailleurs et ouvriers d'Europe au XX^e siècle

Sous la direction

Nicolas Hatzfeld, Michel Pigenet et Xavier Vigna

Éditions Universitaires de Dijon

collection *Histoires*

Dijon, 2016

(avec R. Mouriaux, J. Beauvissage, A. Narrissens, D. Tarkowsky, J. Magniadas, J. Hedde, S. Sirot, E. Bressol).

Ferruccio RICCIARDI est chargé de recherche au CNRS, membre du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-CNAM). Il s'intéresse à l'histoire du travail et de son organisation dans une perspective comparatiste et transnationale. Parmi ses publications récentes : « Il lavoro industriale nella crisi del fordismo : scenari di declino e di trasformazione », in S. Musso (dir.), *Storia del lavoro in Italia. Il Novecento. Vol 2 (1945-2000)*, Castelvecchi, Rome, 2015, p. 599-630 ; « Les techniques managériales à l'heure de la guerre froide : la parabole des "relations humaines" dans l'Italie des années 1950 », in P. Gonzalez Bernaldo, L. Hilaire-Pérez (dir.), *Les savoirs-mondes. Mobilités et circulation des savoirs depuis le Moyen Âge*, Rennes, PUR, 2015, p. 287-300.

Tyler STOVALL est professeur d'histoire à l'Université de Californie, Santa Cruz. Ses derniers ouvrages sont *Transnational France: the Modern History of a Universal Nation* (Westview Press en 2015), et *Paris and the Spirit of 1919: Consumer Struggles, Transnationalism, and Revolution* (Cambridge UP en 2012).

Dietmar SÜSS est professeur d'histoire contemporaine à l'Université d'Augsbourg. Il a notamment publié *Kumpel und Genossen. Arbeiterschaft, Betrieb und Sozialdemokratie in der bayerischen Montanindustrie 1945-1976* (Munich, Oldenbourg, 2003) et *Tod aus der Luft. Luftkrieg und Kriegsgesellschaft in Deutschland und England*, (Munich, Siedler, 2011).

Marcel VAN DER LINDEN, Senior Fellow de l'Institut international d'histoire sociale d'Amsterdam, est professeur d'histoire des mouvements sociaux à l'Université d'Amsterdam et préside l'Association internationale d'histoire sociale. Il a écrit ou dirigé une quarantaine d'ouvrages parmi lesquels *Western Marxism and the Soviet Union. A Survey of Critical Theories and Debates Since 1917*, Brill 2007 ; *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History*, Brill 2008 ; et avec Karl Heinz Roth *Beyond Marx. Theorising the Global Labour Relations of the Twenty-First Century*, Brill, 2013.

Ruben VEGA est professeur à l'université d'Oviedo et responsables des archives orales pour l'histoire sociale de l'Asturie. Ses travaux, consacrés à la période franquiste puis démocratique, portent sur les cultures du travail, le syndicalisme, la contestation ouvrière et la désindustrialisation. Il a écrit ou dirigé une vingtaine de livres parmi lesquels *Crisis industrial y conflicto social. Gijón 1975-1995* (1998), *El movimiento obrero en Asturias durante el franquismo* (2013), *Astilleros en el Arco Atlántico. Trabajo, Historia y Patrimonio* (2013) et (Marcelo Badaró Matos) *Traballadores e ditaduras. Brasil, Espanha e Portugal* (2015).

Xavier VIGNA est professeur d'histoire contemporaine à l'Université de Bourgogne et membre du centre Georges Chevrier. Auteur de *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines* (Rennes, PUR, 2007), et d'une *Histoire des ouvriers en France au XX^e siècle* (Perrin, 2012), il s'apprete à publier *L'espoir et l'effroi. Littres d'écritures et luttes de classes en France au XX^e siècle* (La Découverte).

TABLe DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| Nicolas Hatzfeld, Michel Pigenet, Xavier Vigna Travail, travailleurs, ouvriers : rencontres historiennes | 5 |
| Historiographies européennes | |
| Arthur McIvor Le travail en Grande-Bretagne : une étude historiographique | 13 |
| Eric Geertkens Travail et travailleurs dans l'historiographie belge de la période contemporaine | 29 |
| Dietmar Süss De la fin et du début de l'histoire des ouvriers en Allemagne | 47 |
| Nicolas Hatzfeld, Michel Pigenet, Xavier Vigna Perspectives cavalières sur l'historiographie française de l'époque contemporaine | 61 |
| Pere Gabriel Histoire des ouvriers et histoire du travail en Espagne | 77 |
| Marcel van der Linden L'histoire ouvrière européenne. | |
| Le long chemin vers une collaboration sans frontières | 89 |

Les conflits, les mobilisations

Francine Bolle

Les grèves générales de 1932 et 1936 en Belgique.

Mobilisation et conflits

115

Samia Beziou

La grande grève belge de l'hiver 1960-1961.

Entre historiographie et mémoire du fédéralisme wallon

129

Ruben Vega

Travailler dans la construction navale en Espagne.

Pratiques et mémoires

145

Stefano Musso

Les travailleurs de l'automobile en Italie :

force et faiblesse du mouvement ouvrier à la Fiat

dans les années de croissance

155

Xavier Vigna

La violence dans les grèves ouvrières en France au XX^e siècle

167

Catégories de travailleurs et parcours professionnels

Anne-Sophie Bruno

Les catégories d'emploi, contrepoint

aux catégories de main-d'œuvre ?

Le cas des femmes et des immigrés en France au XX^e siècle

183

Cristina Borderias

Le travail féminin en Espagne

dans le premier tiers du XX^e siècle :

réalités et représentations d'une transition

197

Christian Chevandier

Ouvriers dans des activités dites de services : des hommes à part

215

Anna Pellegrino

Les travailleurs artisans en Italie 1880-1940 :

continuité, transformations et culture du travail

229

Ferruccio Ricciardi

Les frontières de l'autorité au travail :

études et controverses autour de la figure du contremaître

(Europe et États-Unis, XIX^e-XX^e siècles)

243

Tyler Scovall

Travailleurs de couleur dans la France de l'entre-deux-guerres

257

Constructions collectives

Laure Machu

Les conventions collectives en Europe

dans la première moitié du XX^e siècle

273

Marion Fontaine

Mineurs, classe et contre-société :

quels nouveaux questionnements ?

