

MAGAZINE D'INFORMATION RÉGIONALE

NEWS D'ILL

Ils représentent **30%**
de la population active

Forces ouvrières

Du nucléaire aux terres agricoles,
portrait d'une Alsace en col bleu

bimestriel - centre universitaire d'enseignement du journalisme - N° ISSN 0995-9424

Nomades de chantier (p.14)

**Les dames du fer
s'imposent (p.8)**



NEWS D'ILL

Centre universitaire d'enseignement du journalisme (CUEJ), Université de Strasbourg.

11, rue du maréchal Juin
CS 10068
67046 Strasbourg
Tél :
03 88 85 83 00
http://
cuej.unistra.fr
www.cuej.info

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION :

Nicole Gauthier

ENCADREMENT :

Sophie Dufau,
Nicole Gauthier,
Daniel Muller,
Stéphanie Peurière

RÉDACTRICE EN CHEF :

Aurélie Delmas

ICONOGRAPHIE :

Renaud Février

RÉALISATION :

Anna Benjamin,
Simon Castel,
Yves Common,
Marine Daviller,
Aurélie Delmas,
Catherine Deunf,
Leyla Doup
Kaïgama,
Cédric Dolanc,
Renaud Février,
Thibaut Gagnepain,
Claire Gandanger,
Marion Garreau,
Marion Kremp,
Floriane Leclerc,
Marjorie Lenhardt,
Marion Michel,
Victor Patenôtre,

Anne-Claire Poirier,
Fabien Piegay,
François Régnier,
Thomas Richard,
Elsa Sabado,
Laure Siegel

PHOTO DE UNE :

Renaud Février

INFOGRAPHIE :

Simon Castel,
Thomas Richard

IMPRESSION :

Gyss, Obernai

Radioscopie des ouvriers alsaciens..... 3
Bissert, village ouvrier..... 4-5



Une carrière bien assurée..... 6
L'intérim pour commencer..... 7

Les dames du fer s'imposent dans l'atelier..... 8-9

Mercenaire de l'atome..... 10

L'eldorado s'éloigne..... 11

Le ciment turc..... 12

La reproduction agricole..... 13



Nomades de chantier..... 14-15

Aux petits soins..... 16

Malaise au bout de la chaîne..... 17

« Ouvrier, pour moi c'est... »..... 18-19

« Le métallo symbole de la classe ouvrière, c'est fini »..... 18-19

Bruno Métenier, courroie de transmission..... 20

L'apprentissage, filière de choix..... 21

La fin du père-patron..... 22-23

Ouvriers et syndicalistes à la foi..... 23



Les générations passent, les murs poussent..... 24

7 m², une chambre en foyer..... 25

Zone sensible à l'extrême droite..... 26

Mes jolis chèques-vacances..... 27

Pièce maîtresse chez Lalique..... 28

Egéries de campagne

Rien de tel qu'une campagne présidentielle pour rappeler les ouvriers au bon souvenir des politiques. Les candidats multiplient les déplacements et les promesses sur les sites menacés comme Arcelor-Mittal en Moselle ou Lejaby en Haute-Loire. Le 9 février dernier, Nicolas Sarkozy a rendu visite aux travailleurs de Fessenheim.

En Alsace, les ouvriers représentaient 17,6% de la population, soit près de 30% des actifs en 2008 (contre 34% en 1999). Plus que les employés, et deux fois plus que les cadres : leur force de frappe électorale vaut bien de multiplier les efforts

pour ratisser les voix des classes populaires, les plus directement touchées par la crise.

Des photographies au milieu des travailleurs, un discours faussement improvisé au milieu d'un atelier, des annonces choc: le décor est idéal pour des élus accusés de ne plus être en phase avec le pays réel. Mais la mise en scène est un peu surfaite.

Plus identifiables que les caissières de supermarché ou les femmes de ménage qui travaillent dans l'ombre, mais loin des clichés tenaces issus de la littérature du XIX^e siècle, 265 000 hommes et femmes alsaciens se rendent chaque jour dans

264 746 ouvriers alsaciens

Les ouvriers représentent 29,4% de la population active alsacienne, contre 23,8% en France, selon le dernier recensement de 2008.

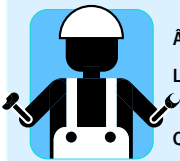
Ouvrier

Travailleur qui effectue un travail manuel artisanal, industriel ou agricole pour un employeur en échange d'un salaire (catégories socio-professionnelles de l'Insee).

Population active

Regroupe les personnes ayant un emploi et les chômeurs. En France, en 2010, 25,6 millions de personnes constituent la population active.

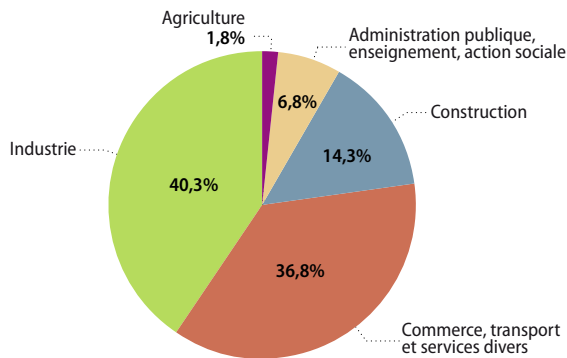
PORTRAIT ROBOT DE L'OUVRIER ALSACIEN



Sexe.....	78% d'hommes (population active alsacienne : 53%)
Âge.....	40,1 ans
Lieu de naissance.....	En France dans 84,4% des cas (population active alsacienne : 89,7%)
Qualification.....	Ouvriers qualifiés à 78%
Rémunération.....	10,5 euros nets de l'heure (population active alsacienne : 12,3 euros)
Taux de chômage.....	14,5% (population active alsacienne : 10,6%)
Logement.....	La moitié vit en appartement 32% sont propriétaires de leur logement (population active alsacienne : 60%)
Famille.....	77% ont des enfants (68% des foyers alsaciens)

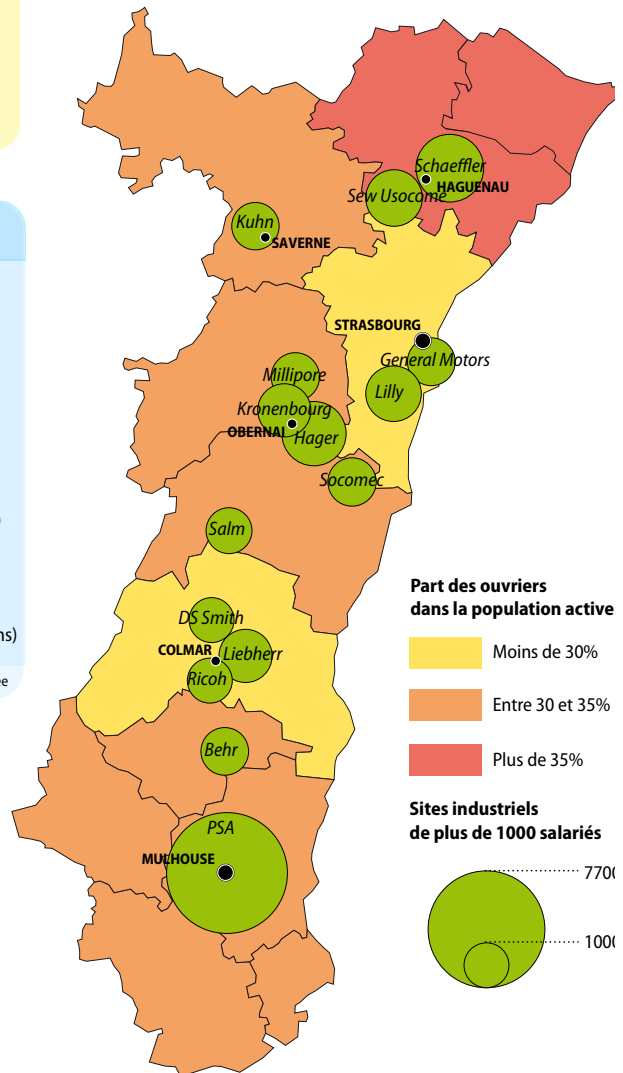
Source : Recensement 2008 Insee

DANS QUELS SECTEURS?



Source : Recensement 2008 Insee

OÙ TRAVAILLENT-ILS ?



Source : Verif.com/Recensement 2008
©Aurélie Delmas, Claire Gandanger, Simon Castel

leurs usines, leurs champs, leurs ateliers. Le quotidien est parfois difficile. Les salaires stagnent, la sécurité de l'emploi n'est plus la même qu'il y a trente ans. Le stress, la concurrence, sont des réalités difficiles voire impossibles à gérer. Les grosses entreprises de l'est de la France offrent de moins en moins d'avantages à leurs ouvriers et la communauté se délite progressivement. Certains sont seuls, au plus bas de l'échelle sociale, et essaient de garder la tête hors de l'eau. D'autres ont gravi les échelons. Ils sont aujourd'hui chefs d'équipes ou professeurs. Ceux que nous avons rencontrés se disent fiers d'ap-

porter leur pierre à l'édifice. Les plus anciens appartiennent à une génération où le travail ne manquait pas et déplorent la dégradation des conditions de travail. Aujourd'hui, les ouvriers souhaitent un autre avenir pour leurs enfants. Pourtant, la formation en apprentissage se porte toujours bien en Alsace.

A quelques semaines de l'élection présidentielle, une radiographie de ces ouvriers, force vive de l'Alsace, n'est pas superflue. Il est temps de regarder de plus près ces travailleurs que tout le monde croit connaître.

Aurélie Delmas



Bissert, village ouvrier

Nichée au nord du Bas-Rhin, Bissert est la commune la plus ouvrière d'Alsace. Emploi, compétitivité, politique : les habitants se sentent fragilisés.

Les maisons et les terres se transmettent au sein des familles, presque toutes propriétaires.

Ni commerce, ni école. Mais une église, trois rues et 160 âmes. Bissert est un de ces petits bourgs tranquilles qui morcellent l'Alsace bossue. On y accède depuis Sarre-Union par une petite route réservée aux riverains. Lors du recensement de 2006, Bissert était la commune la plus ouvrière d'Alsace, comptant 70% d'ouvriers parmi ses actifs. Une situation qui s'explique par le bassin d'emploi environnant : cinq usines de plus de 200 salariés sont implantées dans un rayon de 15 km autour de la commune.

Comme beaucoup d'autres villages, Bissert a abandonné petit à petit ses racines paysannes. Jusque dans les années 1970, il était encore largement composé d'ouvriers-exploitants. Les jeunes générations se sont ensuite détournées de l'agriculture. Elles ont vendu les terres et aménagé les granges pour en faire des habitations. Les tas de fumier devant les maisons ont disparu. Bissert est devenu un village-dortoir. Il vit aujourd'hui au rythme du

va-et-vient des voitures, aux heures de relais entre les équipes du matin, de l'après-midi ou de la nuit.

Des entreprises mondialisées

L'emploi ouvrier se porte plutôt bien ici. Les usines qui se sont implantées n'ont jamais délocalisé, satisfaites de la main-d'œuvre réputée sérieuse et peu contestataire. Et puis il y a l'autoroute E25 qui relie les Pays-Bas et l'Italie en passant par des villes comme Maastricht, Liège, Luxembourg ou Genève : un atout logistique important pour transporter les marchandises.

