

## Politique sociale et rapports sociaux : la Compagnie des mines, fonderies et forges d'Alais de 1920 à 1930

Jean-Jacques Roux

---

### Citer ce document / Cite this document :

Roux Jean-Jacques. Politique sociale et rapports sociaux : la Compagnie des mines, fonderies et forges d'Alais de 1920 à 1930. In: La Gazette des archives, n°168, 1995. Archives municipales et patrimoine industriel (actes du colloque de la Section des archivistes municipaux de l'AAF, Elbeuf, 25-27 mai 1994) pp. 149-163;

doi : <https://doi.org/10.3406/gazar.1995.4276>

[https://www.persee.fr/doc/gazar\\_0016-5522\\_1995\\_num\\_168\\_1\\_4276](https://www.persee.fr/doc/gazar_0016-5522_1995_num_168_1_4276)

---

Fichier pdf généré le 12/05/2018

## POLITIQUE SOCIALE ET RAPPORTS SOCIAUX

### La Compagnie des mines, fonderies et forges d'Alais de 1920 à 1930

La Compagnie des mines, fonderies et forges d'Alais a près d'un siècle d'existence en 1920. Elle possède deux types d'établissements dans le Gard : extraction du charbon et du minerai de fer, et métallurgie du fer, le tout dans un rayon de vingt kilomètres.

Pourquoi le choix des années vingt sinon parce que c'est d'abord pour Tamaris une période prospère, mais aussi de transition : la guerre finie, après avoir vu sa production entièrement tournée vers l'effort de guerre, l'usine reprend ses anciennes fabrications dont la production de rails à l'acier Martin, son activité principale. Or, en 1930, cette production s'arrête à cause de la concurrence des rails à l'acier lorrain, et la moitié des deux milliers d'ouvriers se voient licencier. C'est ensuite une période relativement peu troublée par les conflits sociaux après les dernières grandes grèves de l'après-guerre.

Par rapport à la relative abondance d'articles ou d'ouvrages parus sur les Compagnies minières de la région cévenole, la pauvreté qualifie ceux qui parlent de Tamaris. Serait-on gêné de montrer des hommes dont le métier était source de fierté au XIX<sup>e</sup> siècle ?

Pour la fin du XIX<sup>e</sup> et la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, une documentation abondante a été mise récemment à la disposition du public aux Archives municipales d'Alès. Après une description de l'histoire de Tamaris et de la place que l'Usine occupe dans la Compagnie, dans la ville et dans l'économie, les autres points traiteront de la politique patronale et des rapports entre patron et ouvriers.

## HISTOIRE DE LA COMPAGNIE

C'est une suite d'échecs et de réussites. La Société de fonderies et forges d'Alais créée en 1829 achète des propriétés dont le domaine de Tamaris où un vaste ensemble métallurgique est projeté. Les fonds proviennent de deux groupes d'actionnaires, des notables du Gard et une majorité de Parisiens.

La construction du chemin de fer projeté par Paulin Talabot, entre la Grand-Combe et Beaucaire va permettre le transport bon marché des matières premières et des produits finis, va désenclaver le secteur et surtout constituer un important débouché pour les activités de la Société. Les grandes compagnies ferroviaires deviennent leurs plus gros clients. L'entreprise devient une affaire florissante, employant dans ses mines et à l'usine 1901 ouvriers. Mais quand les commandes de rails s'épuisent, la métallurgie du fer passe au deuxième rang après le charbon.

Cependant les années 1875 à 1930 marquent pour les Cévennes l'apogée de la métallurgie : acier Bessemer à Bessèges, acier Martin à Tamaris. Trois éléments vont rendre les coûts de fabrication très élevés :

- . la concurrence des rails produits dans le nord et l'est de la France, grâce à la découverte du procédé Thomas-Gilchrist,
- . l'épuisement des minerais de fer cévenols oblige à les remplacer par des minerais lointains, héraultais, varois, ariégeois, espagnols,
- . l'apparition de l'acier électriquement produit dans les Alpes.

La guerre de 1914-1918, les destructions dans le Nord et l'Est du pays provoquent un regain d'activité : au travail intense pour la Défense nationale (obus, fûts de canons...) succède une reprise des anciennes fabrications à Tamaris. Mais les années 1930-1931 constituent un tournant. Elles marquent la fin de la fabrication des rails à l'acier Martin, activité encore essentielle pour les forges d'Alès. Tamaris ferme ses hauts-fourneaux et sa cokerie et ne conserve en activité que les fours à coke Harwey pour produire des aciers spéciaux, les laminoirs, où continue la fabrication des profilés ordinaires et les ateliers de construction métallique et de chaudronnerie.

Les mines de fer de la région ferment en 1933. Le bassin houiller ne fournissant plus de coke, l'usine devient une cliente de plus en plus modeste des houillères. Elle survit en s'alimentant à l'extérieur, mais peu à peu la métallurgie lourde abandonne la région alésienne.