285

Ad Knottner

Du contrôle des services de placements au contrôle

des chômeurs. L'intégration des syndicats

dans les agences publiques pour l'emploi

en Europe occidentale au début du XX^e siècle

297

Michel Pigenet

À propos des territoires et niveaux pertinents

de l'action collective ouvrière en France au XX^e siècle

309

Nicolas Hatzfeld

Forces sociales et politiques publiques :

esquisse en trois temps de la santé au travail (France, XX^e siècle)

323

Jean-Claude Daumas

L'histoire ouvrière, quel retour ?

335

Contributeurs

353

- IBÁÑEZ ROJO Rafael et LOPEZ CALLE, Pablo, « Informes sectoriales: La industria naval en Europa » Proyecto Laboratorio Industrial UE-Mercosur, Federación Minerometalúrgica de CCOO, Madrid, 2007.
- LOIS María, « Fene, la ciudad y el astillero », *Sociología del Trabajo*, n° 64, 2008.
- PEREZ DE GUZMAN PADRON Sofía, « La representación social de una actividad productiva como contexto y apoyo de la acción sindical. Los astilleros gaditanos en las coplas del Carnaval », *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, n° 1, 2011.
- POLO Rafael, *El caso del astillero*, Sevilla, 2001.
- REI CASTRO Leonardo, *ASTANO. A empresa, a comissão obrreira e a conflictividade (1941-1977)*, Fundación 10 de Marzo, Santiago, 2003.
- RUIZ GALACHO Encarna, *El astillero público de Sevilla*, Diputación de Sevilla, Sevilla, 2005.
- VARELA RODRIGUEZ Amadeo, *Bazán y Ferrol ¿Una simbiosis perfecta?*, Embora, Ferrol, 2003.
- VEGA GARCIA Rubén, « La fuerza del pasado. Experiencia y memoria en las movilizaciones de los trabajadores de astilleros », in Santiago CASTILLO y Roberto FERNÁNDEZ (coord.), *Campesinos, artesanos, trabajadores*, Milenio, Lérida, 2001.
- VEGA GARCIA Rubén, « Cerrando el círculo. Eventualidad, reconversión y defensa del empleo en el astillero Naval Gijón (1975-2009) », in Antonio SIMÕES DO PAÇO, Raquel VARELA et Sjaak VAN DER VEEDEN (Eds.), *Strikes and social conflicts. Towards a global History*, International Association of Strikes and Social Conflicts/Instituto de Historia Contemporánea - Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2012.
- VEGA GARCIA Rubén, *Crisis industrial y conflicto social. Gijón 1975-1995*, Teva, Gijón, 1998.
- VEGA GARCIA Rubén, TORAL Elena, ALÉN José G., VARELA Raquel, ALONSO Ángel et GOERGEN Marie-Louise, *Astilleros en el Arco Atlántico. Trabajo, Historia y Patrimonio*, Teva, Gijón, 2013.

LES TRAVAILLEURS DE L'AUTOMOBILE EN ITALIE : FORCE ET FAIBLESSE DU MOUVEMENT OUVRIER À LA FIAT DANS LES ANNÉES DE CROISSANCE

Au début des années 1980 un leader de la gauche syndicale italienne, Vittorio Foa, a observé que les gens ne sont pas les mêmes tout le temps et que des mentalités et des attitudes différentes peuvent coexister dans la même personne. Ce n'est pas par hasard si cette observation est survenue après une grave défaite subie par le syndicat italien à l'automne 1980, lorsque la « Marche des 40 000 » interrompit une grande grève de 35 jours chez Fiat¹. Employés, contremaîtres et ouvriers qualifiés de Fiat protestèrent contre la grève qui s'opposait à la restructuration de Fiat et à des projets de licenciements. La « Marche de 40 000 » mettait un terme à une longue période de conflits du travail, pas seulement à la Fiat mais aussi dans toute l'Italie, qui avait commencé douze ans auparavant, en 1969. Les travailleurs de Mirafiori, la plus grande usine italienne située à la périphérie de Turin, étaient les principaux protagonistes de ce cycle de contestation sociale².

Du point de vue historique, le système italien de relations sociales a été marqué par un conflit dur, tant sur le plan économique que politique, et par une alternance entre périodes de fortes mobilisations des travailleurs et défaites et résignation. Ainsi, le mouvement de grèves croissant entre le début du XX^e siècle et les « deux années rouges » de 1919-1920 a pris fin avec la montée du fascisme ; puis la renaissance du mouvement ouvrier dans la Résistance contre l'occupation nazie et le fascisme a produit une vague de grèves de 1943 à 1949, suivie dans les années cinquante par la défaite et la soumission des travailleurs ; enfin, le grand conflit des douze années 1969-1980 a été suivi d'une phase de faiblesse syndicale qui persiste.

1. Alberto BAUDISSERA, *La scuola dei quantantamila. Dai quadri Fiat ai Cobas*, Milano, Comunità, 1988 ; Pio GALLI, Giancarlo PERTEGATO, *Fiat 1980. Sintrome della sconfitta*, Roma, Ediesse, 1994 ; Miriam A. GOLDEN, *Heroic Dejeats. The Politics of Job Loss*, Cambridge, Cambridge UP, 1997.

2. Stefano MUSSO, « Le relazioni industriali alla Fiat », in Cesare ANNIBALDI et Giuseppe BERTA (dir.), *Grande impresa e sviluppo italiano*, Bologna, Il Mulino, 1999, vol II n° 165-271.

Dans cette alternance de forces et de faiblesses, les vainqueurs du moment avaient tendance à imposer des conditions très dures à l'adversaire, créant le mécontentement et le désir de revanche, jusqu'au prochain renversement du rapport de forces.

En 1911, l'Italie compte 60 fabricants de voitures. Fiat est déjà la plus grande entreprise avec 3 000 employés. Les travailleurs de l'automobile sont pour la plupart hautement qualifiés, une véritable élite ouvrière dotée d'un pouvoir de négociation considérable qui se place à l'avant-garde du mouvement ouvrier. Protagonistes du mouvement des conseils d'usine de Turin dirigé par Antonio Gramsci, les ouvriers de Fiat tentent de réaliser l'autogestion de la production pendant l'occupation des usines en septembre 1920. En 1925 encore, en dépit du fascisme au pouvoir, ils accordent aux communistes la majorité de leurs suffrages lors de l'élection du comité ouvrier et de la société mutuelle de Fiat.