Il n'empêche : au village, peu sont ceux qui osent parier sur l'avenir de leur entreprise. Toutes les usines qui les embauchent sont passées aux mains de grands groupes à dimension internationale, avec parfois des plans sociaux à la clé. Une entrée dans la mondialisation souvent synonyme de fragilisation.

Marie-Claire Schorung est chef d'équipe chez Leach International, un équipementier aéronautique installé à Sarralbe. Depuis 2004, l'entreprise appartient

« Esterline possède des usines en Inde et au Mexique. Qui sait s'ils comptent garder la production à Sarralbe... »



à un grand groupe américain, Esterline. « Une précarité s'est installée, constate-t-elle. Tous les ans, on nous demande 10% de bénéfiques en plus. Esterline possède des usines en Inde et au Mexique. Qui sait s'ils comptent garder la production à Sarralbe encore longtemps... »

Christophe Messelot, lui, a subi concrètement les effets de la course à la compétitivité chez Ineos, quatrième groupe pétrochimique mondial, anciennement Solvay. Quand il y est entré il y a 17 ans, l'usine comptait 700 employés. Ils ne sont plus que 220. Revendue deux fois, l'entreprise est passée aux mains de British Petroleum avant d'être rachetée par Ineos. A chaque reprise, les conditions de travail se sont dégradées un peu plus. « Avec Solvay, on avait des avantages, tels que des bourses pour les enfants, de l'intéressement. Aujourd'hui plus rien, l'entreprise veut faire des économies, il y a sans cesse de nouvelles restrictions. Autour de moi, les gens sont de plus en plus

pressés d'être à la retraite », regrette-t-il.

Pour les jeunes du village, marcher dans les traces de leurs parents n'est pas un bon plan. Les perspectives d'ascension sociale au sein des usines font désormais partie du passé. Nadine Matt a débuté à la ligne de production chez Schneider Electric avant de passer dans les bureaux. Un parcours autrefois classique, aujourd'hui inenvisageable. « À l'époque, les entreprises recrutaient en interne. Aujourd'hui, le diplôme compte plus que l'expérience », constate-t-elle.

Les jeunes quittent le village

Avec le développement de l'intérim, les jeunes sont devenus une variable d'ajustement, venant et repartant en fonction des besoins de production. Les entreprises embauchent peu. « On est à un point de rupture au niveau de la transmission de l'héritage ouvrier », conclut Nadine Matt. Les jeunes ne veulent plus être ouvriers et nous ne voulons pas ça pour eux non plus. »

La plupart des jeunes en âge d'étudier ont quitté le village, souvent pour Strasbourg. Même si beaucoup d'entre eux continuent de s'orienter vers le secteur secondaire, ils obtiennent des diplômes plus élevés que leurs parents : bac pro ou BTS. Nadine Matt sait qu'ils ne reviendront pas s'installer à Bissert.

Face à toutes ces mutations, le village apparaît comme un cocon pour ceux qui restent. Tout le monde connaît tout le monde. Beaucoup de Bissertois sont nés là et les liens familiaux sont den-

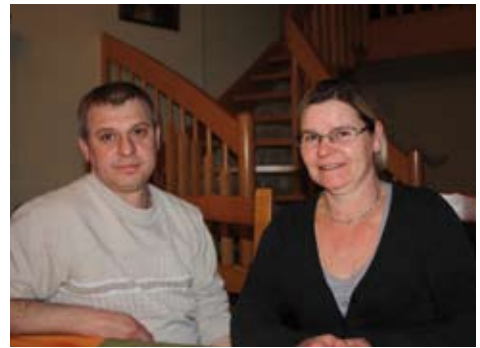
ses. « On est cousins avant d'être voisins », plaisante Nadine Matt. Conviviale, la mentalité est parfois un peu rigide.

Georges Reeb, 82 ans, doyen du village et dernier représentant de la génération des bi-actifs, en témoigne. Toute sa vie, il a travaillé à la fois aux champs et à l'usine. Il a passé 38 ans sur la ligne de production chez Solvay. « Le travail était dur, on respirait de la merde, mais la paye était bonne », se souvient le vieil homme aux poumons ravagés par l'ammoniac. Pour faire vivre ses cinq enfants, il était en même temps maréchal-ferrant et exploitait 30 hectares de champs avec son épouse : « Content ou pas content, fallait travailler c'est tout. »

Faire front

À chaque élection, le village se distingue : le parti des Le Pen s'offre irrémédiablement la première place. A la présidentielle de 2007, le Front national a obtenu 38% des voix au premier tour, huit points devant Nicolas Sarkozy. Pour Nadine Matt, « c'est l'expression d'un certain conservatisme plus que du racisme ». « Ils défendent le travail et la propriété », explique Christophe Messelot. Originaire de Besançon, il a toujours été marqué par la valeur du travail dans son village d'adoption. « C'est très mal vu d'être au chômage et de profiter des aides de l'État », assure-t-il.

Pour Georges Reeb, en revanche, le vote frontiste revêt un caractère protestataire, voire anti-élite. Fervent lecteur du *Canard Enchaîné*, il n'a jamais participé à une grève mais proteste dans les urnes « contre les voleurs corrompus qui nous gouvernent ». Cette année encore, pas question de voter Sarkozy ou Hollande, « ce sera Marine ou Bayrou, même si je ne suis pas d'accord avec toutes leurs options. C'est pour montrer aux autres couillons qu'on en a marre. » Marre d'être oubliés.



Christophe Messelot, qui travaille dans la pétrochimie, et sa femme, Bernadette.



Georges Reeb, toute sa vie entre ses champs et l'usine, et Lilliane Reeb.



Le maire de Bissert, Francis Schorong, et son épouse Marie-Claire.

©Photos : Anne-Claire Poirier/Cuej

**Anne-Claire Poirier
Laure Siegel**

Une carrière bien assurée

À 37 ans, Stéphane Rohmer a su gravir les échelons de Peugeot Mulhouse où il est employé depuis dix-neuf ans.

Installé dans la banquette en cuir de son F3 neuf, Stéphane Rohmer pianote sur son iPad. Face à lui, un large écran plat trône dans le décor épuré de la location qu'il quittera bientôt pour un appartement fraîchement acquis en plein centre-ville de Kingersheim.

Il semble bien loin le temps où cet agent de maîtrise de Peugeot montait des câbles comme simple ouvrier. « Je venais de foirer mon brevet des collèges. Mon père avait lu dans le journal que PSA embauchait des apprentis, se souvient-il. J'y étais allé et ça avait marché. » Grâce au constructeur automobile, il passe son BEP électrotechnique et est définitivement embauché en 1993. Au plus bas niveau de l'échelle à l'époque, ouvrier polyvalent avec un coefficient de 180 points (voir infographie ci-contre). Pour son premier poste, Stéphane Rohmer se re-

Le salaire de cet ancien ouvrier polyvalent a triplé depuis son embauche à PSA, en 1993.

© Thomas Richard/Cuej.



trouve à l'atelier de câblerie, entouré de 500 femmes et 60 hommes. « Ceux qui travaillaient dans d'autres unités l'appelaient le parc à moules, plaisante-t-il. Pour nous, c'était plutôt Jurassic Park. » A 18 ans, le jeune homme fait le strict minimum. « La cadence était calculée sur le rythme de travail de la personne la plus faible. On était jeunes et manuels, on arrivait donc à se prendre de nombreuses pauses et on partait une heure et demi en avance. » Cela durera quatre ans, jusqu'à son mariage en juillet 1997.

Marié à une bosseuse qui décide de monter son entreprise, l'homme se met au diapason « pour ne pas faire tâche ». Les promotions s'enchaînent. D'ouvrier polyvalent, il devient conducteur d'installation en mécanique. En 2000, son passage aux horaires de week-end, dits « horaires exotiques », lui permet de cumuler un second emploi, manutentionnaire en intérim. Et de donner un coup d'accélérateur à sa carrière chez PSA. « Mon travail consistait à surveiller une machine et quand elle tournait il n'y avait

rien à faire. Le week-end, il n'y avait quasiment personne dans l'atelier, donc il fallait bien s'occuper. » L'homme se forme aux outils informatiques internes et se fait remarquer grâce à sa « discipline de travail pour forcer le destin ».

« Au bon endroit, au bon moment »

En 2007, Stéphane Rohmer quitte le monde ouvrier pour devenir agent de maîtrise. « J'étais au bon endroit, au bon moment et j'ai connu les bonnes personnes », reconnaît-il pour expliquer son ascension. Comme pour signifier « la chance » qu'il a eue, aidé aussi par la CFTC où il est aujourd'hui syndiqué. Avec ces nombreuses promotions, il change de niveau de vie. Son salaire passe de 4870 francs en 1993 à 2200 euros nets. Néanmoins il ne veut pas en faire étalage. « Je ne parle pas de mes destinations de vacances, avoue-t-il. Je sais que certains à l'usine n'ont plus que 100 euros pour vivre à la fin du mois alors que moi, je peux me faire un resto quand je veux. » Maintenant responsable d'unité, cela l'amène à avoir un rapport particulier avec des ouvriers qu'il a précédés à la tâche. « Je ferme les yeux sur certaines choses, car je sais ce qu'est le travail. Les meilleures équipes sont celles dirigées par des chefs qui ont été ouvriers. »

Avec sa nouvelle vie, il s'est découvert de nouvelles passions. « Je suis fan de l'Olympique de Marseille. Je fais au moins dix déplacements par an. J'aime aussi le marathon. Cette année, je cours ceux de Paris et Berlin. » Un sport qu'il pratique avec ses collègues de PSA, un autre de ses amours. « Je suis fier de travailler chez Peugeot. C'est une tranquillité professionnelle. On ne va pas me mettre dehors. »

Une stabilité qui contraste avec sa vie familiale. Sans enfant « par choix », il est en instance de divorce et vit depuis peu avec une nouvelle compagne. Il cumule toujours son travail à PSA avec un emploi de formateur cariste et ne compte pas s'arrêter là. « Je me donne six à sept ans pour passer cadre. »

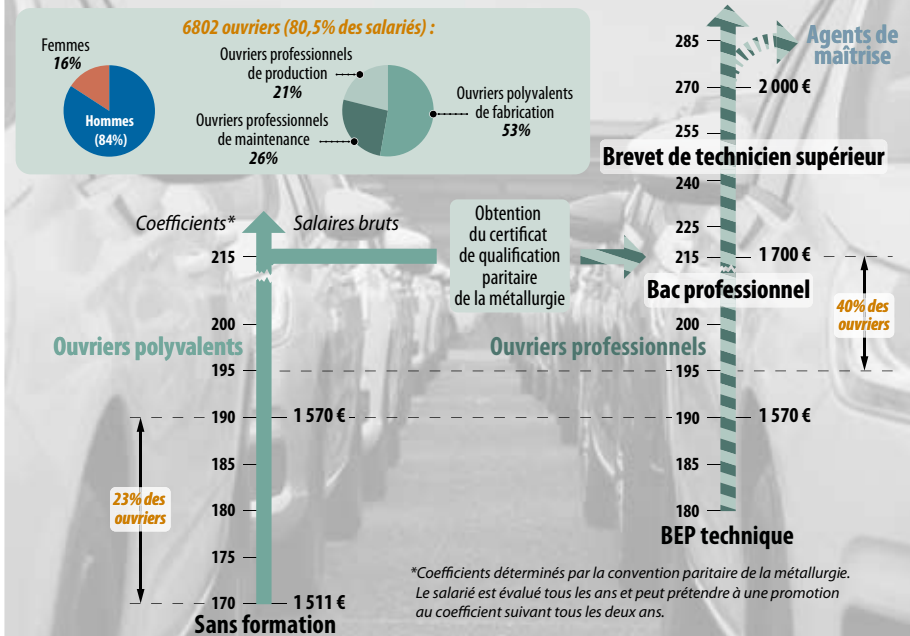
**Thibaut Gagnepain
Thomas Richard**

Le réservoir de main d'œuvre du Haut-Rhin

Depuis son installation en 1962 à l'est de Mulhouse, sur la commune de Sausheim, PSA (Peugeot société anonyme) est le poumon industriel du Haut-Rhin. A la suite d'une mutation économique après la Seconde Guerre mondiale, l'automobile a remplacé le textile et la chimie, bases de l'industrie mulhousienne. En décembre 2011, 8446 salariés travaillent sur le site alsacien du constructeur automobile, dont 6802 ouvriers. Peugeot-Citroën

reste le plus gros employeur privé de la région. Même si on est loin des 16 000 salariés qui montaient les 104 et les 205 au début des années 1980. Après deux ans de recul, le chômage partiel remonte en 2012. Avec la fin de la prime à la casse et la hausse du prix du pétrole, la production devrait être revue à la baisse. Pendant la semaine du 5 au 9 mars, la plupart des ouvriers ont été mis en vacances forcées. Il en sera de même du 16 au 21 avril.