## IMPORTANCE DE TAMARIS

**L'usine dans la Compagnie.**

Elle appartient à la Compagnie des mines, fonderies et forges d'Alais, raison sociale prise en 1873 après révision des statuts de la Société des fonderies et forges d'Alais. Dans le Conseil d'administration, on trouve quelques grands noms de la politique, de la grande bourgeoisie : le comte Baguenault de Puchesse, président jusqu'en 1922, Louis de Seynes, son successeur, qui possède une propriété à Eyrolles, entre Les Mages et Saint Julien-de-Cassagnas, le baron Xavier Reille, vice-président, délégué du conseil d'administration, député et propriétaire du château de Lacoste à Saint-Martin-de-Valgalgues, et enfin François-Marsal, ministre des finances du cabinet Georges Leygues, du 25 septembre 1920 au 16 janvier 1921.

Dans le Comité de direction de l'usine de Tamaris on trouve comme administrateurs : Louis de Seynes, président du conseil, Xavier Reille, vice-président délégué et Louis Chabbert, directeur des usines.

**L'usine dans l'espace.**

Elle est située dans la vallée du Gardon, sur la rive gauche, face aux anciennes mines de Rochebelle, à 2,5 kilomètres au nord de la ville d'Alais ; elle s'étend sur une superficie de 28 hectares et se trouve adossée à une colline, comme l'étaient presque toutes les anciennes usines métallurgiques. L'usine est reliée à la ligne du Bourbonnais de la Compagnie PLM par un embranchement particulier de 600 mètres. Le minerai de fer était transporté par wagonnets circulant sur un câble aérien jusqu'à l'usine de Tamaris. Les câbles de ce transporteur aérien étaient suspendus à de très hauts pylônes métalliques, à travers la vallée du Gardon et la route Alais-Florac qu'ils traversaient à l'Espinette, puis au-dessus de la voie PLM avant d'aboutir dans la montagne en surplomb des forges de Tamaris, près des hauts-fourneaux.

L'usine de Tamaris comprend sept services :

- . le service des minerais de l'usine ; en 1930 les mines et minières de pyrite du Gard ferment et le seul approvisionnement ne provient plus que des Pyrénées, puis d'Espagne ;
- . le service de la carbonisation et des hauts-fourneaux qui comprenait, en 1919, 97 fours en activité. Sur trois hauts-fourneaux, un seul fonctionnait ;
- . le service de l'aciérie avec deux fours Martin Siemens et un four Harvey très récent. On trouve en plus un atelier de produits réfractaires utilisés dans l'entretien des différents fours de l'usine. Enfin une presse hydraulique

- comprime les riblons en paquets compacts et lourds destinés aux fours Martin ;
- . le service des laminoirs qui occupe dans l'usine le plus grand nombre d'ouvriers sur une surface de 8950 mètres carrés ;
  - . le service des ateliers de constructions qui comprend un atelier d'ajustage, une fonderie de fonte et de bronze, une fonderie d'acier, une boulonnerie et tirefonnerie, un atelier de forgeage et d'estampage, une chaudronnerie pour la construction des charpentes et pour la fabrication de la voie montée, bâtiment qui occupe une surface de 3 500 mètres carrés ; la station d'électricité fournit l'énergie.
  - . les services annexes qui comprennent celui des chemins de fer, 7 locomotives et 22 kilomètres de voies reliant les ateliers, un service du laboratoire et les services administratifs.

### L'usine et les hommes.

Le chiffre de 2323 ouvriers inscrits dans l'annuaire du Comité des forges en 1929-1930 concerne Bessèges et Tamaris. En 1932, le personnel de l'usine n'était plus que de 1 100 employés et ouvriers, dont 25 femmes. Comment s'organisait la répartition de ces travailleurs à travers les services ? À la fonderie : fondeur, aide-fondeur, gazier, élève gazier, couleur, pocheur, leveur de portes, manœuvre crassier, maçon, machiniste électricien... À la tirefonnerie : frappeur, chauffeur, goudronneur, gamin approcheur, fileteur, ébarbeur... Pour ce dernier cas il est fait mention pour la première fois d'une ouvrière, comme d'une approcheuse pour ébarbage et de trois emballeuses de tirefonds. On trouve aussi une pontonnière au parc à lingots, une femme à l'écricuage des blooms. L'usine emploie non seulement des adultes, mais aussi des enfants et jeunes gens.

Sur sept fichiers de plus de 200 fiches individuelles, soit près de 1 500 personnes ayant travaillé entre 1900 et 1953, un dixième seulement concerne la période étudiée. Sur ce nombre 35 ouvriers d'origine étrangère, pas une femme, aucun Africain. Pourtant, en 1924, la direction des houillères de Rochebelle se plaint à la Compagnie de vol de charbon par des Arabes de son usine. L'usine employant des ouvriers qualifiés, les forme-t-elle ?