Devenue une grande entreprise au cours de la Première Guerre mondiale grâce aux commandes de guerre, Fiat croît, dans l'entre-deux-guerres, en introduisant des systèmes de production inspirés par le fordisme et le taylorisme, d'abord dans les usines du Lingotto puis dans l'industrie italienne par la création de la Société italienne Bedaux, dont la présidence est assumée par le fondateur de la Fiat, Giovanni Agnelli. À la veille de la Seconde Guerre mondiale, elle a absorbé la plupart des constructeurs automobiles italiens. En 1940, avec 50 000 employés, elle embauche un salarié de l'industrie sur quatre de la province de Turin. La toute-puissance de l'automobile dans l'économie turinoise est encore renforcée dans les années 1950, lorsque le fordisme trouve un déploiement complet aux usines de Mirafiori. La Fiat parvient en outre à acquérir ses concurrents (Lancia en 1969, Alfa Romeo en 1987), devenant ainsi le seul constructeur italien¹.

L'histoire des travailleurs de Mirafiori, usine inaugurée en 1939, que je retrace entre 1945 et 1970 est le résultat d'une recherche sur trois sources principales : les statistiques concernant la main-d'œuvre de Mirafiori, les procès-verbaux des réunions entre la direction du personnel et le comité ouvrier Fiat entre 1946 et 1956², et un corpus de 54 interviews d'ouvriers qui ont travaillé à Mirafiori dans les années 1950 et 1960³. Ces matériaux permettent d'analyser l'évolution de la composition de la main-d'œuvre et les relations sociales dans une période marquée par la forte mobilisation politique et syndicale de l'après-guerre jusqu'à la défaite de la FIOM-CGIL, le syndicat communiste et socialiste, et l'affirmation d'un syndicalisme collaboratif d'entreprise.

Dans l'intervalle, l'usine de Mirafiori est passée de 14 000 travailleurs en 1947 à 36 000 en 1965, et 47 500 ouvriers à la fin de 1969, sans compter environ 5 000

1. Valerio CASTRONOVO, *Fiat 1899-1999. Un secolo di storia italiana*, Milano, Rizzoli, 1999.

2. Progetto Archivio Storico Fiat, 1944-1956. *Le relazioni industriali alla Fiat nei verbali delle Commissioni interne*, Milano, 1992.

3. Les interviews furent enregistrées en 1995 par Enrica Capussotti, Liliana Elena, Lucia Nardi sous la direction de Luisa PASSERINI et sont déposées aux Archives historiques Fiat. Luisa PASSERINI, Marcella FILIPPA : « Memorie di Mirafiori », in Carlo OLMO (dir.), *Mirafiori Torino*, Allermannati, 1997.

employés dans les bureaux. La plus grande usine en Italie a ainsi la population d'une ville de dimension moyenne. Fiat a donc nécessairement recruté sa main-d'œuvre dans des couches sociales très différentes : prolétariat depuis longtemps urbanisé (travailleurs qualifiés des petites usines attirés par la grande entreprise, travailleurs précaires de la construction et des services, petits artisans et commerçants en crise) ; travailleurs des zones rurales ou semi-rurales de la province recrutés au sein des familles paysannes qui conservaient des terres et des activités agricoles ; immigrants récents des régions rurales du Piémont, de la Vénétie et du sud de l'Italie, qui avaient des expériences socioprofessionnelles très diverses.

La composition des travailleurs de Fiat Mirafiori

La croissance du nombre de salariés à Mirafiori tout au long des années 1950 et 1960 s'accompagne d'un turn-over très élevé. Année après année, les nouveaux entrants représentent entre 15 et 30 % de la main-d'œuvre totale, ceux qui partent étant entre 10 et 15 %. Les coûts de formation et d'intégration des nouveaux ouvriers n'étaient pas négligeables. La discipline stricte et la normalisation du travail que la direction imposait entendaient répondre à ce problème. Une petite part du turn-over provenait des transferts internes d'une usine de la Fiat à une autre. Très importants étaient les changements de poste à l'intérieur de Mirafiori, par leur influence sur les relations interpersonnelles, dans la configuration de l'environnement de travail, dans la formation de groupes d'ouvriers solidaires et pour la négociation collective informelle dans l'atelier. Les changements de département, sur lesquels il n'existe pas de données précises, semblent avoir été nombreux, dans les usines gigantesques de Mirafiori, où, dans les premiers jours de travail, les nouveaux ouvriers ne savaient pas s'orienter. Le turn-over et les changements de poste contribuaient à déstabiliser la composition des équipes, ce qui entraînait une situation où, sauf conditions particulières, il n'y avait pas beaucoup de collègues qui se connaissaient depuis longtemps.

Les mouvements de travailleurs entre les usines et les départements de Fiat étaient dictés par l'organisation de la production. Quant aux souhaits de transferts individuels, ils dépendaient des relations informelles et personnelles entre les ouvriers et les contremaîtres ou les cadres. Il n'était pas difficile de les accepter dans de grandes usines qui embauchaient quotidiennement en masse. Ces changements d'atelier ou de postes correspondaient souvent à de petites mobilités internes vers les places les plus convoitées, alors que les pires étaient laissées aux derniers arrivés, à savoir les nouveaux immigrants. L'aspiration des ouvriers était d'abandonner le travail à la chaîne ou les travaux les plus monotones, mais elle n'était pas facile à réaliser. Encore plus difficile était la promotion dans les bureaux ou dans la hiérarchie intermédiaire ; la promotion concernait chaque année en moyenne trois ou quatre travailleurs sur mille, les opportunités de carrière au-delà des rangs ouvriers étant donc rares.

