



Que sont les ouvriers devenus ?

La face cachée de « l'âge d'or » ouvrier : le travail productif de 1960 à 1975

Par Michel Nejszaten¹

Introduction

Pendant plusieurs décennies, le mouvement ouvrier a été un moteur décisif dans les progrès de la population vers plus de démocratie (suffrage universel...), plus de bien-être (sécurité sociale, hausse des revenus...), plus de solidarité, etc. Aujourd'hui, finis les grands combats, fini le projet d'une autre société (le socialisme ?) ; quand il y a lutte, c'est pour sauver la mise face à des délocalisations ou à des baisses de salaire ; la désindustrialisation semble inexorable, le nombre d'employés dépasse désormais le nombre d'ouvriers en Belgique².

Exit la classe ouvrière ?

Pour comprendre ce qui se passe, il est nécessaire de remonter d'abord dans le passé récent pour se demander si « l'âge d'or » correspond vraiment à un épanouissement de la condition ouvrière ; ensuite, il faudra faire le lien avec l'époque actuelle pour répondre à la question, c'est le sujet d'une autre recherche.

Comment se présentait le travail des ouvriers pendant les années 1960-1975 ?

Il n'est pas simple d'obtenir des données pour les ouvriers liés de près à la production de marchandises. Le terme « ouvrier » recouvre bien d'autres catégories de travailleurs, il concerne généralement ceux qui sont voués à des tâches manuelles ou du moins demandant peu de connaissances scolaires. On trouve des ouvriers dans les institutions publiques (les jardiniers communaux, par exemple), dans les universités, etc. Ils ne sont pas pris en considération dans la définition de Marx puisqu'ils ne produisent pas et ne créent pas de plus-value ; leur sort est d'ailleurs souvent fort différent³. Les données statistiques et les sondages parmi les ouvriers concernent aussi d'autres ouvriers que ceux considérés par Marx.

D'autre part, des catégories d'employés ont une activité principalement manuelle, comme les caissières des grandes surfaces ou les aides-soignantes des maisons de repos et de soins ; le statut n'est donc pas toujours significatif et recouvre des situations variées. Comme ouvriers et employés ont désormais le même statut, il sera alors encore plus tentant de les fondre dans une même « classe populaire ». Cependant, il restera à démontrer que les spécificités des uns et des autres se sont évanouies ou sont minimales face aux convergences.

Il s'ensuit qu'il faut se contenter de déterminer des tendances et encourager des recherches et enquêtes plus « fines ».

Le travail productif et ses conséquences

En 1982, un document de 800 pages sur la condition ouvrière en Belgique (1960-1975) recensait la plupart des études et statistiques existantes sur le sujet et était complété par des interviews. Ce document, ainsi que le « résumé » de 200 pages qui en a été extrait, était destiné aux membres du groupement communiste dont je faisais partie⁴. Il n'était pas prévu de le publier, ni de le mettre à la disposition des chercheurs universitaires; il a servi à la pratique de l'association ; il est donc inachevé (par exemple, des références ne sont pas complètes), déborde parfois sur « l'idéologie » qui nous caractérisait et il n'est pas synthétique. Cependant, il contient une masse d'arguments réfutant nombre de thèses « officielles » sur les « golden sixties » de la classe ouvrière. Il serait fastidieux de reprendre l'analyse faite à l'époque, mais quelques explications illustrées par l'un ou l'autre témoignage pourront peut-être remettre en question certains lieux communs tels la « prospérité » des travailleurs ou les mérites d'une réduction du temps de travail qui ne prennent pas en compte l'évolution du travail (son intensification, l'extension du travail en équipes, etc.).

Pour nombre d'observateurs du monde ouvrier, le sort des ouvriers s'est amélioré dans les années 1960 et suivantes jusque dans les années 1970. Après, pertes d'emplois, baisse des salaires, aggravation des conditions de travail et souffrance au travail seraient intervenues⁵.

Or, un examen de la condition ouvrière durant ces années révèle plutôt une sorte d'échange curieux – incarné par les conventions collectives –, qu'on pourrait schématiser par : *plus d'argent pour les ouvriers contre les mains libres pour la productivité capitaliste*. Ce compromis n'a pas été neutre vis-à-vis de la condition ouvrière⁶.

LES SALAIRES

« Le groupe ouvrier est le moins diplômé, après les agriculteurs : les deux tiers des ouvriers n'ont aucun diplôme, ou le seul certificat d'études, moins d'un tiers seulement atteignent ou dépassent le niveau du CAP [le certificat d'aptitude professionnelle⁷].

C'est aussi le seul groupe social où la part des étrangers est vraiment importante. De tous les salariés, enfin, les ouvriers sont les moins bien payés. Il est vrai que les employés ne le sont guère plus (encore que la comparaison soit très dépendante de la nomenclature retenue). Mais, dans notre société, le salaire doit s'apprécier en fonction du sexe de celui qui le reçoit (il s'agit d'une obligation de méthode, et non d'éthique). Et les ouvriers hommes sont moins payés que les hommes employés, les ouvrières moins payées que les employées⁸. »

Cependant, les salaires ouvriers se sont élevés de façon impressionnante, parallèlement à la haute conjoncture et au « plein emploi » : ils ont quasiment doublé en moyenne de 1960 à 1975, et compte tenu de l'index. De 1960 à 1971, l'augmentation est en moyenne de 45 % et elle s'accélère encore de 1971 à 1975⁹.

