

ANR EMERENO
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 26/6/09 À LOUVAIN-LA-NEUVE

Membres présents : Christian Borde, Michel-Pierre Chélini, Olivier Dard, Jean-François Eck, Peter Friedemann, Jean-François Grevet, Serge Jaumain, Karl Lauschke, Jean-Luc Malvache, Suzy Pasleau, Sylvain Schirmann, Klaus Tenfelde, Paul Thomes, Pierre Tilly, Jean Vavasseur-Desperriers, Thierry Warlouzet, Dieter Ziegler.

Absents excusés : Florence Hachez-Leroy, Jürgen Mittag, Jakob Vogel.

Invités : Nicolas Coupain, Pascal Deloge, Stefan Goch, Valérie Goyens, Stéphane Palaude, Pascal Raggi.

Doctorants et auditeurs : Rémi Devémy, Thomas Jovovic, Anna Balzer..

Avant d'ouvrir la séance, Jean-François Eck tient à remercier, par l'intermédiaire de Pierre Tilly, Michel Dumoulin, professeur à l'Université de Louvain-la-Neuve, d'avoir permis l'organisation de cette journée. Il avait souhaité être présent ce matin pour nous accueillir, mais en a été empêché par la tenue des examens de fin d'année qui se tiennent aujourd'hui même. Jean-François Eck accueille aussi en notre nom à tous, deux nouveaux membres de notre groupe, Paul Thomes, professeur d'histoire économique à l'Université technique d'Aix-la-Chapelle, auteur de nombreux travaux sur la Rhénanie et la Sarre aux XIXe et XXe siècles, et Laurent Warlouzet, spécialiste de la construction européenne, qui a déjà fait une communication à notre rencontre de Lille le 30 janvier dernier et a été élu récemment maître de conférences à l'Université d'Artois. Il leur dit tout le plaisir que nous avons à les compter désormais parmi nous. Il présente les excuses de Jacob Vogel, professeur à l'Université de Cologne, qui a accepté de nous rejoindre, mais n'a pu venir à Louvain-la-Neuve aujourd'hui, ainsi que d'autres membre du groupe : Florence Hachez-Leroy et Jürgen Mittag. Il salue le courage de nos collègues allemands qui ont fait l'effort de partir très tôt de leur domicile pour pouvoir participer à nos travaux et, pour certains d'entre eux, y présenter des communications. La séance se déroulera le matin et en début d'après-midi, de manière à leur permettre de quitter Louvain-la-Neuve vers 16h30 et de rentrer chez eux dans un délai raisonnable.

I. Matin : séances d'ateliers

Atelier 1 : Les relations entre les entreprises et le monde extérieur : politiques de commercialisation, relations avec les pouvoirs publics au niveau local

(présidence : Jean-François ECK)

- Christian Borde (Université du Littoral) : L'efficacité des commissionnaires en tulle et dentelles de Calais (1800-1940) : du grand commerce international en sous-préfecture
- Pascal Deloge (Université catholique de Louvain-la-Neuve): La Fabrique Nationale d'armes de guerre, à Herstal : diversification des fabrications et conquête des marchés de 1889 à 1992
- Serge Jaumain et Nicolas Coupain (Université libre de Bruxelles) : Politiques d'implantation et stratégie des grandes entreprises de distribution dans l'espace wallon aux XIXe et XXe siècles
- Jean Vavasseur-Desperriers (Lille 3) : Entreprises, syndicats intercommunaux et reconversion dans l'ouest du bassin minier du Pas-de-Calais durant les années 1960
- Stefan Goch (Université de Bochum) : Die Politik in der Zange - Unternehmen und die lokalen und regionalen Behörden im Strukturwandel des Ruhrgebiets nach 1945 (La politique prise au piège : entreprises, pouvoirs locaux et régionaux et reconversion dans la Ruhr après 1945)
- Valérie Goyens (Université de Liège) : Le groupe Electrabel et les intercommunalités en Wallonie au XXe siècle

Il a semblé opportun de rassembler pour cette séance des communications permettant d'examiner sous différentes facettes les relations qu'entretiennent les entreprises d'Europe du Nord-Ouest avec l'extérieur, durant la longue période et en tentant compte de la diversité à la fois des secteurs et des types d'entreprises que nous tentons de faire ressortir.

Sous cette notion, « l'extérieur », nous entendons la clientèle, ce qui permet de suivre la stratégie réussie ou manquée, continue ou disparate, de certaines entreprises situées dans notre aire d'étude géographique qui ont ainsi cherché à s'adapter aux caractères et aux spécificités de la demande qui leur était adressée. C'est un moyen, parmi d'autres, d'en mesurer l'efficacité.

Nous entendons aussi les pouvoirs publics de niveau local. Les pays dans lesquels se situent les entreprises étudiées ont des structures institutionnelles et des circonscriptions territoriales diverses qui, de plus, ont varié au cours de la période. A la centralisation de la France et, tout au moins jusqu'en 1970, de la Belgique, s'oppose le fédéralisme allemand, sauf pendant la brève période du IIIe Reich. Dans ces conditions, il semble intéressant de rechercher si les entreprises ont entretenu des rapports semblables ou différents avec les collectivités locales de divers types qui existent dans nos régions. Le choix a été fait de mettre l'accent sur le secteur de l'énergie (charbon, électricité) car, dans le domaine des industries de transformation et des services, des communications ont déjà été présentées lors de séances antérieures, en particulier à propos de la décentralisation des firmes de construction automobile, ce qui risquait d'interférer avec le thème de la séance.

Christian Borde, dans son étude sur les commissionnaires en tulles et dentelles de Calais de 1800 à 1940, présente une catégorie d'acteurs essentiels pour le fonctionnement de l'économie locale. Calais exporte en effet durant cette période l'essentiel, voire la quasi-totalité de sa production de tulles et dentelles, en particulier vers les Etats-Unis. La prospection et la vente sur ces marchés est confié par les fabricants à des commissionnaires, cad., au sens juridique du terme, des particuliers ou des entreprises qui représentent les intérêts de leurs commettants.

La production industrielle des tulles et dentelles, à partir d'une vieille activité artisanale, naît au début du XIXe siècle, autour d'entreprises fondées par des mécaniciens autodidactes, souvent d'origine anglaise, ce qui permet de tourner les prohibitions d'exportation de machines édictées par les pouvoirs publics britanniques. Ils installent à Calais, notamment dans le faubourg de Saint-Pierre, des métiers mécaniques légers, assez faciles à monter et à démonter dans les ateliers et usines. Ils sont fréquemment issus des régions touchées par le luddisme, celles de Manchester et de Nottingham notamment, et ont des origines sociales souvent modestes. Leurs motivations de départ sont complexes à saisir : désir d'émigration et de rupture avec le milieu d'origine ? réponse à un appel de la part des entreprises déjà implantées à Calais qui, ne pouvant acheter de machines anglaises, font venir du personnel qualifié d'origine étrangère, faisant souvent passer en contrebande les précieux métiers ? Les deux sont possibles et coexistent vraisemblablement dans beaucoup de cas.

Mais il y a aussi d'autres origines géographiques. De nombreux mécaniciens proviennent du reste de la France, notamment de Lyon, surtout à partir de la diffusion du métier Jacquard. De 1835 à 1860, se crée ainsi un véritable axe Nottingham-Lyon, avec Calais pour plaque tournante, le long duquel circulent les hommes et les entreprises. De nombreuses sociétés en nom collectif sont ainsi fondées entre fabricants de tulles et dentelles, dessinateurs et commissionnaires : par exemple, en 1872, Houet et Butler fils (ce dernier, naturalisé français, sera président de la Chambre syndicale de la dentelle), ou encore Boucher et Belz. Les liens sont également étroits avec l'Allemagne, notamment la ville de Plauen, en Saxe, grand centre de fabrication de tulles et de mousselines. A la veille de la guerre franco-prussienne de 1870, un négociant allemand, Stieventrager, fonde à Calais une entreprise où il est associé à un

commissionnaire britannique. Il sera vice-consul d'Allemagne jusqu'en 1914. A partir de 1880, on voit apparaître un consul américain. Calais exporte en effet à la veille de la Première Guerre mondiale, 80% de sa production en Amérique du Nord.