Tous les ouvriers interviewés soulignent la rigidité de la discipline, les rythmes du travail fatiguants, le poids des relations hiérarchiques. Les pires postes étaient la

soudure, le vernissage, le linage du plomb et le travail à la chaîne, en particulier dans l'assemblage final. Bon ouvrier, chanceux, malin ou pistonné était celui qui avait un travail hors chaîne, car il pouvait changer le rythme de production et gagner de petites pauses pour la cigarette ; surtout il ne devait pas se presser aux toilettes. Le meilleur travail était la maintenance, où les ouvriers ne subissaient pas la cadence et n'étaient soumis qu'à un léger contrôle des contremaîtres. Certes, les tâches qualifiées nécessitaient une formation professionnelle, mais le travail à faire pouvait être appris sans trop de difficultés, surtout si on pouvait compter sur l'aide de travailleurs plus expérimentés, des proches, des amis ou des voisins, ou bien sur la bienveillance d'un contremaître, qui pouvait permettre de passer sur différentes machines et d'apprendre ainsi les différents métiers. Les réseaux de relations personnelles compartaient beaucoup dans la mobilité professionnelle à l'intérieur des usines, autant que dans le recrutement du personnel, du moins dans les années où les embauches n'ont pas été massives. Avec la croissance de l'emploi, la composition de la main-d'œuvre changeait radicalement.

En 1948, les ouvriers âgés étaient nombreux : les travailleurs de plus de quarante ans représentaient 54 % des travailleurs. 17 ans plus tard, en 1965, leur poids a été réduit à 26 %. Dans la même période les ouvriers entre 31 et 40 ans passaient de 21 à 34 %. Le rajeunissement n'a pas eu lieu, cependant, d'une façon graduelle et progressive tout au long de la période mais en quatre ans seulement : à la fin de 1958, les ouvriers de plus de quarante ans représentaient encore 47 % de la main-d'œuvre, mais 25 % seulement en 1962. Il coïncide, en 1955, avec la défaite de la FIOM, et l'introduction des premières machines-transferts dans la production de pièces mécaniques de la Fiat 600, la première voiture utilitaire fabriquée en grande série, à six millions d'unités. Pour la production de ce véhicule, ont été construites les premières chaînes d'assemblage consacrées à la production d'un modèle unique. En 1957, la nouvelle Fiat 500 est lancée, fabriquée à huit millions d'exemplaires.

Ce rajeunissement très rapide de la main-d'œuvre s'accompagne d'une forte augmentation de la part des travailleurs « ordinaires » c'est-à-dire les OS, classés dans la troisième catégorie, opérateurs de machines automatiques ou ouvriers sur les chaînes d'assemblage. Il a été réalisé grâce à de nouvelles embauches, mais aussi avec les transferts des travailleurs âgés vers les usines et sur des postes moins sérialisés. Une telle transformation de la composition de la main-d'œuvre, concentrée en quelques années, a nécessité un degré de flexibilité du travail qu'il était difficile d'obtenir en présence de syndicats oppositionnels.

Ce rajeunissement dans les années 1950 entraîne l'éviction des ouvriers, qui avaient vécu les luttes de 1919-1920 et la montée du fascisme, qui avaient connu le syndicat fasciste, la Seconde Guerre mondiale, les bombardements et la Résistance, les mobilisations de l'après-guerre. Dans les années 1960, cette richesse s'était en grande partie perdue : 90 % des ouvriers avaient commencé à travailler chez Fiat depuis 1945, et 73 % depuis 1953, c'est-à-dire dans une période où la mobilisation ouvrière avait disparu. La mémoire des luttes du mouvement ouvrier...

se transmettait très difficilement aux nouvelles générations de travailleurs dans les usines. Les mêmes difficultés étaient en jeu dans les quartiers ouvriers, dont le tissu social avait été désarticulé par les mouvements migratoires massifs.

Un deuxième changement important a été la réduction drastique du nombre de femmes. Alors que le nombre de travailleurs augmentait avec l'agrandissement des usines, le nombre de femmes diminuait progressivement, tant en pourcentage qu'en valeur absolue. Entre 1946 et 1965, la part des femmes est passée de 10 à 2,8 %, alors que dans le secteur métallurgique et mécanique de la province de Turin, la part féminine est restée stable autour de 12-13 %. Cette baisse de l'emploi féminin à la Fiat relève de la segmentation du marché du travail en Italie dans les années de l'expansion industrielle : les grandes entreprises se réservent les jeunes hommes adultes considérés comme les plus productifs et les plus qualifiés tandis que la main-d'œuvre féminine, les jeunes et les personnes âgées de faible niveau de qualification sont laissés aux petites entreprises et à l'artisanat¹. En outre, les entreprises ont moins intérêt à remplacer les hommes par des femmes après la réduction significative des écarts de salaires contractuels depuis 1954. Enfin, les hommes dominaient parmi les immigrants et donc dans l'offre sur le marché du travail. Cependant, l'effondrement de l'utilisation des femmes à la Fiat renvoie aussi aux conceptions fordistes en ce qui concerne la famille, le style de vie du travailleur, car la direction Fiat préférait que l'ouvrier eût sa femme au foyer. Quelques témoignages d'anciens travailleurs de Mirafiori suggèrent que, dans ces années, malgré une politique de recrutement qui favorisait clairement les liens de parenté, l'embauche des épouses de ses travailleurs était exclue : la Fiat engageait seulement les veuves.

Le résultat de la politique du personnel ainsi décrite est la formation, dans les années 1960, d'une classe ouvrières très homogène, contrairement à celle de la fin des années quarante. En 1948, pour 100 ouvriers, il y avait 3 jeunes hommes de moins de 20 ans, 16 jeunes adultes entre 21 et 30 ans, 47 hommes entre 31 et 50 ans et 24 âgés de plus de cinquante ans. Mais on comptait aussi 10 femmes, dont 2 jeunes de moins de 30 ans, 6 entre 31 et 40 ans, 2 de plus de 50 ans. En 1965, les jeunes, les femmes et les vieux ont presque disparu : 70 % de la main-d'œuvre est désormais composée de jeunes hommes entre 21 et 40 ans.

