

MAIN-D'OEUVRE IMMIGRÉE ET REVENDICATIONS “QUALITATIVES”

La “grève sauvage” chez Michelin à Leeuw-Saint-Pierre en 1970

- Dongkyu Shin-

Dans l’usine Michelin à Leeuw-Saint-Pierre, l’influence traditionnelle des syndicats belges – FGTB et CSC – est limitée, alors que les travailleurs étrangers représentent 70 % du personnel. En février 1970, une grève y a éclaté en dehors des organisations syndicales. Elle s’inscrit dans la vague des ‘grèves spontanées’ des conflits de Citroën et des charbonnages limbourgeois à la fin de 1969 au début de 1970. Elle annonce un changement de la structure économique et sociale : la métropole bruxelloise est devenue le principal lieu de vie des travailleurs immigrés. Elle fait également apparaître l’instabilité et la pénibilité de leur travail. L’importance de ce conflit réside surtout dans l’apparition de nouvelles formes de revendications des travailleurs, revendications “qualitatives” et visant à améliorer les mauvaises conditions de travail, en remettant en cause le système de concertation sociale défendu par les organisations syndicales belges.

En Belgique dans les années 1960, les accords de programmation sociale – dont la durée est fixée à deux ans – ont été généralisés¹. De plus en plus institutionnalisés, ce système de concertation sociale modifie les stratégies syndicales – de la grève à la négociation – et dans cette dynamique, les syndicats deviennent eux-mêmes les responsables de la "paix sociale" au travail². Après 1968, les actions collectives en dehors des organisations professionnelles en sont la réponse et remettent en cause cette situation. Les syndicats qui ont adhéré à l'idée productiviste et ont participé au mouvement de modernisation de la société belge deviennent ainsi un objet de contestation. Comme le souligne Michel Molitor, "ces critiques se manifestèrent, à l'instar d'autres pays d'Europe occidentale, par une vague de conflits sauvages qui exprimèrent simultanément la résurgence d'une forme de fondamentalisme ouvrier et, à l'extrême inverse, l'apparition de nouvelles demandes à fortes connotations culturelles, souvent issues d'autres univers que celui du travail et portées par des groupes qui, jusque-là, n'avaient pas eu d'expression propre dans les luttes sociales (professionnels, femmes, jeunes...)"³. Ainsi, en Belgique dans les

années 1970, environ 80 % des grèves ne sont pas reconnues par les syndicats et éclatent de façon spontanée. Ces grèves ont lieu dans les entreprises ou les régions où l'influence traditionnelle du syndicalisme est limitée, par exemple dans les charbonnages du Limbourg, Caterpillar-Gosselies ou Ford-Genk⁴. Sans préavis ni accord des délégués syndicaux, plusieurs conflits sociaux initiés par des travailleurs étrangers au début des années 1970 font partie de ce mouvement.

La grève de Michelin à Leeuw-Saint-Pierre s'inscrit dans cette vague de mouvements contestataires. Elle est identifiée comme une "lutte d'immigrés" en raison de l'implication importante des travailleurs étrangers. Dans l'immédiat, Georges Debunne, secrétaire général de la FGTB, souligne ainsi : "le conflit Michelin met en évidence le problème des travailleurs étrangers"⁵. Andrea Rea a contribué à la formation de cette image en portant attention à l'implication des travailleurs immigrés dans les conflits du travail pour montrer la faiblesse de leur protection dans les entreprises⁶. Toutefois, si on prête attention aux énoncés tenus par les ouvriers – comme le propose Laure Pitti

1. Cette recherche a été menée avec le soutien de la Fondation Alice et David Van Buuren. Les conseils et le soutien apportés par Anne Morelli, professeur d'histoire à l'ULB et promotrice du projet post-doctoral effectué au Centre d'histoire et de sociologie des gauches, ont été particulièrement précieux pour faire aboutir cet article. 2. Rik HEMMERJCKX, "Mai 68 et le monde ouvrier en Belgique", in *Contester dans un pays prospère, l'extrême gauche en Belgique et au Canada*, Bruxelles, 2007, p. 138. 3. MICHEL MOLITOR, "Les renouveaux de l'action collective", in *La Revue nouvelle*, n° 6, 2006, p. 24-25. 4. R. HEMMERJCKX, "Mai 68 et le monde...", p. 140. 5. GEORGES DEBUNNE, "La Belgique, la crise des relations industrielles, la rupture, les mouvements spontanés et sauvages", in *Les conflits sociaux en Europe : grèves sauvages, contestation, rajeunissement des structures*, Paris, 1971, p. 112. 6. ANDRÉA RÉA, *Immigration, État et citoyenneté : la formation de la politique d'intégration des immigrés de la Belgique*, thèse de doctorat, ULB, 1999, p. 138-162.



Sous ces photos de la police anti-émeutes déployée contre les travailleurs en grève, l'hebdomadaire communiste "Clarté" titre : "Grèves au Limbourg, à Citroën... Grèves à Clabecq, à Caterpillar, chez Michelin. Chaque fois, la bureaucratie des syndicats de collaboration de classe, FGTB et CSC, a brisé la grève, s'est trouvée aux côtés des flics et des gendarmes, au service des patrons". ("Clarté", n° 137, 10-17 décembre 1970, p. 5)

–, deux images – la grève des ouvriers et celle des immigrés – s’articulent dès le début de ce conflit⁷. Les grévistes mettent en avant une identité du groupe social – “immigrés” – vis-à-vis de la direction de l’entreprise dont la méthode de gestion de la main-d’œuvre repose sur la division du travail selon la nationalité des travailleurs. Ils s’identifient également à une classe – ici les ouvriers les plus défavorisés dans la hiérarchie de la production sans possibilité de promotion – surtout vis-à-vis des syndicats belges dont la culture est éloignée de leurs expériences, ainsi que de leurs revendications. Dans ce conflit, l’insubordination ouvrière se traduit non seulement par la contestation de travailleurs étrangers très politisés qui dénoncent les conditions de travail, voire le système de concertation sociale (convention collective), mais aussi par la forme d’action “illégal”, ici la “grève sauvage” déclenchée contre la structure syndicale “légitime” en s’appuyant sur la masse ouvrière non-syndiquée. Cette insubordination ouvrière se caractérise, comme en France, par le refus des atteintes à la santé et la volonté de “contrôle ouvrier” sur la gestion de l’entreprise⁸.

L’objectif de cette recherche est donc d’analyser le lien entre le recours à la “grève sauvage” et les conditions des immigrés dans les usines en Belgique en 1970 à partir de la parole ouvrière qui nourrit l’insubordination⁹.

Dès les lendemains de la grève de Michelin, le récit détaillé sur la situation de l’usine et le processus du conflit est fourni par le comité ouvrier sous forme de brochures et d’un journal¹⁰. L’ensemble des publications présente la pénibilité du travail de façon concrète, alors qu’en règle générale – au moins en France –, “les propos ouvriers sur la dureté du travail ne se rencontrent guère dans les sources”¹¹. Ce témoignage est donc une des rares sources qui permet d’analyser les conditions de travail dans l’entreprise au début des années 1970. D’ailleurs, il a une valeur historique d’autant plus que la plupart de ces grévistes immigrés sont retournés dans leurs pays d’origine ou sont décédés aujourd’hui.

Il s’agit d’examiner le contexte dans lequel les travailleurs immigrés élaborent leurs propres revendications qu’ils ont baptisées “qualitatives” en opposition avec celles proposées par les organisations syndicales – dites “quantitatives” – qui se concentrent surtout sur l’augmentation des salaires. Au sens strict du terme, ces revendications “qualitatives” n’excluent pas la question des salaires. Au contraire, ceux-ci sont directement liés aux cadences de travail qui définissent la prime. Leur augmentation est ainsi la première préoccupation des travailleurs. Toutefois, le contraste entre “quantitatif” et “qualitatif” souligné par les acteurs – grévistes

7. LAURE PITTI, “Grèves ouvrières versus luttes de l’immigration : une controverse entre historiens”, in *Ethnologie française*, vol. 31, 2001, p. 467. 8. XAVIER VIGNA, *L’insubordination ouvrière dans les années 1968 : Essai d’histoire politique des usines*, Rennes, 2007, p. 122-133. 9. *Ibidem*. 10. COMITÉ OUVRIER DE MICHELIN (COM), *Michelin gonfle, l’ouvrier crève, 1970; Michelin Octobre’69-18 juin 1970, 1970 (Fonderie)*. 11. XAVIER VIGNA, *op.cit.*, p. 156.

PROLETAIRES DE TOUS LES PAYS, NATIONS
ET PEUPLES OPPRIMÉS, UNISSEZ-VOUS !

Clarté

Fondateur : Honoré WILLEMS, fusillé par les nazis, le 29 février 1944.

Les tâches des travailleurs communistes grandissent dans la mesure où les luttes prolétariennes prennent corps et se développent.

Le rôle de notre Parti consiste, maintenant, à organiser fermement ces luttes, à les diriger contre le patronat et la social-démocratie, vers la victoire.

Joseph JACQUEMOTTE
14 mai 1928

REDACTION
ADMINISTRATION
32, chaussée d'Alsemberg, 32
1050 - BRUXELLES
Tél. (02) 97.79.06

ORGANE CENTRAL DU PARTI COMMUNISTE
(MARXISTE-LÉNINISTE) DE BELGIQUE

HEBDOMADAIRE
NOUVELLE SÉRIE - Numéro 95
8 pages - 5 francs
Semaine du 16 au 22 janvier
1970
Tarif d'abonnement en page 2

Pour une riposte efficace à l'exploitation sauvage du grand capital et aux syndicats de collaboration de classe

Vive la Grève "sauvage"!



Arme de choix des travailleurs

L'année 1970 a commencé avec le signe de la radicalisation de la lutte de classe.

Deux mille mineurs du bassin de Campenois se sont mis en grève pour leurs salaires, pour leurs conditions de vie et aussi contre le sérieux menaçant que le régime fait passer sur eux par la perspective d'une production volontairement diminuée et d'un programme de fermeture.

Bravo aux prolétaires flamands et ouvriers du Limbourg qui sont passés à l'attaque et qui savent que l'action directe seule est gagnante.

Les directeurs de Chertal se sont mis en grève également pour leurs salaires, leurs conditions de vie, leur emploi et au bout du compte, contre un régime qui veut que les fruits ne cessent d'éclore, comme fruits de l'exploitation des travailleurs.

Bravo aux prolétaires wallons de Chertal qui sont partis en lutte selon les meilleures traditions de lutte indépendante et sans compromis.

Bravo aux prolétaires wallons, flamands, immigrés unis dans un même combat contre un même exploitateur et contre les complices de l'exploiteur.

▲

Mais ce qui a donné et donne à ces deux grèves leur aspect capital, c'est la façon dont elles ont éclaté, dont elles se sont propagées.

Au Limbourg, les dirigeants syndicaux traitaient, voulaient temporiser; c'étaient des conversations entre partenaires sociaux, les entretiens mondains avec le grand capital, les créances sans fin à la banque CEEA américaine. Les mineurs ont balayé tout cela, ils ont frappé vite, juste et bien.

Il n'y a personne qui vient vite

Bien sûr, tout n'est pas gagné pour autant et au moment où nous écrivons, les mineurs se défilent de leur grève. Mais pour l'instant, restons ce qui est essentiel. En Belgique, tout en Flandre et en Wallonie, les travailleurs prennent conscience que dans leur combat de classe, la grève dite sauvage est une arme de choix, efficace.

▲

Grève sauvage. Le terme est largement employé. Mais qu'est-ce qui est sauvage, vraiment sauvage? L'exploitation capitaliste est-elle civilisée? Est-ce civilisé, les salaires insuffisants, la pratique des heures supplémentaires? Est-ce civilisé, les cadences infernales? Et la hausse du coût de la vie? Tout cela serait le lot de gens réfléchis, polis. Mais la pratique de la grève démontre par les prolétaires exploités, opprimés, cela serait sauvage. Ah non, c'est trop facile!

L'hebdomadaire "Clarté", organe central du Parti communiste (marxiste-léniniste) de Belgique exprime de manière enthousiaste – et en gros caractères – son soutien à la "grève sauvage" en première page de son numéro 95 du 16 au 22 janvier 1970. Face à "l'exploitation sauvage", la "grève sauvage" est décrite comme "une riposte efficace".

immigrés et dirigeants syndicaux – manifeste une différence d'approche dans la façon de penser la résolution des problèmes posés dans l'entreprise.