Le système perdure jusqu'au début des années 1930. Il sera ruiné moins par la crise elle-même que par le protectionnisme américain qui lui est antérieur. On note ainsi l'importance, rare dans la France de ce temps, d'une manifestation par laquelle la population de Calais proteste en 1930 contre le vote du tarif Hawley-Smoot. Il y a donc eu à Calais, autour de l'industrie des tulles et dentelles, création de multiples activités de commission qui ont permis aux individus et aux entreprises présentes dans cette branche de faire preuve d'une efficacité remarquable et de bâtir autour de la fonction commerciale une stratégie riche en spectaculaires ascensions.

Pascal Deloge étudie ensuite la Fabrique nationale d'armes de Herstal, près de Liège, et sa politique de commercialisation durant un siècle, de la fondation de cette entreprise en 1889 jusqu'en 1992. Il montre, tout au long de ce siècle, l'importance revêtue par le marché, dans la série de diversifications successives, parfois réussies, parfois manquées, auxquelles se livrent les dirigeants de l'entreprise.

La stratégie commerciale possède à la Fabrique nationale des racines profondes. C'est en effet pour répondre à une commande d'armes de guerre passée par l'Etat belge (150 000 fusils Mauser) que décident de s'associer en 1889, d'abord temporairement, puis de manière définitive, des artisans de l'armement locaux. La commande publique étant satisfaite, trois ans seulement après la fondation, dès 1892, une première diversification est opérée, de la fabrication des fusils à celle des cartouches. Cette orientation nouvelle est rendue indispensable par la politique du fabricant d'armes allemand Löwe. Celui-ci avait accordé à la Fabrique nationale une licence pour produire des fusils Mauser. Désormais, soucieuse d'éviter toute concurrence fâcheuse à ses fabrications, Löwe met fin à cette licence, tout en prenant une participation financière au capital de la Fabrique nationale, dont il devient le principal, devenant même son principal actionnaire à la veille de la Première Guerre mondiale. On note aussi une coopération privilégiée avec la firme américaine Browning.

A partir de 1897, la Fabrique nationale entame sa 2^e diversification. Elle produit désormais des moteurs dont le débouché principal sera la fabrication de motocyclettes et d'automobiles. Devenue constructrice, la Fabrique nationale n'innove guère dans les méthodes de fabrication. Elle n'adopte pas le taylorisme ni la production à la chaîne. Les véhicules continuent durant les années 1930 à être montés sur châssis fixes. Par contre, elle est très dynamique sur le plan commercial, lançant de grands raids transcontinentaux imités de la Croisière noire ou de la Croisière jaune. Mais le département automobiles, très affecté par la crise, est fermé en 1935.

Une 3^e diversification amène alors la Fabrique nationale à se tourner vers la production de chenilles pour autocars et tracteurs, d'équipements pour trolleybus, de trayeuses, de métiers à tisser. Elle n'a pas pour autant renoncé à produire des moteurs, mais cette fois destinés à l'aéronautique, et non plus aux automobiles. Les marchés militaires se bloquant au début des années 1960, on tente de conquérir ceux de l'aéronautique civile.

Enfin, en 1970, la prise de contrôle de la Fabrique nationale par la Société générale de Belgique conduit à une 4^e et ultime diversification : vers les productions « non guerre », avec toutes sortes de produits destinés aux ménages, notamment dans les articles de sport (raquettes de tennis, clubs de golf...). L'échec de cette dernière diversification conduira, dès la décennie suivante, à un recentrage vers les fabrications guerrières. Tout ceci se fait sur fond de croissance rapide, puis de déclin de l'entreprise. Ses effectifs, qui avaient culminé en 1964 autour de 13 000 salariés, n'en rassemblent plus aujourd'hui que 900. Finalement, toute cette série de diversifications suggère que, pour réussir, il fallait qu'elles résultent d'une véritable complémentarité entre le produit et le marché. L'efficacité entrepreneuriale est à ce prix.

Serge Jaumain et Nicolas Coupain, dans leur double communication sur la politique d'implantation et la stratégie des grandes entreprises de distribution commerciale dans l'espace wallon aux XIXe et XXe siècles, abordent directement les rapports entre entreprises tertiaires et espace dans la région qui nous intéresse. Ce sont les spécificités de l'espace wallon qui expliquent en grande partie la configuration prise par ces stratégies.

Serge Jaumain, qui se consacre aux années antérieures à 1945, montre le rôle joué par plusieurs groupes comme « A l'innovation », issu du grand magasin fondé par Julien Bernheim à Bruxelles en 1897, dans l'introduction de la modernité dans cet espace wallon. On y assiste à la fin du XIXe siècle à l'affirmation du grand magasin, qui se met en scène avec son architecture, ses vitrines, ses éclairages, ses techniques de vente aussi, transposées des grands magasins londoniens ou parisiens. L'entre-deux-guerres voit l'émergence de groupes vendant à prix unique comme Sarma, fondé en 1928, et de groupes à succursales multiples comme Delaize. Les relations avec les pouvoirs publics se caractérisent par la sensibilité de ceux-ci aux mouvements de protestation du petit commerce de détail indépendant contre les grands groupes. Une commission nationale apparaît dès le début du XXe siècle. Puis, en 1937, soit un an après l'interdiction, en France, de l'ouverture de nouveaux magasins à prix unique, une loi cadenas est votée en Belgique. Sous ses moûtures successives (on en compte onze), elle sera prolongée jusqu'en 1961.

Nicolas Coupain étudie ensuite les années postérieures à 1945. Il insiste sur la modernisation rapide de la grande distribution et sur son impact sur le territoire wallon. Un quadrillage systématique de celui-ci se met en place, les grands groupes décidant leurs implantations à partir de critères de plus en plus rationnels, en se fondant sur la densité d'équipements commerciaux et sur les caractéristiques de la demande des ménages connues à travers les études faites par les géographes et les sociologues. Des lois, en 1973 et 1974, réglementent à nouveau l'ouverture des grandes surfaces, là encode au même moment qu'en France puisque la loi Royer date de 1973. La recherche de la taille critique amène à multiplier les implantations, tant de la part de groupes belges qu'étrangers, notamment français, comme par exemple Carrefour et Mulliez. La proximité avec les pays voisins fait de la Wallonie une région test où l'on lance telle ou telle forme d'implantation et où l'on examine comment elle réussit auprès du public. Certaines de ces tentatives ne réussissent en effet qu'à demi. Ainsi le groupe Carrefour ne parvient pas à restructurer le GIB-Group comme il souhaiterait, en grande partie parce que les consommateurs wallons, à la différence des français, semblent répugner à la fréquentation des hypermarchés, préférant des surfaces de vente moins vastes. Les groupes de grande distribution ont donc une forte influence sur la configuration de l'espace régional. Ils ont aussi un grand rôle sur le plan des emplois. En Wallonie, on recense davantage d'emplois créés dans la grande distribution que d'emplois détruits du fait du déclin du petit commerce traditionnel. On remarque aussi, tout comme en France, l'existence de relations déséquilibrées entre les groupes de grande distribution et les entreprises de fabrication. Par exemple, le groupe Delaize a réussi à triompher d'Unilever. Il y a également des relations inégales avec les agricultures et les groupes agro-alimentaires, à travers notamment l'essor des « produits libres », à l'imitation de ceux lancés par Carrefour en France en 1976.

L'étude de **Jean Vavasseur-Desperriers** sur les rapports entre entreprises et syndicats intercommunaux face à la reconversion de la partie ouest du bassin minier du Pas-de-Calais durant les années 1960, se concentre sur les cas de Béthune, Bruay et Auchel. Béthune, vieille ville marchande, est dirigée par des équipes municipales dominées par la bourgeoisie traditionnelle. Bruay et Auchel, par contre, sont des villes récentes à la croissance liée à l'exploitation charbonnière à partir de la seconde moitié du XIXe siècle. Elles subissent dès

le début des années 1950 les premières fermetures de puits, décidées par l'administration des Houillères pour cause de non rentabilité de l'extraction, liée à la mauvaise configuration géologique du gisement. Dès 1975, plus aucun puits n'est exploité dans cette partie du bassin.

La décennie 1960 est celle où l'accélération des fermetures rend urgente la reconversion vers d'autres activités. Les Houillères ont créé à cette fin l'APEX (Association pour l'expansion industrielle). Plusieurs syndicats intercommunaux apparaissent, généralement appelés syndicats d'aménagement de zones industrielles. C'est ainsi qu'est créé à Béthune le SAZIB, par un maire notaire, appartenant au monde des notabilités locales traditionnelles. A Barlin, par contre, c'est un maire socialiste, ancien mineur, qui prend la même initiative. Ces créations amorcent entre elles des rapprochements, avec la fondation à Béthune d'une Jeune Chambre économique, la CATEX. On utilise les jumelages existant avec des communes de pays voisins pour tenter d'attirer de nouvelles entreprises : ainsi, à Béthune, le jumelage avec Schwerte, une ville de Rhénanie-Westphalie située non loin de Dortmund.