LA DÉFINITION DE L'OUVRIER CHEZ MARX

Le marxisme a été le principal inspirateur du mouvement ouvrier en Europe – en tout cas, il constituait la théorie la plus élaborée, celle qui a eu le plus d'influence. Comment définit-il l'ouvrier ?

Selon Marx, l'ouvrier est celui qui loue sa force de travail, c'est-à-dire qu'il autorise le capitaliste à utiliser ses capacités de travail. Il est frappant que ce rapport ressemble à celui qui existe entre un acheteur et un vendeur de marchandises. Marx précise en outre que la force de travail de l'ouvrier possède une fonction particulière qui est à la base du capitalisme, elle crée la plus-value. Les nouvelles valeurs créées par la force du travail sont supérieures à celles qui sont nécessaires pour reproduire la force de travail (le salaire en première approximation) ; la part restante, disponible pour le capitaliste, c'est la plus-value.

Si l'on considère la marchandise produite, la plus-value vient en sus de ce qui correspond à la valeur des matières premières et auxiliaires, à l'usure des machines, à la valeur de la force de travail ; c'est donc une *valeur supplémentaire* qui enrichit le capitaliste, qui s'ajoute à ce qu'il a investi.

Cette plus-value devient le profit lorsqu'ont été retirées les taxes, etc., elle est le but ultime du capitalisme.

La force de travail est une marchandise que le capitaliste est amené, bon gré mal gré, à pressurer pour en tirer le maximum de plus-value, sous une forme absolue et relative. L'ouvrier de Marx n'est donc pas n'importe quel ouvrier qui se distinguerait par un travail manuel opposé à un travail intellectuel ou qui aurait un statut « protégé » au sein d'une institution de l'État. La notion de force de travail, source de plus-value, ne concerne pas seulement les ouvriers de la production, elle s'étend aux ouvriers d'entretien et à d'autres ouvriers directement indispensables à la fabrication de biens marchands; cette définition a une zone floue, il existe toutes sortes d'hypothèses et de débats sur des professions particulières et des fonctions intermédiaires pour déterminer si elles créent également la plus-value.

(Voir, par exemple : J. Nagels, *Travail collectif et travail productif dans l'évolution de la pensée marxiste*, ULB, Bruxelles, 1974 ; A. Berthoud, *Travail productif et productivité du travail chez Marx*, Éd. Maspero, Paris, 1974 ; J. Gouverneur, « Éléments d'économie politique marxiste », *Contradictions*, 1978 ; Y. Maignien, *La division du travail manuel et intellectuel*, Paris, Éd. Maspero, 1975.)

Le système de convention actuel a été mis au point en 1954 (Déclaration commune sur la productivité) et en 1960 (Accord de programmation sociale) par le patronat et les syndicats.

Un des mérites des conventions est de tendre à uniformiser (« vers le haut ») le sort des ouvriers des grandes et des petites entreprises, ainsi que des différentes régions.

En résumant : il fut convenu que le patronat respecterait l'intégrité physique et morale des travailleurs et que les travailleurs collaboreraient pour accroître la productivité sans remettre en cause l'autorité du patronat. La paix sociale devait régner pendant la durée de la convention dans les domaines qu'elle concernait¹⁰.

Les hausses de salaires n'ont cependant pas été automatiques.

EXEMPLE DE PAIX SOCIALE RÉGLÉE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE

Dans l'accord national 1969-1970 de l'industrie des fabrications métalliques, des avantages sont accordés dans plusieurs domaines. On y lit aussi :

« Si néanmoins une grève partielle ou totale, ou un lock out se produit dans une entreprise sans que les règles de la conciliation aient été respectées par les membres des organisations signataires, ces dernières s'engagent à mettre immédiatement tout en œuvre pour faire reprendre le travail dans un délai maximum de trois jours ouvrables. Si le travail n'est pas repris dans ce délai, les organisations signataires s'engagent à n'accorder aux travailleurs ou à l'employeur en cause ni leur appui, ni un soutien financier. [...]

En contrepartie du respect des engagements souscrits par les organisations syndicales, Fabrimétal verse, à trimestre échu, à un compte intersyndical, une allocation correspondant à 0,6 % des salaires bruts [...].

*Si les organisations syndicales apportaient, contrairement à leurs engagements, un appui ou un soutien financier aux travailleurs en grève dans une entreprise, l'allocation serait réduite par cas de grève selon les modalités suivantes: le montant de la réduction est calculé à raison de 125 F par ouvrier ayant cessé ou ayant dû cesser le travail et par jour d'arrêt ; cette somme est portée à 250 F après le vingtième jour de grève. [...]*¹¹ »

LES CONFLITS SPONTANÉS

Malgré les conventions, les ouvriers ont dû mener de nombreuses grèves pour élever sensiblement les salaires. Une multitude de grèves n'ont pas été reconnues par les syndicats, en vertu des conventions signées, et ont été particulièrement dures.

À partir de 1969, se développe une vague de grèves spontanées non reconnues par les syndicats, appelées communément *grèves sauvages*. Ces grèves ont touché une partie importante des ouvriers de Flandre (comme les mineurs du Limbourg, les dockers de Gand et d'Anvers) et de Bruxelles, et quelques entreprises wallonnes de grande dimension (comme Caterpillar, des secteurs de Cockerill, les femmes de la FN).