### La formation.

Le classement des ouvriers et ouvrières par âge et temps de présence, au 1<sup>er</sup> octobre 1920, fait apparaître un nombre très élevé d'ouvriers ayant une année d'ancienneté dans l'usine (356, soit près de 30 %). Sur quatre ans, ce nombre atteint 593 personnes, c'est-à-dire la moitié de l'effectif total, et sur le total 202 ont 18 ans ou moins.



Où trouve-t-on ces jeunes ? Comment sont-ils arrivés là et pourquoi ? Élèves-gaziers, gamins aux presses à l'agglomération, gamins aides-machinistes, 74 gamins à la plaque-machine, motrice du Petit Mill, 4 gamins au poinçonnage des selles, 1 au perçage des éclisses... Comme le font remarquer en 1920 les délégués, « les gamins et les jeunes travaillent trop pour suivre un bon apprentissage ». On peut délimiter le tableau ci-contre en trois zones :

- . la zone 1, celle des ouvriers n'ayant pas accompli d'apprentissage à Tamaris ;
- . la zone 2, celle des apprentis et anciens apprentis de l'usine ayant commencé à travailler à 13 ans ; ils sont 271 (le quart de l'effectif), dont 13 % avaient 13-14 ans ;
- . la zone 3, où l'on trouve 13 cas d'enfants, dont 10 ont débuté à 12 ans, 2 à 11 et 10 ans, et 1 très tôt, à 6 ans (en 1908), reflet à coup sûr d'une situation particulière.

On peut s'interroger aussi sur le devenir des apprentis : en effet, dans la zone 2, deux concentrations de 20 ouvriers apparaissent, isolées, une dans le groupe des 19-20 ans et une vers 23-28 ans. En dehors, quelques cas espacés. On peut se poser la question : l'usine emploie beaucoup de jeunes, que deviennent-ils ? Peut-être certains ont-ils préféré aller chercher ailleurs la formation qu'ils ne trouvaient pas ici, comme M. Deschanel, apprenti à 12 ans et demi en octobre 1926 ? Il voulait devenir ajusteur, profession qui était très prisée, et il fut employé aux fours. Devant le peu d'avenir qui s'offrait à lui, il préféra partir chez Richard Ducros, le concurrent alaisien, où, grâce aux cours du soir, il apprit le métier de dessinateur.

Pour les filles, la Compagnie offre une vingtaine de places dans l'ouvroir de Tamaris qu'elle subventionne et qui les accueille de 12 à 20 ans. L'établissement religieux y dispense les travaux de couture et de broderie. Quant à l'école libre de la Compagnie, depuis 1911 elle est gratuite. En 1931, trois instituteurs libres exerçaient à Tamaris.

Petite école, ouvroir, apprentissage, telles sont les possibilités limitées de formation que l'usine offre aux enfants de ses ouvriers ou aux ouvriers eux-mêmes. La seule formation vient avec l'âge.

### La marche de l'usine.

Au lendemain de la guerre, l'usine de Tamaris a besoin de procéder à quelques aménagements. En 1920 les charges sont six fois plus fortes qu'en 1907 ou en 1914. Pour maîtriser dépenses et production, une note du Comité de direction prévoit « cinq stades successifs » pour parvenir à ce but :

- . étudier l'état de choses existant : c'est se promener un ou deux jours dans un atelier, carnet de notes en main ;
- . étudier la façon d'apporter des améliorations dans le cheminement des matières, dans l'utilisation du petit outillage et dans les machines, leur

fonctionnement, leurs rendements théoriques, leurs équipements pour éviter le temps perdu ;

- . exécuter les améliorations, à savoir, amener l'employé responsable du travail à vouloir cette modification, qui sera dans son esprit « sa solution » ;
- . maintenir les améliorations ; dans certains cas « un système de primes bien étudié » permettra d'assurer l'exécution du travail dans des conditions nouvelles ;
- . constater les résultats, et faire ressortir le bénéfice de la transformation.

Cependant, à la fin de la décennie, la direction licencie en arrêtant la fabrication des rails à l'acier Martin. En janvier 1931, l'ingénieur Farineau propose l'extension de la fonderie d'acier, la réinstallation de la tirefonnerie, la création d'une section tôlerie-chaudronnerie et celle d'un atelier de filage-étirage et d'un atelier de wagonnage. Son argument est financier : développer le chiffre d'affaires qui a diminué de moitié en dix ans. La réorganisation des années 30 semble produire un léger redressement financier, mais elle se fait par le maintien des licenciements.