La hiérarchie ouvrière à PSA Mulhouse



© Infographie : Thomas Richard/Cuej.

L'intérim pour commencer

Rifin Dikoko a trouvé un peu de stabilité. Une année de répit pour lui, qui enchaîne les missions.

Je commence à en avoir un peu marre de l'intérim, mais je n'ai pas le choix. Il n'y a pas assez d'ouverture dans le monde du travail, à part à Peugeot. » Depuis mai 2011, Rifin Dikoko, 25 ans, est en mission à PSA Mulhouse. Arrivé en France de sa République centrafricaine natale en novembre 2004, il se stabilise alors pour la première fois. Après son CAP technique de vente, il se retrouve sur le marché du travail. « J'habitais dans un foyer de jeunes travailleurs. Je n'avais pas

d'argent et le seul moyen de trouver un emploi était de passer par les agences d'intérim. » Il enchaîne alors les petits boulots : trois mois à Tempé, charcuterie industrielle, deux mois à Peugeot, un mois et demi à Rhodia, papetier. Il connaît une première mission de longue durée (24 mois) dans une usine de recyclage, « où il fallait travailler dans une odeur désagréable. C'était vraiment pénible, j'ai arrêté au bout de six mois ».

« À PSA, à part les horaires, ça va. On doit fixer les portières, placer les tapis et visser les bouches

d'aération de la voiture », décrit Rifin Dikoko en mimant des gestes qu'il connaît par cœur. Le travail à l'emboutissage est répétitif mais dans l'atelier, « l'ambiance est bonne, il n'y a pas de différence entre les intérimaires et les embauchés. Les moniteurs nous aident si on a un problème ».

Une semaine sur deux, il prend son poste à 5h30 pour le quitter à 13h15. Une fois rentré chez lui avec le bus de l'entreprise, l'ouvrier fait « une demi-heure

ou une heure de sieste, pas plus ». Pas question de gâcher son après-midi, car « si on pense tout le temps au travail, on ne vit pas. S'il y a un bon match de foot ou un bon film au cinéma, je ne vais pas me priver, même s'il faut se lever à quatre heures le lendemain. »

50 euros pour la famille

Rifin Dikoko doit aussi s'occuper de sa fille de 18 mois, en garde alternée depuis son divorce. « Les semaines où je suis d'après-midi, je ne la vois pas », déplore-t-il, avouant que sa vie « est plus dure depuis [qu'il est] seul ». Entre les remboursements de crédits, le loyer à payer (600 euros pour un F3), difficile de mettre de l'argent de côté avec « 1200 euros nets par mois ». Surtout que l'ouvrier se fait un principe d'envoyer « au moins 50 euros tous les mois au pays pour la famille » car « en Afrique, si tu as quelque chose, tu es obligé de le partager ».

Depuis son entrée chez le constructeur automobile, sa marge de manœuvre est moins étroite. « Avant, j'avais des petits soucis financiers, j'accumulais les retards de loyer. Aujourd'hui, ça commence à aller mieux, ma qualité de vie s'est améliorée. Certains mois, je gagne jusqu'à 1600 euros en faisant des heures supplémentaires. Ça me permet de me payer le permis de conduire. » Néanmoins, il fait toujours attention à

ses dépenses, préférant faire ses courses en Allemagne pour des raisons économiques. Quant aux vacances, souvent forcées entre les différentes missions ou lors des périodes de

chômage technique, il les passe à la maison. Il n'a pas pu retourner dans son pays d'origine depuis qu'il est arrivé en France.

Rifin Dikoko est conscient que sa situation est encore précaire. Sa mission chez PSA s'arrête en mai prochain et rien ne dit qu'elle sera prolongée. Dans ce cas, il envisage un départ à Paris. « Je commence à me lasser de Mulhouse. Ici, à part Peugeot, c'est mort. Par contre, si on m'embauche, je reste. »

T. G. & T. R.

Les salariés bénéficient d'une convention d'activité partielle de longue durée que PSA a négociée avec l'État. Elle permet aux employés d'être payés 90% de leur salaire net. Pour les intérimaires, les heures perdues sont payées à la fin de leur mission.

Après le recrutement de 450 personnes en 2011, l'embauche risque de stagner cette année. L'industrie automobile suit les soubresauts de la crise et vit au rythme de la surproduction.

Les dames du fer s'imposent dans



À l'usine Schaeffler de Haguenau, 22% des 1400 ouvriers sont des femmes. Longtemps cantonnées à des postes non qualifiés, les ouvrières acquièrent peu à peu des responsabilités.

Diane, Corinne, Estelle et Aline (de gauche à droite) sont arrivées dans le secteur de la métallurgie un peu par hasard.
©Anna Benjamin/Cuej

Dans les 100 000 mètres carrés d'usine de l'entreprise Schaeffler, à Haguenau, les ouvriers manipulent des centaines de machines. Ils parlent fort pour couvrir la cacophonie des appareils. L'entreprise produit des composants automobiles depuis 1956. Sur les 1400 ouvriers que compte l'usine, 22% sont des femmes.

Corinne Bank, 48 ans dont 30 passés sur les chaînes de montage, est opératrice régleuse. « *J'ai commencé à 18 ans. Après trois semaines à l'essai, j'ai été embauchée. Je rentrais chez moi en pleurs* », avoue celle qui se destinait à être éducatrice pour enfants handicapés. Ses parents n'ont pas vraiment laissé le choix à cette aînée d'une famille de six enfants, une fois sont BEP social en poche : « *Je pensais reprendre mes études, puis tout s'est enchaîné : un mariage, des enfants, la sécurité et on reste.* »

Comme bon nombre de ses collègues, elle est arrivée dans le secteur de la métallurgie un peu par hasard, parce que son père y travaillait et qu'il fallait gagner sa vie. Si en 30 ans le nombre de femmes est resté inchangé dans les ateliers, leur métier a en revanche évolué grâce à l'automatisation des ma-

chines. « *Au début, on me disait : tu t'assoies là, tu bouges plus et tu fais ça. Les machines étaient manuelles. On était des robots* », explique Corinne.

Cantonnées aux postes de production, les femmes travaillaient essentiellement sur les chaînes de montage, des métiers peu qualifiés. Les hommes y étaient absents et occupaient les postes de régleurs ou de responsables d'équipe. Aujourd'hui, les équipes deviennent mixtes et les postes non qualifiés plus rares. Les mentalités ont peu à peu évolué dans les ateliers. Pour Corinne, le changement est intervenu à la fin des années 80, « *quand on a pu toucher les machines lorsqu'il y avait une panne ! On n'était plus des potiches* ».

« Ils m'ont dit de manger du steak ! »

Les « anciennes » ont donc appris sur le tas. Aujourd'hui, les jeunes ouvriers ne sont embauchés qu'après un contrat de professionnalisation de 18 mois et sur les 40 jeunes formés actuellement, 16 sont des femmes. Depuis septembre, Diane Desroche, 19 ans, est en bac pro technicien d'usinage pour une rémunération mensuelle de 700 euros nets. Après un bac littéraire, cette passionnée de man-

l'atelier

gas se destinait pourtant à un autre métier : électricienne. « On m'a dit que ce n'était pas pour les femmes, que l'on ne pourrait pas me surveiller et que les charges seraient trop lourdes », explique-t-elle. Diane est aujourd'hui la première femme dans l'équipe de tournage fraisage, la section la plus physique de l'usine. Elle montre les taches d'huile sur son t-shirt et avoue que le travail est ingrat : « A cause du bruit, je porte des bouchons d'oreilles. Il y a des barres que je ne peux pas porter ou des vis que je ne peux pas serrer. Les ouvriers m'ont dit de manger du steak ! », ironise-t-elle.

Le principal frein à la féminisation de la métallurgie est l'orientation dès le collège. « Je n'aimais pas l'école. Après la troisième, on m'a donc orientée vers un BEP vente », se souvient Aline Bertaux, 25 ans. Elle n'a pourtant jamais aimé ça. Arrivée chez Schaeffler, elle devait rester trois jours, pour une mission d'intérim, « pour se faire un peu d'argent ». Cinq ans plus tard et après un bac pro, elle y travaille toujours et assemble des boîtes de vitesses Mercedes pour 1463 euros net par mois : « C'est mieux que de vendre de la charcuterie ou des vêtements. » Evoluer dans un univers majoritairement masculin nécessite cependant quelques ajustements : « Avec les hommes, il faut tout de suite mettre les points sur les i. Au début, il y a des blagues un peu vicieuses, mais ça reste gentil. »

Plus surveillées que les hommes

« On dit encore aux filles que ce sont des métiers d'hommes. C'est vraiment dommage parce que dans mon cas, ce travail a changé ma vie », souligne Annie Bauer. A 48 ans, cette employée est un modèle pour les autres ouvrières. Après un CAP vente, elle commence comme opératrice sur une chaîne de montage en 1989. Elle réussit un bac pro pilotage, à une époque où « les hommes étaient les chefs, des dieux », précise-t-elle. Elle passe régleur, puis chef d'équipe. « J'étais jeune, cela m'intéressait », reconnaît-elle. Depuis le mois de juin, elle est la première chef d'équipe avec 80 ouvriers sous sa responsabilité pour un salaire mensuel de 2200 euros nets. Elle est fière de son ascension professionnelle : « On ne m'a jamais mis de bâtons dans les roues, mais j'ai dû travailler davantage. J'étais et je suis encore plus surveillée que les hommes. »

Avec son bac pro secrétariat, Estelle Gosse, 28 ans, n'a pas trouvé d'emploi dans le secteur il y a sept ans. Stagiaire de vacances chez Schaeffler où son père travaillait, elle décide d'y rester : « Je me suis dit, "cocotte, ils te proposent un CDI, tu ne peux pas refuser". » Pour l'instant, elle s'occupe de machines qui produisent 2000 pièces de galets de courroie de transmission à l'heure et elle aimerait avoir plus de responsabilités. Mais parmi les 60 chefs d'équipes, il n'y a que cinq femmes.