Cette recherche analyse ainsi les différences de stratégies, de formes d'action et la relation ambiguë entre les dirigeants syndicaux et les travailleurs immigrés pour comprendre la spécificité et la singularité de la "grève sauvage"¹². Elle vise à montrer comment les différentes stratégies des syndicats et des travailleurs immigrés en "grève sauvage" conduisent les principaux acteurs à améliorer les conditions de travail et de vie dans l'usine. Il est donc nécessaire de reconstituer les conditions de vie dans l'entreprise et en Belgique au début des années 1970 à partir des récits que les ouvriers publient volontairement pour témoigner de leur mode d'existence au travail. Dans quel contexte les nouvelles revendications "qualitatives" ont-elles été énoncées par ces immigrés ? Une étude sur les conditions de travail dans lesquelles les ouvriers ont vécu en Belgique est indispensable pour comprendre le débordement de mécontentement des travailleurs immigrés, qui entraîne finalement des grèves à l'encontre du désir des dirigeants syndicaux.

1. Les conditions de vie ouvrière dans l'usine Michelin

Les travailleurs étrangers et les méthodes de gestion de la main-d'œuvre : l'"esclavage moderne" dans l'usine Michelin

Ce sont majoritairement des travailleurs étrangers qui produisent les pneus dans l'usine Michelin à Leeuw-Saint-Pierre dans la région bruxelloise en 1970. Dans cette usine, 1.300 ouvriers travaillent en trois équipes avec un changement d'horaire toutes les semaines. Les travailleurs étrangers représentent alors 70 % du personnel. Cette proportion atteint même 80 % dans certains ateliers où le travail est le plus pénible. Les Espagnols sont les plus nombreux avec environ 600 personnes. Les Grecs et les Italiens occupent également une place importante dans la production pneumatique. La présence de Portugais et de Marocains accentue la diversité des origines des travailleurs, malgré leur petit nombre¹³. Ces ouvriers étrangers sont recrutés après un simple test des gestes du bras nécessaires pour manier les machines¹⁴. À l'issue d'une formation de deux ou trois mois, ils acquièrent une qualification selon les besoins de la production mais sont tous classés comme manœuvres.

12. DELPHINE CORTEEL, "24-30 août 1973 : grève ouvrière à l'usine Ford de Cologne", in *Renault sur Seine, Homme et lieux de mémoires de l'industrie automobile*, Paris, 2007, p. 174. 13. DONGKYU SHIN, "Conflictualité, syndicat et les travailleurs immigrés : Citroën et Michelin en région bruxelloise, 1969-1970", in *Agenda interculturel*, n° 290-291, 2011, p. 30. 14. Entretien avec P. Binje, réalisé par l'auteur, 25.3.2010.

Cette présence massive de travailleurs étrangers non-qualifiés dans l'usine Michelin à Leeuw-Saint-Pierre n'a rien d'étonnant, dans la mesure où la Belgique a connu un fort déficit de main-d'œuvre non qualifiée pendant la croissance économique des années 1960. En envoyant des recruteurs dans différents pays, les employeurs belges ont donc recouru à la main-d'œuvre étrangère pour alimenter le marché du travail. Les travailleurs étrangers se retrouvent alors majoritairement dans les secteurs les plus dangereux et pénibles, comme le souligne la FGTB dans son rapport d'activités syndicales : "Le plus malsain, le plus lourd, l'activité de nuit ou par équipe était confiée, en général, à des travailleurs étrangers"¹⁵.

À l'usine Michelin à Leeuw-Saint-Pierre, le taux de travailleurs étrangers est particulièrement important. Il est par exemple bien plus élevé que dans l'usine Michelin à Clermont-Ferrand où, en 1970, sur un effectif de 26.000 salariés, environ 4.300 sont immigrés, avec une forte concentration de travailleurs portugais¹⁶. Toutefois, dans cette usine mère également, ce sont les travailleurs immigrés qui s'occupent des tâches les plus pénibles. Ils se trouvent ainsi au plus bas niveau de la hiérarchie du système de production et effectuent généralement un travail ingrat et répétitif.

Dans l'usine de Leeuw-Saint-Pierre, la direction gère la main-d'œuvre en imposant une politique de très fort encadrement. La séparation des salariés selon leur nationalité – étrangers d'un côté, Belges d'un autre – est très marquée dans la division du travail. En général, les travailleurs étrangers sont classés comme manœuvres, alors que les Belges sont des ouvriers qualifiés et occupent des fonctions supérieures. La direction nomme notamment des Belges aux postes de chefs d'équipe, en choisissant volontairement parmi ceux qui sont revenus du Congo ou d'Algérie et sont donc habitués à gérer de la main-d'œuvre "indigène". Tant pendant le temps de travail que de repos, les groupes se forment selon cette identité – les étrangers entre eux, les Flamands d'un côté et les Wallons encore à part – et la communication n'a quasiment pas lieu entre eux. Cette division réduit fortement les possibilités de solidarité entre ces ouvriers en cas de conflit. Certains mouvements se sont déjà produits dans l'usine Michelin avant la grève en février 1970, mais ils restent circonscrits à tel ou tel atelier. Le tract de la "Commission ouvrière des pneumatiques Michelin", qui a circulé en décembre 1969 à l'initiative des ouvriers immigrés, n'est ainsi pas parvenu aux ouvriers belges.

Dans cette hiérarchie fondée sur les différentes origines culturelles et linguistiques, les

15. CENTRALE GÉNÉRALE SECTION BRUXELLES FGTB (CGSB-FGTB), *Activités syndicales 1968-1971, 1971*, p. 11 (Fonderie). 16. PIERRE MAZATAUD, "Les salariés dans les usines Michelin de Clermont en 1970, Radiographie d'une main-d'œuvre", in *Les hommes du pneu, Les ouvriers Michelin (1940-1980)*, Paris, 1999, p. 262-263.

étrangers se sentent discriminés par rapport aux Belges, et les Wallons par rapport aux Flamands. Aux yeux des immigrés, les ouvriers flamands sont particulièrement privilégiés comme en témoigne la transcription d'une discussion au sein du Comité ouvrier de Michelin en 1970¹⁷ : "La majorité des Belges à l'usine sont des Flamands. Ces Flamands, le patron a toujours essayé de les mettre dans des bonnes places. Par exemple, en confection, où la majorité est étrangère, il y a quelques Belges aussi qui travaillent à la machine. Ces Belges, ils ne sont jamais déplacés de leur machine, donc c'est un avantage, pour gagner plus d'argent. Par contre, il y a des étrangers qui sont changés quatre, cinq fois par jour de machine. Donc, ils n'arrivent pas à faire la production convenable pour la prime. (...) Il y a des types, qui vraiment ne font rien du tout, qui sont vraiment des fainéants, mais parce qu'ils sont des copains du chef, ils tirent leur plan. Ce que je veux dire, c'est que le patron a toujours essayé de diviser les gens de cette manière"¹⁸.

Certes, cette division est efficace pour contraindre les ouvriers à travailler selon le rythme de travail fixé mais elle accentue l'envenimement des relations humaines qui ne cessent de se dégrader à cause notamment du système de production. Les

travailleurs étrangers expriment ainsi leur mécontentement contre l'attitude de ces chefs qui, à leurs yeux, n'ont pas de "politesse" ni de "relation humaine"¹⁹. Dans l'usine, l'atmosphère entretenue par cette relation tendue entre les travailleurs étrangers et les chefs belges – Flamands – est accablante et étouffante, d'autant plus que ces derniers "viennent souvent d'anciennes colonies où ils ont pris l'habitude de mater les hommes", comme le souligne Paul Binje. Pour lui, ce prolongement de la situation coloniale dans l'usine Michelin doit être dénoncé en termes d'"esclavage moderne"²⁰.

Un rythme de travail de plus en plus élevé : la cause du départ volontaire des ouvriers

La dureté du travail dans la production pneumatique est connue. En Belgique, les grèves qui ont éclaté contre le système Bedaux chez Englebert dans les années 1930 sont un exemple significatif. Dans cette entreprise, le système de production qui entraîne "l'épuisement moral" a été fortement contesté en 1936, bien que permettant aux travailleurs des salaires relativement élevés. Ainsi, l'organisation scientifique du travail qui est conçue pour maximiser le profit au détriment de la santé des travailleurs n'a cessé de rencontrer la contestation ouvrière²¹. Dans

17. Le Comité ouvrier de Michelin (COM) enregistre les discussions de ses membres tenues entre le 30 juin et le 1^{er} juillet 1970 et en publie la transcription sous forme d'un journal avec un titre, "Michelin gonfle, l'ouvrier crève". Il est édité et diffusé par le CRISP dans l'annexe du Courrier hebdomadaire du CRISP (n° 491). Dans Mai (n° 14, 1970), ce journal est également reproduit avec une introduction légèrement remaniée. 18. COM, Michelin gonfle..., p. 9. 19. Idem, p. 8. 20. Idem, p. 9. 21. ERIC GÉERKENS, La rationalisation dans l'industrie belge de l'Entre-deux-guerres, Bruxelles, 2004, p. 897-898.

le slogan "Michelin gonfle, l'ouvrier crève", mis en avant lors de la grève de 1970 à Leeuw-Saint-Pierre, on ressent encore l'existence de cet épuisement moral des ouvriers. Les grévistes accusent alors Michelin de "gonfler" sans cesse grâce à un système de salaires appuyé sur un chronométrage serré, tandis qu'ils "crèvent" à cause de l'augmentation de l'intensité du travail et du manque de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise. L'organisation scientifique du travail offre aux industriels le meilleur rendement mais crée une nouvelle forme de pénibilité du travail qui entraîne sans cesse la contestation ouvrière.

Dans la première moitié du XX^e siècle, Michelin était au premier rang de l'élaboration d'une organisation scientifique du travail visant à réduire toutes les dépenses inutiles. Ce mode d'organisation de la production a pour objectif "d'éviter le gaspillage des forces et d'obtenir le meilleur rendement possible de l'outillage mécanique et du travail humain"²². Ainsi, c'est Michelin qui a commencé, avec Renault, à faire la chasse au gaspillage sous toutes ses formes, et ses usines sont apparues dans les années 1930 comme un "laboratoire d'essai" du taylorisme en France²³. Dès lors, sa gestion autoritaire de la main-d'œuvre était connue mais Michelin a attiré les ouvriers avec des salaires relativement élevés et un système social paternaliste. Toutefois, se tournant de plus en plus vers l'innovation technique après

la Seconde Guerre mondiale, cette entreprise a abandonné son attitude paternaliste dans les années 1960 et s'est alors concentrée plus fortement sur la production. Préoccupé par la production, notamment par la qualité de ses produits, Michelin a modernisé les méthodes de gestion de l'entreprise et développé une "culture à dominance technique" autour de son Service d'Etudes²⁴. Cette priorité donnée à l'innovation a apporté à Michelin une importante croissance pendant les Trente glorieuses et cette entreprise a également connu la plus grande rentabilité parmi les huit principaux fabricants mondiaux de pneumatiques dans la période 1965-1970²⁵.

Ce changement dans la stratégie patronale est particulièrement en phase avec la conjoncture économique du début de l'année 1969 en Belgique. À la sortie du ralentissement de l'activité industrielle observé dans la période 1966-1968, les entreprises mettent l'accent sur la production et l'usine bruxelloise de Michelin n'est pas en reste dans cette tendance. Dans ce contexte, la rationalisation plus poussée de l'organisation du travail a des conséquences immédiates et considérables sur les ouvriers, comme l'affirme Andrea Rea au sujet de cette phase de croissance conjoncturelle : "les travailleurs sont amenés à accroître les cadences de travail, à prester des heures supplémentaires"²⁶. Dans l'usine Michelin de Leeuw-Saint-Pierre, les conditions

22. FRANCESCA TESI, "Michelin et le Taylorisme", in *Histoire, économie et société*, n° 3, 2008, p. 112. 23. AIMÉE MOUTET, *Les logiques de l'entreprise, Rationalisation de l'industrie française dans l'entre-deux-guerres*, Paris, 1997, p. 269-270; *Id.*, "La rationalisation dans l'industrie française : une réponse aux problèmes de la seconde industrialisation ou l'invention de la consommation de masse ?", in *Histoire, économie et société*, n° 17-1, 1998, p. 107-109. 24. LIONEL DUMOND, "Défi technique", in *Les hommes du pneu, Les ouvriers Michelin (1940-1980)*, Paris, 1999, p. 41. 25. *Idem*, p.79. 26. A. RÉA, *op.cit.*, p. 138.