Des changements importants concernent également la classification des ouvriers. En 1948, la première catégorie – les ouvriers les plus qualifiés – constituait 15,5 % de l'ensemble du personnel, la 2^e 26,3 %, la 3^e catégorie avec les OS, 44,1 %, la 4^e regroupant les manœuvres, 4,4 %. Au début des années soixante, la situation a fortement changé : en 1962, les travailleurs de première catégorie sont passés à 6,2 %, la seconde à 14,8 %, tandis que les OS dominent à 71,5 %. Le fait que dans les années 1950 et 1960, trois ouvriers sur quatre soient classés dans la troisième catégorie, indique que le processus de déqualification des tâches en raison de la mise en œuvre du système Tayloristo-fordien atteint un stade très avancé.

¹ Massimo Pacci, *Memoria del lavoro e classi sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1973.

Ce changement dans le poids relatif des catégories est accompagné de la diminution, négociée au plan national, de l'avantage salarial des catégories les plus qualifiées. En 1963, les travailleurs de première classe ont perdu un tiers de leur avantage salarial sur les OS par rapport à 1948 ; les travailleurs de seconde catégorie exactement la moitié. En outre, l'écart dans la rémunération totale est sensiblement plus faible que dans le salaire horaire, car d'autres composantes tendent à l'égaliser, notamment l'allocation de vie chère et les primes de productivité.

Les niveaux de salaire horaire ne se limitaient pas à une douzaine, un pour chacune des quatre catégories des hommes adultes, les trois catégories féminines, plus un nombre variable de catégories de jeunes. Les entreprises étaient en effet libres de concéder des augmentations salariales individuelles dites « au mérite ». En 1948, il y avait ainsi 22 niveaux de salaire de base pour les travailleurs de première catégorie, 18 pour les travailleurs de seconde, 17 pour les OS, 6 pour les ouvriers de quatrième, 6 pour les femmes de première classe, 5 pour les femmes de seconde, 4 pour les femmes de troisième catégorie, 6 pour les catégories des jeunes, 10 enfin pour les travailleurs employés dans les fonctions dites « discontinues » (chauffeurs, messagers, infirmières, etc.) ! Mais la réduction des écarts de salaire de base entre catégories est accompagnée de la multiplication des niveaux de salaire au mérite. En 1964, en effet, ces niveaux sont encore plus nombreux qu'en 1948, principalement dans les catégories qualifiées, selon une politique d'entreprise visant à répondre au nivellement des salaires en multipliant les différences individuelles à travers les augmentations au mérite. Ainsi 79 niveaux existent pour les ouvriers de la première catégorie, 59 pour ceux de la seconde, 76 pour les OS ; mais ceux-ci se situent en grande majorité (73 %) à un seul niveau, le minimum. La grande homogénéité selon l'âge et le sexe des ouvriers Fiat au début des années soixante est donc renforcée par l'homogénéité de la rémunération : les OS constituent 70 % du personnel et 70 % de ceux-ci reçoivent le même salaire.

La défaite de la FIOM-CGIL

Dans l'après-guerre, le Parti communiste comptait des milliers de membres parmi les ouvriers de Fiat. Dans les usines, les militants, qui avaient participé à la Résistance, bénéficiaient d'une autorité au détriment de la hiérarchie intermédiaire compromise avec le fascisme. Le syndicat libre avait été réorganisé pendant la Résistance et unifié, autour de trois courants différents, communiste, socialiste et catholique, dans une seule organisation, ladite « CGIL unitaire ». Dans les usines, le syndicat était organisé en commissions internes et collaborait à la reconstruction économique en assurant aussi la discipline des travailleurs. Jusqu'à la fin de la période de la reconstruction, lors des travaux de restauration des installations détruites par les bombardements, un esprit de collaboration domina les rapports entre le mouvement syndical et la direction Fiat, qui se contentait du degré de discipline ouvrière garantie par le syndicat. Mais quand la Fiat envisagea la modernisation technologique des installations et des installations mécaniques, le Plan

Marshall, elle eut pour but de restaurer la discipline productive et de reprendre le contrôle de la main-d'œuvre à travers la hiérarchie des contremaîtres. Dans le climat de la guerre froide et après la rupture de l'unité syndicale (1948) — qui a conduit à la scission de la CISL catholique et de l'UIL sociale-démocrate et républicaine — mûrit progressivement la défaite de la CGIL socialiste et communiste.

La défaite de la FIOM, la fédération métrale de la CGIL, n'est pas seulement liée à la répression menée par la Fiat. Vittorio Valletta, chef de la direction Fiat, utilisait certes les licenciements politiques, le confinement de militants dans des ateliers isolés, les primes dites « de collaboration » pour les ouvriers qui ne faisaient pas grève. Mais il parvint à obtenir le consentement des travailleurs en utilisant également la hausse des salaires liée à la productivité et le système de protection sociale de l'entreprise.

La FIOM commit en outre des erreurs stratégiques en suivant les indications du Parti communiste, en conduisant une action essentiellement politique, par exemple des grèves contre l'OTAN. Par ailleurs, en suivant la stratégie syndicale de la CGIL de lutte contre le chômage, la FIOM s'opposait aux heures supplémentaires et aux primes de production, mais sans parvenir à imposer des augmentations du salaire horaire. En effet, la négociation collective, conduite au plan national entre la CGIL et la centrale patronale, la Confindustria, conduisit à fixer un salaire minimum horaire pour chaque catégorie, sans possibilité de modification au niveau de l'entreprise. La CGIL privilégiait le système centralisé pour garantir à tous les travailleurs, les composantes les plus faibles du prolétariat comprises, un minimum de revenu dans une situation économique très difficile. Elle refusait la négociation au niveau des entreprises par peur de voir les ouvriers des grandes firmes se détacher du reste du prolétariat. L'unité de la classe ouvrière et la lutte contre le chômage imposaient la solidarité des travailleurs envers les chômeurs, à travers le refus des heures supplémentaires ou des cadences élevées dans le travail aux pièces pour gagner de fortes primes de productivité. Cette stratégie fut acceptée par les militants politisés mais la FIOM ne réussit à attirer les nouvelles couches des immigrants, désireux de gagner autant que possible. Pire, elle ne parvenait pas non plus à maintenir le consensus avec une partie des anciens sympathisants. La composante « grise », modérée, constituée d'ouvriers non syndiqués a en partie été conquise par les valeurs paternalistes proposées par la Fiat, qui se présentait comme une immense famille, dans laquelle l'entreprise offrait aux travailleurs et à leur famille des services sociaux d'autant plus importants que le système de prévoyance sociale d'État était encore embryonnaire.