Le mode de fonctionnement de ces syndicats intercommunaux est toujours identique. On peut parler, à cet égard, d'une véritable action de lobbying. Elle repose sur des prêts accordés par le Fonds national d'aménagement du territoire (FNAT) pour l'achat de terrains, leur viabilisation, puis leur revente ou location à des entreprises industrielles ou tertiaires. Les liens sont étroits avec les bureaux d'étude spécialisés dans la prospection de ces entreprises, situés en général à Paris ou à Bruxelles. Les arguments mis en avant pour attirer les entreprises sont la facilité des voies de communication, en particulier depuis l'ouverture du canal à grand gabarit Dunkerque-Valenciennes, et la capacité de la main-d'œuvre locale à s'embaucher dans des secteurs différents de la mine.

Selon un bilan effectué au début des années 1970 pour l'ensemble de la zone Béthune-Bruay-Auchel, 5 700 emplois ont été ainsi créés depuis 1960. On remarque des implantations étrangères, notamment à Béthune : Firestone en 1961, Schenectady, Cattelhammer, Mac Cain, qui fabrique des frites industrielles à partir de 1974. Il y a également des entreprises parisiennes comme Ripolin à Bruay ou la Société des transmissions automatiques (STA), filiale commune de Renault et de Peugeot, qui s'installe à Ruitz, près de Béthune. S'y ajoutent quelques entreprises lilloises, appartenant souvent au secteur de la confection, et d'autres originaires du reste du Nord-Pas-de-Calais.

Les succès sont liés à trois facteurs essentiels : le montant élevé des aides publiques, les caractères de la main-d'œuvre, le réseau de communication.

Les aides publiques ont déjà été étudiées. Elles sont bien connues, dans leurs modalités successives, exposées dans l'ouvrage classique de Serge Dormard sur l'économie du Nord-Pas-de-Calais.

Les caractères de la main-d'œuvre sont moins souvent mis en avant par les historiens. Les entreprises candidates à l'implantation recherchent, davantage que le bas coût de la main-d'œuvre (encore que ce facteur ait également joué dans certaines décisions), son adaptabilité à des tâches nouvelles, répétitives et n'exigeant guère de qualification. Firestone, par exemple, recherche pour son usine de Béthune avant tout des OS. Leur recrutement se fait souvent par la mise en jeu de réseaux de relations entre familles, comme l'ont montré, pour la STA, deux sociologues de Lille 1, Bernard Convert et Michel Pinet (*L'art d'accommoder les restes : conversion économique et changement social dans le bassin minier du Nord de la France*, thèse EHESS, 1982). La tradition de conflictualité de cette main-d'œuvre reste forte. En 1968, le directeur de Firestone est séquestré durant quelque temps par les salariés. Enfin on remarque, pour le recrutement de cette main-d'œuvre, de fréquentes réticences de la part d'entreprises anciennement présentes dans la région. Ainsi à Béthune, dans le cadre du SIZAB, s'expriment les craintes du président de l'Union commerciale face à la pénurie ou au renchérissement de la main-d'œuvre qui pourrait résulter de la venue d'entreprises industrielles extérieures à la région.

Enfin les qualités du réseau de communication jouent un rôle essentiel. Firestone exige, pour s'implanter à Béthune, de pouvoir édifier son usine directement en bordure du canal à grand gabarit et demande même à ce que soit rebaptisé à son nom le boulevard de desserte. A cette demande qui paraît incongrue aux élus municipaux, on trouve une solution en rebaptisant en 1964 le boulevard au nom de JF Kennedy.

Tout ceci débouche sur plusieurs questions. Tout d'abord, quel est le résultat final de la mise en concurrence des entreprises nouvelles ? Joue-t-elle à l'avantage des firmes multinationales ou au contraire à celui des firmes françaises ? Ensuite, le coût financier des aides accordées est fort important. Est-ce du fait d'une surenchère pratiquée par les lobbyistes locaux ? Durant cette période, les décisions sont prises au niveau parisien. Mais les instances parisiennes sont-elles influencées par l'action des collectivités locales ? Il faudrait pour le savoir réaliser des enquêtes approfondies menées dans une perspective comparative.

Stefan Goch traite ensuite du cas de la Ruhr après 1945. Il montre comment prennent position, face au problème de la reconversion, les entreprises et les pouvoirs publics locaux et régionaux. Il aborde ce sujet en tant que politiste, même s'il a été amené, au cours de ses recherches, à prendre de plus en plus en compte la démarche des historiens. Les relations entre entreprises et pouvoirs publics locaux s'inscrivent en fait, dans le cas de la Ruhr, à l'intérieur d'un système tripolaire. Celui-ci fait intervenir plusieurs catégories d'acteurs : les entreprises d'une part, qui, dans l'industrie lourde, sont astreintes au respect de la législation sur la cogestion mise en place en 1951, puis étendue à l'ensemble de l'industrie à partir de 1976 ; les pouvoirs publics d'autre part, qui ne relèvent pas seulement du niveau régional ou communal, mais également du niveau fédéral ; enfin les syndicats, eux-mêmes en étroites relations avec les partis politiques et leurs organisations locales, notamment le parti social-démocrate SPD.

Stefan Goch donne quelques exemples de ces relations durant la période concernée par la reconversion et dans les années suivantes. A Recklinghausen, on possède dès l'immédiat après-guerre une longue expérience de la coopération entre ces trois catégories d'instances, expérience qui a débuté lors de la lutte contre les démontages d'usines imposés par les autorités d'occupation britanniques. Dès la fin des années 1950, on constate que cette coopération débouche sur de bons résultats. La Grande Coalition, en 1966-1969, représente une étape importante dans ce processus, car c'est durant cette période que se met en place la Ruhrkohle AG. Le ministre fédéral de l'Economie, Karl Schiller, joue alors un rôle fondamental. Le but commun des chefs d'entreprise, des élus locaux et des syndicalistes est évidemment d'éviter l'explosion des mécontentements et la montée des extrémismes face aux fermetures de puits et au démantèlement des usines. Comme le dit une expression courante : « Quand la Ruhr flambe, toute l'eau du Rhin ne suffit pas à éteindre l'incendie ».

La conquête du pouvoir local, au niveau municipal, par la social-démocratie, réalisée progressivement à partir du début des années 1950, est essentielle, car c'est le SPD, à son apogée dans la région autour de 1973-1974, qui détient les clés des équilibres locaux et accomplit dans ce cadre une action fondée avant tout sur la recherche du pragmatisme pour assurer le succès de la reconversion. Le SPD joue ainsi les intermédiaires entre les syndicats et les pouvoirs politiques au niveau communal et régional. Ses élus sont présents partout, tant dans les assemblées locales que dans les conseils d'entreprise (*Betriebsrat*) et les organismes de direction et de contrôle des entreprises (*Vorstand* et *Aufsichtsrat*), du moins lorsque celles-ci sont soumises au régime de la cogestion. Un véritable modèle politique se met ainsi en place.

Certes il y a quelques exceptions. A Gelsenkirchen par exemple, c'est un maire CDU qui arrive au pouvoir. Mais de tels cas sont rares. Ce système favorise la fragmentation du pouvoir politique local et aboutit à un véritable consensus entre les trois pôles, autour d'une

vision de la reconversion qui, finalement, parvient à tirer l'économie locale des difficultés les plus criantes qui l'assaillaient.

Paradoxalement, c'est l'arrêt de l'extraction charbonnière qui suscitera ensuite l'émergence d'autres configurations. Des comparaisons avec d'autres cas sont indispensables pour savoir si ce modèle tripolaire a fonctionné dans d'autres régions confrontées aux mêmes difficultés.

La dernière communication de la matinée, celle de **Valérie Goyens**, est consacrée aux intercommunalités en Wallonie et à leurs rapports avec Electrabel, le grand groupe privé de distribution électrique. Elle se situe essentiellement sur le plan juridique et institutionnel. L'intercommunalité, explique-t-elle, est une notion au contenu juridique complexe. S'agit-il d'intercommunales marchandes, produisant des services vendus aux particuliers, ou non marchandes ? Ont-elles ou non un caractère réglementaire ? En mars 1922, une révision constitutionnelle a été nécessaire sur ce point. Elle a doté les nombreuses intercommunalités déjà existantes de fait en institutions reconnues en droit. C'est la loi qui a été votée dans ce cadre qui a reconnu aux communes le droit de gérer et d'exploiter des services commerciaux, dans le cadre de leur mission de service public.