Affiche du Parti du Travail de Belgique contre le licenciement des travailleurs et pour le boycott des produits Michelin. (Archives AMSAB)

de travail s'aggravent alors en raison du système de production rationalisé qui impose aux ouvriers un rythme de production de plus en plus élevé. De nombreux travailleurs quittent donc volontairement l'usine. Le comité ouvrier de Michelin explique ainsi cette situation : "Parce que à chaque changement de fabrication, le système de rationalisation de l'usine leur imposait des cadences de plus en plus démesurées, folles, parce que les conditions d'hygiène précaires ne s'amélioraient pas et parce que les relations chef-ouvriers empiraient de jour en jour"²⁷.

Ces départs volontaires résultent de l'organisation scientifique du travail et des mauvaises conditions dans lesquelles s'exerce celui-ci. Dans ce contexte, depuis l'automne 1969, la pénibilité provoquée par l'augmentation du rythme de travail commence à devenir le cœur des discussions de certains travailleurs immigrés politisés. Le mécontentement des ouvriers s'accroît. L'usine Michelin est ainsi devenue un lieu de jonction entre la contestation généralisée contre l'organisation scientifique du travail dans les années 1960²⁸ et l'insubordination des travailleurs étrangers dont la contestation porte sur les conditions de travail ²⁹.

Certains ouvriers adhérant à la FGTB et à la CSC demandent alors à leurs délégués syndicaux de faire part à la direction de la

gravité de cette situation. Cette dernière reste toutefois silencieuse. Ce silence est interprété par le comité ouvrier comme une simple politique patronale pour gérer la main-d'œuvre : "L'entreprise – la direction – ne bougeait pas parce qu'il est plus facile d'avoir en mains des ouvriers nouveaux et très jeunes que ceux qui ont vécu dans leur peau les problèmes quotidiens de l'usine depuis trop longtemps et qui finissent par se lasser de vivre dans l'esclavage"³⁰.

Alors qu'un nombre croissant d'ouvriers choisit le départ volontaire en raison de la pénibilité du labeur, Michelin fait appel aux jeunes de 18 à 35 ans pour les remplacer et publie régulièrement des annonces d'emploi dans les journaux. Selon l'entreprise, ce recrutement est mené "en vue de l'expansion de son usine de Bruxelles"³¹. Michelin vante ainsi les bonnes conditions de travail de l'unité de production bruxelloise : "Hauts salaires et stabilité d'emploi, Formation par nos soins, Travail propre et salubre et Evolution possible"³².

Il continue donc à attirer les jeunes travailleurs avec notamment la promesse de "hauts salaires". Toutefois, les ouvriers commencent à exprimer leur mécontentement face à cette politique patronale qui, en cas de démission, préfère remplacer les anciens par des jeunes sans améliorer réellement les conditions de travail.

27. COM, Michelin octobre 69..., p. 3. 28. BENJAMIN CORIAT, *L'atelier et le chronomètre, Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, Paris, 1994, p. 189. 29. X. VIGNA, op.cit., p. 122. 30. COM, Michelin octobre 69..., p. 3. 31. *Le Peuple*, 29-30.11.1969; *Le Soir*, 10.11.1970. 32. *Le Peuple*, 29-30.11.1969.

La question de la prime à la production

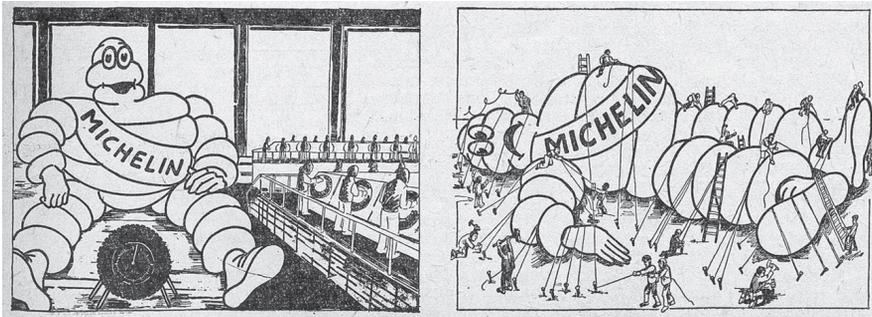
Depuis les années 1920, Michelin est connu pour son haut niveau de rémunération et cette image positive perdure longtemps. Effectivement, les salaires de son usine à Clermont-Ferrand – principal lieu de fabrication pneumatique en France – sont plus élevés que la moyenne générale des salaires en Auvergne. En 1970, Michelin n'est plus en tête en terme de rémunération dans cette région, mais la société conserve toujours une bonne réputation dans la mémoire collective régionale³³. Toutefois, dans cette usine, le temps hebdomadaire dépasse facilement 45 heures et pour la moitié des employés, les salaires ne se situent qu'entre le SMIG et une fois et demi le SMIG. La grande majorité des ouvriers, payée selon un système de rémunération horaire, rencontre ainsi une perte de son pouvoir d'achat dans cette période sensible d'inflation. L'année 1970 est donc marquée par plusieurs arrêts de travail qui se produisent autour de revendications concernant le retour à la semaine de 40 heures et l'extension de la mensualisation³⁴.

Quelle est la situation de l'usine Michelin à Leeuw-Saint-Pierre ? Ici, les ouvriers non-qualifiés travaillent en moyenne de 40 à 42

heures par semaine et leurs salaires se situent entre 60 et 75 Fr. de l'heure. Ils gagnent ainsi entre 10.000 et 12.000 Fr. par mois³⁵. Dans les annonces de recrutement, l'entreprise présente ce niveau de rémunération en termes de "hauts salaires", mais ce système repose sur un chronométrage très serré et une flexibilité des heures supplémentaires décidées unilatéralement par la direction de l'entreprise. Les primes à la production occupent ainsi une part importante de cette somme, ainsi que les primes fixes qui – selon le cahier de revendications du comité de grève de Michelin³⁶ – sont, en réalité et malgré leur appellation, attribuées en fonction de la production.

En général, les cadences de travail sont élevées dans cette usine. Par exemple, dans les ateliers de tringles, les débits sont fixés selon le rythme de travail des deux premiers ouvriers les plus rapides et les autres sont ainsi obligés d'adopter cette vitesse exceptionnelle. Les primes liées à la rapidité du travail contribuent également à augmenter les cadences. À la confection, pour arriver à leurs primes, les ouvriers doivent suivre les rythmes de travail donnés par les machines automatisées. Ils sont obligés de suivre le système de fabrication tel qu'il est programmé, sans aucune liberté, s'ils

33. P. MAZATAUD, *op.cit.*, p. 264. 34. *Idem*, p. 270. 35. COM, *Michelin gonfle...*, p. 3. 36. COMITÉ DE GRÈVE DE MICHELIN (CGM), "Revendication du Comité ouvrier de grève de Michelin", non daté, 1970 cité par COM, *Michelin octobre 69...*, p. X-XIV. Les tracts du Comité de grève et du Comité ouvrier de Michelin sont partiellement conservés au Carcob. Ils sont réédités de façon complète par le comité ouvrier dans la brochure "Michelin Octobre '69-18 juin 1970" (12 tracts du Comité de grève en Février 1970 et 10 tracts du Comité ouvrier en février-juin 1970). Les autres documents du comité ouvrier – le cahier de revendications, des lettres etc. – y sont également publiés avec une pagination en chiffres romains. Cette recherche s'appuie sur cette reproduction intégrale.



Le "Gulliver" du pneu est attaqué par les Lilliputiens du travail. L'hebdomadaire "La Gauche" consacre une large place aux luttes sociales qui jalonnent l'année 1970, dénonçant dans le cas de l'entreprise Michelin le rôle des syndicats traditionnels singulièrement absents ou passifs. ("La Gauche", 21 février 1970)

souhaitent maintenir leur niveau de salaire et leur pouvoir d'achat. Les ouvriers sont ainsi facilement exténués à la fin de leur travail, comme le soulignent les grévistes : "Il s'ensuit une nervosité croissante, une fatigue nerveuse ajoutée à la fatigue physique et une profonde lassitude en fin de pause [équipe de travail]"³⁷.

Toutefois, le travail n'est pas le seul élément qui détermine le niveau de production. Celui-ci dépend également de la qualité des matières premières et de l'état de l'équipement. En cas de dysfonctionnement des machines, la diminution de la production qui s'ensuit entraîne ainsi une perte de primes. Pour le patron, ce mode de rémunération pousse de façon efficace à la production, car ce "système de salaire à prime avec chronométrage permet d'obtenir une augmentation du rendement sans élévation de salaire"³⁸. L'ouvrier est ainsi tributaire du programme de la production et, dans ce contexte, il se sent dans la position d'un esclave de la machine.

Quant aux heures supplémentaires, elles sont imposées aux ouvriers selon la nécessité de la production, sans qu'ils soient consultés. Les ouvriers sont très sensibles à cette opportunité de travail supplémentaire permettant de compléter le salaire, mais cette surcharge n'est pas toujours appréciée, car elle entraîne un épuisement sans nécessairement la compensation attendue. Ainsi, lorsqu'un camion arrive à la fin de la journée de travail,

les manœuvres travaillant dans le magasin sont souvent obligés d'effectuer des heures supplémentaires. Ils reçoivent en règle générale une prime fixe pour une quantité du travail qui peut varier selon la production et le nombre de personnes en poste à ce moment. Ainsi, comme le souligne le Comité de grève de Michelin, "le magasinier ne gagne pas plus quand il soulève 80 pneus au lieu de 70"³⁹. Il a donc tendance à refuser les heures supplémentaires obligatoires et demande à la direction une consultation préalable afin que l'avis des ouvriers soit respecté. Au contraire, les ouvriers qui sont payés au rendement s'inquiètent de la réduction du temps de travail qui peut entraîner une diminution salariale. À la section de préparation où les ouvriers travaillent sur les machines pour couper la gomme selon les types de pneu à produire, l'équipe de nuit doit arrêter son travail vers 4h pendant les trois premiers jours de la semaine en raison de la difficulté de prévoir la production et cela signifie pour elle une perte de primes.

Exclus de la possibilité de prendre ces décisions, les ouvriers sont obligés de travailler en suivant les machines selon le programme de la production et d'accepter les contraintes du chronométrage serré pour maintenir leurs revenus. La question des salaires est ainsi directement liée aux cadences du travail qui ont également une forte incidence sur les conditions de vie

37. *Idem*, p. XII. 38. A. MOUTET, "Une rationalisation du travail dans l'industrie française des années 1930", in *Annales ESC*, n° 5, 1987, p. 1073. 39. COM, *Michelin octobre 69...*, p. XII.

dans l'entreprise. Ce système de production marque profondément les relations humaines dans l'entreprise. Il entraîne sans cesse des conflits entre les ouvriers et les chefs dont le salaire et la promotion sont liés en partie à la production de leurs équipes spécifiques. Une tension se produit également entre les ouvriers du "secteur qualité" et ceux du "secteur quantité".

Des conditions de travail non rationalisées

Michelin est une entreprise qui concentre particulièrement ses efforts dans la recherche et l'amélioration de ses produits. Durant les Trente glorieuses, elle conserve la première place parmi les manufactures pneumatiques dans l'innovation technique et crée sa propre culture d'entreprise qui met en valeur l'idée de qualité. Michelin conquiert ainsi le marché mondial en raison de son "renom de sérieux et de qualité de marque"⁴⁰. Dans ce contexte stratégique de l'entreprise, le "pneu belge de qualité"⁴¹ est reconnu dans le réseau international de Michelin. Cependant, dans son usine bruxelloise où les pneus de meilleure qualité sont fabriqués, les conditions de travail sont paradoxalement mauvaises et l'équipement sanitaire est médiocre. Dans quelle situation, les ouvriers fabriquent-ils donc le "pneu de qualité" dans l'usine Michelin de Belgique ?