Les données recueillies sur 172 grèves sauvages déclenchées entre septembre 1973 et mars 1974 montrent que les objectifs des conflits visaient d'abord à obtenir un revenu plus élevé, puis à manifester la solidarité à d'autres combats et le soutien à des revendications politiques ; l'amélioration des conditions de travail venait en troisième place¹².

EXEMPLE DE CONFLIT SPONTANÉ

Hubert Beni, qui a conduit une de ces grèves à VW-Forest, nous rapporte son expérience:

« En 1973, la nouvelle usine fonctionnait à peine depuis un an. Elle est passée de 900 ouvriers à 2 000 ouvriers environ. Les salaires étaient les plus élevés de la région. Les services sociaux (cantines, prêts pour l'achat d'une VW...) étaient renommés. La plupart des ouvriers avaient fréquenté l'école professionnelle: mécanique, carrosserie... [...] L'activité syndicale était inexistante. [...]

Les premières semaines, mes doigts étaient perpétuellement en sang. Les insomnies étaient constantes et au début, je n'arrivais plus à avoir des relations sexuelles normales. La chaîne ne s'arrête jamais, il faut suivre. Les premiers temps, j'éprouvais de la peine à monter dans un tram à l'arrêt. Le mécontentement était permanent. Il s'exprimait par des engueulades sur le voisin qui n'avait pas terminé sa tâche à temps ou l'avait mal remplie. Il s'exprimait par des malfaçons, des sabotages. Il faut aussi savoir que le temps d'apprentissage ne dépassait pas une semaine. En fin de semaine, il y avait des bagarres dans les vestiaires à tous les coups.

[...] Pour beaucoup d'ouvriers, augmenter la production signifiait une hausse des cadences et donc de la charge de travail. Or, la direction avait scientifiquement démontré (battements de cœur...) qu'il n'y avait pas de surcharge de travail, [puisqu'il y avait moins de gestes à exécuter]: c'était probablement faux, mais de toute façon, les ouvriers refusaient d'exécuter encore moins de gestes par voiture à leur poste. Si je me souviens bien,

une tâche passait de 1 minute 15 secondes à 58 secondes (la différence me paraît trop grande). Toutes ces subtilités échappaient sans doute aux ouvriers pour qui des autos en plus signifiaient une charge de travail plus grande; c'était d'ailleurs le discours que je tenais. Mais il se pouvait très bien que plus d'autos = plus de monotonie, que cet aspect jouait aussi incontestablement un rôle ? D'autres aspects, le salaire et les conditions de travail, ont également joué.

Les derniers jours avant la grève, il manquait de réserves (quand on allait au WC), plus exactement, l'absentéisme était trop élevé. Certains ne pouvaient même pas profiter de ce repos indispensable du travail à la chaîne. À mon avis, la goutte qui a fait déborder le vase est le manque de remplaçants. Le jour où la grève a démarré et qui correspondait au passage de 160 à 185 autos, plusieurs ouvriers de la mécanique n'avaient pu se rendre à la toilette. À l'arrière plan, les conditions de travail et le salaire. Le marchandage plus d'autos = plus de salaire était à l'esprit de plusieurs ouvriers.

À la 160^e auto, avec l'accord des autres, je pousse sur le bouton d'arrêt de la chaîne. La mécanique étant au début de la chaîne, tout s'arrête. Il est environ 21 h. À cette heure, il ne reste qu'un ingénieur qui essaie de dialoguer, mais il est dépassé par les événements; la plupart des ouvriers se dirigent vers le vestiaire pour attendre le pointage de 22 h, bien habillés et non en salopette comme d'habitude.

La pause du matin avait fait les 185 autos sans problème. Le jour suivant, le mardi, des arrêts momentanés ont lieu à la pause du matin. [...]

Le mercredi matin, la pause de 14-22 h fait le piquet, environ 40 sont présents. La pause du matin entre dans l'usine, mais arrête la chaîne quelques heures plus tard; une assemblée a lieu avec la direction et les syndicats qui attaquent violemment les maoïstes et la Chine « où on travaille le dimanche pour rien ». Les grilles sont fermées, les ouvriers ne peuvent donc pas s'en aller. À 14 h, le piquet est beaucoup plus massif, 150 ouvriers avant l'arrivée des bus, une petite centaine seulement entrent pour travailler.

[...] Le vendredi, la reprise s'accroît, moins d'ouvriers viennent au piquet. La police intervient activement. Le week-end, 15 ouvriers sont présents à la réunion du comité et décident de rentrer lundi en se camouflant dans la masse.

Le lundi, une trentaine d'ouvriers, surtout des membres du comité ne trouvent pas leur carte de pointage dans leur atelier; à la place, un papier les invitait à se rendre chez le chef du personnel. Je comprends de quoi il retourne, je reprends le travail. Quelques minutes plus tard, les brigadiers se lancent vers moi, je fuis. Je dis qu'on veut me licencier pour mon rôle joué dans la grève. Peu de réactions. Je suis empoigné et conduit manu militari au chef du personnel.

L'après-grève

Les syndicats présentent une nouvelle convention collective contenant de fortes hausses salariales et organisent un référendum. Une majorité, 60 %, vote oui; les 40 % ayant voté non à l'accord ne préféraient pas nécessairement des changements dans le travail, ils réagissaient contre les négociations syndicales et dans plusieurs bulletins de vote, il y avait des allusions à la grève.