## LA POLITIQUE SOCIALE

### Salaires et primes.

La loi du 23 avril 1919, qui fixe la journée de travail à huit heures, est appliquée à Tamaris à compter du 1<sup>er</sup> juin. Les heures de travail varient selon trois facteurs : jour de semaine ou dimanche, travail de nuit ou de jour, ateliers ne travaillant que de jour ou ceux qui font deux ou trois services, d'une façon continue (les hauts-fourneaux) ou discontinue.

Mais l'horaire ne conditionne pas à lui seul le salaire : c'est l'outil en marche qui détermine le salaire horaire le plus élevé. En 1924, un fondeur de l'aciérie Martin était payé 2,15 francs l'heure de marche du four, ou 1,55 francs l'heure de réparation. Dans le service des minerais, un homme empilant les briquettes percevait 1,35 francs de l'heure, une femme, 0,75 francs. Le salaire horaire varie selon le sexe. Il varie aussi suivant l'âge des individus : il est prévu une échelle des rémunérations fonction de l'âge des jeunes. À l'intérieur d'un même atelier l'importance du salaire est fonction de la qualification des ouvriers : à l'aciérie Martin en 1924, la grille des salaires s'échelonnait de 2,15 francs pour le fondeur à 0,63 francs pour le leveur de portes. Ce mode de rémunération est le salaire fixe ou nominal.

Viennent s'y ajouter des systèmes de primes : primes d'assiduité jusqu'en septembre 1923, primes à la surproduction après, rétribuant tout tonnage ou toute pièce produit au-delà d'un quota. À l'aciérie Martin, au 1<sup>er</sup> mars 1924, la grille des primes par tonne de surproduction va de 0,75 francs pour le fondeur

et le gazier à 0,42 francs pour l'élève gazier. S'y ajoute pour le fondeur et son premier aide une prime à la durée des fours de 50 francs pour le premier, de la moitié pour l'autre. Les primes de surproduction concernent aussi les contre-mâîtres et cadres.

Mais il existe, en contrepartie, un système de retenues pénalisant un travail mal fait. À ces pénalités, s'ajoutent des retenues d'heures pour retard ou absence.

À la multiplication des emplois et des spécialités correspond une grande diversité des rémunérations : salaire fixe, salaire à la tâche, prime au rendement, à la production, paye différente selon le sexe, l'âge, l'ancienneté, la qualification. Cette diversité des rémunérations se retrouve-t-elle dans les avantages en nature comme le logement, la nourriture ou d'autres de moindre importance ?

### Les avantages en nature.

Il existe un certain nombre de logements de fonction, du 15 pièces du directeur Louis Chabbert aux logements de taille décroissante des ingénieurs aux chefs de service, jusqu'aux domestiques, chauffeurs, gardes et concierges. Néanmoins l'énorme majorité des salariés de l'usine se loge en habitat collectif ou individuel.

Sur la liste des 32 délégués en 1919, on trouve 5 noms de villages tout proches : Saint-Martin-de-Valgalgues, Saint-Julien-de-Valgalgues, Saint-Privat-des-Vieux, Mazac et Camont, puis pour Alais des numéros d'immeubles, des rues, Montée des potences, ou les deux faubourgs du Soleil, au sud, et de Rochebelle à l'ouest, ou des quartiers (Chantilly, gare, La Royale). En comparant les noms des domiciles des délégués avec ceux de la liste des 156 « immeubles » du domaine de la Compagnie, on comprend comment les ouvriers étaient logés.

Ou bien les logements n'appartiennent pas à la Compagnie et les adresses sont bien distinctes : elles sont mentionnées dans les villages par les mots « mas » (habitat isolé) ou « maison » (habitat groupé), suivis tous deux du nom du propriétaire loueur (maison Sabatier ou mas Ratier) ou de l'indication seulement du lieu, comme Mazac, petit village, où chacun est connu. Dans Alais, on retrouve les noms cités précédemment, avec parfois des précisions comme le « rue Notre Dame n° 3 ».

Pour les logements, propriété de la Compagnie, les termes de « maison » ou de « mas », avec les noms des occupants sont 70 fois cités... D'autres mots significatifs apparaissent : « ex-propriété » (23 citations) ou « propriété » (10 fois) suivies du nom des habitants et des numéros des logements. Parfois la maison est grande : elle est désignée par le nombre de pièces, « maison de 40 pièces », ou du nom plus évocateur de « casernes », bâtiments longs, alignés, à un ou deux étages, partagés en pièces, où les locataires sont tenus d'observer des règles de vie strictes. On trouve aussi le nom de « cité » (cité Pont de Grabieux ou cité Reille), rappelant des constructions plus récentes.

Outre les lieux de réunion, comme l'église, la salle des fêtes, ou d'éducation, comme l'école libre, apparaît le terme de baraquements, désignant les 14 habitations temporaires des Kabyles.

