Les Carnets du LARHRA
ISSN : 2648-1782
Éditeur : Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes

1 | 2019 | 2019
Dire les migrations, se dire migrant·es

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

Cyril Bonfils-Guillaud

https://publications-prairial.fr/larhra/index.php?id=524

Référence électronique
Cyril Bonfils-Guillaud, « Le personnel de la Compagnie des Hauts-Fourneaux de Chasse-sur-Rhône pendant les Trente Glorieuses : de la croissance à la crise », *Les Carnets du LARHRA* [En ligne], 1 | 2019 | 2019, mis en ligne le 18 septembre 2019, consulté le 25 juillet 2022. URL : https://publications-prairial.fr/larhra/index.php?id=524

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

Cyril Bonfils-Guillaud

TEXTE

1 Le sujet de ma thèse porte sur le personnel d'une entreprise sidérurgique pendant ce qui est généralement considéré comme une période d'expansion exceptionnelle. Elle donne donc une place centrale aux ouvriers, compte tenu de l'importance constante de leurs effectifs de 1945 à la fermeture de leur usine en 1966, mais elle s'intéresse aussi aux autres catégories de personnels : employés, cadres, agents de maîtrise et techniciens. Le patronat fait aussi partie de notre étude, non seulement parce qu'il y a des interrelations constantes des dirigeants de l'entreprise avec les personnels, mais surtout parce que comme dirigeants de l'usine ils en font partie. La nationalité, le sexe et le genre sont au cœur des approches utilisées. Enfin l'alliance de l'histoire sociale et de l'histoire économique [1] a prouvé son utilité car la modernisation et les recompositions industrielles régionales sont les fils conducteurs des politiques d'entreprise menées : un intérêt constant est porté à ces thèmes déterminants pour l'évolution du travail dans l'usine, les conditions dans lesquels il s'effectue, l'analyse des degrés d'acceptation de ces changements. Une réflexion constante sur l'échelle utilisée est alors nécessaire pour revisiter les Trente Glorieuses [2].

2 De 1945 à 1949, la reconstruction de l'usine partiellement détruite et la relance de ses activités s'effectuent dans le cadre contraint des velléités de restructurations régionales dominées par le géant que sont les Aciéries de la Marine. La famille Cholat qui dirige l'entreprise de Chasse, l'entreprise sœur des Aciéries de Saint-Étienne, et leurs multiples filiales en France et en Afrique du Nord, résiste à des pressions qui s'exerçaient déjà pendant la Seconde Guerre mondiale et qui concernent aussi les autres industriels du bassin ligérien, à la fois alliés et concurrents. Ces pressions retardent la modernisation de

l'usine de Chasse. Les conditions de travail n'évoluent alors guère. Simplement un recentrage est effectué sur les hauts-fourneaux, la fonderie, la cimenterie, tandis que la cokerie et les activités chimiques sont abandonnées conformément aux décisions prisent dans le cadre du Plan. Les salariés sont reclassés dans les autres ateliers de l'usine dans un contexte de pénurie de main d'œuvre. Le recrutement de travailleurs étrangers contribue largement à la reconstruction alors que leur arrivée est en général plus tardive dans les autres secteurs de l'économie. Il faut dire que les HFC ont de telles pratiques depuis la Première Guerre mondiale et qu'ils s'appuient particulièrement sur le recrutement de travailleurs provenant de Bou Amrane en Algérie, région où ils possèdent des mines. Le recrutement d'ouvrières notamment étrangères s'effectue dans la continuité de la guerre, période pendant laquelle ces dernières ont joué un rôle plus important en proportion qu'en nombre. La répartition selon les activités et les postes de travail est segmentée et genrée, tandis que les chefs sont toujours des hommes, la plupart de nationalité française. Les pratiques sociales des dirigeants des HFC sont menées par un patronat catholique militant et volontiers actif dans le domaine des œuvres. Les ressorts de ces pratiques paternalistes sont multiples : intérêt pour les veuves, utilisation d'un système complexe de primes, création ancienne d'une mutuelle d'entreprise, construction de logements, etc. Elles doivent cependant laisser place à des institutions nouvelles, conséquences de l'intervention croissante de l'État, avec en particulier la création d'un comité d'entreprise et d'un bureau de sécurité sociale dans l'usine. Les conditions du dialogue avec les salariés changent donc au profit de ces derniers. Toutefois il est toujours mené par des hommes qualifiés et de nationalité française. Cela n'empêche pas, comme dans le reste du bassin ligérien, les mobilisations de 1947 qui sont principalement tournées vers la défense du pouvoir d'achat. En revanche, à la grande satisfaction des Cholat, les HFC sont épargnés par les mobilisations de 1948 alors qu'elles touchent les hauts-fourneaux voisins de Givors.