« J'ai toujours essayé de faire plus que ce qu'on me demandait mais il faut faire nos preuves tous les jours. »

Les écarts de salaires entre hommes et femmes ne sont plus d'actualité, selon l'entreprise. A l'embauche, c'est 2000 euros brut pour tout le monde, frais de transport, prime d'intéressement, 13^e mois et vacances compris. Avec 1500 euros nets par mois, Estelle se considère bien payée, même si les charges, les cadences et le stress lui rappellent qu'elle mérite son salaire : « La paye, cela compte pour une femme et j'ai plein d'amies qui gagnent beaucoup moins que moi. »

Mais au fur et à mesure que les échelons augmentent, les hommes gagnent en moyenne davantage que les femmes. La raison affichée chez Schaeffler : le salaire varie en fonction des qualifications, en général plus élevées chez les hommes, et non du sexe. Tout serait question de motivation pour les ouvrières qui acceptent de se former en interne.

Cette année, davantage d'échelons ont été distribués aux femmes, synonymes d'augmentation de salaire. Avec 1850 euros nets par mois, Corinne s'étonne pourtant de n'avoir gagné que deux échelons en 30 ans : « Il y a des ouvriers qui ont un échelon tous les deux ou trois ans. Moi, j'ai toujours essayé de faire plus que ce que l'on me demandait mais il faut faire nos preuves tous les jours. »

L'usine les a forgées

Les ouvrières changent d'horaires toutes les trois semaines. Avec l'âge et la fatigue physique, le travail de nuit de 20h40 à 6 heures devient difficile pour Corinne. Aline, enceinte pendant son bac pro, préfère ces horaires.

Etre maman et travailler à l'usine est une fierté pour elle. Son réveil sonne à 4h15 quand elle est du matin, de 6h à 13h20 : « C'est sport. Je dois courir avec mon fils sous le bras chez ma mère. C'est compliqué, mais j'y arrive. » Le travail en équipe et les 3/8 lui permettent de profiter de demi-journées de libre et elle peut changer d'horaires en cas de besoin.

Pour Annie, mère de deux garçons, concilier vie privée et vie professionnelle s'est avéré plus compliqué. Pendant dix ans, elle n'a pas beaucoup vu son mari, lui aussi ouvrier chez Schaeffler : « On travaillait en décalé pour s'occuper des enfants. On se croisait. »

En dehors de l'usine, il faut faire face aux a priori : « Certaines amies se demandent encore comment j'ai pu atterrir ici », s'amuse Diane. Au travail, Estelle sent le métal, l'huile et la graisse. En dehors, elle reste une femme : « Ici, je m'en fous, je porte des t-shirts et je suis sale. Je monte une échelle cinq fois par jour donc la jupe, j'évite. Mais dehors, je m'habille différemment. »

Pour Aline, c'est « jupe, décolleté, talons ». Corinne résume : « On a commencé petites filles timides qui n'osaient pas lever les yeux ou aller aux toilettes. Avec les années, l'usine nous a forgées. »

**Anna Benjamin
Cédric Dolanc**

Sources

« L'emploi des femmes dans l'industrie », ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, janvier 2005.



Mercenaire de l'atome

Florian gagne plus de 4000 euros. Ouvrier sous-traitant, il a dû suivre un programme de formations pour entrer dans la centrale.

Sur le site de Fessenheim, le nombre d'intervenants extérieurs peut aller jusqu'à 1500 personnes.

©Marion Michel/Cuej

Après une matinée de travail, Florian* prend sa pause sur le parking de la centrale nucléaire de Fessenheim, un midi du mois de mars. Le jeune homme est monteur, échafaudeur et calorifugeur depuis trois mois sur le site. A 22 ans, il est ce qu'on appelle un « nomade du nucléaire » pour le compte de la société Keafer Wanner, sous-traitant d'EDF. « On m'a appelé un vendredi soir pour que je vienne de Gravelines dès le lundi suivant », se souvient-il. Après une première nuit au Formule 1, la conciergerie d'EDF lui permet de trouver un appartement « qu'il partage avec des collègues, pour tromper la solitude ».

En France, ils sont 22 000 à passer de site en site au gré des arrêts de tranche. A Fessenheim, pendant l'arrêt du deuxième réacteur, Keafer Wanner a eu recours à 80 d'entre eux. Présent pour une durée indéterminée, Florian pense rester jusqu'au mois de juin, sauf contre-ordre de sa direction.

Cette vie de nomade, le jeune ouvrier l'a embrassée pour une raison : l'argent. Auparavant, il travaillait dans le bâtiment. Salarié depuis un an dans le nucléaire, il touche selon les mois entre 4000 et 5000 euros nets. « C'est la contrepartie du déplacement », confie-t-il. A titre de comparaison, un ouvrier débutant chez EDF touche 1548 euros brut.

Des formations obligatoires

Avant d'être habilité à entrer dans une centrale nucléaire, Florian a dû se plier à une batterie de formations comme la « Qualité sûreté prestataire » ou QSP. Pendant cinq jours, chaque ouvrier employé par un sous-traitant est sensibilisé et préparé aux normes de la sécurité nucléaire. Cette formation est valable

trois ans et donne lieu au moment de son expiration à un recyclage de trois jours. Au moindre défaut de qualification, l'ouvrier se voit interdit de centrale.

Florian a aussi dû attester d'un casier judiciaire vierge. Une enquête de moralité a été menée par le service de la protection du site pour s'assurer que l'ouvrier n'avait pas eu de démêlé avec la police.

Une fois les formalités remplies, Florian reconnaît n'avoir eu que peu de rapports avec les agents EDF.

« Mon seul patron, c'est mon employeur. Le chargé d'affaire EDF est là uniquement pour nous dire ce qui ne va pas », plaisante le jeune ouvrier.

Si les travailleurs sous-traitants restent entre eux, les normes de sécurité sont similaires pour l'ouvrier agent ou prestataire. Une fois entré dans les zones orange ou rouge, plus exposées au rayonnement ionisant, le travailleur est soumis à une procédure stricte. « On se déshabille d'abord dans une pièce chaude. Ensuite nous entrons dans une pièce froide où nous enfilons des sur-chaussettes, des sur-caleçons, une charlotte et une combinaison blanche. Lorsqu'on sort de la zone, nos tenues sont soit lavées soit jetées par sécurité », détaille le calorifugeur.

Autour de son cou, un badge concentre toutes ses données. Outre ses formations, y figure son niveau de radiations absorbées, aussi appelé dosymétrie. La réglementation française la limite à 20 milisieverts par an. « Notre entreprise nous limite à 4 milisieverts sur trois mois. Parfois une intervention suffit à les atteindre », explique Florian. Dans un tel cas, les ouvriers sont amenés à travailler sur des zones moins exposées. Comme beaucoup de salariés du nucléaire, le jeune homme prétend n'avoir aucune crainte. « S'il y a un problème, c'est tout le monde qui prend », sourit-il. Florian reconnaît que la visite médicale dite Datr (directement affecté à des travaux sous rayonnements ionisants) participe à sa sérénité. « Nous sommes formés en permanence et suivis médicalement une fois tous les six mois, assez pour rester vigilants », poursuit-il.

Moins protégés que les agents EDF

Du côté des syndicats, la sous-traitance est surveillée de près. À Fessenheim, le nombre d'intervenants extérieurs peut aller jusqu'à 1500 personnes, soit deux fois plus que le contingent d'agents EDF. « Le recours aux prestataires a augmenté depuis 15 ans. Les sous-traitants n'ont pas le même statut protecteur que celui que nous pouvons avoir à EDF, avance Angelo Murgante de Force ouvrière. Nous nous interrogeons sur la qualité du suivi médical qui reste du domaine des sous-traitants. » Pour combler cette inégalité entre ouvriers d'un même site, les syndicats réclament un statut unique du travailleur du nucléaire. Celui-ci permettrait d'uniformiser les conventions collectives.

Florian, lui, soigne ses plans d'avenir. « Je ne ferai pas ça toute ma vie, c'est sûr. Je me donne dix ans pour ensuite construire une vie tranquille. »

Marion Michel
Fabien Piégay

*Le prénom a été modifié

Travailleurs frontaliers : l'eldorado s'éloigne

Même s'il reste bien payé, l'emploi en Allemagne et en Suisse n'est plus aussi avantageux qu'avant avec des conditions de travail plus dures qu'en France.

Maurice Spielmann, 46 ans, travaille en Allemagne depuis qu'il en a 22. Salarié dans l'entreprise Schmidt, spécialisée dans les machines automatisées à Lahr, il gagne 2700 euros bruts par mois. « *Même si je ne suis plus augmenté depuis six ans, mon BTS en métallurgie industrielle ne m'offrirait pas un tel salaire en France.* » Un taux de chômage plus bas, une industrie florissante à proximité de la frontière, la

possibilité d'effectuer des stages au sein de l'entreprise sont autant de facteurs qui poussent ces ouvriers à faire jusqu'à cinquante kilomètres en voiture ou en train, deux fois par jour.

« *En Allemagne, on vous donne la chance de démarrer. Et vous pouvez ensuite suivre des formations pour gravir les échelons* », raconte Claude Schertzer, 64 ans, ancien employé dans le bâtiment pour la société allemande Kohler, à Efringen. À

l'âge de 37 ans, il a pu devenir technicien puis manager, ce qui lui a permis de finir sa carrière à 2500 euros net. L'Alsace compte aujourd'hui près de 64 000 travailleurs frontaliers, dont 45% sont des ouvriers.

Temps de travail allongé

L'une des principales raisons qui pousse les ouvriers alsaciens à aller travailler en Allemagne ou en Suisse reste l'attrait du salaire. La différence de paie tourne en effet

Les portes se referment au profit des travailleurs des pays d'Europe de l'Est payés moins cher.

autour de 30%. Mais la plupart de ces ouvriers frontaliers regrettent que la protection sociale soit de moindre qualité qu'en France.

Un salarié travaillant en Allemagne dépend du régime de sécurité sociale allemand pour la maladie, la vieillesse, les allocations familiales, le chômage et les accidents de travail. « *En cas d'arrêt maladie de longue durée, on est très mal couvert* », explique Pascal Hommel, 50 ans, ouvrier

de 67 ans, contre 62 en France. « *La plupart des frontaliers actuels ont plus de 45-50 ans*, indique Anne Gstalter, de la Fondation entente franco-allemande (Fefa). *Ils vont partir à la retraite dans 10 ou 15 ans. et il sera difficile de leur trouver des remplaçants dans la région.* »

Les jeunes bilingues qualifiés susceptibles de prendre la relève se font rares en Alsace. Pour briguer un poste outre-Rhin ou en Suisse alémanique, il est impératif de parler allemand.

« *Les grilles de recrutement sont plus sévères qu'il y a quelques décennies* », complète Philippe Hamman, sociologue spécialiste de la coopération transfrontalière. Les portes se referment également au profit des travailleurs des pays d'Europe de l'Est payés moins cher. « *Il y a 15 ans, les chefs d'entreprises allemands venaient directement en France chercher de la main-d'œuvre ouvrière*, raconte Maurice Spielmann. *L'eldorado allemand est bien fini.* »



Pascal Hommel est ouvrier à Siemens. Il fait 60 km par jour pour aller travailler en Allemagne.