Mais de nombreux adversaires s'opposaient alors en Belgique à l'entrée d'intérêts privés dans les intercommunalités. Ils se situaient pour la plupart dans les rangs du Parti socialiste. Le point de vue des partisans de la participation de capitaux privés a fini cependant par triompher. Une loi du 10 mars 1925, spécifique à la distribution de l'énergie électrique, reconnaît alors la possibilité de fonder des intercommunales mixtes, associant capitaux privés et capitaux publics. Les autres intercommunales sont dites alors « intercommunales pures ».

Cette loi de 1925 sera à la base du développement de la distribution d'électricité en Wallonie, comme dans l'ensemble de la Belgique, jusqu'en 1986 date à laquelle une nouvelle loi, votée le 22 décembre, revoit leur statut. Dans ce cadre juridique favorable, le groupe Electrabel devient le partenaire incontournable des intercommunales mixtes. Electrabel finit même par détenir, de fait, une situation de monopole, ce qui n'est pas sans poser aujourd'hui de graves problèmes du fait de l'ouverture à la concurrence de la distribution d'énergie qui se met en place dans le cadre de l'Union européenne.

Atelier 2 : Les ouvriers dans les entreprises : recrutement, place dans le processus de production, conditions de travail, rémunération

(présidence : Michel-Pierre Chélini)

- Stéphane Palaude (Université de Lille 3) : La difficile gestion des ressources humaines autour d'un four de verrerie à la fin de l'Ancien Régime en France
- Suzy Pasleau (Université de Liège) : Les mouvements migratoires dans le bassin de Liège au 19^{ème} siècle : l'exemple du textile
- Pascal Raggi (Université de Nancy II) : La politique de formation professionnelle des entreprises minières dans les mines de fer de Lorraine, des années 1940 aux années 1970
- Klaus Tenfelde (Université de Bochum) : Die industrielle Beziehungen bei Krupp und Bayer zwischen 1914 und 1924. (Les relations sociales chez Krupp et Bayer de 1914 à 1924)
- Rémi Devémy (Université d'Artois) : Les ouvriers de la chimie en comparaison transfrontalière (Nord-Pas-de-Calais, Wallonie, Rhénanie) : premiers éléments d'analyse autour des syndicats et des salaires pendant la période 1960-1980

Les travaux de l'atelier 2 s'efforcent de définir les conditions d'activité et d'efficacité de la main-d'œuvre dans les entreprises de l'Europe du Nord-Ouest et passent en revue les différentes catégories d'actifs. La session de Louvain portait sur les ouvriers et a offert, sans prétention à l'exhaustivité, un intéressant panorama des problématiques les concernant. Les communications ont abordé le sujet sous une fructueuse multiplicité d'angles : recrutement, mobilité et fidélisation, qualification professionnelle, conditions de travail, relations professionnelles, syndicalisation et rémunération. Le dosage entre les différents sous-ensembles géographiques été respecté, y compris dans sa dimension comparative : Thiérache - Avesnois, bassin de Liège, Lorraine métallurgique, Ruhr. À côté de la métallurgie, de la mécanique et du textile, habituellement associés à l'image de ces régions, une place particulière a été faite à la chimie dans trois communications sur cinq [verrerie préindustrielle, entreprise Bayer et chimie générale]. Si le poids des grandes entreprises se fait toujours sentir [Krupp, Bayer], la présence des petites et moyennes entreprises a été bien prise en compte dans les fours de verrerie, le textile de Verviers ou même la chimie générale en perspective transfrontalière. L'analyse de la qualification ouvrière dans les mines de fer a également mis en lumière le rôle, souvent moins étudié, des associations professionnelles (Union des industries Métallurgiques et Minières).

Stéphane Palaude (Lille 3) a lancé la matinée par une étude portant sur les problèmes de qualification et de fixation de la main-d'œuvre, intitulée « **La difficile gestion des ressources humaines autour d'un four de verrerie à la fin de l'Ancien Régime en France** ». Lancer ou développer une activité de verrerie au XVIII^e siècle suppose, en dehors de l'obtention d'une licence d'exercice, le recrutement et la fidélisation d'une main-d'œuvre très qualifiée. La formation est très longue pendant sept à dix ans, se fait de manière expérimentale « sur le four » et la transmission du savoir est confidentielle et exclusivement familiale. L'étude porte sur les verreries implantées en Avesnois – Thiérache [Anor, Houÿ-Monplaisir et Garmouzet] aux confins des départements du Nord et de l'Aisne, incluant des éléments de comparaison avec Saint-Cloud près de Paris.

Eu égard aux exigences de qualification, l'origine de la main-d'œuvre est diversifiée et assez internationale. En Avesnois - Thiérache, les verreries du Houÿ-Monplaisir [fin XVI^e siècle], du Garmouzet [années 1660] ont été fondées par des Français, mais celle d'Anor [1675, verre à bouteille, puis pour le Champagne] est d'origine lorraine – allemande, des verriers lorrains comme les Hennezel apportant technique et équipes de soufflage, des marchands d'Avesnois – Thiérache fournissant établissement, matériel et approvisionnement. La main-d'œuvre d'Anor est locale et allemande. À Saint-Cloud [1782], l'établissement qui cherche à concurrencer le cristal britannique silico-plombeux pour réaliser du verre d'optique, est fondé par l'association de plusieurs bailleurs de fonds qui recrutent trois types d'équipes de verriers : allemands, français et anglais.

La transmission familiale et masculine, par filiation ou mariage, des secrets de fabrication réserve le monopole du savoir technique à quelques familles de maîtres-verriers. Le personnage clef de l'équipe ouvrière est le souffleur. Ainsi, à la Verrerie royale de Villers-Cotterêts [1778, Aisne], produisant du verre à vitres, on compte 7 « souffleurs » sur 18 « ouvriers », dont la plupart viennent de Charleroi, avec des patronymes de consonance germanique qui suggèrent une ascendance rhénane. La main-d'œuvre est exclusivement masculine. L'attraction et la fidélisation de main-d'œuvre se fondent d'abord sur la rémunération. Celle-ci est assez élevée quoique mal connue dans le détail car la plupart des baux d'engagement sont verbaux et les contrats écrits restent rares. Les données portent sur les huit mois de la campagne de fabrication [campagne dite « réveillée » ou « fondée »] pendant laquelle le maître et le verrier sont liés. Le verrier ne peut quitter l'établissement qu'après une demande expresse de congé accordée par le maître-verrier, qui doit de son côté,

payer tout le terme de la campagne, y compris en cas de renvoi pour mauvais travail. Il n'est qu'un cas de non-paiement, celui d'arrêt du four pour avarie majeure, le « four mort ».

Pour les rémunérations, une première différenciation peut s'opérer par niveau de qualification et une seconde par géographie d'implantation. À Anor, le souffleur perçoit vers 1770-1780, 59 livres mensuelles [472 livres annuelles], son premier aide 25 livres [200/an], et l'apprenti [le « *gamin* »] 20 livres [160/an]. À la même époque, les administrateurs de la Manufacture des Glaces de Saint-Gobain estiment le salaire mensuel du souffleur à 50 livres et celui de son second, le « *paraisonier* » ou préparateur de paraison (bulle de verre chaud initiale) à 25 livres. Les salaires de Paris sont plus élevés, même si un contrat de 1766 au Houÿ – Monplaisir prévoit un salaire de 30 livres par semaine, soit 120 par mois et 960 par an. À Saint-Cloud, un souffleur perçoit mensuellement 71 livres [568/an], son grand – garçon 33 livres [264/an] et le dernier aide 15 livres [120]. Le souffleur le plus qualifié à Saint-Cloud touche 100 livres par mois. Au total, l'écart maximum peut aller de 1 à 8 entre le souffleur le plus performant et l'apprenti le moins expérimenté. En moyenne, le souffleur gagne 2 à 2,5 fois la rémunération de son premier aide et 3 à 5 fois celle de son apprenti. Entre Paris et les provinces, on constate un écart de 1,2 à 1,7 avec un éventail interne à l'établissement plus élevé à Saint-Cloud [4,7] qu'en Avesnois – Thiérache [3]. Dans un même degré de qualification, les écarts sont plus élevés vers le haut de la hiérarchie : 2 à 2,4 entre les souffleurs, 1,3 entre les aides. Les cas d'ascension professionnelle, depuis le poste d'aide en second à celui d'ouvrier - souffleur, sont régulièrement observés. Le passage d'ouvrier - souffleur à celui de maître-verrier est rarissime. L'anoblissement des premiers maîtres-verriers s'est interrompu vers 1700, mais semblait reprendre dans les années 1780.