Pour la majorité des ouvriers, la grève a servi de moyen de pression pour obtenir une hausse de salaire. Ils étaient d'accord de partir en grève à condition que le sacrifice ne soit pas trop grand et qu'on ne s'oppose pas trop au patronat. La plupart des ouvriers étaient pour le marchandage conditions de travail moins bonnes - salaire plus élevé, mais il ne fallait pas exagérer. Une minorité d'environ 30 % refusaient ce marchandage; il est probable que cette minorité voulait une hausse de salaire sans aggravation des conditions de travail, ce qui correspondait à notre position de l'époque, d'autant que les bénéficiaires de VW augmentaient¹³ ».

Depuis, la situation s'est-elle stabilisée, le syndicat s'est-il mieux implanté pour jouer son rôle d'intermédiaire ?

À côté des grèves spontanées, il y eut aussi de nombreuses grèves syndicales pour que les conventions soient plus favorables au personnel.

Les salaires ont augmenté plus rapidement entre 1970 et 1974, soit plusieurs années après l'essor de la production : ce sont les mouvements sociaux qui expliquent cette accélération.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'automation s'est répandue partout. Dans certains secteurs, l'ancienne organisation du travail (travail d'un ou plusieurs ouvriers sur une machine) a été remplacée par le taylorisme (chaque ouvrier de la chaîne de production effectue quelques gestes simples à répéter pendant huit heures) ; parfois, les ouvriers ont dû se soumettre à des machines électroniques exigeant une attention soutenue et une vigilance sans faille.

EXEMPLE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

On peut discuter à perte de vue de savoir si le travail dans telle ou telle entreprise de construction automobile applique le taylorisme avec des excès ou normalement. Prenons l'exemple de Caterpillar (montage de tracteurs) raconté par un témoin ouvrier. Notre témoin est privilégié en ce sens qu'il a eu l'occasion de fréquenter tous les secteurs de l'usine au début des années 1970 : « Répéter sans cesse les mêmes gestes, être contrôlé dans tous ses déplacements, pointer quand on quitte son poste de travail même pour aller à la toilette, chaque minute est vérifiée ! À une machine, l'injection, l'opération de travail durait 15 à 20 secondes à recommencer pendant les 8 heures, soit environ 1.500 fois. L'ouvrier qui travaillait à ce poste (cas extrême) devenait fou, il lui arrivait de prendre son contremaître à la gorge sans autre conséquence que d'être amené à l'infirmerie pour qu'il se repose. Il lui arrivait aussi de jeter des outils et de se mettre à gambader ! Personne ne s'en étonnait, on l'a muté au bout d'un certain temps.

Même pour les tâches d'entretien, il était défendu de se détendre un peu. Un ouvrier a dû, pendant 8 heures, étaler environ 2 kilos de peinture pour peindre un bac: tous les ouvriers savent qu'il est plus terrible de feindre le travail que de travailler, que c'est le plus humiliant aussi.

Beaucoup d'ouvriers partaient, ils étaient aussitôt remplacés; par an, environ 25 % du personnel s'en allait. Le taux d'absentéisme était un des plus élevés du pays, de l'ordre de 20 à 25 %. Les ouvriers qui ne se laissaient pas faire, les ouvriers qui avaient un certain âge étaient irrémédiablement éliminés, seuls les jeunes tenaient le coup avec peine. L'âge moyen des délégués était moins de 40 ans, alors que dans les entreprises traditionnelles, la délégation comprend toujours un grand nombre d'ouvriers expérimentés, d'âge mûr.

L'épuisement nerveux et les déformations physiques lentes, progressives étaient évidemment les dangers principaux qui guettaient les ouvriers. Les risques d'accidents de travail étaient cependant toujours présents; les accidents chômants étaient localisés dans les secteurs où il y avait plus d'opérations manuelles. Les machines étaient pourvues d'une sécurité qui les bloquait en cas de fausse manoeuvre, mais pressés par les exigences de vitesse, les ouvriers court-circuitaient parfois les verrouillages automatiques pour gagner, par exemple, 2 secondes sur une opération de 20 secondes (soit 10 % du temps)¹⁴ ».

Par la suite, il semblerait que, comme pour VW, un certain calme a été instauré.

Le directeur général du Bureau International du travail (BIT) a établi une sorte de bilan des conditions de travail dans le monde *civilisé*, il en conclut que les facteurs entraînant un *vieillessement prématuré* se répandent¹⁵.

Durant ces années, une réaction au taylorisme est apparue sous des formes variées dans l'organisation du travail: élargissement des tâches, rotation... La forme la plus accomplie a été appliquée en Suède, dans les usines Volvo: les groupes semi-autonomes (GSA).

« *C'est l'événement le plus important dans l'industrie automobile* », soulignait avec fierté le directeur de Volvo : « *Nous permettons à nos ouvriers, sans aucune concession dans le domaine de l'efficacité et du rendement économique, de se déplacer et de communiquer entre eux librement, de se voir confier des tâches variées, de modifier le rythme de travail à leur gré, de se sentir solidaires du produit qu'ils fabriquent et de sa qualité : en d'autres termes, d'être imprégnés de conscience professionnelle et d'avoir l'amour du travail bien fait, et finalement d'influencer l'environnement dans lequel ils sont placés* »¹⁶.