©Marine Daviller/Cuej

chez Siemens à Legelshurst depuis 32 ans. De plus, dans beaucoup d'entreprises, le contrôle médical n'existe pas et la visite médicale est souvent aléatoire. En Allemagne, pas de loi sur les 35 heures. La durée du travail se négocie ici en fonction des secteurs d'activité. Les ouvriers frontaliers interrogés font entre 38 et 50 heures par semaine. En Suisse, l'âge de la retraite est de 65 ans pour les hommes et 64 pour les femmes, en Allemagne

Un travail plus dur

Éric Landmann, 33 ans, a travaillé dix ans dans l'entreprise allemande Brunner, à Freistett, avant de démissionner en novembre 2011. « *J'ai débuté avec un salaire de 9 euros bruts de l'heure. Au bout de cinq ans j'ai été augmenté à 12 euros, mais le travail est devenu obligatoire les samedis et il était difficile d'obtenir nos 28 jours de congés annuels.* »

>>>

>>> En Allemagne, il n'y a pas de salaire minimum généralisé. Les salaires et les minima sont négociés au sein de chaque branche professionnelle, ce qui crée des disparités.

Sept euros de l'heure

Albert Reidinger, responsable des questions transfrontalières à la CGT, pointe cette situation : « Si les grandes entreprises comme Siemens proposent à leurs salariés des conditions de travail avantageuses, les petites entreprises sont beaucoup moins généreuses. On trouve énormément de salaires à 7 euros de l'heure,

voire moins. » Un autre moyen de gagner de l'argent reste encore le travail saisonnier. Une grande majorité d'ouvriers non qualifiés, mais aussi d'étudiants travaillent un mois tous les étés à Bâle, en Suisse, dans l'entreprise agroalimentaire Bell, comme Amandine Thuet, 21 ans, étudiante en psychologie. « Aucun diplôme ou qualification particulière n'a été demandé pour cet emploi, explique la jeune femme. Le salaire est trois fois supérieur à celui d'une usine française. L'an dernier, j'ai gagné 3000 euros nets, en travaillant du lundi au samedi inclus, alors le choix est

vite fait. » Même si la nature du travail frontalier est plus pesante du fait des déplacements quotidiens, les ouvriers non précaires jouissent d'un meilleur niveau de vie.

« Ceux qui sont embauchés dans de grandes entreprises frontalières sont vus comme des nantis, témoigne Claude Schertzer. A 24 ans, j'ai pu acheter mon terrain et commencer à construire ma maison. Je changeais de voiture tous les deux ans et je me suis offert des voyages à l'étranger avec ma famille. »

**Marine Daviller
Leyla Doup Kaïgama**

Le ciment turc

Anciens ouvriers, les membres de la communauté turque de Saverne ont largement investi le secteur du bâtiment depuis les années 1970.

Vieux costume bleu marine et chemise jaune pâle, Daniel Kaya abat ses cartes. Ce samedi encore, cet artisan-maçon d'une soixantaine d'années joue une partie de poker dans l'ancien restaurant savernois où se rassemblent les membres de l'association des Alévis de Turquie. Autour de la table, une dizaine d'hommes d'âge divers. Tous travaillent dans le bâtiment. Daniel Kaya a monté une entreprise il y a trente ans, dans laquelle sont passés bon nombre de ses compatriotes. Arrivé en 1973 à Saverne, il fait partie de la première génération de migrants turcs à s'être

« Nos parents ne connaissaient pas la langue, ils sont parvenus à bâtir leur entreprise. On doit au moins faire aussi bien qu'eux. »

installée là. Ces hommes travaillaient déjà sur des chantiers dans leur pays d'origine. Payés un maigre salaire, ils ont pour la plupart décidé de tenter leur chance en Allemagne avant de s'installer en France quand celle-ci, en 1965, a signé un accord avec

la Turquie pour faire venir de la main-d'œuvre. Les autres sont directement venus du pays. Ils forment ensemble la plus importante communauté issue de l'immigration de Saverne.

Daniel Kaya a commencé comme ouvrier sur les chantiers des autres. Aujourd'hui, il se demande ce que va devenir sa société de sept salariés et dans laquelle il a tant investi. Il espère que son fils aîné, qui travaille avec lui depuis quinze ans, prendra la relève : « Moi je continuerai jusqu'au bout. Et si jamais mon fils ne veut pas, ce ne sera pas la fin du monde. »

Le maçon fait partie des rares qui ont réussi à faire perdurer leur affaire. La chambre de commerce et

d'industrie dénombre 69 entreprises montées puis liquidées par des membres de la communauté depuis 26 ans. Aujourd'hui, les ressortissants turcs détiennent 28 sociétés en bâtiment, sur les 206 que compte la ville. Souvent, les entrepreneurs liquident leurs boîtes une fois l'âge de la retraite atteint. Quand l'entrepreneur s'en va, il emmène son entreprise avec lui. A moins que ses enfants ne décident de récupérer l'affaire.

Un joker en cas d'échec scolaire

Engin Gurel, 33 ans, voulait faire de la petite structure familiale une entreprise managériale. Son père a décliné la proposition. Finalement, Engin a décidé de lancer ses propres affaires. Une première entreprise en 2007, une seconde en 2010. Toutes deux dans le bâtiment. « A 13 ans, je faisais déjà les devis car mon père ne savait ni lire ni écrire. Et j'ai passé mon enfance entre l'association des Alévis et les chantiers. On ne connaît que ça », raconte-t-il. Aujourd'hui, il emploie une cinquantaine de personnes contre une quinzaine seulement pour l'entreprise paternelle. « Ceux qui sont restés dans le bâtiment ont cherché à évoluer. Nos parents, qui sont arrivés dans un pays dont ils ne connaissaient pas la langue, sont parvenus à bâtir leur entreprise. On doit au moins faire aussi bien qu'eux. »

Un discours que son cousin de 19 ans, Tuncay Gurel, a souvent entendu. Ce lycéen en bac professionnel de comptabilité espère ne pas rester dans le bâtiment. « Physiquement c'est très dur et l'hiver il fait froid. Je ne me vois pas travailler sur un chantier, me lever à 6h30 tous les matins », confie-t-il. Il vise un BTS de management pour travailler plus tard dans la vente. Pour autant, il ne ferme pas la porte de l'entreprise familiale : « C'est un joker au cas où on échoue à l'école. »

**Marion Garreau
Floriane Leclerc**

La reproduction agricole

En Alsace, le travail de la terre emploie 5000 personnes à l'année. Un secteur tributaire des saisons et dominé par le cadre familial.



En cette fin d'après-midi de février, la température avoisine les cinq degrés. Pascale Landriot et Émeline Kientz arpentent les rangées de vignes sur les coteaux de Blienschwiller. Cisailles à la main, elles enlèvent les rameaux qui affaiblissent la plante. « *Je nettoie. On enlève les petites vrilles. Mais là le bourgeon, il ne faut pas y toucher. C'est lui qui va faire venir la feuille* », commente Pascale. À 43 ans, elle travaille depuis 14 ans sur les dix hectares de la famille Kientz. Émeline, elle, a 24 ans et a rejoint l'exploitation familiale au sortir de ses études il y a quatre ans et demi. Ses parents la salarient, le temps qu'elle se fasse la main. Son père a 51 ans et dans quelques années, c'est elle qui lui succédera. Pascale Landriot et Émeline Kientz font partie de ces 1,8% d'ouvriers alsaciens salariés en contrat à durée indéterminée dans l'agriculture. Il y en avait 4845 en 2010 selon la Mutualité sociale agricole (MSA).

Succéder aux parents

En Alsace, deux lycées forment aux métiers de l'agriculture : Rouffach et Obernai. « *Je ne voulais pas faire un bac classique S ou L. Je suis allée à Rouffach parce que je souhaitais un métier au grand air* », explique Émeline. Au lycée, la plupart des élèves projettent déjà de succéder à un parent à la tête d'un domaine agricole. À leur contact, l'idée germe dans l'esprit de la jeune fille : « *C'est devenu une évidence. J'ai poursuivi vers un BTS de viticulture. Je savais que je travaillerai avec mes parents.* » Émeline incarnera la quatrième génération de Kientz à faire vivre cette terre du Bas-Rhin située sur la route des vins. « *En Alsace, 95% des unités de production sont reprises par un membre de la famille*, pointe Philippe Wolff, directeur adjoint de la

chambre d'agriculture du Bas-Rhin. *Chaque année, on ne recense qu'une seule installation en dehors de tout cadre familial. Dans la région, la terre est rare et convoitée soit par des paysans qui souhaitent agrandir leurs propriétés, soit pour du bâti.* »

Bouche-à-oreille

Difficile donc de s'installer sans appartenir au sérail. Rien ne semblait destiner Pascale Landriot à la viticulture. Elle a d'abord obtenu un CAP de couturière, puis un CAP d'hôtellerie. « *Mon boulot ne me plaisait plus, alors j'ai fait un bilan de compétences à l'ANPE. Il en est ressorti qu'il me fallait un emploi en rapport avec la nature* », se souvient-elle. C'est en jouant aux cartes que Pascale rencontre André Kientz, le père d'Émeline. Il cherchait quelqu'un pour l'aider. « *J'adore ça. J'ai appris sur le tas et je n'envisage plus de faire autre chose.* » Le bouche-à-oreille reste le principal vecteur de recrutement pour les ouvriers agricoles. « *On connaît tellement de gens au chômage que ça ne nous viendrait pas à l'idée de passer par Pôle emploi pour trouver un employé* », analyse Émeline. Comme de nombreux ouvriers agricoles, Pascale Landriot ne travaille qu'à temps partiel : deux jours au domaine Kientz, deux autres pour un vigneron de son village. Son salaire ? « *Un peu plus du SMIC, avec l'ancienneté* », avoue-t-elle. En moyenne, un ouvrier agricole perçoit 12,36 € brut de l'heure, soit 40% de plus que le Smic.

34 000 contrats saisonniers

Seule une minorité d'ouvriers agricoles travaillent à l'année. « *L'agriculture est marquée par un fort recours aux contrats à durée déterminée*, analyse Yves Busecké, responsable de la gestion des cotisations à la MSA d'Alsace. *Au total, en 2010, ils sont 38 668 ouvriers à y avoir travaillé.* » Soit près de 34 000 contrats saisonniers. Ceux-ci couvrent souvent de courtes périodes, mais l'activité a augmenté de 8,5% ces cinq dernières années, pour plusieurs

raisons. Des exploitations de plus en plus grandes obligent les propriétaires à embaucher. Les épouses de chef d'exploitation abandonnent petit à petit le statut précaire de conjoint pour celui de salariée. La percée de la culture biologique y participe aussi car elle nécessite 35% de main-d'œuvre supplémentaire par rapport au conventionnel.

Enfin en 2010, l'État a diminué les charges sociales dans l'agriculture faisant d'une pierre deux coups : aider un secteur malmené par la concurrence étrangère et lutter contre le travail non déclaré. Aujourd'hui, les cotisations patronales s'élèvent à 10%, contre 30 dans l'industrie. De quoi dissuader le travail au noir.

Catherine Deunf

Pascale Landriot est ouvrière agricole à temps partiel. Dans ce secteur, 42% des salariés appartiennent à la famille de l'exploitant.