La défaite subie par le syndicalisme oppositionnel de la FIOM lors de l'élection des commissions internes en 1955 marqua l'affirmation du syndicalisme collaboratif né parmi certains militants de la CISL, qui fondèrent le syndicat d'entreprise Sida en 1958, disposé à favoriser la participation des travailleurs afin d'obtenir des augmentations du salaire¹. Le mélange entre échecs des actions proposées par la

¹ Giampaolo FISSORE, *Dentro la Fiat. Il Sida-Fismit, un sindacato aziendale*, Edizioni Lavoro, Roma, 2001.

FIOM et répression aboutit à éloigner la majorité des travailleurs des militants les plus engagés, qui ont poursuivi leurs actions tous azimuts, s'exposant ainsi davantage.

Ceux-ci construisaient leur identité sur le militantisme, la fidélité au parti et à la cause. Ils se distinguaient également de la masse des travailleurs par leur socialisation et leurs réseaux de relations sociales : la fidélité aux idéaux politiques et l'adoption des stratégies collectives étaient plus élevées chez les militants inscrits dans des réseaux de relations personnelles, notamment d'amitié, avec d'autres militants¹. De même, le sentiment quotidien d'appartenance à la classe a été soutenu par les espaces de sociabilité proposés par les associations culturelles et récréatives de masse émanant du mouvement ouvrier. En l'absence de ces éléments, une combinaison différente de stratégies individuelles et collectives a parfois pu s'imposer chez les mêmes individus dans des moments différents. Tantôt l'adhésion à un large front de lutte a pu l'emporter, tantôt la défense des petits privilèges et intérêts individuels.

À gauche, on interpréta parfois la défaite de la FIOM par l'innovation technologique et organisationnelle qui aurait sapé ses bases sociales : le taylorisme et le fordisme, en diluant la qualification du travail, auraient rendu superflus les travailleurs qualifiés dont l'identité professionnelle avait un lien étroit avec l'appartenance politique. À l'inverse, les nouveaux travailleurs génériques utilisés pour des tâches simples, seraient peu enclins à la politique, et rechercheraient la sécurité économique immédiate. Cette interprétation souffre de schématisme sociologique. Malgré l'organisation tayloriste, les compétences professionnelles étaient encore nécessaires dans la préparation et la maintenance des machines et des outils. Si les ouvriers qualifiés étaient relégués aux services indirects de production, et si leur part dans l'ensemble du personnel avait bien diminué, pour autant et compte tenu de la forte augmentation de l'emploi, le nombre de travailleurs qualifiés a augmenté en chiffres absolus. Ainsi, la demande de main-d'œuvre professionnelle est restée élevée dans les années 1950 et 1960.

En outre, les ouvriers qualifiés communistes étaient sans doute les plus farouches opposants à l'américanisme. Ils incarnaient la capacité de travailler d'une manière différente de la décomposition des tâches et de l'application rigide des procédures de travail. Leur culture représentait un productivisme alternatif fondé sur l'éthique du travail. Ils se considéraient comme producteurs tandis que Valletta les considérait comme destructeurs. Il s'agissait d'une élite de travailleurs qualifiés et politisés, qui avait vécu la compétition avec la direction Fiat sur les modèles de production comme une lutte pour l'hégémonie politique². Mais leurs licenciements ne visaient pas tellement à se débarrasser de communistes et des couches de travailleurs parmi

les mieux payés. Pour la Fiat ils représentaient une coûteuse perte de compétences professionnelles. Ils ont été sacrifiés à la rigueur de la discipline tayloriste et fordiste que l'entreprise voulait appliquer sans aucun compromis.

De plus, les identités et les appartenances politiques ne sont pas seulement construites dans les usines ; elles sont aussi et surtout influencées par le tissu des relations sociales dans lequel le travailleur est inséré avant l'embauche et à l'extérieur des établissements. À cet égard, l'embauche massive d'immigrants de la campagne piémontaise et du Midi a permis à la Fiat de trouver des travailleurs prêts à accepter, au moins dans une première phase, les nouvelles conditions de travail. Pour les jeunes travailleurs de vieilles familles ouvrières des quartiers urbains, en revanche, il était plus facile de construire une identité basée sur les cultures ouvrières traditionnelles. Ce sont ces jeunes ouvriers, et non les immigrés, qui furent les protagonistes des graves désordres en ville, en juillet 1962¹.

Les travailleurs entre médiation et conflit

De la fin de la guerre jusqu'au début des années 1950 chaque catégorie ou groupe de travailleurs de Mirafiori présentait ses revendications particulières pour la défense de ses positions, dans le cadre de la négociation d'entreprise. Les ouvriers qualifiés demandaient la reconnaissance des compétences requises par leurs tâches en termes de promotion d'encadrement ou d'indemnités spéciales. Les OS étaient plus intéressés par le temps de travail à la pièce et par la structure des primes de productivité ; des groupes revendiquaient des allocations spéciales pour les travaux lourds, dangereux ou difficiles. Les femmes demandaient des salaires moins éloignés de ceux des catégories masculines. Les revendications particulières des différents groupes étaient inévitablement fondées sur une comparaison avec les autres groupes : les compétences professionnelles, l'inconfort, le stress requis par tel ou tel poste de travail, etc. Jusqu'à la fin des années quarante, tandis que la mobilisation des ouvriers restait forte, les revendications d'un groupe, une fois acceptées par la direction, offraient l'occasion à d'autres groupes de revendiquer ; le comité syndical appuyait les demandes d'un groupe, pour poser, peu après, la question d'un rééquilibrage en faveur des autres. Puisque les relations de pouvoir étaient favorables aux ouvriers, la direction était presque obligée à des concessions continues. Mais quand le mouvement ouvrier a perdu de son impact, les acquis sont devenus plus difficiles, les comparaisons ont créé des rivalités. Les intérêts spécifiques sapèrent la solidarité collective, et furent l'un des facteurs de l'affaiblissement de la FIOM.