Les GSA annoncent les évolutions qui ont eu lieu dès les années 1990 dans tous les pays industrialisés.

LES CADENCES

La nécessité d'une grande production de masse et le refus des ouvriers de prester de longues journées ont incité les capitalistes à modifier l'organisation du travail. La productivité s'est élevée en suivant certaines méthodes, parmi lesquelles :

- l'utilisation de machines plus rapides exigeant des gestes plus simples, plus *rationnels* ; il s'ensuit pour les ouvriers un effort nerveux plus intense qu'autrefois ;
- pour que les machines tournent le plus longtemps possible sans interruption, le système d'équipe (travail à pauses) s'est répandu.

Une enquête datant de 1973 nous renseigne sur la vie dans une usine belge de construction automobile ; dans le principal secteur, le montage, les 813 travailleurs ont des conditions de travail caractérisées par un « épuisement nerveux¹⁷ ».

Une enquête dans la population belge s'intéresse à l'avis des travailleurs sur l'évolution de leur sort. Elle mêle petits employés et ouvriers : 59 % estiment que le rythme et les cadences sont moins bien, contre 31 % qui voient une amélioration¹⁸.

LE TRAVAIL EN ÉQUIPES

Selon A. Meers et A. Maasen, environ 25 % des ouvriers travaillent en équipes (« travail à pauses »). On constate que ces ouvriers sont généralement des ouvriers non qualifiés.

D'après une enquête française, 66 % des ouvriers en équipes ressentent une gêne dans leurs relations familiales plus que dans tout autre domaine; beaucoup éprouvent des difficultés dans l'éducation des enfants. Les inconvénients sont nombreux (manque de sommeil...)¹⁹.

EXEMPLE DE TRAVAIL EN ÉQUIPES

Une enquête dans une grande entreprise belge de 2 500 travailleurs en équipes (Philips), dont 496 ont été interrogés, nous fournit quelques précisions nouvelles et confirme des conclusions déjà citées. À noter que 10,3 % des ouvriers, dans cette même enquête, prennent des somnifères: ils se trouvent parmi ceux qui dorment le moins, malgré l'action des médicaments. « 30 à 40 % ont des difficultés à dormir régulièrement et ne peuvent récupérer qu'à la pause de l'après-midi, 10 %, avons-nous vu, sont obligés de forcer la nature pour trouver un sommeil encore insuffisant. » La qualité du sommeil diminue avec l'âge, on n'observe pas d'adaptation avec l'ancienneté²⁰.

Dans une enquête dans 8 entreprises belges, on constate des troubles de sommeil, des plaintes gastro-intestinales, des plaintes psychiques et de l'hypertension chez les travailleurs à pauses. Près de 20 % des ouvriers faisant la nuit fixe et le continu ont des plaintes liées au travail à pauses²¹.

La surmorbidity nerveuse frappe 64 % des alternants contre 25 % des ouvriers de jour, selon une recherche de 1977²².

L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

En Belgique, les rapports des médecins du travail pour l'année 1975 font état de 800 000 travailleurs sur plus d'1 million examinés qui sont exposés aux risques d'une maladie professionnelle (600 000 environ à cause des produits chimiques).

Les poussières gênent 30 à 40 % des travailleurs, le froid/chaud 30 % (70 % dans la construction), l'éclairage 10 à 20 % et les vibrations 10 % (20 % dans la sidérurgie et les industries de base)²³.

On peut affirmer raisonnablement que 2/3 des ouvriers (66 %) environ sont soumis à un ou plusieurs risques à cause de l'environnement de leur travail !

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

De 1955 à 1980, la fréquence des accidents a diminué : on est passé de 277 accidents pour 1 000 ouvriers à 182.

Ils restent toujours un fléau. Environ 1 ouvrier sur 5 subit un accident de travail par an. Certains secteurs comme les mines, les docks, la sidérurgie et le bâtiment sont plus touchés que les autres.

Le nombre de tués sur les lieux de travail est de 398 en 1955 et diminue jusque 196 en 1980. En 26 ans, 8 826 morts à cause d'accidents de travail.

Alors que le nombre total d'ouvriers a diminué, on constate que le nombre d'incapacités permanentes a augmenté régulièrement de 1955 à 1980, passant de 8 000 à 10 000 par an, soit une augmentation de l'ordre de 25 %. *Au cours de la même période, soit en 26 ans, le nombre d'incapacités permanentes (ouvriers) s'élève à 246 691²⁴ !*

On dirait que la baisse totale du nombre d'accidents et du nombre de tués est « compensée » par l'élévation du nombre d'invalides (le terme *compensation* est utilisé dans une étude : *L'effet de compensation [est] observé entre la fréquence de ces accidents (mortels) et de celle des accidents avec I.P. élevé*)²⁵.

À cela, il faut ajouter les accidents sur le chemin du travail, soit, pour la même période, 2 000 tués et 25 000 incapacités permanentes (ouvriers et employés pour ces derniers chiffres)²⁶.