© Catherine Deunf/Cuej

« Ça ne nous viendrait pas à l'idée de passer par Pôle emploi pour trouver un employé. »

Sources :
MSA, Mutualité sociale agricole, ministère de l'Agriculture, Opaba, organisation professionnelle de l'agriculture biologique d'Alsace



Venus de toute la France, 20 000 ouvriers réalisent les 106 kilomètres de la ligne à grande

Le viaduc au-dessus de l'autoroute A4, c'est mon gros projet sur ce chantier. » David Verdier, 41 ans, travaille pour l'entreprise de travaux publics Spie Batignolles. Originaire de Nîmes, il n'avait aucune formation lorsqu'il a intégré le groupe il y a 18 ans, en tant que coffreur. « J'ai commencé par la construction du terminal 2F de l'aéroport Charles de Gaulle, en face de celui qui s'est écroulé en 2004. » Depuis, il a multiplié les grands ouvrages et gravi facilement les échelons jusqu'à devenir chef de chantier. « Je déménage tous les deux ans, au gré des projets. » Installé à Saverne depuis le début des tra-

voux en juillet 2010, il vit dans un appartement avec sa femme et sa petite fille. Sur le terrain, il co-dirige une équipe de plus de 40 ouvriers, chargés de la réalisation de plusieurs ponts le long du tronçon 43A qui s'étend sur huit kilomètres entre Steinbourg et Wilwisheim, au nord-ouest de l'Alsace. Téléphone portable vissé à l'oreille, David Verdier connaît parfaitement tous ses collègues.

Loin de sa famille

Parmi eux, José Pereira Furtado évolue sous ses ordres depuis plusieurs années. Contrairement à son patron, il ne s'est pas déplacé avec toute sa famille, restée à Paris. « C'est parfois dur de

vivre loin de ma femme, même si on finit par s'habituer, explique le Capverdien de 56 ans qui participe à la réalisation des piliers d'un futur pont-rail. Je rentre tous les quinze jours en moyenne. »

Grâce à une prime de grands déplacements et des horaires relativement souples les veilles et lendemains de week-end, les ouvriers qui, comme lui, sont éloignés de leurs proches, peuvent rentrer plusieurs fois par mois.

José Furtado n'est pas venu seul pour autant. Le petit homme, souriant et discret, partage un appartement à Sarrebourg avec son fils Fernando. Celui-ci, également coffreur, travaille à 1000 mètres de son père sur la pièce





En haut ci-contre, Fernando Furtado, 30 ans, et en bas son père, José Pereira Furtado, tous deux employés sur le chantier.



Sur la page de gauche : le viaduc de l'autoroute A4 ; puis de gauche à droite, David Verdier, chef du chantier et Christophe Claeys, un Savernois de 34 ans.

vitesse est européenne.



Alexandre Cuvillon et Franck Gavaland, camarades de chantier depuis deux ans.

©Renaud Février/Cuej

principale du tronçon : le viaduc qui enjambra l'A4. « Je suis entré un peu par hasard chez Spie Bati-gnolles, se souvient le jeune homme. Je cherchais du travail dans le magasinage mais le salaire n'était pas suffisant. Mon père m'a fait entrer dans l'entreprise en 2005, pendant les vacances. J'ai été embauché tout de suite après. »

À 30 ans, Fernando, qui en est à son quatrième chantier, touche déjà un salaire de 2900 euros. Une paie convenable qui exige quelques sacrifices : « Je ne fais rien en dehors du travail. Quand je rentre, je suis crevé. Je dors. Je ne sors que lorsque je suis dans mon élément : à Paris. »

Deux ans en tandem

Pelleteuses, grues mobiles et camions fourmillent le long de la « trace » sur laquelle le TGV Paris-Strasbourg s'élancera en 2016. À quelques pas du poste de Fernando Furtado, une équipe de soudeurs assemble les éléments de l'énorme structure métallique rouge du viaduc. Alexandre Cuvillon et Franck Gavaland y travaillent en binôme.

Originaires de Périgueux et Saint-Brieuc, les deux trentenaires se sont rencontrés sur un projet. Collègues de chantier, voisins de marchepieds, cela fait deux ans qu'ils collaborent. Ils promènent leur caravane et leur camping-car de travaux en travaux. En ce moment, ils sont installés sur le terrain d'un agriculteur de la commune d'Hattmatt, voisine de Steinbourg. « Cela coûte moins cher et au moins on se sent un peu chez soi, c'est plus convivial », confie Franck Gavaland lors de sa pause déjeuner.

Un choix temporaire que les deux hommes partagent avec nombre de terrassiers du chantier, pour leur permettre d'économiser les quelques centaines d'euros de leur prime de logement. Un mode de vie qui n'est pas sans conséquence : « Je viens de me séparer de ma copine, raconte Franck Gavaland, le Breton. Elle

ne supportait pas que je ne rentre qu'une fois par mois. »

Clause d'insertion

Ce problème-là, Christophe Claeys ne le connaît pas. Savernois de naissance, il n'a jamais quitté la ville des Rohan. « Ce chantier est une chance pour

Vivre en caravane pour économiser quelques centaines d'euros

moi », assure l'aide-coffreur qui travaille sur un autre pont-rail surplombant un cours d'eau. Trois ans de chômage, des démêlés avec la justice, il répète à l'envi que l'entreprise l'a sauvé. « Je galérais au RSA avec 400 euros, explique le jeune père de famille de 34 ans. Maintenant je touche près de 2000 euros. Ce boulot nous a sortis de la misère, ma femme, mes trois enfants et moi. »

Christophe Claeys a bénéficié de la clause d'insertion, un dispositif prévu par le code des marchés publics. Les entreprises, comme celles travaillant sur le chantier de la LGV Est, sont obligées de réserver un certain nombre d'heures de travail à des personnes en insertion professionnelle. Le Savernois avait été sélectionné par l'antenne locale de la Maison de l'emploi avec une quinzaine d'autres Alsaciens. Spie Bati-gnolles en a engagé douze. Il n'en reste que deux, Christophe Claeys compris. « On s'est séparé de certains qui n'étaient pas faits pour ce boulot. Les autres sont partis d'eux-mêmes pour divers motifs. » Un métier très physique, une météo parfois rude, des horaires rigoureux et des règles de sécurité nécessairement drastiques ont sans doute eu raison de la motivation de plusieurs ouvriers. L'aide-coffreur, lui, ne compte pas abandonner. Il a même déjà demandé à suivre sa « famille » d'adoption sur d'autres projets en France, dès la fin du chantier de la LGV en juillet 2012. « C'est une seconde vie pour moi », conclut le jeune homme qui compte maintenant progresser au sein de l'entreprise.

**Renaud Février
Marjorie Lenhardt**

Aux petits soins

A Benfeld, l'usine Socomec a mis en place un système de prévention permettant d'éliminer plus de la moitié des mouvements responsables de problèmes musculaires et articulaires.

Ouvrier, Xavier se souvient qu'à son arrivée dans l'usine de fabrication de composants électriques industriels Socomec, il y a 13 ans, « on était souvent en basket. Aujourd'hui, tout le monde porte des chaussures de sécurité, des bouchons anti-bruit dans les oreilles et des gants de protection. »

Gabriel, cariste, n'utilise plus de cutters à cran mais des cutters qui se rétractent dès qu'on ne s'en sert plus. Oran, magasinier, devait pomper manuellement pour soulever les pièces sur son chariot, aujourd'hui il n'a plus qu'à appuyer sur un bouton. Pour éviter les douleurs au poignet, les pinces que Nathalie Bapst utilise ont été remplacées par d'autres, plus légères et plus souples.

Chez Socomec, à Benfeld, plus de la moitié des gestes présentant des risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) a été éliminée. Sur le site de 1200 salariés, le nombre d'accidents du travail a également été réduit. Dominique Bohn, chef d'atelier, a appris à identifier les mouvements qui peuvent provoquer des TMS lors de deux jours de formation à la prévention des maladies professionnelles. Désormais, les ouvriers de son atelier n'effectuent plus « de gestes comme ceux du bras au dessus du niveau de l'épaule et ceux de rotations du bassin pour attraper les pièces ».

Tous les matins depuis deux ans, il consulte ses ouvriers pendant cinq minutes sur les questions de sécurité. Chaque semaine, l'équipe se réunit pour faire le bilan : les ouvriers font remonter leurs doléances à la hiérarchie en remplissant de petites fiches jaunes. « Cela va de la mauvaise odeur dans les toilettes à la visseuse en panne. Les trois quarts des demandes sont satisfaites rapidement », constate Dominique Bohn. Grâce à ces remarques, un rouleau a été installé dans l'atelier pour pousser les pièces lourdes, les visseuses ont été suspendues et équipées d'un système pour évacuer le bruit.

Une entreprise exemplaire

« S'il n'y avait pas de volonté venant d'en haut, on ne pourrait rien faire », poursuit le chef d'atelier. Embauchés en 2005, deux ingénieurs, dédiés à la sécurité, recensent tous les gestes à risques. En mars 2010, direction et syndicats de Socomec signent un accord « sur l'amélioration de la qualité du travail par la prévention des risques psychosociaux ». Ils décident de la mise en place d'un comité regroupant des représentants de la médecine du travail, des ressources humaines et du personnel. Cette instance collecte un nombre important d'in-

« A GM, j'ai vu des accidents du travail graves. Ici, depuis deux ans, je n'ai vu que des petites coupures »

dicateurs comme le taux d'absentéisme, le nombre de TMS ou le turn-over et s'assure que les mesures d'amélioration des conditions de travail soient appliquées.

L'effort en matière de sécurité s'est produit au moment où Socomec adoptait le *lean manufacturing* : le travail à la chaîne chronométré. La répétitivité des gestes présente des risques pour la santé des ouvriers. Pour la contourner,

« les ouvriers changent de poste toutes les demi-heures », explique Dominique Bohn.

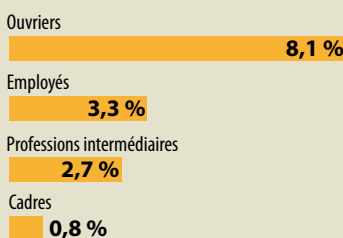
Citée en exemple par le ministère du Travail pour sa politique de prévention, Socomec fait figure d'exception dans le paysage alsacien. Les entreprises peuvent pourtant obtenir des aides de la

Caisse régionale d'assurance maladie (Cram) pour mettre en place des dispositifs de prévention. 16 millions d'euros y ont été consacrés en 2011 et 103 plans de prévention ont été financés en Alsace-Moselle. Malgré ce dispositif, l'Assurance maladie a dû sanctionner 120 entreprises qui ne se pliaient pas

QUAND LE TRAVAIL NUIT À LA SANTÉ

1 - Accident du travail

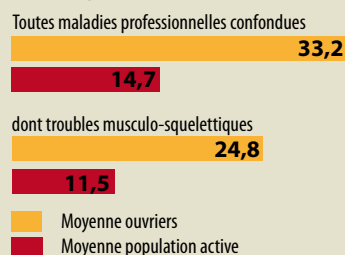
► Part des personnes ayant eu au moins un accident du travail en 2007



Source : enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER) 2003 / Ministère du Travail

2 - Maladies professionnelles

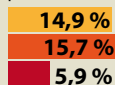
► Nombre de maladies professionnelles reconnues pour 10 millions d'heures travaillées



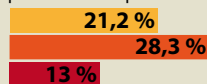
Source : Ministère du Travail

3 - Exposition aux risques

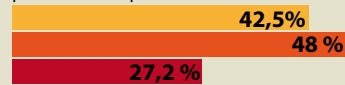
Exposition à un bruit de plus de 85 db plus de 20 heures par semaine



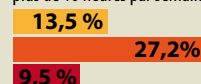
Manutention de charges lourdes plus de 10 heures par semaine



Position debout ou piétinement plus de 20 heures par semaine



Répétition d'un geste plus de 10 heures par semaine



■ Ouvriers qualifiés ■ Ouvriers non qualifiés ■ Moyenne population active

© Simon Castel/Cuej. Source : Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

à ses injonctions de modification de conditions de travail. « *L'amélioration des postes de travail dépend des moyens de l'entreprise. N'oublions pas que c'est la crise. En fonction de l'entreprise et du secteur, cela peut être très coûteux* », justifie Martine Gallois, responsable de la santé et de la sécurité au travail pour le Medef en Alsace.