Si l'on se réfère maintenant au plan du logement n° 24 au « mas Clément », plusieurs remarques peuvent être faites : 30 mètres carrés, l'appartement est petit ; il est cependant bien éclairé par une fenêtre dans chaque pièce, comporte un accès extérieur direct et est entouré de deux logements.

Il existe pour les locataires la possibilité d'accéder à la propriété. La politique du logement des travailleurs de l'usine a suivi une évolution en rapport avec les lois. Deux moyens d'accession à la propriété existent : par la Société alaisienne des habitations hygiéniques à bon marché, fondée le 11 mars 1909, et par une Société coopérative d'habitations à bon marché.

En ce qui concerne la nourriture, il n'est mentionné nulle part la présence d'une cantine mais seulement d'un mess pour les visiteurs importants et les cadres. Pour les autres, seuls les ateliers ne travaillant que de jour et les fours à coke observent une pause de une heure et demie. Par contre les conditions d'hygiène sont sommaires et la direction accède à la demande d'un abri pour déjeuner et de lavabos. Pour ceux qui travaillent en continu, la réglementation du travail précise : « il est défendu de manger pendant la durée des heures de travail... ».

Les autres avantages que la Compagnie accorde à ses ouvriers sont une allocation en charbon aux pompiers, un crayon par mois aux charpentiers, du fumier pour tous ceux qui cultivent un jardin sur un terrain de la Compagnie, à condition qu'il soit à moins de 500 mètres du lieu de délivrance.

Il existe d'autres avantages accordés à certains groupes : ainsi les membres de l'Harmonie des Forges d'Alais reçoivent du charbon pour leur chauffage.

## Les œuvres.

Elles ont un caractère social, mais limité : envoi d'enfants à la montagne ou à la mer, récompenses aux anciens de l'usine attribuées lors des fêtes patronales. Depuis le 13 avril 1912, l'Association prévoyante envoie « à ses frais, à la montagne ou aux bains de mer, les enfants du personnel nécessitant de l'usine, dont l'état de santé l'exige ».

Pour les bains de mer, seuls sont concernés les enfants malades, ceux qui ont « un besoin urgent d'une cure ». Les places sont limitées car l'usine n'est pas propriétaire, mais simplement bénéficiaire d'une œuvre de bienfaisance, l'Œuvre des petits Alaisiens à la montagne et à la mer.

Pour le séjour à la montagne, il est mentionné ici le lieu près de l'Afenadou (sic), commune de Portes, à près de 500 mètres d'altitude, à une quinzaine de kilomètres d'Alais. Le local est dans le château de la Plane : le nombre de places de la colonie est limité à 28 enfants.

Parmi les œuvres, 11 lits pour orphelins ont été installés à Eyrolles, au château de Louis de Seynes, administrateur, puis président du Conseil d'administration de la Compagnie, à mi-chemin entre Alais et Trelys.

À l'occasion de la Saint Éloi, le 1<sup>er</sup> décembre, repoussée au dimanche suivant, car on ne chôme pas un jour de semaine, ouvriers et employés sont rassemblés à la salle des fêtes. La cérémonie suit, avec proclamation des prix, cortège avec les anciens médaillés, musique par l'Harmonie des forges d'Alais, défilé jusqu'à l'Église et messe. Trois sortes de prix en argent sont distribués :

- . les prix de la Fondation Baguenault de Puchesse, sous la forme d'un titre de rente de 500 francs destiné à former un prix de 200 francs et trois prix de 100 francs. Ils récompensent les contremaîtres ou ouvriers les plus méritants ;
- . les prix pour familles nombreuses, à condition d'avoir eu un enfant dans le courant de l'année et vivant encore, d'être marié légitimement ou veuf et d'être notoirement de bonnes vie et mœurs, d'appartenir depuis quatre ans au moins sans interruption au personnel, de ne pas toucher plus de 400 francs par mois en 1920, d'être français depuis au moins 10 ans ; six prix, de 1000, 900, 800, 700, 600 et 500 francs, récompensent les personnels des différents établissements. À Tamaris, ont été distribués 4 prix pour 2 familles de 7 enfants et 2 de 5 et 4 enfants en 1920. Dix ans plus tard un prix était alloué à une famille de 4 enfants. Sur 10 ans, 17 prix sur 66 ont été distribués à Tamaris ;
- . les gratifications accordées pendant les fêtes patronales aux médaillés trentenaires et cinquantenaires récompensent les anciens ouvriers et employés de la Compagnie qui ont obtenu au cours de l'année la médaille d'Honneur du travail, 500 francs aux médaillés cinquantenaires (en 1923, 4 à Bessèges, 1 à Tamaris : Louis Rustin, garçon de bureau), 100 francs aux trentenaires : 7 à Tamaris.