Il s'ajoute des avantages en nature conséquents, à commencer par logement avec chauffage gratuits et exemption des charges personnelles comme les corvées et la milice pour le maître-verrier roturier, alors que la noblesse verrière doit le service du roi. Il est toujours sous-entendu que les enfants masculins de l'ouvrier verrier seront employés à leur tour, l'âge venu. Souvent, en cas de recrutement à l'étranger ou loin de l'établissement, les frais de transport et d'emménagement sont pris en charge par l'entrepreneur. On trouve même dans le contrat de 1766 déjà cité à Houÿ-Monplaisir, une clause exceptionnelle pour une pension [en cas] d'invalidité de 600 livres par an.

Suzy Pasleau (Liège) a pris ensuite la parole pour analyser les questions de mobilité des actifs en période de croissance rapide puis de reflux économique « **Les mouvements migratoires dans le bassin de Liège au 19^{ème} siècle : l'exemple du textile** ». À Verviers, la première révolution industrielle commence vers 1790 dans le sillage de familles comme les Simonis ou les Cockerill, venus d'Angleterre. Après une entreprise de construction de machines textiles à Verviers, ces derniers installent en 1817 un premier grand complexe sidérurgique au château de Seraing, ancienne résidence d'été des princes-évêques de Liège.

La grande croissance de Verviers, après une première phase de démarrage entre 1815 et 1830, date de la période 1847-1875, constituant le premier centre textile continental, avant qu'un repli ne s'amorce après 1890. La population de Verviers passe de 10 000 habitants en 1800 à 52 000 en 1879, puis fléchit au-dessous de ce chiffre jusqu'en 1914. Près de 8 500 personnes travaillent dans le textile vers 1880, soit plus de 40% des actifs.

L'immigration à Verviers est le principal pourvoyeur de main-d'œuvre initiale, fournissant 9/10e de la croissance démographique en 1850 et encore la moitié en 1890. Dans un rayon de 15 km environ, Verviers vide le territoire proto-industriel, même s'il reste des noyaux de fileurs ruraux comme à Herve [qui recrute dans un rayon de 8 km environ], entre en concurrence avec le bassin d'emploi de Liège et poursuit son recrutement vers l'Est, en Allemagne toute proche ; vers 1870, 1/10e de la population est formée d'Allemands avec leurs cercles, leurs cafés et leurs écoles.

La main-d'œuvre compte une importante proportion de femmes, plutôt jeunes et célibataires. Le ratio des 25-34 ans passe de 97 hommes pour 100 femmes en 1846 à 89 hommes pour 100 femmes en 1880. L'âge moyen au mariage est plus tardif pour l'époque, 24 ans, et le taux de célibat féminin plus élevé, 10%, ce qui freine proportionnellement la natalité. À Seraing, la métallurgie recrute au contraire surtout des hommes, les mariages sont plus jeunes et la natalité plus importante. L'urbanisation rapide a pris un caractère chaotique, entassant la population dans un habitat désordonné : en 1846, on compte entre 9,21 et 11,85 individus par maison selon les quartiers, contre 5 en moyenne dans cette partie de la Belgique.

L'activité textile, initialement assez dispersée avec le travail à domicile, se concentre inexorablement au 19^e siècle avec la mécanisation, accompagnée par des ouvriers monteurs anglais. Le patronat encourage la concentration du capital et du travail, qui augmente la productivité. Le nombre d'établissements diminue logiquement, de 150 en 1789 à 43 en 1846. En 1896, il reste encore 980 tisserands à domicile – 1/3 de femmes, 2/3 d'hommes âgés - soit environ 12% du total des actifs textiles.

La grande croissance, de l'ordre de 5% par an, se focalise sur une génération industrielle, entre 1846 et 1875. À partir de 1875, faute de diversification, d'innovation ou de renfort d'autres activités relais, le textile verviétois stagne : la production n'augmente plus que 1 à 2% par an de 1875 à 1895, pendant une période générale de tassement cyclique international et tourne autour d'une croissance nulle entre 1895 et 1914, cette fois au sein d'une croissance mondiale accélérée. La population active textile reflue de 8 500 personnes en 1895 à 6 500 en 1913. Une reconversion vers d'autres secteurs industriels ou vers le commerce s'amorce pour une partie des actifs. Un certain nombre de ménages vivent en situation très précaire cette restructuration, notamment dans les établissements qui emploient femmes et jeunes de plus de 12 ans – les hommes étant plutôt occupés aux larges pièces de draperie.

Les données salariales confirment la fragilité financière des actifs et des ménages. En 1843, un homme gagne dans le textile verviétois 1,5 à 2 francs belges par jour, une femme 0,75 et un « enfant » 0,50 FB. Le pain coûte 0,20 FB le Kg et le loyer mensuel d'un logement ouvrier est de 3 à 6 FB mensuels. En 1886, les hommes gagnent 3 à 4 FB, les femmes 2 à 3 FB, les enfants 1,50 à 2 FB, le pain coûte 0,30 à 0,50 FB le Kg, le prix des pensions a augmenté. L'écart hommes – femmes [de 2,3 à 1,4] et hommes – enfants [de 3,5 à 2] a sensiblement diminué en une quarantaine d'années. En tenant compte de la modestie traditionnelle des salaires dans le textile par rapport à la moyenne des secteurs industriels et du caractère réducteur de ce type de mesure à partir de quelques données, le niveau moyen salarial a progressé en valeur courante de 2,6 fois [soit +2,2% par an], mais la hausse des prix [de 1,5 à 2 fois] a sensiblement érodé cet acquis.

Le troisième intervenant, **Pascal Raggi** (Nancy II) a centré sa communication sur la qualification des ouvriers : « **La politique de formation professionnelle des entreprises minières dans les mines de fer de Lorraine, des années 1940 aux années 1970** ».

Les problèmes de formation sont particulièrement importants dans le métier de mineur, où les dangers sont élevés. Les revues d'ingénieurs des mines, les archives de l'éducation nationale, les rapports d'activité de la Chambre Syndicale [Patronale] des Mines de Fer de France et les souvenirs des anciens actifs de la mines, pour les périodes les plus récentes, forment un corpus de sources intéressant et diversifié.

À partir de 1878 et l'utilisation du processus Thomas – Gilchrist pour la déphosphoration du minerai lorrain, les mines de fer peuvent se développer dans la région, mais jusqu'en 1910 environ, le mineur reste un artisan, propriétaire de ses outils, travaillant en équipe et employé par un entrepreneur. La formation se fait par imitation. L'investissement en matériels plus élaborés à partir de 1910, les destructions liées au conflit mondial et la réintégration de la Moselle à la France en 1918 élargissent rapidement la demande de main-d'œuvre au-delà de

la région dans les années 1920, alors qu'est promulguée la première loi sur l'enseignement professionnel, la loi Astier, et voté le premier texte de financement, celui de la taxe professionnelle en 1925. Apparaissent les premiers essais de certificats d'aptitude professionnelle, CAP, dans deux établissements pionniers, mais il faut attendre le texte du 24 mai 1938 pour que l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, la puissante UIMM, réfléchisse à la nécessité d'une formation professionnelle mieux articulée avec les réformes scolaires issues du Front Populaire et les progrès de la mécanisation.

Le véritable tournant se produit paradoxalement en pleine guerre, quand le régime de Vichy impose en 1941 les écoles d'apprentissage, ancêtres des collèges et lycées techniques. Les Ecoles d'apprentissage des Mines de Fer de l'Est naissent à cette occasion. Chaque exploitation est obligée d'ouvrir un centre de formation professionnelle délivrant un CAP d'aide - mineur. Les apprentis, de 14 à 18 ans, bénéficient ainsi d'une formation technique, scolaire et sportive. Le contenu est essentiellement technique et, malgré le parrainage du ministre de l'Industrie, Jean Bichelonne, peu marqué par l'esprit « Révolution Nationale ». Les Centres d'apprentissage relèvent d'une Inspection de l'apprentissage, élargie en 1945.