3 Les dirigeants des HFC doivent cependant céder à partir de 1949 face à la pression conjuguée du ministère de l'Industrie et des dirigeants des Aciéries de la Marine : la création de la CECA et le dumping exercé par les industriels lorrains ont été les éléments clés de la fusion avec les Aciéries de Saint-Étienne. Mais alors que Pierre Cholat rêvait

d'un rapport de force équilibré au sein de la nouvelle entreprise, la création de la CAFL (Compagnie des ateliers et forges de la Loire) en 1953 lui hôte toute illusion et le contraint à se rabattre sur la direction des HFC, dernière entreprise dans laquelle il conserve le pouvoir. Il mise alors sur la modernisation constante de son outillage pour maintenir son indépendance face à la concurrence des hauts-fourneaux de Givors, l'arrivée d'un administrateur de Marine au conseil d'administration de Chasse et la pression du ministère de l'Industrie qui souhaite la poursuite de la concentration dans le contexte de l'ouverture croissante des frontières. Les représentants syndicaux de l'usine soutiennent alors Pierre Cholat dans ses choix. De nombreux salariés trouvent intérêt à la modernisation qui leur offre des possibilités de parcours professionnels ascendants, tandis que l'expansion des productions en accroissant le temps de travail permet de trouver un compromis entre revendications salariales et satisfaction des besoins de main-d'œuvre. La modernisation ne provoque pourtant pas d'amélioration véritable des conditions de travail. De plus, l'augmentation des productions accroît les accidents tandis que le vieillissement d'une partie du personnel a pour conséquence l'augmentation du nombre des invalides : les travailleurs étrangers sont davantage concernés par les premiers tandis que les Français embauchés en moyenne depuis plus longtemps le sont par les seconds. Le compromis trouvé se fait également aux dépens des ouvrières dont le nombre décroît régulièrement, puis c'est au tour des employées de bureau. Il repose également sur un recrutement conséquent de travailleurs étrangers indispensables pour satisfaire les besoins de flexibilité créés par la modernisation et l'évolution des rythmes de production. Dans le même temps, les pratiques d'entreprise et de certains recrutements évoluent. Elles sont en partie contraintes par des nécessités financières comme par l'évolution de la réglementation. Ainsi les pratiques de construction de logements cèdent la place à des prêts au logement fondés sur le 1 % patronal et la construction de HLM. Ou encore la formation et le recrutement de salarié qualifiés se font de moins en moins en interne.

4 Toutefois, alors qu'on assiste à une expansion sans précédent des productions à partir de 1956, les marges de l'entreprise diminuent avec une concurrence européenne qui ne cesse de progresser. Malgré un outillage toujours plus moderne et des efforts croissants de la part

des personnels, les HFC sont au bord de la faillite en 1963. Un plan de la dernière chance est élaboré par de nouveaux dirigeants, mais la prise du contrôle par de nouvelles équipes aux logiques principalement financières provoque la faillite de l'entreprise et la liquidation de son patrimoine. Une gestion du personnel s'appuyant sur la main d'œuvre étrangère permet à l'usine de fonctionner jusqu'à sa fermeture. Les résistances des salariés et de leurs familles en 1963 puis en 1966 se traduisent par des mobilisations inédites par leur durée, la diversité et l'inventivité des moyens mis en œuvre. Elles inaugurent les années 1968 marquées par la remontée de l'insubordination ouvrière [3]. Les mesures de reclassement sont encore largement confiées à l'entreprise qui bénéficie toutefois d'un certain nombre d'innovations au niveau des aides alors qu'on est dans le contexte du Plan de la sidérurgie de 1966. La municipalité, active lors des luttes sociales, l'est toujours après la fermeture. Les mesures d'accompagnement des salariés et de reconversion du site industriel permettent à la plupart d'entre eux de retrouver un emploi, mais le plus souvent de moindre qualité et plus éloigné de leur lieu de résidence. Enfin, d'autres trop vieux ou trop diminués physiquement demeurent chômeurs et aspirent à devenir retraités : la question du travail cède alors la place à celle de l'emploi.

Thèse en Histoire, soutenue le 27 juin 2018

Jury : Mme Sylvie Schweitzer, (Université Lumière Lyon 2, directrice), M. Hervé Joly, (C.N.R.S.), M. Pascal Raggi (Université de Lorraine), Mme Anne Dalmasso (Université Grenoble Alpes), M. Xavier Vigna (Université de Bourgogne)

Accéder en ligne : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01938221

NOTES

1 Jean-Claude Daumas, « L'histoire ouvrière, quel retour », dans Nicolas Hatzfeld, Michel Pigenet, Xavier Vigna (dir.), *Travail, travailleurs et ouvriers d'Europe au* XX*e siècle*, Dijon, Éditions universitaires de Dijon, 2016, p. 351.

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

3 Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR, 2007, 380 p.

AUTEUR

Cyril Bonfils-Guillaud
cyril.bonfils@laposte.net