TÉMOIGNAGE D'UN OUVRIER DE COCKERILL-SERAING

« Pour nous, la vie était sans souci, mais l'année de mes trente-trois ans serait terrible, en 1968. Alors que ma femme était enceinte de trois mois, mon père qui souffrait d'une angine de poitrine depuis plusieurs années est mort à la clinique Merlot. Notre fils Willy est né, et comme tout le monde, nous élaborions des projets pour son avenir et le nôtre... Hélas, quatre mois plus tard, j'étais enfermé dans le corridor d'un four à coke, pris au piège comme un rat, je flambais comme une torche de bas en haut. J'ai sauté dans le chemin du coke-kard, quatre ou cinq mètres plus bas, on m'a aspergé avec des seaux d'eau; j'ai été transporté d'urgence à l'hôpital Cockerill où je suis resté plus d'un an. J'y ai vu mon fils faire ses premiers pas. Après sept mois, ma femme a suivi une cure de repos à Glain, et pendant des années, j'ai reçu quotidiennement des soins. Quatre ans plus tard, j'ai été opéré d'un rein et, un an plus tard, ma jambe droite qui n'avait jamais été bien consolidée a dû être amputée. Le temps a passé. Je regretterai toujours de n'avoir pas pu m'occuper de mon fils comme je l'avais rêvé. Est-ce un bien ou un mal ? C'est sûr que tout aurait été différent. Seul l'avenir pourra nous dire comment sera la suite²⁷. »

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Près de 600 000 travailleurs sur le million examinés par les médecins du travail sont exposés aux risques d'une maladie professionnelle.

Pourtant, à part la silicose (maladie des mineurs) qui ne fut pleinement reconnue qu'en 1964, très peu de maladies sont acceptées comme étant des maladies professionnelles : les allergies, les cancers, les maladies nerveuses sont généralement exclus.

De 1966 à 1975, il y eut 11 500 décès des suites d'une maladie professionnelle et, en 1975, il y avait environ 60 000 invalides, la plupart des mineurs.

Les deux maladies professionnelles les plus fréquentes (silicose et surdité provoqu e par le bruit) représentent environ 90 % des cas reconnus²⁸.

Le cancer professionnel dont le temps de latence est de l'ordre de 30 ans est difficilement décelable. Pourtant, on estime qu'aux  tats-Unis, 38 % de tous les cancers sont en rapport avec le travail²⁹.

LES MALADIES ET L'ABSENTÉISME

Nous possédons les renseignements pour 1970 et 1971 : 30 à 40 % des ouvriers tombent malade au cours de l'année (près de 50 % pour les mineurs), les absences s'étendent le plus souvent de 1 à 6 semaines³⁰.

Les malades depuis plus d'un an sont catalogu es comme invalides. Il vaut mieux considérer les données précédentes sur l'absentéisme ouvrier comme un reflet des maladies de courte durée.

L'INAMI fournit également des statistiques sur le nombre d'invalides ouvriers pour cause de maladie. Le nombre d'invalides a fort augment e ces années-là, passant de 84 000 en 1966 à 115 000 en 1979³¹. Ces chiffres ne tiennent pas compte du nombre total d'ouvriers, invalides pour cause d'accident de travail, de maladie professionnelle, d'accidents de la circulation, etc.³²

Les affections des invalides (ouvriers et employ es) au cours de ces quelques années constituent une indication de l'évolution de la santé. En baisse, les maladies infectieuses et parasitaires (3,4 %³³), les maladies de l'appareil respiratoire (10,4 %) et du système nerveux (8,8 %); nouvelle tendance: la baisse relative des maladies de l'appareil circulatoire (19,1 %). En hausse, les maladies psychotiques et psychon evrotiques (18,2 %) qui ont doubl e depuis 1966 ! En hausse aussi, les maladies du système ost eomusculaire et des tissus conjonctifs (20 %) ³⁴.

Quoi qu'il en soit, l'absentéisme total se rapproche des 20 % ; un ouvrier sur cinq est absent au travail, principalement pour raison de maladie.

« Ces dernières années ont vu l'absentéisme augmenter dans la plupart des pays industrialisés. Bien sûr, et nous ne le nierons pas, l'amélioration des différentes législations sociales, et en particulier de l'indemnisation de la maladie, a sa part de responsabilité. Bien entendu, le droit à la santé a entra n e une volonté de mieux se soigner, de mieux prévenir les affections graves. Mais l'homme est-il pour cela plus sujet à la maladie qu'il ne l'était il y a une vingtaine d'années ? Il faut au contraire chercher l'explication de l'allongement des périodes d'incapacité et l'augmentation des fréquences de maladie dans des troubles inhérents au mode de vie impos e par la civilisation industrielle moderne. La multiplication des affections psychosomatiques en sont une indication sérieuse. Le rythme de l'existence, les contraintes de la vie sociale, l'incertitude du lendemain en sont les moteurs. Les objectifs de croissance économique, à tout prix, en sont l'accélérateur. N'est-ce pas aussi à ce niveau que les choix fondamentaux doivent être effectu es³⁵ ? »

LA MORTALITÉ

« Les résultats d'une étude sur la périodes 1955-1971 en France montrent que l'espérance de vie pour les hommes ayant atteint 35 ans varie de 40,9 années (instituteurs)   32,9 années (manoeuvres) – soit une différence d'années à vivre de 8 ans, différence qui apparait très importante [...] ³⁶. »

LA VIE QUOTIDIENNE

Le mode de vie des ouvriers a changé. Il n'est plus déterminé par la crainte de la famine, de la misère ou de la maladie. Beaucoup d'ouvriers sont devenus propriétaires de leur maison et tous roulent en voiture, la télévision s'est introduite partout, etc.

Il n'est pas trop difficile de trouver un lien entre le travail productif des ouvriers et leur mode de vie, l'aliénation du travail s'est prolongée dans la consommation³⁷.