À tous les anciens ouvriers faisant partie de la Société des Médaillés de l'Usine est distribuée une gratification unitaire de 10 francs. En 1924 ladite Société pouvait s'enorgueillir d'un médaillé soixantenaire, Jacques-Charles Larbot, manœuvre au laboratoire.

Salaires, primes, avantages en nature, gratifications exceptionnelles, mais aussi beaucoup d'accidents. D'où, quelle protection sociale l'Usine offre-t-elle à ses employés ?

### La protection sociale.

Société de secours mutuels dès 1882, service particulier de la Compagnie, elle est remplacée en 1906 par l'Association prévoyante des ouvriers et employés de l'usine de Tamaris jusqu'en 1929, date de la création d'une vraie Société de secours mutuels. Son objet est de « fournir aux membres participants et à leurs ayant-droits secours et soins ». Les ressources sont presque identiques à celles de l'ancienne Caisse de Secours, une retenue de 3 % sur les salaires est opérée.

Pour ce qui a trait aux secours, l'Association prévoyante pourvoit d'abord aux frais de médecin et de pharmacien : l'ouvrier ou employé en activité ou en

invalidité, sa femme, ses enfants et ascendants, ou sa veuve, en bénéficient, mais avec une limite dans le temps de 4 ans au maximum.

En 1920, les ouvriers ou employés malades recevaient deux indemnités journalières de deux sources différentes, de l'Association prévoyante et de la Compagnie ; désormais, l'Association prend tout à sa charge pour une somme de 5 francs par jour au maximum.

Les secours en cas de décès diffèrent selon le temps de travail du défunt ou sa position d'invalidité. Ce secours n'est accordé que pour quatre ans. De juillet 1919 à juin 1920, le nombre d'invalides secourus, de 60 ans au moins et ayant 15 ans consécutifs d'ancienneté a été de 1 002, soit une moyenne mensuelle de 81 à 86. Le 27 janvier 1921 le droit au secours est ramené à 55 ans.

L'Association prévoit aussi d'accorder à ses membres un secours pour aider à l'acquisition de prothèses, une prise en charge des frais d'hospitalisation, d'opérations, de consultations de spécialistes, et des secours exceptionnels pour les membres des familles de ce personnel, des indemnités pour les naissances.

La nature de l'Association change après le vote de la loi du 5 avril 1928 sur les assurances sociales : les ouvriers et employés de l'usine de Tamaris forment une Société libre de secours mutuels. Au 26 août 1932 la situation de la Société de secours mutuel était bien déficitaire, les dépenses étant plus de 2 fois supérieures aux recettes. Par ordre d'importance, les trois premières charges sont : les médicaments (31 %), les secours aux invalides (21 %) et les indemnités de maladie (15,5 %), soit près de 70 % à eux trois.

D'autres formes de secours existent comme la gratification unitaire de 10 francs octroyée aux membres de l'Amicale des anciens ouvriers et employés de l'usine de Tamaris lors de la Saint Éloi. Il existe, pour les salariés inscrits à la Caisse syndicale de retraite des Forges avant le 1<sup>er</sup> juillet 1911, des livrets individuels spéciaux comme celui d'Agnès Jaufred, né le 11 août 1879 : au 30 juin 1911 il avait effectué 29 versements trimestriels, soit 36,25 francs. Tous les 31 décembre par année entière, il aura 3 francs par trimestre. Au 30 septembre 1939 il avait donné 121 francs. Sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 1940 se montait à 121 francs par an payable par trimestre, et ce jusqu'à sa mort le 6 novembre 1947.

## LES RAPPORTS SOCIAUX

### L'organisation sociale de l'usine.

À l'intérieur de l'usine il existe toute une pyramide sociale. Au sommet, le directeur de l'établissement, René Guérin, jusqu'au 26 juin 1924, puis Louis Chabbert. Le siège social est représenté par le vice-président délégué du conseil d'administration, Xavier Reille. À un échelon intermédiaire on trouve tous les chefs et sous-chefs de service. À chaque service est attaché un bureau avec un chef de bureau et un sous-chef de bureau. À un échelon plus bas se situe un

groupe important composé, des contremaîtres, des chefs d'équipe et des ouvriers qualifiés d'une part, et des dessinateurs et comptables de l'autre. Enfin, dans le bas de l'échelle, tous les ouvriers non qualifiés, les jeunes, et les rares femmes (2 % de l'effectif total).

Les rapports à l'intérieur de cette pyramide sont en premier l'observation de règles relatives aux conditions d'embauchage, au règlement intérieur, et à la réglementation du travail. La loi de l'usine est exprimée sous formes d'affiches, de petits livrets, de préalables au formulaire d'embauche, et des ordres de service.