Les conditions de travail sont entièrement subordonnées au système de production.

Dans l'usine, les ouvriers doivent ainsi se déplacer le plus vite possible, pour suivre le rythme de travail fixé et parvenir à la prime. Alors que le travail repose sur le chronométrage, la disposition de l'usine est loin d'être rationalisée. Ainsi, dans l'atelier de préparation, lorsque la machine indique un problème de matière première, les ouvriers doivent parcourir au pas de course une distance d'environ cent mètres pour y remédier. Le trafic des "clarks" – chariots électriques qui transportent la matière déjà préparée vers le secteur de confection où sont fabriqués les pneus – entraîne un risque important d'accidents du travail, car – selon le cahier de revendications des travailleurs immigrés – "vu le système de primes au rendement, les clarkistes doivent rouler tellement vite". Le Comité de grève souligne ainsi qu'"ils [les clarkistes] constituent un danger constant pour les ouvriers qui se déplacent dans l'usine"⁴².

Les ouvriers se plaignent régulièrement des conditions de l'usine et soulignent particulièrement le manque de sanitaires et l'absence de dispositif suffisant pour l'aération. Le comité de grève décrit ainsi les conditions de travail dans un atelier : "L'air est vicié. Il n'y a pas de ventilation suffisante. C'est un endroit sale. Manque de W.C. La chaleur des presses étouffe les ouvriers : il y a près de 70° de chaleur. D'autres ouvriers travaillent dans le même atelier et subissent la même chaleur"⁴³.

40. Assemblée générale des actionnaires de la MFPM, 23.6.1961, cité par L. DUMOND, *op.cit.*, p. 44. 41. "Michelin le 'pilote' du pneu", in *Entreprise*, 15.4.1957, cité par L. DUMOND, *id.* 42. COM, *Michelin octobre 69...*, p. XI. 43. *Ibidem*.

Si, dans les ateliers, l'aération est insuffisante et les ouvriers étouffent souvent à cause de la chaleur, les toilettes ne sont pas chauffées en hiver. L'équipement des sanitaires est médiocre et ceux-ci ne sont d'ailleurs pas suffisants par rapport au nombre d'ouvriers. Le cahier de revendications rédigé par le comité de grève dénonce la mauvaise odeur qui y règne du fait que les toilettes ne sont nettoyées qu'une fois toutes les trois équipes. En général, les douches et les vestiaires sont également en nombre insuffisant et pour certains ouvriers, le trajet de l'un à l'autre prend environ 5 minutes.

Le temps de pause est également court. Préoccupée par la production, la direction accorde seulement vingt minutes pour manger. "Nous perdons un temps précieusement compté en y allant". En ces termes, le comité de grève de Michelin conteste donc l'emplacement de la cantine "trop éloignée" de la plupart des ateliers⁴⁴. Par ailleurs, elle est petite, faiblement équipée et le repos pendant le repas y est pratiquement impossible dans ces conditions. Certains ouvriers mangent ainsi dans les ateliers, ou même dans les toilettes bien que celles-ci soient considérées par les ouvriers comme "dégoûtantes" : le manque d'espace et de temps les conduit à endurer des conditions telles qu'ils tiennent à souligner : "C'est là [les WC] qu'on doit souvent fumer, boire et manger"⁴⁵.

Le Comité de sécurité et d'hygiène (CSH) qui doit être constitué dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, ne joue presque aucun rôle pour améliorer cette situation. Ses délégués sont élus tous les quatre ans sur la liste présentée par les syndicats. Toutefois, dans l'usine Michelin, leurs activités sont quasiment invisibles, voir nulles pendant la période qui précède la grève de 1970, à tel point que ces délégués ne sont pas connus dans les ateliers. À ce propos, José Ledo souligne le manque de communication entre la majorité des ouvriers et les délégués du CSH. Sous le pseudonyme de José, il témoigne de cette situation dans un entretien réalisé par les grévistes en 1970 : "Moi, je les ai connus pendant la grève, la délégation, Conseil d'Entreprise, Sécurité et Hygiène, tous, parce que pendant la grève, ils rentraient travailler. C'est les seuls qui entraient à l'usine. C'est comme ça que tout le monde les a connus à ce moment-là. Mais personne ne les connaissait avant. D'abord ils ne s'étaient pas présentés, et puis ils ne venaient pas aux réunions"⁴⁶.

Ce mécontentement porte directement sur les limites de fonctionnement du CSH et les comportements passifs des délégués syndicaux. Le conflit entre les immigrés et les dirigeants syndicaux provient également de la manière différente dont ils envisagent l'amélioration des conditions de travail. Les organisations syndicales tendent à poser la question des conditions de travail dans le

44. *Idem*, p. X. 45. *Ibidem*. 46. COM, *Michelin gonfle...*, p. 11.

cadre du respect du Règlement général pour la protection du travail (RGPT) qui a vu le jour en 1947. Toutefois, pour les travailleurs immigrés de Michelin, il s'agit de leur expérience quotidiennement vécue dans l'usine. Leurs conditions de travail représentent la vie dans l'entreprise, au-delà de la question du respect du RGPT et ils considèrent comme une urgence d'améliorer leur situation.

II. Travailleurs immigrés, nouvelles revendications et "grève sauvage" chez Michelin en 1970

Les étrangers politisés et l'éloignement par rapport aux syndicats traditionnels

Dans les années 1960, la plupart des travailleurs étrangers arrivent en Belgique pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre que ce pays connaît pendant les "Trente glorieuses". Le motif de l'immigration pendant cette période est avant tout économique mais les problèmes politiques du pays d'origine constituent également une importante préoccupation pour les immigrés espagnols et grecs, qui ont fui des régimes dictatoriaux. En Belgique, ils participent ainsi à des réseaux de militants opposés à la dictature. Parmi les immigrés espagnols, la mobilisation politique passe principalement par les "centres ouvriers" qui diffusent des informations à travers le réseau

des bistrot bruxellois en vue de favoriser la solidarité avec le syndicat espagnol de tendance communiste "Commissions Ouvrières, *Comisiones Obreras*"⁴⁷. Quant aux Grecs, ils se regroupent dans les sections belges du Parti Communiste de Grèce (PCG). Pendant la dictature des colonels (1967-1974), les militants et ouvriers communistes grecs se divisent en deux tendances, aussi bien en Grèce que dans les communautés immigrées en Europe : certains adhèrent à l'idée du "Parti communiste de l'intérieur" et se rapprochent de l'eurocommunisme alors que ceux restant fidèles à Moscou demeurent du côté du Parti communiste. Dans ce contexte, les organisations d'immigrés grecs en Belgique se restructurent également en suivant cette scission⁴⁸. Comme Choukri Hmed souligne la relation entre le FLN et les immigrés algériens dans le cas d'une mobilisation improbable à Saint-Denis dans les années 1970, le capital militant "indigène" joue un rôle important dans "la détermination des modes d'action"⁴⁹. Chez Michelin, ce "capital militant indigène" apparaît comme un élément décisif dans la mobilisation des immigrés.

À la fin des années 1960, la situation à Leeuw-Saint-Pierre est représentative du dynamisme des actions politiques des travailleurs immigrés. On y trouve ainsi plusieurs orientations politiques parmi les travailleurs étrangers. Parmi les Espagnols

47. MARIA-JOSÉ SANCHEZ, "Les Espagnols en Belgique au XX^e siècle", in *Histoire des étrangers et de l'immigration en Belgique de la préhistoire à nos jours*, Bruxelles, 1992, p. 264. 48. AMALIA ALEXIOU, "L'immigration grecque en Belgique", in *Idem*, p. 279-282. 49. Choukri Hmed, "Contester une institution dans le cas d'une mobilisation improbable. La grève des loyers dans les foyers Sonacotra dans les années 1970", in *Sociétés contemporaines*, n° 65, 2007, p. 63-66.



Organisme Central du Parti Communiste Marxiste-Léniniste de Belgique
32, chaussée d'Assenbourg - 1000 - Bruxelles
Té. 02 27.76.50 Fax 02 27.76.50

TRAVAILLEURS BELGES ET IMMIGRES UNIS CONTRE L'EXPLOITATION

« Chacun a pu voir dans tous les journaux de la bourgeoisie belge l'annonce de Michelin : « Embauchons ouvriers belges » ou encore en se promenant dans les rues des annonces du genre « Appartenance à laur. Étrangers s'abstenir » et aux vitrines de certains cafés « Interdit aux Étrangers ».

En juin, les paiements syndicaux allaient dans les rues de Clabecq, Lembeek et Tubize en répandant des saupiqués du genre : « Les étrangers sont des fauteurs de troubles, ils font grève par paresse ».

Ce ne sont pas des faits isolés. Depuis plusieurs années, une vaste campagne xénophobe et raciste est menée à tous les niveaux : travail, logement, loisirs, etc...

« Waf dépités aux fanatiques de la « Belgique aux Belges », il n'est pas une seule usine en Belgique qui pourrait tourner si tous les travailleurs immigrés partaient d'un seul coup. Si des milliers de travailleurs quittent leurs pays et leurs familles, ce n'est pas pour le plaisir de changer de air, mais parce qu'ils y sont contraints par un système : le capitalisme au stade des monopoles, l'impérialisme.

L'IMPERIALISME C'EST

le stade suprême du capitalisme, la concentration des industries en tout puissants monopoles qui tendent à la domination et au partage du monde.

Ces monopoles (concentrés essentiellement en Amérique du Nord, en Europe Occidentale et au Japon) s'opposent à l'industrialisation et au développement économique de l'Amérique du Sud, de l'Afrique et de l'Asie par la domination économique, politique et militaire de ces pays. Cela dans le but d'empêcher l'apparition de nouveaux concurrents industriels sur le marché mondial. De plus les monopoles capitalistes pillent sans vergogne ces régions du monde, ils y provoquent la misère et le chômage et dépitent des milliers de travailleurs des pays opprimés vers les métropoles impérialistes pour avoir une main d'œuvre abondante et à bon marché. Un phénomène semblable se produit à l'intérieur même des pays impérialistes : les monopoles se concentrent dans les régions les plus favorisées aux dépens du reste du pays. Ainsi aujourd'hui en Belgique, ils s'installent en Flandre (ce qui leur permet un accès facile à la mer) et délaissent la Wallonie ; alors qu'autrefois, ils maintenaient la Flandre dans la dépendance, lui préférant le pays wallon, riche de son char-

bon. De même, l'Italie du Nord est dotée d'une industrie moderne alors qu'on laisse tomber le Sud et sa population parce qu'il est moins rentable.

Dès lors, les peuples de ces régions face à la misère et au chômage sont obligés de s'opposer à cette exploitation des impérialistes qui les attirent pour créer chez eux un volant de chômage, faire pression sur les salaires et créer des rancœurs entre prolétaires belges et immigrés, entre Wallons et Flamands, etc...

Cette politique impérialiste a une conséquence directe pour la classe ouvrière de notre pays. Elle provoque l'existence de deux groupes antagonistes aux intérêts radicalement opposés. D'une part une aristocratie ouvrière achetée par le patronat (la bureaucratie syndicale) et qui tire de ses privilèges réduisant les luttes revendicatives ; d'autre part une masse de travailleurs immigrés surexploités auxquels sont réservées les plus sales boulots, les salaires de misère et qui se trouvent en pointe lors des conflits. L'aristocratie ouvrière tendra à paralyser l'action de la classe ouvrière en opposant belges et immigrés par ses campagnes de haine raciale appuyées par la presse et la radio bourgeoises. Le but du Parti Communiste Marxiste-Léniniste sera tout au contraire d'expliquer aux prolétaires belges qu'il est normal que les immigrés soient parmi les plus combattifs car ils sont directement exploités : une fois comme ouvriers et une fois comme étrangers.

L'ARISTOCRATIE OUVRIÈRE

L'Etat impérialiste exploite ses provinces, ses colonies et les pays dépendants pour enrichir sa classe dirigeante et corrompre ses classes « inférieures » afin qu'elles ne luttent pas. Pour cet faire, on achète ceux qui autrefois étaient les « meneurs », les chefs les plus en vue, les leaders les plus influents. C'est ce qui apparaît de plus en plus clairement aujourd'hui : les dirigeants syndicaux sont payés par les patrons pour imposer la « Paix Sociale » aux travailleurs. Un exemple : Ford-Gemk, les syndicats reçoivent 0,6 pour cent du salaire des ouvriers s'il n'y a pas de « grève sauvage ».