Dans le cadre de l'aide américaine et du plan Marshall, les entrepreneurs visitent régulièrement les Etats-Unis entre 1946 et 1952, afin d'accélérer la modernisation de leurs équipements. Le CAP délivré par les écoles des mines s'enrichit de deux nouvelles formations, électromécanicien et conducteur de matériel. À partir de 1948 apparaissent des formations au climat social de l'entreprise et des tests destinés à définir les compétences psychotechniques des candidats. Si avant 1945, les « porions » [contremaîtres] sont issus des rangs des mineurs ordinaires, au tournant de 1948-50, les meilleurs titulaires des CAP bénéficient d'une carrière accélérée à l'école des Mines de Thionville, où leur niveau de compétence est sensiblement amélioré en termes de sécurité et de technique minière. Une véritable formation professionnelle est en place dans les années 1950.

Les années 1960 inaugurent les premières difficultés avec la concurrence des minerais extra - européens. Le système de formation s'adapte à la fois aux évolutions techniques rapides et aux risques de reconversion ; la polyvalence est encouragée, en cas d'orientation de mineurs surnuméraires vers la métallurgie, alors en pleine croissance. Le nombre de fermeture de sites augmente à partir de 1970, tandis que la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle permanente, qui oblige à consacrer environ 1% de la masse salariale à la formation, rend nécessaire la révision en profondeur des programmes. L'apprentissage disparaît en 1966. Le recrutement de techniciens se réduit à quelques spécialistes de machines. La loi du 31 décembre 1966 organise l'aide de l'Etat aux entreprises qui mettent en œuvre des actions de formation continue, permettant en 1968 l'offre d'une gamme de formations pour les ingénieurs, les porions, les mineurs et les jeunes ouvriers.

Un nouveau service, le FORMILOR, Formation des Mines de Lorraine, voit alors le jour en 1972 sous l'égide de l'IUMM et des chambres de commerce. Il assure principalement le suivi de formations de reconversion, mais rencontre lui-même d'insurmontables limites quand la crise de la sidérurgie en 1974 dégénère en crise régionale généralisée. Alors que les organismes de formation professionnelle des mines de fer n'avaient cessé d'anticiper sur l'évolution de leur secteur depuis la fin des années 1930, à partir de 1970, ils subissent sans vraiment pouvoir leur faire face, les évolutions accélérées de ce segment du marché du travail.

La quatrième intervention de la matinée portait sur les relations professionnelles à l'intérieur de l'entreprise et **Klaus Tenfelde** (Université de Bochum) prenait l'exemple de deux grands Konzern allemands pendant une période clef de leur évolution en analysant « **Les relations sociales chez Krupp et Bayer de 1914 à 1924** ».

La décennie 1914 et 1924 marque dans le paysage sociopolitique allemand un moment charnière. Le paternalisme social des grandes entreprises, partiellement déstabilisé par la

guerre est fortement remis en question par la vague révolutionnaire de l'hiver 1918-19 et par la loi de 1920 sur les conseils d'entreprise. Mais en 1924, la crise semble surmontée à l'avantage du patronat.

En 1914, Krupp à Essen et Bayer à Leverkusen, ce dernier plus spécialement étudié dans l'habilitation de Werner Plumpe, sont des Konzern de grande taille où la politique sociale de la firme permet d'exiger de la main-d'œuvre discipline et calme professionnel, la seconde entreprise ayant imité dans les détails la première pour son organisation sociale. La disposition de logements, de magasins d'entreprise, de possibilité de formation professionnelle et de pensions de retraite, conçue comme un devoir moral et une grâce patronale et non comme un droit social qui lierait contractuellement employeur et employé, est supposée augmenter les performances, la fidélité et le caractère paisible de la population active des deux groupes. L'esprit maison, le *Werkgeist*, met l'accent sur le privilège d'appartenir à une grande entreprise et associe paternalisme social, moralisme culturel et conservatisme politique. Une différence cependant : Krupp, qui s'est surtout développée depuis les années 1850, emploie une main-d'œuvre qualifiée et surtout masculine, alors que Bayer, devenue grand groupe vers 1900, occupe des hommes et des femmes moins qualifiés.

La guerre modifie sensiblement la donne. La population active augmente fortement – passant chez Krupp de 40 000 salariés en 1914 à 140 000 en 1918, la progression chez Bayer est moindre – obligeant à recruter des personnels moins qualifiés et au statut précaire. La loi sur le service auxiliaire obligatoire, *Hilfsdienstgesetz*, promulguée en décembre 1916 élargit les possibilités de mobilisation économique des actifs et contraint les entreprises à créer des commissions d'entreprise, *Betriebsausschüsse*, où les salariés sont représentés. Sa mise en œuvre suscite de grosses difficultés dans les deux entreprises. Prudemment, Krupp associe ainsi ses salariés à la gestion de l'économat d'entreprise, *Konsumanstalt*, afin d'améliorer un ravitaillement de plus en plus difficile en fin de conflit. La proclamation de la République en novembre 1918 et la crise révolutionnaire de l'hiver 1918-19 créent de fortes turbulences dans la Ruhr, plus notables chez Bayer que chez Krupp. Les entreprises sont contraintes de débaucher avec la fin des commandes de l'Etat et Krupp revient à 40 000 salariés en 1920, mais il accorde de substantielles indemnités aux salariés licenciés et garantit l'emploi à ceux de ses salariés masculins qui ont été démobilisés. Pendant le putsch de Kapp en mars 1920, des groupes armés de la Rote Ruhr Armee (KPD principalement) de 50 000 à 60 000 hommes vont jusqu'à demander des canons à l'entreprise Krupp qui assure ne pas en avoir. En fait, le groupe, qui avait reçu des commandes publiques prépayées dans les derniers mois de 1918, avait fabriqué encore des canons après l'armistice pour honorer le programme Hindenburg. Ils furent détruits en 1920 par les soins de la Commission militaire interalliée. En revanche, les salariés de l'entreprise qui assurent sa sécurité physique pendant les moments critiques sont rémunérés en heures de travail.

La République de Weimar se définit comme un Sozialstaat volontaire, un Etat social. Forte de l'héritage bismarckien et des traditions communautaires allemandes, elle se propose de développer sept domaines d'action : la redistribution des revenus par l'impôt, la protection préventive du travail, la co-définition gestionnaire dans l'entreprise, le droit du travail et les tribunaux du travail, la régulation des conflits par les conventions collectives et l'arbitrage, les assurances sociales et une prévention sociale générale de l'Etat comme la politique de l'enfance, de l'éducation ou l'égalité des salaires hommes – femmes. La loi sur les conseils d'entreprise en février 1920, *Betriebsrätegesetz*, est ainsi destinée à associer les salariés à la co-définition gestionnaire de la stratégie de leur groupe et oblige les Konzern à accueillir 2 représentants salariés dans le conseil de surveillance – *Aufsichtsrat*. Elle est effectivement appliquée par Bayer et Krupp, mais ils prennent soin d'y éviter les discussions délicates, notamment celle du bilan financier. Entreprise plus ancienne, disposant d'effectifs plus qualifiés et plus proches de la majorité réformiste des syndicats, ayant anticipé sur l'évolution

des relations professionnelles pendant la guerre, Krupp réussit à mieux traverser la période 1918-20 que Bayer, où une population active moins qualifiée est gagnée par la propagande révolutionnaire de type USPD, spartakiste ou KPD.

Entre 1921 et 1923, plusieurs éléments contribuent à la pacification dans les entreprises et à une reprise du pouvoir patronal. L'hyperinflation accélérée permet une production à bas prix relatif, où les prix de vente dépassent systématiquement les prix de revient et les salaires, mais elle réduit en miettes la part monétaire de la politique sociale de la firme. Krupp et Bayer réembauchent de manière sélective. Les courants réformistes l'emportent définitivement dans le syndicalisme allemand auprès de l'ADGB, *Allgemeiner Deutsche Gewerkschaftsbund*. Gustav Krupp Von Bohlen et le président de son directoire, Wiedtfeld, qui a remplacé Alfred Hugenberg fin 1918, comme Carl Duisberg directeur chez Bayer AG, parviennent à s'entendre localement avec les syndicats, car ils se défont de Berlin, où la coalition de Weimar penche alors à gauche. Ils reproduisent et prolongent à l'échelle de l'entreprise l'entente du 15 novembre 1918 entre Karl Legien [syndicats de salariés] et Hugo Stinnes [Patronat]. La lutte contre l'occupation franco-belge de la Ruhr, le *Ruhrkampf*, de janvier à septembre 1923, renforce la cohésion des salariés et des employeurs face aux Français.