## Les règlements.

### *Le règlement relatif à l'embauchage.*

Il se compose de neuf articles qui précisent la conduite à observer pour devenir ouvrier de l'usine : âge légal, autorisation pour les femmes mariées et les mineurs, imprimé à remplir, pièces à fournir (un extrait de naissance, un extrait du casier judiciaire de moins de deux mois, le livret<sup>1</sup> ouvrier ou les certificats d'anciens patrons, ou le livret militaire pour les jeunes gens qui viennent d'être libérés, ou le livret d'enfant pour les moins de 18 ans), stage de trois mois pendant lequel stagiaire et employeur peuvent se séparer sans conditions préalables, demande écrite d'embauche à la direction et signature du règlement.

### *Le règlement intérieur.*

Il comprend 16 articles. Les ouvriers doivent respect et obéissance à leurs chefs, et les chefs, commander avec fermeté, politesse et bienveillance. Les ouvriers sont responsables de l'outil de travail, de leur logement, quand il appartient à la Compagnie, et de leur présence à l'usine. En cas de fuite, ils s'exposent à divers degrés de poursuites : amendes et renvoi sans indemnité. Les interdictions concernent l'attitude des ouvriers dans et hors de l'usine. Toute tenue non conforme observée par les gardes fait l'objet d'un rapport.

### *La réglementation du travail.*

Elle précise l'horaire des différents groupes, horaires de jour et de nuit, horaires du dimanche, nombre de services, heure de fermeture des portes de l'usine (un coup de sirène) et heure de début du travail (deux coups de sirène), les interdictions de faire autre chose que de travailler (manger, se laver, s'habiller, s'absenter). En 1922, 8 ordres de service sur 13 concernent Tamaris : ils portent sur l'avance de l'heure (23 mars), la prime d'assiduité, les fournitures

1. C'est celui prévu par la loi du 22 Germinal an XI.

à titre onéreux et à titre gratuit, les absences du personnel, le retard de l'heure (3 octobre), les prix des papiers peints pour tous les immeubles, le prix pour familles nombreuses et la Saint Éloi du 1<sup>er</sup> décembre 1922.

La seconde loi est celle de l'obéissance à ses chefs, même s'il y a des injustices, et du respect des règles, qui prend la forme d'enquêtes, de dénonciations, de témoignages, comme « mécontent de son salaire », « un peu révolutionnaire, orateur de réunions publiques » ou « un peu bavard ».

### Les délégués.

Un délégué est un ouvrier qui compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'usine, dont le nom a d'abord été proposé par ses camarades, contrôlé par la direction avant d'être désigné, puis élu à partir de 1919. Il prend la défense des ouvriers de son service et transmet leurs réclamations.

Les élections voient le nombre d'inscrits varier dans de fortes proportions entre mai et septembre 1919 : les inscrits dans la section des hauts-fourneaux, passent de 86 à 29, à la fonderie, de 180 à 79. Ajusteurs et charpentiers de la 8 tombent de 190 à 64. De plus 10 % des votes ont été annulés. C'est le résultat des grèves de mai et surtout de juin car de nombreux ouvriers ont été licenciés, et des manifestations d'hostilité envers le système d'élection ou envers certains candidats en ont résulté.

Les délégués sont réunis par section par la direction et les séances sont consignées sur un procès-verbal. En dehors du changement horaire refusé par les ouvriers, les revendications portent sur plusieurs points : les salaires, les primes, la réduction du temps du déjeuner, un abri pour manger, un permis de sortie pour les visites médicales, le travail et les salaires des jeunes. Une section semble manifester beaucoup de combativité, celle de l'aciérie. Au vu des différents procès-verbaux de réunions, les demandes comme les réponses semblent hériter d'attitudes préalables faites de rapports de force.

### Les grèves.

Entre 1920 et 1930, l'usine de Tamaris a connu cinq grèves déclarées dont deux partielles, mais surtout une très longue, de 10 jours et dont les documents occupent une place importante dans les archives de la Compagnie. C'est le dernier grand mouvement de Tamaris avant le Front populaire. Il fait suite à celui de juin 1919 qui s'était prolongé pendant 15 jours.

Par leur longueur, par leur déroulement et par leurs conséquences, les deux grandes grèves de juin 1919 et de mai 1920 marquent pour Tamaris seulement la fin de la « Belle Époque de la grève » : un millier de grévistes en 1919, bien plus en 1920, beaucoup moins pour les autres ; toutes se traduisent par des licenciements, des renvois définitifs. La direction cependant se méfie de la propagation éventuelle de grèves touchant d'autres secteurs, comme celle des

mineurs de Tréllys, de février 1925 (ou de janvier 1929) après laquelle elle accorde une augmentation de 2 francs aux ouvriers de l'usine qui ne sont pourtant pas en grève. Les revendications des ouvriers émanent de la Chambre syndicale des ouvriers métallurgistes et similaires d'Alais, section de la Fédération des métaux de la CGT, dont le siège est à la Bourse du travail.