Dans les années soixante cependant, la probabilité de formuler et d'obtenir des revendications particulières a diminué. En premier lieu avait disparu la variété des groupes qui, selon le sexe, l'âge et le professionnalisme, pouvaient interpréter différemment les conditions de travail. En outre, les différences de salaire entre les

1. Marcella FILIPPA, « Lavoro, identità, immagine di gruppo di operai delle Ferriere, 1935-1955 », *Movimento operaio e socialista*, 1990, n° 12.

2. G. DELLA ROCCA, « L'offensiva politica degli imprenditori nelle fabbriche » in Aris ACCORNERO (dir.), *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-1973*, "Annali" Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, a. XVII, 1974, p. 77.

1. Dario LANZARDO, *La rivolta di Piazza Statuto. Torino, luglio 1962*, Milano, Feltrinelli, 1979.

catégories avaient diminué. Enfin et surtout, les canaux par lesquels les groupes pouvaient exprimer demandes et réclamations avaient perdu en efficacité. Le déclin des commissions syndicales a été maximal à Mirafiori, où le petit nombre de militants par rapport à la masse des travailleurs (environ 40 délégués ouvriers pour 40 000 travailleurs) rendait inefficace la représentation et la médiation syndicales. Ce déficit de représentation a contribué à la reprise du conflit¹.

Les travailleurs des années 1940 étaient une main-d'œuvre diversifiée, qui, dans un climat politique très brûlant, combinait des revendications particulières au sein d'une mobilisation collective, *via* des organes représentatifs du personnel ayant tendance à dépasser les limites imposées à leur action par le syndicat confédéral. Cependant, le travail de représentation mené par la commission, quoique coûteux pour la Fiat en termes économiques, contribuait à contenir dans un cadre contractuel les tensions générées par la guerre, qui aurait pu exploser en une mobilisation politique beaucoup plus dangereuse pour les entrepreneurs. Dans les années soixante en revanche, la situation était devenue favorable à la mobilisation générale, menée par des travailleurs beaucoup plus homogènes, dans une situation où les intérêts des différents groupes peinaient à s'exprimer. La faiblesse des organisations syndicales chez Fiat dans la seconde moitié des années cinquante venait du fait que, après la défaite de syndicalisme oppositional de la FIOM, la direction refusa de reconnaître un vrai rôle au syndicalisme collaboratif : la Fiat reprit l'autocratie de la période fasciste et tout rapport avec les travailleurs fut géré par la hiérarchie intermédiaire. La discipline imposée aux travailleurs fut sévère, sans correctifs syndicaux.

La reprise des grèves pendant les négociations pour le nouveau contrat national de la métallurgie de 1962-63 venait certainement d'une nouvelle force ouvrière liée au plein-emploi. Les difficultés de l'immigration n'avaient pas encore d'impact sur les conflits du travail : la majorité des nouveaux ouvriers, originaires des régions rurales économiquement défavorisées, considéraient les conditions de travail tayloristes meilleures qu'ailleurs. En outre, l'absence de tradition ouvrière contribuant à des comportements modérés. Enfin, les immigrants qui avaient les conditions de vie les plus difficiles, ceux du Sud, avaient encore un poids limité de 15 % dans l'emploi total en 1962².

Le miracle économique des années 1958-1963 s'interrompt avec une brève mais profonde conjoncture négative en 1964-65 qui ramena le calme dans les usines. Mais après 1965 la production reprit sa course en attirant des nouvelles vagues d'immigration du Midi. Les espaces de la ville étant déjà occupés, les banlieues furent la destination des méridionaux. Dans les années du miracle économique, Turin enregistra la plus forte croissance démographique des grandes villes italiennes. Entre les recensements de 1951 et 1961, le nombre d'habitants augmenta de 42,5 %, contre 25 % à Milan. Avec ces flux migratoires, en dix ans, la

population se renouvela de plus de la moitié : en 1961 un habitant sur deux n'habitait pas à Turin dix ans auparavant ! Pendant la décennie suivante, les petites communes autour de Turin multipliaient leur population par un facteur variant entre cinq et dix. En 1972 la proportion des ouvriers Fiat nés dans le Midi augmenta à 40 %³. À la fin des années soixante, ces OS immigrés devinrent les protagonistes du nouveau cycle de luttes. La dure discipline au travail se combinait avec les difficultés de la vie quotidienne pour les immigrés, surtout le problème de la carence d'habitations et de services.

Des divisions évolutives entre ouvriers

Même parmi les ouvriers nés au Piémont, des divisions existaient. Ceux qui résidaient dans les banlieues agricoles étaient nombreux. Beaucoup d'entre eux venaient de familles paysannes et continuaient à aider sur les petites exploitations. Éloignés des quartiers ouvriers, réticents ou lents à adopter la culture ouvrière, ils étaient considérés par les militants comme une composante grise, amorphe et dangereuse pour l'unité des travailleurs. Certains témoignaient que la solidarité entre ouvriers était gâtée par les recommandations et le favoritisme, qui décollaient soit des relations sociales, soit du fait que les ouvriers paysans gagnaient la bienveillance des contremaîtres en échange des dames-jeannes de vin et d'autres produits agricoles, afin d'éviter les sanctions liées à leur absentéisme saisonnier. Le ressentiment envers ces ouvriers paysans était répandu parmi les travailleurs urbanisés, même parmi ceux qui avaient des attitudes modérées et d'opposition à la grève. Selon les militants FIOM, l'embauche des paysans du Piémont et des immigrants du Midi avait été utilisée par la Fiat pour tenter de briser le front syndical, d'affaiblir le potentiel de lutte, même si, avec le temps, l'usine avait transformé les idées et les comportements de beaucoup des travailleurs.

Dans les années soixante, d'autres lignes de fracture se sont ouvertes avec les hommes du Midi et avec les jeunes, souvent confondus dans la mémoire des témoins âgés : les migrants étaient aussi des jeunes, qui avaient des attitudes et des comportements différents de ceux des vieux travailleurs. En ce qui concerne les méridionaux, les témoins originaires du Piémont sont très divisés, entre ceux qui prétendaient avoir eu plus d'amis parmi les gens du Midi que parmi les Piémontais, et d'autres qui les jugeaient avec les stéréotypes selon lesquels ils étaient prétentieux, n'avaient pas envie de travailler et se plaignaient. Pour les vieux témoins ouvriers, les jeunes n'avaient ni l'habitude ni la volonté de travailler dur. Ils évoquent aussi les heures supplémentaires faites volontairement dans les années soixante, disent avoir travaillé le samedi et le dimanche pour gagner un revenu supplémentaire, et ainsi acquérir des biens de consommation durables, payer des vacances ou les études des enfants. D'autres cumulaient un deuxième travail « au noir », dans des petites usines ou dans les services. Seuls les militants les plus politisés refusaient les heures supplémentaires.