La stabilisation de la monnaie, des institutions et de l'économie allemande en 1924 coïncide avec une période de rationalisation accélérée et d'investissements qui renforce la position du patronat. Désormais les prix sont stables, voire à la baisse avec la connexion aux marchés internationaux de nouveaux accessibles à l'Allemagne exportatrice et la maîtrise des coûts encourage une gestion comptable pointilleuse du personnel. En 1924, Krupp atteint l'étiage de ses effectifs avec 30 000 salariés. Krupp comme Bayer négocient les conventions collectives, *Tarifverträge*, à leur avantage et n'hésitent pas à pratiquer le lock-out, *Aussperrungen*, si nécessaire. Les effets de la loi sur les conseils d'entreprise de 1920 ont été ainsi neutralisés par l'ensemble de ces facteurs de réaction patronale que le régime suivant ne cessera d'amplifier. Il faudra attendre 1951-52 pour voir se déployer toutes les possibilités qui avaient été ouvertes par le texte de 1920.

Rémi Devémy (Université d'Artois) terminait la séance avec une étude comparative centrée sur les relations entre syndicalisation et salaires : « **Les ouvriers de la chimie en comparaison transfrontalière (Nord-Pas-de-Calais, Wallonie, Rhénanie) : premiers éléments d'analyse autour des syndicats et des salaires pendant la période 1960-1980** ».

Ce sujet présente au moins un triple défi pour le chercheur. Il s'agit d'examiner un secteur finalement plus hétérogène que l'on croit, à la classification variable dans le temps et l'espace [chimie organique, pneumatiques, engrais, pharmacie, fibres synthétiques] et encore peu étudié par l'historiographie sous l'angle des relations professionnelles. Par ailleurs, les relations entre niveaux ou modalités de syndicalisation et évolution des salaires ne sont pas souvent prises en compte par la littérature. Enfin, si la volonté de comparer trois grands ensembles régionaux s'insère correctement dans le projet ANR, elle se heurte aux difficultés habituelles de correspondance entre définitions et catégories de chacun des pays concernés.

La chimie se caractérise par sa diversité [avec de nombreux sous-secteurs aux frontières mouvantes], l'importance de l'innovation et un fort degré de concentration sectorielle. Des trois régions, celle de Rhénanie du Nord - Westphalie [200 000 salariés] domine nettement les deux autres avec 45% des effectifs salariés de la chimie ouest-allemande. La Wallonie [10 000 salariés] rassemble environ 18% des salariés belges et le Nord-Pas-de-Calais [20 000 salariés] seulement 5% des actifs de la chimie française. Si l'on oppose traditionnellement le syndicalisme plus contractuel « germanique » en RNW et en Wallonie et le syndicalisme plus conflictuel « latin », force est donnée de constater que pour la période 1969-1977, le nombre de journées de grève dans la chimie en Wallonie [3,2

millions] est plus proche de celui du NPDC [2 millions] que de celui de la Rhénanie du Nord – W [0,7 million].

Les ouvriers forment la base socioprofessionnelle des syndicats de salariés dans la chimie comme dans la plupart des secteurs industriels. Ils forment à peu près 60% des effectifs de l'entreprise moyenne, avec une tendance à la baisse : 70% vers 1960 et 50% vers 1980 [40% aujourd'hui] par l'automatisation productive et la tertiarisation croissante du travail d'entreprise. Les taux de syndicalisation sont connus par les sources syndicales, celle des cartes distribuées par la centrale, comptage incorporant une surestimation statistique d'environ 15%. Les niveaux sont extrêmement différents pour la syndicalisation salariale générale : en France 17% en 1960 et 8% en 1980, en RFA 38% puis 29%, en Belgique 60% puis 70%. Mais les taux de syndicalisation dans la chimie sont plus élevés et tendraient à augmenter jusqu'au début des années 1970 : 78 à 85% en Wallonie, 53% en Rhénanie en 1960 et 68% en 1980 [Pourcentages syndicaux régionaux de la chimie plus difficiles à déterminer en NPDC].

Dans les conflits sociaux, d'après les fiches de conflit établies par les services respectifs du Travail, le salaire représente 3 fois sur 4 le motif affiché de revendication, mais la situation diffère dans les trois territoires. Rémunération conventionnelle nationale de branche en France, où le NPDC est intégré dans les négociations pour toute la France, le salaire allemand est défini au niveau fédéral sous la forme d'un tarif – cadre en RFA, *Manteltarif*, mais négocié concrètement dans les Länder et les Bezirke [arrondissement] avant d'être validé par le conseil d'entreprise, *Betriebsrat*. En Belgique, l'indexation l'emporte sur la convention au sein de commissions paritaires d'abord nationales, puis seulement wallonnes, avant d'intégrer la convention collective d'entreprise. Le salaire comparable sur le plan international est le salaire horaire brut. Malgré le développement d'enquêtes régulières effectuées par la Commission, les données sont surtout nationales en France et de Land en Allemagne pour la période étudiée et leur comparaison est parfois difficile. Ainsi, les données régionales de l'INSEE en France, commencent vraiment leur carrière en 1964, mais n'offrent un profil homogène que dans les années 1970. Pour autant que l'on puisse en juger, les salaires réels de la chimie augmentent de 2,2 fois en Rhénanie entre 1960 et 1980, de 1,9 fois dans le NPDC, et de 2,7 fois pour toute la Belgique, avec une forte césure entre la croissance des années 1960-74 d'une part et les années de crise 1974-1980 d'autre part : +5,4% par an en Rhénanie entre 1961 et 1973 puis de +2,2% entre 1973 et 1980. Là encore, la comparaison est faussée par le rapide ralentissement salarial en RFA face à la crise dès 1974-76 et sa dimension plus tardive, entre 1976 [Barre] et 1983 [Delors] en France. Les salaires dans la chimie sont en général supérieurs à la moyenne des salaires industriels, mais avec de grandes différences internes : si les salaires de la chimie rhénane – westphalienne sont supérieurs de 1,06 fois à ceux de la chimie allemande en général, ceux de la Wallonie sont inférieurs [0,96] à ceux de la Belgique en général et ceux du Nord-Pas-de-Calais [0,80] sont très loin de leur propre moyenne nationale et au-dessous de la moyenne des salaires industriels français. Cela tient aux différences de concentration, d'innovation et de valeur ajoutée : élevée en Rhénanie [Bayer, pharmacie], plus modérée en Wallonie [le grand centre est Anvers] et plus faible dans le NPDC [peu de carbochimie, parachimie]. Les conversions en monnaie commune, dollar, mark ou écus, donnent des résultats hétérogènes dans les années 1970 en raison de la forte accélération inflationniste en France entre 1973 et 1983 [avec un rythme moyen annuel double de celui de la RFA]. L'inégalité de la durée du travail augmente encore les biais dans la comparaison. Sans tenir compte des avantages sociaux, les salariés de la chimie semblent nettement mieux payés en Rhénanie qu'en Wallonie [1,3 fois en 1973] et que dans le NPDC [1973 : 1,7 fois].

Au total, l'évolution des salaires de la chimie des trois régions semble très liée dans leur structure au niveau de concentration – innovation des entreprises implantées et au rythme

général de la croissance en longue période. Le poids des syndicats et de la syndicalisation, lui-même lié aux « cultures » socioprofessionnelles des populations et au degré de concentration - innovation des entreprises, joue un rôle social de représentation indiscutable pour les salariés, mais il peine à résister aux renouvellements radicaux du marché du travail introduits à partir de 1975 : la décroissance des effectifs ouvriers [alors que les employés et les cadres sont nettement moins syndiqués], la contraction globale de la population active des entreprises et le ralentissement durable de la croissance de la valeur ajoutée, même dans la chimie d'excellence.

II. Après-midi (séance plénière)

Discussion sur les communications entendues en cours de matinée et sur l'état d'avancement du projet ANR

Après avoir résumé à l'intention de tous les participants le contenu des communications faites le matin en ateliers, Jean-François Eck et Michel-Pierre Chélini lancent la discussion. Il en résulte plusieurs points.