Pression de la rentabilité

Pour Alain Cantineau, chef du service de pathologie professionnelle aux Hospices civils de Strasbourg, ce sont les petites et moyennes entreprises qui restent les plus difficiles à convaincre : « *Le patron est le seul dirigeant. La prévention santé ne pèse pas bien lourd face à la pression de la rentabilité.* »

Le professeur précise cependant qu'« *il y a aussi des grosses entreprises qui restent intangibles sur les questions de santé au travail* ».

Gabriel est passé chez General Motors avant de devenir ouvrier pour l'entreprise de Benfeld. « *A GM, j'ai vu des accidents du travail graves. Ici, depuis deux ans, je n'ai vu que des petites coupures* », affirme-t-il.

Certes, avec plus de 15 millions d'euros de bénéfices, Socomec dispose des moyens pour financer sa prévention des risques. L'investissement s'avère néanmoins bénéfique aussi pour ses affaires. « *En améliorant les conditions de travail, on a amélioré la qualité de la production* », note Nathalie Bapst, de la CDFT.

Simon Castel et Elsa Sabado

Malaise au bout de la chaîne

Il y a cinq ans, cinq ouvriers de l'usine PSA de Mulhouse se suicident. En cause, un isolement grandissant des salariés.

En tirant sur sa cigarette, Bertrand, ouvrier à PSA Mulhouse, se souvient, le regard perdu, de 2007. Cette année-là, sur le site, deux ouvriers se sont donné la mort sur leur lieu de travail et trois en dehors : « *On a retrouvé Maurice pendu dans un magasin. Quant à Mario, on travaillait avec lui, on mangeait parfois à la même table. Il y a aussi eu des tentatives : Marie-Jeanne, Paul...* » Ce dernier raconte : « *Ils étaient toujours derrière mon dos. J'ai commencé à gueuler, je me suis dit "ils veulent m'achever". Puis j'ai pris un produit toxique. Ça m'a brûlé le gosier, je suis resté un an et demi à la maison. Depuis j'ai eu un poste aménagé.* »

Gestion du stress

En France, le suicide au travail est impossible à chiffrer et difficile à cerner. À tel point qu'un mouvement pour la création d'un Observatoire du suicide a été lancé en avril 2011, suivi, en février dernier, d'un colloque au Sénat sur ce même sujet. Les entreprises sont démunies face à ce phénomène. À la suite de ces événements tragiques, PSA a fait appel au cabinet Stimulus, spécialisé dans la gestion du stress au travail : des salariés volontaires pouvaient remplir des questionnaires sur le stress. L'entreprise automobile

a aussi lancé un numéro vert. Les salariés de PSA sont restés dubitatifs : il fallait révéler son identité pour pouvoir parler à un psychologue.

Vincent, son collègue, avait détecté que quelque chose n'allait pas chez Mario peu de temps avant qu'il ne mette fin à ses jours : « *Il avait vachement maigri, ça faisait plusieurs semaines qu'il ne s'arrêtait pas pour manger. Ils avaient augmenté la charge de travail sur les postes, ils appelaient ça la "nouvelle répartition du travail". Mario était très stressé, il n'arrivait pas à suivre.* »

Bertrand, encarté à la CGT, rappelle qu'au moment du suicide de son collègue « *la boîte importait la méthode Toyota pour chasser les temps d'inactivité* ».

Bouc émissaire

Coordinatrice du réseau national de consultations Souffrance et travail, Marie Pezé détaille : « *Le lean manufacturing, c'est zéro délai, zéro attente, une production à flux tendu. Le travail est organisé de telle manière que si un ouvrier ne suit pas, il ralentit le collègue d'à côté. Il devient un bouc émissaire. Les salariés sont mis en concurrence et le collectif est cassé.* » Bertrand analyse : « *Je l'ai pris comme un échec du syndicalisme : Maurice était un ancien de la CFDT, et Mario un proche de*

la CGT. » Jean Claude Delgènes, directeur du cabinet Technologia, spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux en entreprise, explique : « *Horaires atypiques et conditions de travail astreignantes augmentent les risques de suicide. L'endettement, les menaces de licenciement et de plans sociaux peuvent aussi déclencher le passage à l'acte.* »

En 2007, à PSA, les temps en commun se font de plus en plus rares : « *Ils nous ont enlevé le self où on avait l'habitude de manger ensemble*, raconte Bertrand. Avec les nouvelles méthodes, on ne peut plus prendre un café avec les collègues. Au montage, on est 1500 sur des postes espacés de deux mètres. Chacun est tout seul au milieu de tout le monde. »

« *Démunies*, explique Marie Pezé, les directions tentent tout pour ne pas être tenues responsables, et font régner l'omerta. » Elles ne savent pas comment gérer ce type d'événements. « *Si vous en parliez moins, peut-être y aurait-il moins de suicides...* » a lancé le directeur à Vincent, délégué CGT au comité d'entreprise.

« *A l'enterrement, l'atmosphère était électrique. La direction avait envoyé son armada de cadres* », s'indigne Bertrand, dénonçant encore aujourd'hui l'« *hypocrisie des chefs* ».

Elsa Sabado

Sources :

Site de Marie Pezé : souffrance-et-travail.com

Site du cabinet Technologia : technologia.fr

Ouvrier, pour moi c'est...



© Cuej / Anna Benjamin

Corinne Bank, 48 ans, ouvrière chez Schaeffler, à Haguenau : « C'est faire quelque chose de ses mains, avoir la satisfaction de contribuer à créer la pièce qui vient d'être fabriquée. »

Pascal Hommel, 50 ans, ouvrier chez Siemens à Legelshurst, Allemagne. « Je suis fier d'être ouvrier, c'est un métier qui mérite une reconnaissance. Par contre, il y a deux sortes d'ouvriers. Ceux qui s'intéressent à ce qu'ils font et veulent faire avancer l'entreprise. Et ceux qui se contentent d'obéir. »



© Cuej / Marine Daviller

Georges Reeb, 82 ans, ancien ouvrier chez Solvay à Sarre-Union. « Il faut bien faire quelque chose dans la vie. Tout le monde ne peut pas être ingénieur, capitaine de vaisseau ou travailler dans le cinéma. Naturellement, il y a des ingénieurs qui les commandent mais les spécialistes de l'entretien, des machines, ce sont les ouvriers. Mais je n'avais pas de fierté particulière à être ouvrier. L'important c'est de ramener un salaire. Les passions c'est pour le temps libre. »



© Cuej / Anne-Claire Poirier



© Cuej / Anne-Claire Poirier

Marie-Claire Schorung, 47 ans, chef d'équipe chez Leach à Sarralbe : « C'est se lever tôt le matin, faire un travail qu'on n'aime pas forcément. Subir les contraintes de sa hiérarchie et être pressée que la journée se termine. »

Maurice Spielmann, 46 ans, ouvrier chez Schmidt à Lahr (Allemagne) : « Ouvrier, c'est un grand mot. Dans l'imaginaire collectif, il représente une personne qui travaille à la chaîne toute la journée, mais n'apprend rien de plus. Je ne me considère pas comme un ouvrier dans ce sens-là. J'ai fait des stages, des formations. On ne valorise pas assez les travailleurs qui sont à la base de l'entreprise. On privilégie les gens qui sont dans les bureaux et qui sentent bon du matin au soir. »

« Le métallo symbole de la »

Marie-Claire Vitoux est maîtresse de conférences en histoire contemporaine



© DR

Qu'est-ce qui compose l'identité ouvrière ?
M-C V. : Cette identité apparaît à la fin du XIX^e siècle, comme dans la cité ouvrière de Mulhouse. Elle trouve son origine dans l'organisation de manifestations ou la distribution du journal *L'Humanité*. Des activités corrélées à la lutte ouvrière et organisées par les partis, les syndicats et des associations. En parallèle, une identité et une classe ouvrière catholiques émergent grâce à un syndicalisme en soutane très influent, né dans les paroisses catholiques contre les patrons protestants. La pratique du sport - le vélo ou le football plutôt que le rugby - ou les activités culturelles - le théâtre plutôt que l'opéra - sont les marqueurs d'une nouvelle culture ouvrière du XX^e siècle. Dans les années 60, ces comportements collectifs finissent par s'émanciper du ca-

dre militant et syndical. En Alsace, cette sociabilité prend une tonalité particulière : la classe ouvrière est un pur produit du melting-pot immigré. Son identité s'est construite avec des Suisses, des Italiens, des Polonais, et plus tard les Maghrébins.

Peut-on parler de disparition de cette identité ?

On peut aisément parler d'une crise. Si l'on s'en tient à la catégorisation de l'Insee, il y a une forte diminution du nombre d'ouvriers en terme de population active. On constate aussi un recul des structures dans les usines et les quartiers, et un taux de syndicalisation aujourd'hui très bas, notamment chez les jeunes. En Alsace, le tissu associatif et religieux qui s'est mis en place dans les cités ouvrières s'est écroulé dans les années 70-80. Parmi les trois grands secteurs du secon-

Mohamed Ourouh, ancien fraiseur chez SMT à Mulhouse : « Ça n'a plus de valeur. Dans le temps, on pouvait trouver trois emplois dans la journée. Le travail était pénible mais maintenant, avec les machines, c'est trouver du travail qui est dur. Un ouvrier dans le temps, il avait de la valeur, il était respecté. Ce n'est plus le cas. »

Bruno Métenier, 54 ans, chef de travaux au lycée professionnel Ettore Bugatti à Illzach : « Si en tant qu'ouvrier exécutant, on n'a pas conscience de participer à un projet de plus grande ampleur, on peut vite se sentir dévalorisé. L'ouvrier qualifié, c'est l'alliance du savoir et du savoir-faire. »



© Cuej / Laure Siegel

© Cuej / Laure Siegel



© Cuej / Anna Benjamin

© DR

Estelle Gosse, 28 ans, ouvrière chez Schaeffler, à Haguenau. « C'est faire quelque chose qui se voit, qui se sent, qui se touche »

Claude Schertzer, 64 ans, ancien ouvrier chez Koe-hler à Kehl (Allemagne) : « Ça n'a rien de péjoratif. Mais c'est dur de faire bouillir la marmite

aujourd'hui avec le salaire qui rentre. C'est devenu quelque chose de tellement bas, moins que rien. Avec un bac +5, on peut faire un travail à la chaîne dans une usine et gagner moins que le Smic. Être ouvrier, ça n'a plus de sens aujourd'hui. »



© DR

« classe ouvrière, c'est fini »

...e à l'Université de Haute Alsace. Elle est spécialiste des sociétés industrielles.

...daire qui ont fait la puissance de la région au XX^e siècle, le textile a pratiquement disparu, la métallurgie s'est reconvertie vers l'automobile, et la chimie s'est déplacée vers la région bâloise.

Qu'en est-il de la conscience de classe ?