Conclusion : l'intégration des ouvriers

Dans les années 1970, les ouvriers vivent-ils mieux qu'avant ? À première vue, cela paraît évident. On ne voit plus de misère, de famine, de répression comme avant. La question semblerait donc n'avoir aucun sens. Or, ce n'est pas si simple : la condition ouvrière a évolué depuis l'époque des ouvriers misérables et inorganisés, et elle est passée par plusieurs stades avant d'atteindre le niveau des années 1970. Quand on compare avec le passé, il faut donc savoir avec quel stade on établit des comparaisons.

Au début du capitalisme, les ouvriers avaient une condition pire que les serfs (Engels), ils étaient à peu près des *marginiaux* en train de dépérir, rongés par le travail et la maladie, privés de toute liberté élémentaire. Le combat du mouvement ouvrier a été nécessaire pour que la classe ouvrière acquière un statut nouveau, supérieur à celui de l'esclave ou du serf. Ce statut de salarié a été *pleinement* atteint lorsque les ouvriers se sont *intégrés* dans la société dans les années 1950-1960.

Puis, a débuté un processus de détérioration, notamment dans le domaine de la santé, des relations sociales, du mode de vie. Plus les ouvriers s'intégraient, plus ils étaient « aliénés » (selon la conception marxiste), dépendants du capital ; les effets de l'exploitation moderne se sont fait sentir progressivement. La face cachée de « l'âge d'or » est devenue la norme dans les périodes de stagnation ou de régression économique.

Nuançons. Cette description sommaire de la condition ouvrière présente entre autres l'inconvénient d'escamoter les résistances et les initiatives tendant à échapper à l'emprise capitaliste. Celles-ci ont toujours été présentes, même si elles n'ont pas pu empêcher l'évolution vers l'hégémonie du capital sur le mode de travail et le mode de vie de la société.

Pour citer cet article

Michel Nejszaten, « Que sont les ouvriers devenus ? La face cachée de "l'âge d'or" ouvrier : le travail productif de 1960 à 1975 », Analyse de l'IHOES, n°123, 18 février 2014, [En ligne] http://www.ihoes.be/PDF/IHOES_Analyse123.pdf.

Notes

¹ Auteur de *Balade dans un autre monde*, Seraing, Éd. Vivre... S, 2003 ; *Les apprentis sorciers de la chimie*, Seraing, Éd. Vivre... S, 2007 ; *Gauche, où es-tu?*, Seraing, Éd. Vivre... S, 2008. Il est aussi porte-parole du comité des riverains d'Agriphar à Ougrée (formulation de pesticides), animateur de l'asbl Vivre... S (groupes d'achats, information sur l'alimentation, théâtre-action...) et du collectif « Santé des enfants et pollutions ».

² Secteur privé : 1 184 000 ouvriers ; 1 422 600 employés ; secteur public et enseignement : 50 200 ouvriers ; 229 000 employés ; 454 800 fonctionnaires (journal *La Libre* du 8 octobre 2009).

³ Élyane Bressol, *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, France, Conseil économique et social, « Avis et rapports du Conseil économique et social », 2004.

(URL : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000702/index.shtml>).

⁴ M. Nejszaten, *L'âge d'or de la condition ouvrière (1960-1980)*, 1982.

(URL : http://lmn-alter.domainepublic.net/IMG/pdf/L_age_d_or_de_la_condition_ouvriere_en_Belgique_1960-1980_.pdf).

⁵ Voir, par exemple, Mateo Alaluf, « Réforme », *Politique : revue de débats*, n° 45, juin 2006.

⁶ M. Nejszaten, *L'âge d'or de la condition ouvrière*, op. cit. ; M. Nejszaten, *Les ouvriers malades du travail ?*, Centre de Diffusion populaire, Seraing, 1981.

⁷ Il s'agit d'un diplôme français d'études secondaires et d'enseignement professionnel qui donne une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié.

⁸ Michel Gollac, Baudouin Seys. « Les professions et catégories socioprofessionnelles : premiers croquis ». *Économie et statistique*, n° 171-172, novembre-décembre 1984, p. 79-134.

(URL : http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/19409/1/estat_1984_171_7.pdf).

⁹ *Cahiers économiques de Bruxelles*, Éd. du DOUBLEA asbl, n° 65, 1975 et n° 74, 1977. Les données présentes dans ce paragraphe concordent. Le salaire réel (hors index) moyen de l'ouvrier, le revenu disponible par tête ou le revenu total par ménage ont environ doublé de 1960 à 1977. *Cahiers économiques de Bruxelles*, op. cit., n° 65, 1975 ; n° 74, 1977 ; n° 84, 1979 ; *Statistiques de base 1965-1974*.

¹⁰ Robert Gubbels, *Productivité, progrès technique et relations industrielles*, ULB, Institut de sociologie Solvay, 1960 ; *Bulletin de la Fédération des Industries Belges*, Bruxelles, 1960.

¹¹ *Fabrimétal*, 15 janvier 1969.

¹² *Évolution de la classe ouvrière*, Bruxelles, Éd. centre d'Information et d'Éducation populaire du Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC), 1963 ; voir aussi : Michel Molitor, *Les conflits sociaux en Belgique (1969-1975)*, Louvain, Centre pour l'analyse du changement social, UCL, 1976.