Certaines des revendications présentées par les délégués sont régionales car les mêmes demandes ont été formulées par les métallurgistes marseillais en mars. Mais l'attitude patronale reste la fermeté caractérisée par la non satisfaction de ce qui est demandé, par la division accentuée entre grévistes et non-grévistes, par la répression, comme le montrent les documents relatifs à la grève de 1920.

La grève de mai 1920 touche tous les services, avec un maximum le 16, jour où 47 ouvriers sur 1907 sont à leur poste. Le 17 est le jour où les présents sont les plus nombreux, 288. Depuis le déclenchement de la grève dans ses mines, la direction informe tous les jours, par télégrammes, le Conseil d'administration de la Compagnie, lequel indique en retour la conduite à tenir.

La délation par un ouvrier infiltré dans l'organisation syndicale, la surveillance par les gardes, les rapports des gendarmes ordonnés par l'autorité gouvernementale, en l'occurrence le Sous-Préfet d'Alais, sont les moyens utilisés par la direction pour se débarrasser des gêneurs. De plus, les postes occupés par les ouvriers renvoyés ne sont pas de première importance et ces hommes-là ont peu d'ancienneté. Les problèmes majeurs auxquels ils vont se heurter sont le manque à gagner causé par les jours chômés plus les indemnités dites « de huitaine » non versées et les difficultés pour trouver un emploi car circulent dans les Compagnies des listes de grévistes à ne pas réembaucher.

Enfin la direction accentue la division en gratifiant les non-grévistes d'une prime de 5 francs par jour de travail, après accord du Comité de direction de la Compagnie, par télégramme codé du 18 mai.

La division syndicale de 1921 entre CGT et CGTU semble avoir affecté les mouvements suivants : après la grève partielle d'août 1925, la direction a diminué les salaires des ouvriers du laminage sans provoquer de réaction. Les conflits de 1929 ne concernent qu'un nombre limité et ne durent que deux jours. En fait les ouvriers de l'usine ont vu l'échec de la grève des mineurs du 2 au 21 janvier, le grand nombre de personnes révoquées, et ne semblent pas motivés pour faire grève.

Au seuil des années trente se trouvent donc face à face une direction forte, inflexible, voire méprisante dans certaines de ses paroles, et la masse des ouvriers désunis et mêmes désespérées.

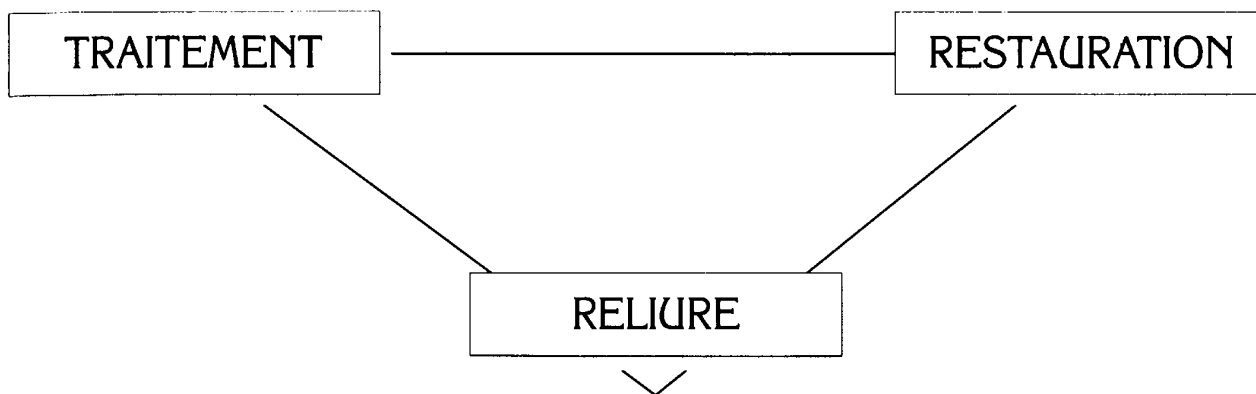
\*  
\* \*

Malgré la fin inéluctable des activités due surtout à la non-compétitivité, malgré la baisse du pouvoir d'achat des ouvriers, malgré les rapports conflictuels, cette période constitue une avancée dans la conquête des droits sociaux, même si ces progrès apparaissent plus tardivement et plus lentement au sein des usines de la Compagnie des mines, fonderies et forges d'Alais.

Jean-Jacques Roux,  
professeur au lycée Jean-Baptiste Dumas à Alès.

## KOSSMANN LABORATOIRE

*La préservation du patrimoine écrit*



**UNE EQUIPE A VOTRE SERVICE**

*Analyse de vos besoins  
Devis personnalisés et gratuits  
Travaux conformes aux normes en vigueur*