La validité de la démarche qui consiste à multiplier les angles d'approche, tant selon les secteurs que les types d'entreprises ou les périodes retenues, forme désormais l'un des acquis du groupe. Nous avons entendu aujourd'hui des communications portant, non plus seulement sur les secteurs lourds et les grandes régions minières et sidérurgiques ou encore sur les activités dites « anciennes », mais aussi sur des secteurs industriels diversifiés : textile, industrie du verre, construction mécanique, chimie. A l'industrie, se sont ajoutées des activités tertiaires comme la grande distribution et le négoce. En ce qui concerne les types d'entreprises, à côté des grands groupes de dimensions nationales, voire internationales, présents à travers Krupp, Bayer, la Fabrique nationale d'armes de guerre ou Electrabell, d'autres communications étaient centrées sur les PME, qu'il s'agisse de verreries ou de fabrication et de vente de tulles et dentelles. Enfin, si les problèmes de la reconversion ont été au centre des communications portant sur les rapports entre entreprises et collectivités locales dans les bassins houillers du Pas-de-Calais et de la Ruhr, la journée a permis d'aborder d'autres sujets, tels que l'évolution comparée des salaires dans une même branche, la chimie, située dans trois régions différentes, ou encore le contenu des stratégies entrepreneuriales, notamment dans leur recherche d'une adaptation à l'évolution des marchés ou bien les problèmes de recrutement et de qualification de la main-d'œuvre, dans trois périodes et trois régions très différentes : en Avesnois-Thiérache dans le soufflage des bouteilles de champagne à l'époque préindustrielle, en pays liégeois dans l'industrie textile au coeur du XIXe siècle, dans le bassin ferrifère lorrain, au cours du second XXe siècle.

Un autre acquis mis en valeur par la discussion est le fait que se construit progressivement, d'une séance à l'autre, un acquis qu'il faudra certes encore développer à l'avenir. Les PME notamment méritent évidemment de retenir toute notre attention, de même que des secteurs encore peu abordés (la banque, l'agro-alimentaire, les transports terrestres) ou que les phénomènes transfrontaliers. Nous avons en effet étudié les migrations de main-d'œuvre, mais trop peu ou pas celles des techniques et des capitaux. Enfin, les relations sociales, qui formaient le sujet de la communication de Klaus Tenfelde et, de manière plus indirecte, se retrouvaient dans celles de Stefan Goch et de Jean Vavasseur-Desperriers, semblent une nouvelle fois confirmer leur rôle déterminant pour comprendre les spécificités des régions qui nous concernent. Elles nécessitent d'être resituées dans la longue période, au-delà des soubresauts suscités par les guerres, les changements de régimes, les révolutions, comme chez Krupp et Bayer de 1914 à 1924. Elles sont fondamentales pour comprendre la réussite ou

l'échec du processus de reconversion, soit qu'elles le facilitent comme en Allemagne, soit au contraire qu'elles le rendent plus difficile comme en France.

La diversité des communications a fait ressortir la nécessité de maintenir l'efficacité de la stratégie des entreprises au centre de nos analyses. C'est parce que celle-ci manque de cohérence qu'échouent la plupart des diversifications tentées par la Fabrique nationale d'armes de guerre de Herstal. Inversement, c'est leur parfaite adaptation aux caractéristiques du marché qui permet la longue survie des commissionnaires en tulles et dentelles de Calais, pendant près d'un siècle et demi. Mais il n'est pas toujours facile de comparer terme à terme ces stratégies, en grande partie par manque de spécialistes susceptibles d'entamer sur ces points un dialogue entre leur sujets d'étude respectifs. Qui travaille, en Allemagne, sur des petites verreries semi-artisanales analogues à celles qu'a étudiées Stéphane Palaude ? Qui se consacre, parmi les historiens français, aux rapports entre grande distribution commerciale et maillage territorial, comme le font pour la Belgique Serge Jaumain et Nicolas Coupain ? On pourrait multiplier les exemples. C'est l'un des enjeux qui incitent à se pencher sur le programme des futures séances.

A ce propos, la discussion a porté sur les points suivants :

a) projet de colloque sur « Les régions d'industrie lourde en Europe du Nord-Ouest, des années 1750 à la veille de la Première Guerre mondiale ».

Après s'être longtemps heurté à des difficultés de calendrier, ce projet est relancé à l'initiative de notre collègue de Bochum, Dieter Ziegler. Il aura lieu à Bochum, en septembre 2010, pendant une ou deux journées. Une douzaine de communications sont à prévoir. Au départ, il faudrait l'accord de principe de 6 collègues allemands, 3 français, 3 belges et luxembourgeois (ces chiffres n'ayant évidemment qu'une valeur indicative). Les collègues intéressés sont priés de se faire connaître auprès de Dieter Ziegler, soit en s'adressant à lui directement, soit en prenant contact avec Jean-François Eck, qui transmettra. Il ne s'agit pas au sens strict d'un colloque relevant du programme ANR, mais d'une réunion à laquelle tous les membres de notre groupe sont conviés à participer et à présenter éventuellement une proposition de communication. Le colloque sera financé par la Fondation Thyssen. La publication des actes, également financée par la même Fondation, se fera sous deux formes : une version allemande, pour l'intégralité des communications, dans un numéro de la revue *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, une version française, également pour l'intégralité des communications, dans un numéro d'*Histoire, économie et société*. La traduction des textes sera assurée par la Fondation Thyssen.

b) le calendrier des séances futures

Celui-ci a dû être modifié par rapport à l'état précédent. La rencontre initialement prévue à l'automne 2009 à Lille sur « Economie de la désindustrialisation » a dû être annulée, par manque de communicants sur ce sujet, il est vrai encore très peu abordé. Par contre, sur proposition de Michel-Pierre Chélini, la séance prévue sur « Le renouvellement du tissu entrepreneurial » se tiendra à l'Université d'Artois. Elle portera sur « Les PME en Europe du Nord-Ouest » et aura lieu en décembre 2010, pur ne pas interférer avec le colloque de Bochum. Ce sera donc l'avant-dernière du projet, avant le colloque final prévu au 1^{er} semestre 2011.

Les séances sont prévues aux dates suivantes :

Janvier 2010, à Luxembourg (lieu et date à confirmer) :
Réseaux patronaux et activités transfrontalières

(avec rencontre, à l'occasion de la séance, d'un sociologue spécialisé dans l'étude des patronats régionaux)

25-26 mars 2010, à Lille :

Entreprises et occupations militaires en Europe, des Temps modernes à la fin du XXe siècle

(en coopération avec l'ANR de JF Chanet)

10-11 juin 2010, à Lille :

Colloque : Innovations, réglementations, transferts de technologies

(en coopération avec le groupe de travail « Ces chers voisins : Belgique, Allemagne et France au XXe siècle » (Michel Dumoulin, Sylvain Schirmann, Jürgen Elvert) et le laboratoire IDHE (Institutions et dynamiques historiques de l'économie - Paris X, Michel Lescure)

Septembre 2010, à Bochum :

Les régions d'industrie lourde en Europe du Nord-Ouest, des années 1750 à la veille de la Première Guerre mondiale

Décembre 2010, à Artois :

Les PME dans l'Europe du Nord-Ouest, du milieu du XVIIIe à la fin du XXe

(avec rencontre d'un économiste spécialiste des PME)

c) Un appel urgent est lancé en vue des **journées d'étude sur entreprises et occupations militaires** des 25-26 mars 2010. Trop peu de propositions de communications nous sont parvenues. Il est indispensable d'en recevoir davantage d'ici le début du mois de septembre prochain. Toute proposition, émanant ou non d'un membre du groupe, est recevable et sera examinée par les organisateurs des journées d'étude.

d) Nous vous rappelons la nécessité de fournir, si vous en acceptez le principe, **le texte de vos communications pour une mise en ligne** ou, à tout le moins, si vous le refusez, un résumé de celles-ci. Il est impératif aussi que la base de données à laquelle le site donne accès soit davantage fournie en **références d'archives, bibliographie et cartes**. Vous avez sans doute constaté, en consultant récemment notre site (irhis.recherche.univ-lille3.fr/ANR-EMERENO) que celui-ci s'enrichit. Mais nos deux ingénieurs d'étude, Pierre Tilly et Jean-Luc Malvache, ne peuvent tout faire. Une fois de plus, sauf à encourir de nouvelles critiques de la part de nos autorités de tutelle, il faut développer cet aspect, fondamental pour la lisibilité extérieure de notre projet.

Compte-rendu élaboré par Jean-François Eck et Michel-Pierre Chélini, envoyé le 22 /07/09