¹³ M. Nejszaten, *Tactique ancienne et tactique nouvelle - Effet des réformes sur la condition ouvrière*, Seraing, Éd. Vivre... S, 2004.

¹⁴ *L'âge d'or de la condition ouvrière*, op. cit.

¹⁵ F. Blanchard, *Pour un travail plus humain*, Genève, Éd. BIT, 1975.

¹⁶ Journal *Le Soir* du 1^{er} avril 1980.

¹⁷ M. Lacomblez, *Psychosociologie du marché du travail, Mutations technologiques et flexibilité professionnelle. Rapport d'une approche clinique*, Bruxelles, Office Belge pour l'Accroissement de la Productivité, Bruxelles, 1973.

¹⁸ Michel Quevit, « L'entreprise », *L'entreprise, l'école, le logement et son environnement (Rapport scientifique)*.

¹⁹ André Meers, Anne Maasen, « Humanisering van de arbeid - Aandacht voor de ploegendienst », *Gids op maatschappelijk gebied*, 2, 1978 ; L. Caymax, H. Verhulst, *De relatieve omvang van ploegenarbeid in België en de verdeling ervan naar sectoren, gewesten en bedrijfsgrootte*, Leuven, HIVA, 1977 ; Annelies Maasen, *La vie familiale dans les familles des travailleurs postés et la carrière scolaire des enfants*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, décembre 1978 ; Marc Maurice et Colette Monteil, *Vie quotidienne et horaire de travail, Enquête psychosociologique sur le travail en équipes successives*, Paris, Université de Paris, Institut des sciences sociales du travail, Centre de recherches, 1965 ; J. Carpentier et P. Cazamian, *Le travail de nuit: effets sur la santé et la vie sociale du travailleur*, Genève, Éd. BIT, 1977 ; Dr J. Brouwers, « Le travail posté », *L'Entreprise et l'homme*, Bruxelles, n° 8, octobre 1976.

²⁰ Dr Festjens, *Ploegenarbeid en slaapgewoonten*, 26de Veiligheidsseminarie, 1974.

²¹ *De wenselijke en mogelijke beleidsopties inzake ploegenarbeid. Multidisciplinair onderzoek in acht ondernemingen van de sectoren textiel, metaal en chemie*. Eindrapport van een onderzoek in opdracht van het Instituut voor Verbetering van de Arbeidsvoorwaarden, Leuven, HIVA, 1980.

²² J. Carpentier et P. Cazamian, op. cit.

²³ *Statistiques de l'activité des services médicaux du travail pour les années 1971 à 1976*, Administration de l'Hygiène et de la Médecine du Travail, 1979.

²⁴ *Annuaire de la sécurité 1970-71, Annuaire de la sécurité et de l'hygiène du travail 1978-79*, op. cit.

²⁵ L. Dor, *Évolution de la sécurité du travail à Cockerill-Liège de 1956 à 1974*, Commission générale de la sécurité et de la salubrité dans la sidérurgie, 1978.

²⁶ *Annuaire de la Sécurité et de l'Hygiène du Travail, 1978-1979*, op. cit.

²⁷ « Témoignage de Georges Nollomont », *Revue Seraing, Ougrée, Jemeppe au passé*, Seraing, n°3, 1994.

²⁸ *Annuaire statistiques ; Fonds des maladies professionnelles*.

²⁹ Matt Witt, « Les travailleurs des États-Unis et les substances dangereuses : la situation actuelle et quelques points de vue », *Revue Internationale du Travail*, n° 2, 1979.

³⁰ *Annuaire statistique de la Santé Publique, 1972-1973*.

³¹ *Bulletin d'information de l'INAMI*, n° 3, 1970 ; n° 4, 1971 ; n° 3, 1976 ; n° 4, 1977 ; n° 6, 1979 ; n° 1, 1980 ; n° 6, 1980.

³² S'il est vrai que les causes des maladies et des invalidités ne sont pas toutes professionnelles, très peu de maladies sont reconnues comme « professionnelles » et il existe un rapport étroit entre l'état de la santé et la catégorie socio-professionnelle. Voir, par exemple, Matt Witt, « Les travailleurs des États-Unis et les substances dangereuses: la situation actuelle et quelques points de vue », *op. cit.* ; D. Klaric, *L'absentéisme industriel - Analyse des facteurs*, ULB, Bruxelles, 1976 (Thèse).

³³ Les pourcentages indiquent l'importance de l'affection par rapport au total des affections.

³⁴ *Annuaire statistique de la Santé Publique*, 1980. Voir aussi : D. Klaric, « Nouvelles perspectives en matière de lutte contre l'absentéisme - le cas particulier du contrôle médical », GERM, *lettre d'information* n° 116, mars 1978 ; 4^e *Symposium international du Travail et de la Sécurité*, 1971 ; D. Klaric, *L'absentéisme industriel - Analyse des facteurs*, *op. cit.*

³⁵ D. Klaric, *L'absentéisme industriel - Analyse des facteurs*, *op. cit.*

³⁶ P. Surault, *L'inégalité devant la mort*, Paris, Economica, 1979.

³⁷ *L'âge d'or de la condition ouvrière*, *op. cit.* ; « Paroles d'ouvriers des années 80 et commentaires » : dossiers du *journal Vérité* via le site Imn-alter (URL : <http://lmn-alter.domainepublic.net/spip.php?article23#paroles>).