LES TRAVAILLEURS IMMIGRES

Si les capitalistes font venir les travailleurs immigrés, c'est bien parce qu'ils y gagnent sur tous les tableaux : — cela leur sert à faire pression sur les salaires ; — Si tel Belge, ne veut pas travailler pour ses salaires, il y a 10 Turcs ou Yougoslaves qui sont preneurs et pour moins que ça ! -

— cela leur sert aussi et principalement à nous diviser : les patrons donnent les plus sales boulots aux immigrés en faisant croire le bruit que l'ouvrier belge est supérieur : « Ça, c'est du travail de bontout... ». Toutes ces divisions font nous cachier que ce sont eux les organisateurs du chômage et de notre vie difficile.

Certains ouvriers pensent que les travailleurs immigrés viennent nous voler notre travail : « Sans eux, pas de chômage... ».

« Si toi, camarade, ou ton fils, chômeur dans le Borinage, tu es obligé d'aller l'embaucher à Clabecq, Bruxelles ou en pays flamand, serais-tu content si tes collègues de ces régions te reprochaient de leur voler leur pain ? Tu la trouverais mauvaise parce que les mines du Borinage ou du Limbourg, c'est parce que le capitalisme t'oblige à changer de région à cause du chômage, c'est la même chose pour les travailleurs immigrés.

Ce qui est vrai, c'est que dans notre système, tout travailleur est en concurrence avec d'autres quand il s'agit de trouver de l'embauche. Mais l'ouvrier immigré ne vole pas plus le travail du Belge que le Borain qui monte à Bruxelles en vue de le travail d'un Espagnol. L'immigré comme le Borain y est forcé par le système qui a réduit son pays ou sa région à la misère.



En juin dernier, à Michelin, les fascistes des J.B.J. et les contre-maîtres habillés en bleu de travail pour la circonstance, pénétraient dans l'usine occupée aux cris de : « Les dringants à la porte ! ». Chose curieuse, alors que Michelin a un patron français !... Mais de fait, lorsqu'il s'agit d'exploiter les ouvriers, les capitalistes de tous les pays s'entendent fort bien. Une véritable « traite » des travailleurs est organisée par ces « régimes » modernes. Ainsi le gouvernement belge a des accords avec les gouvernements italien et espagnol ; pour chaque ouvrier venant travailler en Belgique, le gouvernement qui l'envoie touche de 600 à 3.000 francs ! !

A cette internationale des capitalistes, nous devons opposer l'internationalisme prolétarien.

« Travailleurs belges obligés de changer de région ou non, travailleurs immigrés ! Nous avons un exploitateur commun : les patrons et leur gouvernement. Notre lutte doit être commune. La bourgeoisie a peur de l'unité de combat, elle sait que c'est une arme efficace terrible aux mains de la classe ouvrière ! Lorsque les ouvriers sont unis, alors tout sera possible... »

CAMARADES, BELGES OU IMMIGRES, FLAMANDS OU WALLONS, UNE SEULE CLASSE OUVRIÈRE !



Editeur resp. : Maurice DAUBIE — Avenue Germain, 63 — 7500 - Péturgues

OUVRIERS BELGES

Reçu de 18 € de salaire, payé par un patron, qui cherche du travail pour un autre patron, de votre travail ailleurs. Si vous pouvez travailler en plus ailleurs sur votre lieu de travail, avec changement d'adresse.

de lundi au samedi, de 6 à 14 h
Une semaine 1

de lundi au samedi, de 02 à 8 h
de dimanche 11 heures

de lundi au samedi, de 14 à 22 h
de dimanche 11 heures

MICHELIN

311, CHAUSSEE DE BRUXELLES, A LIEUX SAINT-PIERRE qui adjacent son terrain, en ce terrain se veut offrir :

UN BON EMPLOI

avec des postes de qualification élevée.

— un salaire élevé,
— une formation assurée,
— des avantages sociaux,
— la possibilité d'accéder aux postes les mieux payés de l'usine.

Les dates de début de travail sont des semaines :
Samedi, les jours de 8 à 12 h et de 14 à 17 h.
Dimanche, après-midi.

Les travailleurs immigrés se sont montrés trop combattifs. On réserve tout aux Belges. Mais ceux-ci seront forcément exploités. Déjà amoncelé - Ici, le patron est étranger.

La solidarité entre les travailleurs belges et étrangers, tous unis contre l'exploitation, est un thème récurrent dans l'hebdomadaire communiste "Clarté". ("Clarté", n° 124, 11-17 septembre 1970, p. 8)

sont présents des communistes de la tendance des "Commissions Ouvrières" clandestines et ceux-ci sont les militants ouvriers immigrés les plus actifs. Cette usine compte aussi des Espagnols issus des rangs de la Confédération Nationale du Travail (CNT), qui maintiennent la tradition de l'anarcho-syndicalisme. De leur côté, les Grecs se divisent, comme nous l'avons dit, en deux tendances qui reflètent la scission du PCG. Espagnols et Grecs possèdent déjà une expérience de la lutte syndicale et ouvrière, acquise pendant la contestation de la dictature dans leurs pays. Toutefois, sous l'influence de ces diverses tendances politiques, la plupart des travailleurs étrangers sont éloignés de la culture syndicale belge. Par ailleurs, comme dans les autres entreprises où les étrangers occupent une place importante dans la production (par exemple Citroën-Forest), le taux de syndicalisation est très faible. Il se situe entre 15 et 20 % et en février 1970, seulement 300 ouvriers de Michelin adhèrent soit à la FGTB soit à la CSC. En termes de nombre de syndiqués, le syndicat socialiste l'emporte alors avec une majorité écrasante sur celui des chrétiens⁵⁰.

Les travailleurs immigrés de Michelin restent à une certaine distance des syndicats belges. La Régionale FGTB de Bruxelles-Hal-Vilvorde constate qu'à cette époque, "les syndicats ne s'occupent pas des travailleurs étrangers et

réciroquement" et elle définit cette relation comme un "cercle vicieux"⁵¹. Dans les milieux syndicaux, la réflexion sur l'immigration se développe alors particulièrement autour de René De Schutter, secrétaire de la Régionale FGTB dans la région bruxelloise. René De Schutter, docteur en droit et licencié en sciences économiques, a travaillé aux côtés d'André Renard et il a été désigné comme conseiller du Service d'Études Économiques de la FGTB nationale en 1959. Il devient le secrétaire de la Régionale FGTB de Bruxelles-Hal-Vilvorde en 1966 et assumera cette responsabilité jusqu'en 1979. Lors de son entrée en fonction, il évoque la nécessité de "se préoccuper en premier lieu des plus exploités parmi les travailleurs de la Région"⁵² et dans cette perspective, la Régionale bruxelloise de la FGTB en viendra à s'occuper surtout des travailleurs immigrés, les tenant désormais comme "les plus exploités". En 1974, René De Schutter joue ainsi un rôle majeur dans l'organisation d'une manifestation d'immigrés clandestins dont l'objectif est leur régularisation (7.000 migrants). Contrairement aux dirigeants syndicaux des centrales professionnelles, il se montre très actif lors des grèves des mineurs du Limbourg et des travailleurs de l'usine Michelin en 1970, et cherche à nourrir un lien avec ces grévistes. La régionale FGTB de Bruxelles-Hal-Vilvorde offre ainsi au Comité ouvrier de Michelin un

50. COM, *Michelin gonfle...*, p. 2. 51. "La Lutte menée à la FGTB de Bruxelles-Hal-Vilvorde dans la question des étrangers (document 3, non daté)", in *10 ans de textes à l'intérieur du syndicat*, Bruxelles, 1978, p. 43. 52. Entretien avec René De Schutter, réalisé par GUIDO VANDERHULST, "Des responsable syndicaux socialistes et bruxellois témoignent", in *Fil rouge d'un siècle de syndicalisme FGTB à Bruxelles, Dossier de la Fonderie*, n° 3, 1998, p. 80.

soutien pratique et logistique (impressions...) mais n'a toutefois aucun pouvoir dans les négociations relatives aux conventions collectives. Notre homme avouera, trente ans après, qu'il a participé discrètement aux réunions avec des travailleurs immigrés qui menaient la grève "sauvage", même si cette implication syndicale n'était pas acceptée au sein de la FGTB. La proximité entre René De Schutter et les grévistes immigrés est également affirmée dans les similarités de leurs orientations et stratégies visant une amélioration des conditions de travail. Lors du congrès régional de la FGTB, tenu le 15 novembre 1969 à la salle de l'Union nationale des Mutualités, René De Schutter souligne que "l'amélioration de la condition de vie des travailleurs passe par l'accroissement simultané du pouvoir et du contrôle dans les entreprises"⁵³. Ceci correspond exactement à la politique défendue en 1970 par le comité de grève de Michelin pour améliorer les conditions de travail.

La naissance de nouvelles revendications et la "grève sauvage" : la radicalisation des travailleurs immigrés

Dans l'usine de Leeuw-Saint-Pierre, les travailleurs immigrés s'opposent à la paix sociale défendue par les syndicats belges et cherchent à faire entendre leur voix. De la grève en février 1970 à l'occupation de l'usine en juin, on constate ainsi une

progression du mécontentement. Le sentiment d'être méprisé et humilié règne dans l'entreprise avant l'éclatement de la grève. Il va de pair avec le mécontentement lié aux "cadences infernales". Depuis septembre 1969, une vingtaine d'ouvriers immigrés avaient commencé à se réunir autour d'un militant communiste espagnol, José Ledo, afin de réfléchir aux moyens de faire face à l'augmentation du rythme de travail induit par le calcul de la prime. Le nombre de membres de ce groupe informel double rapidement au mois d'octobre et atteint la quarantaine. Ils se réunissent pour discuter de leurs conditions de travail et cherchent à imposer aux appareils syndicaux une négociation avec la direction de l'entreprise. En octobre 1969, certains d'entre eux – notamment les syndiqués – font part à leurs délégués de la gravité des conditions de travail chez Michelin. Toutefois, la direction ne prend pas les mesures nécessaires pour améliorer la situation. Le noyau des immigrés élabore alors ses propres revendications et envisage un arrêt de travail de deux heures comme moyen de pression. Toutefois, ce projet de débrayage n'est pas mis en œuvre immédiatement, en raison d'une menace de la direction qui annonce fermement la suppression de la prime de fin d'année en cas de conflit. Ce groupe se rend alors de plus en plus visible dans l'usine Michelin en décembre 1969. Il publie un tract, signé par la "Commission Ouvrière de Michelin", à l'instar du syndicat

53. *Le Soir*, 16-17.11.1969.

communiste espagnol, *Comisiones Obreras*, pour dénoncer publiquement l'attitude de la direction empêchant les actions collectives par la menace, sans améliorer la situation.

Au début de 1970, ces travailleurs étrangers, réunis autour de la Commission ouvrière tentent à nouveau de régler les problèmes via les syndicats et présentent leurs revendications à Mosselmans, secrétaire de la Centrale générale de la FGTB (section de Bruxelles) et à Claes, secrétaire de la Centrale de la Chimie de la CSC. Toutefois, ces dirigeants refusent de mener des actions pendant la durée de la convention dont le renouvellement est prévu pour le mois de mai. Les travailleurs immigrés qui ont participé à l'élaboration du cahier de revendications, s'opposent à une telle attitude. Le Comité ouvrier répond aux dirigeants syndicaux en soulignant les limites de la convention : "La convention est violée par le patron puisqu'il augmente le rythme du travail et, de plus, plusieurs revendications ne concernent pas la convention comme telle"⁵⁴.