1. Giuseppe BERNA, *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla FIAT 1919-1979*, Bologna, Il Mulino, 1998.

2. Giuseppe BONAZZI, *Alleanza e anomia nella grande industria. Una ricerca sui lavoratori dell'automobile*, Milano, Anabasi, 1974.

3. Giuseppe BERNA, *Mirafiori*, Bologna, Il Mulino, 1998.

Les jeunes, cependant, avaient une mentalité différente, une tendance à travailler le minimum nécessaire. La reprise du conflit à la fin des années soixante, selon les vieux ouvriers modérés, fut liée à l'afflux massif de ces hommes du Midi, qui voulaient « tout à la fois ». Dans les années soixante-dix, presque tous les témoins étaient à la veille de la retraite, et n'étaient pas enclins à des grèves fréquentes, ni au conflit exacerbé. Les membres les plus âgés de la FIOM insistent sur les difficultés de communication avec les jeunes. Ils étaient en désaccord notamment avec les nouveaux comportements des jeunes qui malmenaient les pratiques ouvrières traditionnelles : les jeunes sur les machines automatiques avaient tendance à hâter la production, pour passer une heure à bavarder avant la fin du service ; ainsi, ils invalidaient toute protestation contre le rythme de travail. Selon les vieux militants, il fallait finir la production à la dernière minute, pour faire avancer les revendications. L'ancienne pratique du ralentissement collectif du rythme afin d'éviter la réduction des tarifs était contrecarrée par l'impéuosité juvénile poussant à finir rapidement la production, afin de disposer de temps libre pour bavarder, boire un café ou jouer aux cartes dans l'usine. De tous ces témoignages, ressort clairement l'importance des générations et des conflits intergénérationnels dans le monde du travail.

En conclusion, dans les années soixante les travailleurs de Mirafiori avaient profondément changé en regard des années quarante. Malgré les nouvelles divisions dans la culture ouvrière produites par l'arrivée massive d'immigrants, les travailleurs avaient une forte homogénéité en termes de sexe et d'âge, étaient largement concentrés dans un seul groupe professionnel, celui des OS, la réduction de la différenciation salariale ayant rapproché les différentes catégories. Même les tâches qualifiées pouvaient subir des processus de routinisation. Malgré l'homogénéité croissante de la composition de classe, les occasions de division entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs ordinaires, à certains égards, avaient augmenté. Les OS étaient de moins en moins utilisés dans la production directe et de plus en plus dans les travaux d'entretien et de préparation ; la qualité de leur travail pouvait affecter la performance et l'engagement requis par les OS et leurs primes. Du point de vue des travailleurs qualifiés, l'aplatissement des rémunérations pouvait susciter soit un sentiment grandissant de solidarité avec les travailleurs moins qualifiés, soit, au contraire, un désir de revenir aux différences précédentes, accompagné d'un esprit de revanche envers des catégories d'immigrants étrangers aux cultures ouvrières traditionnelles du travail. Toutefois, les changements dans la composition des travailleurs ont facilité la reprise du conflit industriel et les revendications salariales égalitaires, qui seront l'une des caractéristiques les plus significatives du cycle des luttes de 1969 jusqu'à 1975. Les vieux ouvriers qualifiés communistes considéraient la reprise spontanée des luttes comme une vengeance après les années de la répression¹. Et dans les grandes mobilisations ouvrières l'égalitarisme s'affirma toujours.

Stefano Musso

1. Emilio PUGNO, Sergio GARAVINI, *Gli anni duri alla Fiat. La resistenza sindacale e la ripresa*, Torino, Einaudi, 1974.

LA VIOLENCE DANS LES GRÈVES OUVRIÈRES EN FRANCE AU XX^E SIÈCLE

Les violences qui jalonnent les grèves ouvrières constituent un sujet à la fois bien et mal connu. Car les violences subies par les ouvriers, notamment à l'occasion des opérations de maintien de l'ordre, ponctuant les grèves et les cortèges qui les accompagnent, sont restées parfois gravées dans la sombre épopée du mouvement ouvrier, avec quelques toponymes : Fourmis ou Draveil par exemple. Et si les opérations de maintien de l'ordre se sont tendanciellement pacifiées au cours du siècle, pour autant, les ouvriers demeurent la classe sociale qui fait l'objet de la répression la plus brutale. Sur le temps long en effet, ils sont d'autant plus facilement perçus comme une manière d'ennemi intérieur, qu'ils ont été très approximativement associés au Parti communiste. Ces identifications stigmatisantes ont légitimé une violence d'État socialement différenciée : il suffit de comparer la manière dont le pouvoir gaulliste traita les contestations paysannes et ouvrières dans les années 1960, et de rappeler qu'en juin 1968 encore, l'intervention des CRS et des gardes mobiles aux usines de Peugeot Sochaux se solda par la mort de deux ouvriers, et des dizaines de blessés graves dont certains furent ensuite amputés.

Mon propos entend toutefois renverser la perspective en risquant une analyse des violences exercées par les ouvriers eux-mêmes, pendant et autour des grèves. Sans entrer dans des considérations définitionnelles trop précises, j'entends repérer, à l'occasion des cessations concertées du travail menées par les ouvriers dans et autour de leur espace de travail (c'est-à-dire les ateliers, les usines, les chantiers et les puits de mines), des manifestations de violences. À cet égard, elles révèlent une coercition en ce que les ouvriers entendent imposer quelque chose, par là recourent à des coups et/ou à des humiliations accompagnées d'injures diverses. Par conséquent, ils peuvent blesser plus ou moins gravement ou meurtrir celles et ceux qui les subissent. Ainsi, les violences ouvrières que j'analyse imposeront