La FGTB ainsi que la CSC, qui cherchent à résoudre les problèmes à travers la prochaine convention collective, proposent donc la nomination de deux délégués immigrés pour préparer une négociation. Ces deux suppléants s'ajoutent à la délégation syndicale composée de trois membres de la FGTB et de deux représentants de la CSC. José Ledo est désigné comme délégué adjoint de la FGTB et Carrera,

ouvrier catholique, de la CSC. Toutefois, ils sont considérés par la direction comme "officieux". Par ailleurs, dès la première négociation, les délégués syndicaux "officiels" manifestent devant le patron leur volonté de maintenir la paix sociale à l'encontre des revendications des immigrés qui exigent une amélioration immédiate. Selon le témoignage du Comité ouvrier, Mosselmans exprime directement ses réserves à la direction : "Voici les griefs que deux délégués ont à faire mais pour ma part je vous préviens que je respecterai ma signature au bas de la convention ..."⁵⁵.

La grève éclate donc le 5 février 1970. D'abord, l'équipe du matin arrête le travail pendant une heure et demi, en demandant à la direction de répondre, avant le lendemain huit heures, au cahier de revendications déposé trois jours auparavant. Le tract signé par "des ouvriers de Michelin" annonce le début de la grève et présente les revendications. Il circule rapidement dans l'usine et est transmis à l'équipe de nuit qui suit le mouvement. Cinq revendications sont alors mises en avant par les grévistes : "1. Augmentation de 4f. par heure sur le salaire de base; 2. Augmentation de la prime pour l'équipe de nuit. Elle doit passer de 8, 57 à 15 f. par heure; 3. Contrôle des ouvriers eux-mêmes sur les chronométrages établis par le service de rationalisation de l'usine; 4. Nous exigeons des conditions de travail humaines. On n'est pas des machines : Vestiaires, douches, fumeurs et

WC supplémentaires. Nous demandons au personnel dirigeant de l'usine d'améliorer les relations humaines irrespectueuses des travailleurs; 5. Indexation de la prime"⁵⁶.

Ces revendications se caractérisent par leur aspect qualitatif – amélioration de la relation humaine et des conditions de travail, contrôle sur le rythme de travail –, dimension qui n'est pas abordée lors des négociations de la convention collective. Les organisations syndicales tentent de répondre aux problèmes posés dans les entreprises à travers l'augmentation des salaires. La direction n'accepte ni ces revendications qualifiées par le comité de "qualitatives", ni la forme de cette procédure qui ne passe pas par la FGTB ou la CSC. Elle refuse toutes les initiatives qui ne sont pas prises par les syndicats, reconnus par la loi comme interlocuteurs sociaux. Le 6 février, aucune réponse de la direction ne parvient aux ouvriers. C'est alors qu'un comité de grève est constitué pour poursuivre la lutte. Il est composé d'une vingtaine d'ouvriers qui représentent les différentes nationalités, ateliers et équipes de travail. Déclenché "spontanément", c'est-à-dire sans appui des syndicats, le mouvement prend ainsi une forme qualifiée de "sauvage", reposant sur une forme d'organisation ouvrière autonome.

Le comité de grève remet en cause le système de la concertation sociale basé sur des accords

conclus entre les syndicats et le patron sans consultation des ouvriers. Il s'oppose surtout à la durée de la convention fixée pour deux ans et qui ne permet pas aux ouvriers de rattraper la vitesse du changement social et économique.

"Si nous [travailleurs en grève chez Michelin] faisons grève aujourd'hui, c'est parce qu'on ne consulte jamais les ouvriers avant de prendre des décisions, par exemple : la dernière convention a été faite sans notre accord (...) Nous [travailleurs en grève chez Michelin] exigeons une nouvelle convention toutes les années au mois de janvier"⁵⁷.

Le comité de grève demande ainsi une négociation annuelle. Présentée dans le premier tract émis par le comité de grève (le 6 février), cette revendication devient un enjeu majeur dans le conflit, d'autant plus que le désaccord entre les syndicats et les travailleurs étrangers à ce sujet entraîne finalement l'occupation de l'usine en juin. La durée de la convention est considérée comme un problème particulièrement crucial par les immigrés en grève et ceux-ci estiment que la périodicité de deux ans empêche une réelle amélioration des conditions de travail dans l'usine. Les dirigeants de la FGTB et de la CSC ne s'engagent cependant pas dans la revendication d'une modification de cette règle du jeu permettant de maintenir la "paix sociale".

56. CGM, Tract n° 1, non daté, 1970, signé par "des ouvriers de Michelin", cité par COM, *Michelin octobre 69...*, p. I. Souligné par les grévistes. 57. CGM, tract n° 2, non daté, 1970, cité par *Idem*, p. II. C'est le premier tract signé par le CGM.

Après une semaine d'arrêt du travail, les syndicats entament une négociation avec la direction de l'entreprise. Cette conclusion, qui reporte la décision sur les principales revendications au moment du renouvellement de la convention collective prévu en mai, n'est toutefois pas à la hauteur des attentes du Comité de grève. Celui-ci annonce immédiatement son rejet unanime et refuse de reprendre le travail, tout en effectuant une pression morale auprès des dirigeants syndicaux : "Les syndicats doivent marcher avec les ouvriers, donc avec nous et non avec le patron"⁵⁸.

Après cette négociation entre les syndicats et la direction, seulement 300 ouvriers sur 1300 participent au vote concernant la reprise du travail. Parmi ceux qui se prononcent, la majorité exprime son accord pour la fin de la grève. Malgré 90 % de voix favorables à une poursuite du mouvement, le comité de grève décide finalement de reprendre le travail le 18 février⁵⁹. Le comité de grève se transforme alors en comité ouvrier de Michelin et le mouvement continue à l'intérieur de l'usine en vue de faire aboutir les revendications.

La remise en cause de la durée de la convention collective et l'occupation de l'usine

Après la Seconde Guerre mondiale, le syndicat ne parvient pas à saisir les causes économiques de l'immigration et rejette souvent – malgré

certaines bonnes volontés, comme le souligne Anne Morelli – les revendications des travailleurs immigrés. Aux yeux des militants syndicaux belges, les étrangers qui possèdent une culture politique différente apparaissent comme des "gauchistes" et leur adhésion massive est parfois "mal perçue comme une manière d'investir et noyauter le syndicat"⁶⁰. Malgré cette ambiguïté des rapports entre syndicats et étrangers en Belgique, l'opinion reconnaissant – avec ou sans réticence – l'utilité et la nécessité des syndicats, gagne en audience parmi les grévistes de Michelin. Ceux-ci tentent de pousser les dirigeants syndicaux vers une négociation avec la direction et adhèrent stratégiquement aux syndicats en vue d'influencer la Centrale professionnelle, notamment la Centrale générale de la FGTB (section de Bruxelles) dirigée par Mosselmans, possédant un pouvoir important dans la négociation. Le comité ouvrier mène donc une campagne de syndicalisation et les travailleurs immigrés adhèrent soit à la FGTB soit à la CSC : en quelques semaines, le nombre de syndiqués passe de 300 à 700 dans cette usine (COM, 1970a, 3). L'atmosphère a changé après la grève : selon Paul Binje, "la situation était vraiment favorable au comité ouvrier"⁶¹.

Malgré cette stratégie du comité ouvrier, l'action des organisations syndicales ne dépasse pas le cadre de la convention collective, considérée comme un instrument

58. COM, *Michelin octobre 69...*, p. XVII-XVIII. 59. CRISP, *Le conflit social à l'usine Michelin (fin 1969 - mi 1970) dans le contexte des grèves sauvages*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 491, 1970, p. 6. 60. ANNE MORELLI, "Ambiguïté et contradictions des rapports entre syndicats et étrangers : le cas des Italiens", in *Brood & Rozen*, 1997/1, p. 69.

61. COM, *Michelin gonfle...*, p. 17.



*En haut : Les travailleurs en colère sont devant l'usine Michelin, à Sint-Pieters-Leeuw. La banderole largement déployée montre clairement leurs intentions. (Photo AMSAB)
En bas : Les forces de l'ordre à l'entrée de l'usine Michelin. L'hebdomadaire "La Gauche" rend largement compte des nombreux conflits sociaux qui jalonnent l'année 1970. ("La Gauche", 27 juin 1970)*

privilegié et légitimée par un rituel "démocratique"⁶². Par habitude, les syndicats mettent ainsi l'accent sur l'augmentation des salaires et tendent à ignorer l'amélioration qualitative des conditions de travail, qui n'était pas objet de négociation jusqu'alors dans la convention collective. La FGTB et la CSC présentent aux travailleurs immigrés le cahier de revendications qui sera introduit auprès de la direction en vue de la négociation de la nouvelle convention collective. Ces propositions syndicales se concentrent sur l'augmentation des salaires et des primes. Le comité ouvrier les juge immédiatement insuffisantes bien qu'il reconnaisse des points positifs concernant le salaire, la prime et le vêtement de travail, que les grévistes réclament depuis plusieurs semaines. Il regrette que ces propositions syndicales ne comportent pas de mesures concernant le contrôle des ouvriers sur les rythmes de travail.

Toutefois les syndicats ne reconnaissent pas l'autorité du comité ouvrier dont l'action est jugée illégitime dans le système de la concertation sociale. Les dirigeants syndicaux cherchent à appliquer leurs revendications sans passer par le comité ouvrier. La FGTB et la CSC annoncent, le 20 mai, un référendum pour demander l'avis des travailleurs sur les propositions des syndicats. Ils mettent en valeur les améliorations qui seront apportées dans la nouvelle convention de deux ans et appellent à voter "oui" en approbation

du cahier de revendications. Le comité ouvrier réagit immédiatement. Signé par lui, le tract n° 6 du 21 mai marque un tournant dans le choix stratégique de définition des revendications privilégiées. L'idée du contrôle ouvrier du rythme de travail est pratiquement abandonnée et le problème de la durée de la convention apparaît alors comme l'enjeu central. Malgré son estimation positive des importantes améliorations prévues, le comité ouvrier refuse catégoriquement la convention signée pour deux ans, qu'il juge "interminables" : "Ils [les dirigeants syndicaux] savaient très bien que ce n'est pas intéressant pour l'ouvrier, ils savaient très bien que c'est nous enfermer dans UNE PRISON POUR DEUX ANS. Mais les syndicats savaient aussi que grâce à la convention de deux ans, le patron payera la PRIME SYNDICALE. VOILÀ LA COMBINE ENTRE LES DIRIGEANTS SYNDICAUX ET LE PATRON !!"⁶³.

La prime syndicale (1.152 Fr pour les hommes et 960 Fr pour les femmes) est réservée aux syndiqués, en compensation de la cotisation qu'ils paient aux syndicats reconnus par la loi. Elle correspond annuellement à environ 10 % du salaire mensuel, ce qui n'est pas négligeable. Aux yeux des dirigeants syndicaux, elle permettra d'augmenter le taux de syndicalisation dans l'entreprise alors que, pour le comité ouvrier, elle représente une partie des bénéfices de l'entreprise obtenus grâce à la convention de deux ans.

62. GEORGES LIENARD & FRANCIS LOICQ, "Émergence d'une contre-légitimité dans le cadre d'un conflit à l'usine Michelin", in *Recherches sociologiques*, vol. 4, n° 1, 1973, p. 77. 63. COM, *Michelin octobre 69...*, p. XXXIX. Souligné par le COM.

L'opposition entre le comité ouvrier et les syndicats apparaît alors de façon indéniable. 1.000 ouvriers sur 1.300 se prononcent lors du référendum⁶⁴. Le dépouillement du scrutin est interrompu avant l'heure officielle, lorsque le "non" dépasse 60 % des voix⁶⁵. La majorité des ouvriers soutient ainsi le comité ouvrier et celui-ci considère ce résultat comme une "TRÈS GRANDE VICTOIRE"⁶⁶.

Toutefois, cette victoire est éphémère. Le 10 juin, la délégation syndicale – Mosselmans pour la FGTB et Claes pour la CSC – est reçue par la direction. Est alors prévu un nouveau référendum, demandant cette fois aux ouvriers de se prononcer pour ou contre la grève mais visant également à faire accepter la proposition des syndicats rejetée par les travailleurs lors de la première consultation. Le vote a lieu brusquement le lendemain matin. Les ouvriers sont ainsi obligés de voter sans connaître précisément les enjeux. Le comité ouvrier s'oppose à une telle procédure qu'il juge anti-démocratique. Il décrit l'ambiance de ce jour : "On vote un à un dans le bureau entièrement vitré du chef de service; on vote entouré de deux ou trois délégués et de chefs qui tournent autour de leur bureau : le contremaître de l'atelier vient chercher un à un les ouvriers pour qu'ils aillent voter"⁶⁷.

718 travailleurs sur 1.300 se prononcent et 62,67 % d'entre eux votent contre la grève⁶⁸.

Les organisations syndicales considèrent alors que la majorité des ouvriers accepte la nouvelle convention signée pour deux ans tandis que, pour le comité ouvrier, il ne s'agit que de 434 ouvriers sur 1.300 qui sont contre la grève⁶⁹.

Le 12 juin à 4h du matin, une partie des travailleurs immigrés cesse le travail et l'ensemble de l'usine est complètement arrêtée vers 5h30. Les grévistes demandent une convention signée annuellement et rallient les ouvriers de l'équipe du matin. Selon le témoignage du comité ouvrier, même ses membres sont surpris par cette action spontanée. À 7h30, les travailleurs se réunissent à la cantine et décident d'une occupation jusqu'à la signature d'une convention d'un an, en réclamant le respect du premier référendum⁷⁰. Le même jour, six ouvriers – deux Belges et quatre Espagnols du comité ouvrier – sont licenciés pour motif – selon la lettre de licenciement – d'incitation et de pression "sur les autres ouvriers pour qu'ils cessent le travail"⁷¹. Pour les grévistes, une nouvelle revendication – réintégration des six ouvriers licenciés – s'ajoute alors à celle concernant la durée de la convention. L'usine est occupée en permanence par 200 à 300 grévistes et entre 600 et 700 ouvriers se rassemblent quotidiennement en assemblée générale. Les membres du comité ouvrier sont quasiment tous élus à nouveau comme porte-

64. *Idem*, p. 17. 65. CRISP, *op.cit.*, p. 10. 66. COM, tract n° 7, non daté, 1970, cité par COM, *Michelin octobre 69...*, p. XL. Souligné par le COM. 67. *Idem*, p. 19. 68. CRISP, *op.cit.*, p. 10. 69. COM, tract n° 7, non daté, 1970, cité par COM, *Michelin octobre 69...*, p. XL. 70. *Idem*, p. 21. 71. Lettre de licenciement, citée par le CRISP, *op. cit.*, p.11.



Ce n'est pas seulement chez Michelin mais aussi à l'usine Citroën de Forest que la police anti-émeutes intervient de façon musclée contre les grévistes. ("Clarté", n° 133, 13-19 novembre 1970, p. 5)

parole⁷². Une semaine après, la direction met fin à cette occupation par une répression violente de la milice patronale qui fournit un prétexte à l'intervention de la gendarmerie. Dans la matinée du 18 juin, la gendarmerie intervient et les grévistes sont expulsés de l'usine par la force. Finalement, 50 ouvriers sont licenciés suite à ce conflit tandis que la FGTB et la CSC signent la convention pour deux ans. Lors des élections sociales en 1971, la majorité des ouvriers de Michelin vote pour la FGTB et Mosselmans considère ce résultat comme la prolongation de leur confiance aux délégués du syndicat socialiste⁷³.

III. Décalage entre les paroles des ouvriers et la politique syndicale

Condition du travail versus grève sauvage

Dans les nombreux conflits du travail qui éclatent en Belgique au début des années 1970, les organisations syndicales – FGTB et CSC – prennent de la distance avec les ouvriers qui se mettent en grève contre la programmation sociale. Depuis le début des années 1960, les syndicats se sont engagés à maintenir la paix entre le patron et les travailleurs dans un système de concertation sociale de plus en plus institutionnalisé. Ils s'opposent ainsi à la demande des ouvriers lorsque celle-ci dépasse

les accords collectifs. Ils vont jusqu'à refuser d'être les porte-parole des revendications ouvrières. Les grévistes s'organisent donc dans des structures autonomes – comités de grève ou comités ouvriers – et prennent eux-mêmes directement la parole⁷⁴. Ils expriment activement leur avis lors des assemblées générales et donnent leur propre interprétation des conflits engagés en dehors des syndicats. Aussi bien chez Boel-Tamise, Caterpillar-Gosselies et Glaverbel-Gilly que dans les charbonnages du Limbourg et les docks d'Anvers, cette prise de parole "autonome" fait émerger de nouveaux dirigeants ouvriers et offre aux acteurs l'occasion de construire et de renforcer leur propre point de vue⁷⁵. À travers la réalisation de publications qui font le bilan de la grève, les travailleurs décident eux-mêmes de porter à la connaissance d'un plus large public leur vision des événements et leur analyse de la situation⁷⁶.

Le cas du comité ouvrier de Michelin est particulièrement significatif. Cet organisme produit un récit de la vie au travail, avec la volonté consciente de faire valoir son point de vue concernant la situation de l'entreprise et la nature du conflit. Manifeste pendant la grève de février et l'occupation de l'usine en juin 1970, la colère des ouvriers contre la direction culmine lors de la répression violente opérée avec l'intervention de la

72. *Idem*, p. 12. 73. CGSB-FGTB, *op.cit.*, p. 2. 74. R. HEMMERIJCKX, "Mai ouvrier en Belgique", in *Dissidences : La Belgique sauvage, l'extrême gauche en Belgique francophone depuis 1945*, vol. 7, 2009, p. 124. 75. *Idem*. 76. R. Hemmerijckx présente quelques brochures : *Mijnwerkersmacht* (Gand, 1970, p. 16), *Michelin, Octobre '69 – 18 juin 1970* (Louvain, 1970, p. 92), *10 jours qui ébranlèrent la Direction de Caterpillar et la Bureaucratie syndicale FGTB et CSC* (Leernes, 1970, p. 65).

milice patronale et de la gendarmerie. Les grévistes expriment alors leur déception à l'égard des syndicats dont ils jugent l'attitude des dirigeants ambiguë, voire favorable au patron. L'absence de soutien de la part des organisations syndicales les pousse ainsi à vouloir exposer directement et publiquement ce qu'ils vivent dans l'entreprise.

Après la répression qui met fin à l'occupation de l'usine Michelin, certains ouvriers qui y ont participé se réunissent le 30 juin et le 1^{er} juillet 1970. Tous sont des manœuvres et n'ont pas de responsabilité syndicale, mais ils ont cependant joué un rôle important dans le comité de grève, transformé en comité ouvrier. Leurs discussions sur la vie dans l'entreprise, ainsi que sur le sens à donner au conflit, sont enregistrées et transcrites intégralement sous forme d'un livret intitulé "Michelin gonfle, l'ouvrier crève", publié en plusieurs langues. Sous des pseudonymes, les membres du comité ouvrier – majoritairement étrangers – témoignent de leur expérience et expriment leurs opinions sur chaque moment de ce conflit. Son intérêt est considérable car "le témoignage du comité ouvrier n'a pas été produit à partir des questions du sociologue, mais à partir de la situation sociale concrète dans laquelle le comité ouvrier se trouvait"⁷⁷. Ce document est ainsi réédité à plusieurs reprises et présenté par exemple dans le *Courrier hebdomadaire* du CRISP ou encore dans la revue *Mai*, à côté d'articles sur les

grèves de Citroën et de Michelin écrits par René De Schutter, secrétaire de la Régionale FGTB de Bruxelles-Hal-Vilvorde, sous le pseudonyme de Guy Vorno⁷⁸.

Le Comité ouvrier publie également une brochure, *Michelin Octobre '69 - 18 juin 1970*, dans laquelle il expose son analyse du processus et de la nature du conflit. Malgré un tirage limité, ce document possède une valeur importante en raison de son contenu très riche. Etant l'un des rares Belges parmi des grévistes majoritairement immigrés, Paul Binje, proche du mouvement des prêtres ouvriers et membre du comité ouvrier de Michelin, est chargé de l'écriture des textes. Il décrit en détail les événements au nom du comité ouvrier et en utilisant un "nous" collectif : "Nous espérons vivement que ces documents pourront être utiles à tous les militants qui étaient à nos côtés à Michelin et que nous retrouverons certainement un jour dans un même combat"⁷⁹.

Ce document est avant tout conçu comme un outil idéologique témoignant de la situation de l'usine. Les commentaires nombreux et précis sur le déroulement de la grève constituent ainsi le point de vue officiel des grévistes de Michelin. La richesse de ce dossier réside également dans la présentation des documents produits pendant le conflit. Tous les tracts écrits par le comité de grève et le comité ouvrier sont ainsi entièrement republiés dans

77. G. LIENARD 1 F. LOICQ, *op. cit.*, p. 65. 78. GUY VORNO, "Michelin en grève", in *Mai*, n° 11, 1970, p. 6-9; *Id.*, "Citroën 70 : Déchainés et Invertébrés", in *Mai*, n° 16, 1970, p. 35-52.

79. COM, *Michelin octobre 69...*, p. 2.

cette brochure, insérés tels quels au milieu des descriptions de la situation générale et des analyses chronologiques de ce conflit.

Que veulent montrer les grévistes de Michelin ? Les mauvaises conditions de travail sont véritablement la principale cause de la grève. À leurs yeux, elles doivent s'améliorer rapidement et impérativement. Cette nécessité urgente se traduit par des "revendications qualitatives" non directement traitées dans la négociation entre le patron et les syndicats. Cette nouvelle expression, employée souvent dans le contexte des "grèves sauvages", vise à exprimer un contraste avec les "revendications quantitatives" établies par les syndicats et qui mettent l'accent sur l'augmentation des salaires.

Ni la FGTB ni la CSC n'ont mesuré l'ampleur de ces nouvelles revendications des immigrés au moment de l'éclatement de la grève. Immédiatement après le conflit de Michelin, le débat s'est ainsi concentré sur l'émergence de grèves menées en dehors des syndicats. Les organes syndicaux – *Syndicats* pour la FGTB et *Au Travail* pour la CSC – ont porté attention à cet aspect du conflit. Ils ont immédiatement réagi contre cette grève qualifiée de "sauvage" et accusé le comité ouvrier d'être "irresponsable"⁸⁰. Les grèves "spontanées" ou "sauvages" ont été considérées par leurs dirigeants comme un trouble social qui perturbe le fonctionnement

du système de négociation entre le patronat et le syndicat. Dans ce contexte, de nombreux compte rendus de presse sur cet événement ont paru dans les journaux tels que *Le Soir*, *La Cité*, *La Libre Belgique* qui refusent toutes les tentatives contre la légitimité syndicale, ou alors qui adoptent une position neutre vis-à-vis de cette contre-légitimité en considérant cette dernière comme irrationnelle⁸¹. Le CRISP n'a pas échappé à cette tendance et a dirigé son attention sur l'aspect "grève sauvage" du conflit de Michelin. Le CRISP est créé en 1959 par l'historien Jules Gérard-Libois. Sa revue, *Le Courrier hebdomadaire*, devenue aujourd'hui "un des piliers d'information sociopolitique belge", traite de divers sujets concernant les institutions politiques et des organisations représentatives d'intérêts sociaux. Les conflits du travail retiennent particulièrement l'attention de cet organisme : le CRISP s'intéresse ainsi immédiatement aux événements conflictuels de l'usine Michelin. Il cherche alors à saisir les caractéristiques d'une série de grèves "dont le déclenchement n'a pas été le fait des organisations syndicales"⁸². Cette étude est ainsi incluse parmi les premières analyses faites par le CRISP sur les "grèves sauvages".

L'image du conflit de Michelin est avant tout donnée sous cet angle. Cette représentation l'emporte sur la parole des ouvriers qui vise à justifier la contre-légitimité. L'enjeu de ce conflit se forme donc autour de la

80. FGTB, *Syndicats*, 21.2.1970; CSC, *Au Travail*, 27.6.1970. 81. G. LIENARD & F. LOICQ, *op.cit.*, p. 68-69. 82. CRISP, *op.cit.*, p. 2.

convention collective. Les organisations syndicales tendent à défendre la procédure de négociation comme un seul cadre d'action légitimé, alors que, dans ce contexte, les ouvriers la considèrent seulement comme une contrainte institutionnelle⁸³. Bref, ici, les paroles des ouvriers sont perçues comme illégitimes et la question des conditions de travail est marginalisée dans un débat social animé principalement par ceux qui s'appuient sur la conformité à la loi.

Absence de la "pénibilité du travail" dans la politique syndicale

Pour les travailleurs étrangers de Michelin, l'amélioration immédiate des conditions de travail apparaît comme une question cruciale. "Avec les chefs, avec les machines, jamais je n'ai vu dans ma vie une façon si mauvaise de travailler"⁸⁴.

Un ouvrier espagnol résume ainsi l'environnement de cette usine. Son témoignage vise à montrer comment un "ouvrier docile" "qui n'a jamais participé à la grève en Espagne" est contraint de s'y résoudre dans l'usine Michelin à Leeuw-Saint-Pierre en 1970 face à des conditions de travail excessives. "Elle [la grève] est arrivée trop tard", raconte-t-il⁸⁵. Cette affirmation est représentative de l'atmosphère qui règne parmi les travailleurs immigrés désirant montrer la légitimité de leurs "revendications

qualitatives", et le fait que cette grève n'était pas recherchée en tant que telle mais s'est imposée face à des mauvaises conditions de travail.

De même que la forme d'action – la grève en dehors des organisations syndicales et l'occupation de l'usine –, les revendications du comité de grève présentent une radicalité qui sépare les grévistes des dirigeants syndicaux. Élaboré initialement par la commission ouvrière, le cahier de revendications dénonce l'environnement défavorable aux ouvriers dans l'usine. Les ouvriers contestent surtout le rythme du travail programmé par des machines automatiques. Ils ne travaillent pas sur la chaîne au sens strict du terme mais la présence de ces machines induit pratiquement le même effet. Ils s'opposent à l'idée que les cadences infernales touchent seulement les travailleurs placés directement sur les machines automatiques et sur la chaîne, comme Tassos Karambinis, un Grec, membre du Comité ouvrier de Michelin, l'explique : "On ne travaille pas sur la chaîne. Mais on travaille sur la chaîne, tous. Pourquoi ? Parce que s'il y a quelques machines automatiques qui font le double de production, tous les autres ouvriers, automatiquement, ils travaillent en double"⁸⁶.

Les travailleurs étrangers expriment également leur mécontentement envers la méthode de gestion de la main-d'œuvre basée en

83. G. LIENARD & F. LOICQ, *op.cit.*, p. 77. 84. COM, *Michelin gonfle...*, p. 8. 85. *Ibidem.*

86. *Idem*, p. 10.

particulier sur la division des nationalités dans l'attribution des postes aux machines. Cette forme d'organisation est d'autant plus rejetée que l'intensité du travail augmente là où il y a des programmes automatiques. La direction place en règle générale les Flamands comme conducteurs des machines, postes avantageux qui sont privilégiés pour le calcul de la prime. Les travailleurs étrangers considèrent que leur travail est plus pénible et moins rémunérateur par rapport à celui des Belges et se sentent donc discriminés.

Dans ce contexte, le comité de grève demande un contrôle direct sur la production (chronométrage et rythme de travail) et exige des conditions de travail "humaines". Toutefois, il est impossible pour les syndicats de négocier avec la direction sur les revendications qualitatives des travailleurs étrangers. Dans cette perspective, l'auto-structuration du mouvement en dehors des organisations syndicales est ainsi présentée par les grévistes comme un choix nécessaire face à la FGTB et la CSC qui ne remettent pas en cause la pénibilité du travail dans l'usine Michelin. Le comité ouvrier critique vivement l'attitude des dirigeants syndicaux et a tendance à mettre en valeur le principe démocratique selon lequel "la grève s'organise", ainsi que son effort permanent pour créer un lien étroit avec les syndicats. Il essaie de ne pas apparaître en opposition avec les syndicats, bien qu'il critique leur position jugée équivoque.

Rendue difficile par des manières différentes de percevoir les conditions de travail et de penser leur amélioration, la relation entre le comité ouvrier et les syndicats prend une place de plus en plus centrale parmi les questions soulevées pendant cette grève. L'opposition entre les deux groupes d'acteurs demeure par la suite considérée comme une caractéristique essentielle de ce conflit.

Dans cette perspective, on constate un décalage entre la portée de la grève de Michelin et les paroles des ouvriers pendant trois décennies. Dirigeant incontestable de la IV^{ème} Internationale-Secrétariat unifié, Ernest Mandel évoque la nécessité de réfléchir à la vie des travailleurs dans l'usine, lorsque celle-ci est pointée du doigt lors de la vague de grèves en 1970. Il souligne, dans le journal *La Gauche*, qu'en Belgique, la question des conditions de travail n'est pas véritablement élaborée dans les orientations syndicales et politiques, alors que de nombreuses analyses sur la pénibilité du travail suscitent à ce moment l'intérêt : *L'Usine et l'homme* (Plon, Paris, 1967) de Georges Douart et *Life in an Auto Plant* (Pathinder Presse, New York, 1970) de Tom Cagle⁸⁷. Il faut attendre la fin des années 1990 pour qu'Andrea Rea aborde la question des conditions de travail concernant les travailleurs immigrés et montre l'instabilité de leur situation dans les entreprises. Centrée sur la formation de la politique d'intégration des immigrés, son analyse apporte ainsi

87. *La Gauche*, 6.6.1970, p. 7.

de nombreux éléments sur les mauvaises conditions de travail en Belgique, notamment dans les usines Citroën et Michelin, dans la région bruxelloise.

Comme le souligne Ernest Mandel, la réflexion sur la vie des ouvriers à l'entreprise échappe complètement à l'orientation de la FGTB formulée par Henri Janne et Guy Spitaels dans les rapports préparatoires du congrès extraordinaire prévu en janvier 1971⁸⁸. Tenu en janvier 1971, ce congrès extraordinaire, connu sous le nom de "Congrès doctrinal", a pour objectif de préciser l'orientation et d'actualiser les positions de principe du mouvement syndical socialiste, en tenant compte de l'évolution de la société. Son rôle et son importance rappellent les congrès de 1954 et de 1956 qui, selon le journal *Combat*, "ont permis à André Renard de faire adopter son programme de réformes de structures"⁸⁹. Ce congrès met en avant le mot d'ordre de "contrôle ouvrier" dont le rapport éponyme est rédigé par le groupe présidé par Willy Schugens, secrétaire national de la FGTB. Les discussions reposent également sur deux autres rapports portant sur le changement social de la société capitaliste et sur la ligne directrice des activités de la FGTB : "Mutation de la société moderne" de Henri Janne et "Orientations syndicales" de Guy Spitaels.

Dans son rapport, Henri Janne, sociologue à l'ULB, militant socialiste, sénateur et ancien ministre de l'éducation nationale et de la culture (1963-1965), n'a pas ignoré la situation difficile dans les entreprises.

Dans la plupart des entreprises existe encore une hiérarchie rigoureuse, les méthodes de commandement sont de type militaire, le travailleur y est traité comme "un élément de production" et non comme un être social⁹⁰.

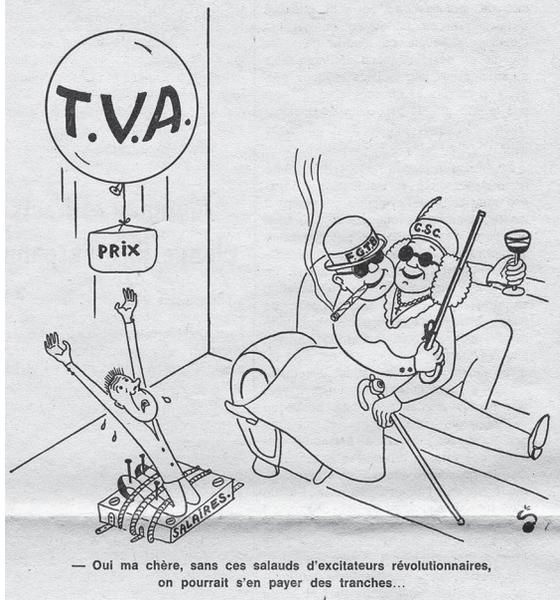
Il reconnaît l'existence du problème concernant les conditions de travail dans les usines. Toutefois, comme le souligne alors Ernest Mandel, il ne propose pas de moyens pour y remédier. Quant à Guy Spitaels, il présente le deuxième rapport consacré aux "Orientations syndicales". Docteur en droit, professeur à l'ULB et futur président du Parti socialiste (1981-1992), il se préoccupe de consolider le système de concertation sociale remis en cause par une série de "grèves sauvages". La question concernant les conditions de travail échappe complètement à son analyse. Sa ligne de réflexion débouche ainsi sur le "socialisme gestionnaire", idée associée à son parti sous sa direction.

88. *Idem*, p. 7-11. 89. *Combat*, 14.5.1970, p. 6. 90. FGTB, "Mutation de la société moderne", préparation du Congrès extraordinaire de la FGTB (janvier 1971), p.15, (Amsab-fond CMB 1007-1014).

LE CONGRES DE LA FGTB :

Une peinture rouge (mais fortement déteinte)
sur la plus honteuse collaboration de classe et la
plus totale intégration dans le régime

REVES DE BONZES...



“Rêves de bonzes”... C’est ainsi que, par le mot et l’image, l’hebdomadaire communiste Clarté présente le congrès extraordinaire de la FGTB de janvier 1971. Les syndicats “officiels” ont à ses yeux perdu tout crédit. (“Clarté”, n° 145, 12-18 février 1971)

Conclusion

Lors de la grève de Michelin en 1970, les revendications "qualitatives" alimentent le conflit qui a éclaté dans une configuration transnationale : travailleurs étrangers (espagnols et grecs), syndicats belges et méthode de gestion française. Ces revendications "qualitatives" donnent ainsi à voir les mauvaises conditions de travail qui se caractérisent par des "cadences infernales". Elles sont également porteuses d'une nouvelle forme d'action : la grève en dehors des syndicats et l'occupation de l'usine.

Largement qualifiée de "sauvage", la grève de Michelin en 1970 n'est pas un mouvement spontané au sens strict du terme. Elle est organisée – au moins au moment de son déclenchement – par un noyau d'immigrés possédant une formation politique solide, acquise dans leurs pays d'origine. Elle est également préparée – au moins envisagée – depuis plusieurs mois selon les stratégies de ces militants politisés qui cherchent à pousser les dirigeants syndicaux à négocier avec la direction. José Ledo ne cache pas, quelques

années après ce conflit, l'existence d'une culture politique, parmi certains travailleurs espagnols, concernant la pratique des actions collectives en dehors des organisations syndicales. Il affirme ainsi que "Nous pratiquons ailleurs aussi les grèves sauvages telles qu'elles existaient en Espagne"⁹¹.

Le mouvement se radicalise lorsque les dirigeants syndicaux décident définitivement de maintenir la "paix sociale" et de respecter les règles de la convention collective. La volonté des travailleurs de dépasser les structures syndicales traditionnelles s'oppose à cette attitude des dirigeants syndicaux. Au sein de la FGTB, cette radicalisation des travailleurs immigrés donne lieu à des réflexions sur la nécessité de consolider les relations professionnelles basées sur les conventions collectives. Déclenché contre la paix sociale entretenue par des syndicats de plus en plus institutionnalisés, le conflit de Michelin participe paradoxalement au renforcement du système de concertation sociale, dans lequel il contribue à faire entrer l'exigence de nouvelles revendications "qualitatives".

Tekst - Texte DONGKUY SHIN (°1976), chercheur post-doctoral au Centre d'histoire et de sociologie des gauches, Université libre de Bruxelles; chercheur associé au Centre d'Histoire social du XX^e siècle, Université Paris I Panthéon-Sorbonne.

91. Entretien réalisé par M.-J. Sanchez avec J. Ledo. (SANCHEZ, 1987, p. 181)

Abréviations

CGM	Comité de grève de Michelin ou Comité ouvrier de grève de Michelin.
CNT	Confédération Nationale du Travail
COM	Comité ouvrier de Michelin.
CG-FGTB	Centrale générale de la Fédération générale du Travail de Belgique.
CGSB-FGTB	Centrale générale section Bruxelles de la FGTB
CRISP	Centre de recherches et d'information socio-politiques.
CSC	Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.
CSH	Comité de sécurité et d'hygiène
FGTB	Fédération générale du Travail de Belgique.
PCG	Parti Communiste de Grèce.
RGPT	Règlement général pour la protection du travail
RTB/BRT	Radio- Télévision Belge / <i>Belgische Radio- en Televisieomroep</i>
ULB	Université libre de Bruxelles