Nous traversons une crise de transition. Le modèle de l'ouvrier métallo, symbole de la classe ouvrière, c'est fini. Il existe aujourd'hui de nouveaux ouvriers, au sens de l'existence d'un travail exploité : les salariés du « tertiaire inférieur » qui ont eux aussi le sentiment d'appartenir à la classe ouvrière. Ce sont surtout des femmes, comme les vendeuses chez Auchan à 28 heures par semaine et 800 euros par mois, dont le salaire permet à peine la survie ou encore les travailleurs à temps partiel, moins attachés à une usine en particulier.

Y a-t-il encore des revendications communes ?

Quand bien même le taux de syndicalisation atteint 10%, les ouvriers auront toujours un intérêt commun. Au cœur de toute identité, il y a l'idée de « eux » et « nous ». Mais un groupe ne peut en prendre conscience qu'à partir du moment où il est mis en danger. L'identité se fabrique toujours dans l'opposition. Aujourd'hui, la dénonciation des conditions de travail se poursuit mais s'avère plus difficile. Il existe donc un effet paradoxal, les nouvelles formes de luttes salariales nourrissent la conscience ouvrière. Par exemple, les ouvrières de Lejaby n'étaient pas forcément très syndicalisées pourtant elles ont profité de la campagne présidentielle pour se faire entendre.

Propos recueillis

par Anna Benjamin et Victor Patenôtre

Bruno Métenier, courroie de transmission

Ancien ouvrier soudeur, Bruno Métenier gère aujourd'hui les ateliers du lycée professionnel Ettore-Bugatti d'Illzach.



Venez travailler à Peugeot, l'usine dans la forêt ! » C'est par une petite annonce dans le quotidien *La Montagne* que la famille Métenier débarque à Mulhouse en 1969, pour suivre le travail du père. Aujourd'hui, un des fils est chef de travaux au lycée Ettore-Bugatti d'Illzach dans la banlieue mulhousienne. Bruno Métenier est sorti de l'école à 17 ans après un CAP de fraiseur.

Depuis l'an dernier, il conseille le proviseur de ce lycée accueillant 700 élèves, spécialisé dans l'automobile et les transports. Concrètement, il gère les ateliers, les achats, les emplois du temps, la journée portes ouvertes mais coordonne également des chantiers d'envergure. « Les priorités sont la fusion avec le lycée Camille-Claudiel, spécialisé en logistique, et la rénovation du baccalauréat professionnel. Elle doit se passer

Dans l'atelier du lycée, Bruno Métenier cherche de nouvelles pratiques pour intéresser ses élèves .

© Laure Siegel/Cuej



« J'ai regardé mes mains noires de poussière. J'ai su que je ne voulais pas faire ça toute ma vie. »

le mieux possible pour les professeurs et les élèves », explique Bruno Métenier.

Les cheveux noirs sculptés au gel et une élégante veste de velours sur le dos, le chef de travaux s'est accoutumé à la vie de bureau. Accoudé à une voiture cabossée dans l'immense hangar-atelier, il reste pourtant un travailleur manuel. « Même si j'ai 30 à 40 professeurs sous ma responsabilité et que je ne suis plus ouvrier, je sais d'où je viens. » L'Auvergnat d'origine a passé quelques années à porter des planches et à s'éreinter sur les lignes de production.

A 25 ans, il a décidé de revoir ses ambitions à la hausse. « Un jour, j'étais assis sur ma caisse, à déplacer des pièces de fonte l'une après l'autre, et j'ai regardé mes mains noires de poussière. J'ai su que je ne voulais pas faire ça toute ma vie. » Il se lance dans sept années de cours du soir au Greta, un organisme de formation continue, jusqu'à décrocher

un BTS en fabrication mécanique. Il est alors le seul de sa famille à avoir dépassé le niveau baccalauréat.

C'est cette envie d'aller plus loin qui lui a ouvert les portes de la transmission du savoir-faire. Longtemps formateur pour adultes au sein d'entreprises de la région, l'homme en apprécie « la confrontation intellectuelle sur la technique ». Mais l'ancien professeur de karaté, détenteur d'une ceinture noire, adore surtout s'occuper de « ses » jeunes. Sur Facebook, il prend régulièrement des nouvelles d'anciens élèves. « Ce sont des gamins qui n'ont pas forcément choisi ces études mais à qui j'ai envie de montrer que leur avenir est important pour moi. Je réfléchis constamment à de nouvelles pratiques pédagogiques pour les intéresser. » Un de ses objectifs principaux est aussi de les préparer au mieux au marché de l'emploi. « Le futur proche, ce sont les voitures électriques et hybrides. Il faut absolument qu'on les en-

traîne à réparer ce genre de véhicules. » Arrivé deuxième au certificat d'aptitude au professorat en lycée professionnel (CAPLP), un concours national, il a pu choisir sa première affectation. Il s'est tourné sans hésiter vers l'établissement Charles-Stoessel de Mulhouse, pour « contribuer à améliorer les formations » du lycée où il a obtenu son CAP vingt ans plus tôt.

Afin de mieux appréhender les futurs métiers de cette génération, il profite aussi des vacances scolaires pour s'immerger dans des garages automobiles ou des ateliers de soudure. « Je n'ai jamais arrêté de me former. » Et d'innover.

Peu après sa reconversion dans l'enseignement, il a créé un bureau d'études et met au point un dépresseur de pipe-line pour baisser la pression dans les tuyaux, ainsi qu'un appareil

mesurant l'étanchéité électrique. « J'avais des clients intéressés mais j'ai arrêté avant d'en récolter les fruits. Je travaillais 14 heures par jour, c'était excessif. » Pourtant, les défis sont loin d'effrayer ce Géo Trouvetou de l'industrie, toujours souriant.

Professeur en mission

En 2004, il se lance dans une aventure slovaque dans le cadre d'un partenariat entre l'Éducation nationale et le groupe PSA. Il est sélectionné pour une mission de trois ans et demi au centre de formation de maintenance de Trnava.

A 50 km de Bratislava, l'entreprise automobile a choisi cette petite ville surnommée « la Rome de Slovaquie » comme futur lieu d'implantation d'une usine. « C'était passionnant, nous étions une douzaine de professeurs, tous des peintures dans leur domaine.

Je n'ai jamais vu autant de compétences réunies en un seul endroit. Il y avait beaucoup d'émulation, cela a été un projet très bien mené. » Au point que dès la première année, la production de l'usine dépasse toutes les prévisions. Les patrons sont ravis, et l'équipe aussi.

Depuis son retour, Bruno balade ses trois enfants en Peugeot 407. « La marque m'a offert trois années financièrement confortables et riches intellectuellement, je n'allais pas me promener en Honda. »

En partant, il va retrouver son fils aîné pour profiter de leur dernier jour de vacances scolaires. A la rentrée prochaine, l'adolescent de 15 ans ira suivre la spécialité théâtre du lycée Camille-Sée de Colmar. Il ne commencera pas sa vie d'adulte en portant des planches mais en les brûlant.

Laure Siegel

L'apprentissage, filière de choix

De plus en plus de jeunes se tournent vers l'alternance, motivés par le salaire et l'expérience professionnelle.

Il est midi et demi, le soleil inonde le parking du centre de formation des apprentis industriels d'Eckbolsheim (CFAI), planté au milieu d'une pépinière d'entreprises dans la banlieue strasbourgeoise.

Assis sur le capot de leurs voitures, des groupes d'élèves profitent de la fin de leur pause déjeuner, le son de l'autoradio poussé au maximum. Ils sont en dernière année du baccalauréat professionnel Maintenance des équipements industriels dans cet établissement privé.

« Ce que j'aime dans ma formation, c'est la polyvalence : pneumatique, hydraulique, électricité... On touche à tout », explique Thomas, 19 ans, en alternance à l'usine Messier-Bugatti de Molsheim où il répare des pièces d'avion. Autour de lui, ses camarades acquiescent. Martin, 19 ans, travaille la moitié du temps dans une usine d'embouteillage de crémant à Wissembourg : « L'école, c'était pas pour moi. Je préfère la pratique à la théorie », témoigne le jeune homme.

Ils sont ici par choix. En 2011, sur 85 dossiers présentés, 55 ont été retenus. Thierry Brenier, directeur du centre de formation, voit deux raisons à cet engouement : « Les jeunes sont la moitié du temps en entreprise, ce qui leur donne de l'expérience



professionnelle. En plus, ils sont payés. »

La majorité des apprentis se sont orientés vers la maintenance : « Aujourd'hui, c'est cette filière qui séduit. Les entreprises demandent 70 personnes, nous ne pouvons leur proposer qu'une trentaine d'élèves, poursuit le directeur. Les jeunes ne veulent plus passer leur journée à travailler sur la même machine. Grâce à l'évolution technologique des outils, le travail est plus intéressant et moins pénible qu'il y a 20 ans. On n'est plus à l'époque de Zola. »

Les apprentis du CFAI d'Eckbolsheim s'orientent surtout vers la maintenance.

© Floriane Leclerc/
Cuej

>>>

>>> Quand on leur demande à quoi ils se destinent, les élèves répondent à l'unisson « *technicien* ». La plupart rejette l'appellation « *ouvrier* ». « *Ce terme a une connotation péjorative, ça renvoie à un travail de base, de manœuvre* », juge Sébastien, 25 ans, cheveux mi-longs et barbe en pointe.

« Si je ne suis pas sélectionné, je redoublerais ma terminale »

Le graal du technicien, peu l'atteindront dès la sortie de l'école. Si leur formation leur garantit un savoir-faire, elle ne leur assure pas un statut équivalent sur le marché du travail. Pour mettre toutes les chances de leur côté, ils projettent d'obtenir un Brevet de technicien supérieur (BTS), l'échelon au dessus du bac professionnel. « *Le BTS, c'est ce qu'on vise tous à la sortie du bac pro. D'ailleurs, si je ne suis pas sélectionné, je redoublerais ma terminale pour retenter ma chance. Aujourd'hui, pour les entreprises, un bac pro ne suffit pas* », explique Pan, 18 ans, canette de soda à la main. Six mois après

leur sortie de la terminale bac pro d'Eckbolsheim, 40% des élèves poursuivent encore leurs études, 47% ont trouvé un travail, et 7% sont en recherche d'emploi. « *On a longtemps tapé sur l'apprentissage que l'on pensait réservé aux mauvais élèves. Aujourd'hui, c'est la voie royale de l'enseignement professionnel* », affirme Thierry Brenier. Le directeur du CFAI observe parallèlement une évolution du profil social de ses élèves. « *Il y a vingt ans, tous les apprentis venaient de milieux ouvriers. Aujourd'hui, c'est un peu plus diversifié. On a des fils de fonctionnaires, de cadres.* » Les parents de Pan, professeurs d'architecture et d'art, l'ont soutenu lorsqu'il a choisi cette voie.

« *On est fier de ce qu'on fait. Ce que je préfère, c'est quand je répare les grosses pannes. Quand j'y arrive, je me dis que je suis un bon, clame Thomas. Si on n'existe pas, les machines ne sont pas réparées, y'a rien qui tourne.* »

Elsa Sabado
Floriane Leclerc

La fin du père patron

L'esprit du paternalisme chrétien a vécu. L'époque est aujourd'hui aux politiques familiales d'entreprise.

Ecoles, appartements ou commerces ont disparu des grandes entreprises. A PSA Mulhouse, le constructeur a « *revendu son parc locatif immobilier il y a plus de dix ans* » et le « *magasin de pièces automobiles où l'on pouvait acheter au détail pour sa voiture a fermé* », explique Laurence Navarro, déléguée syndicale de la CFTC sur le site. « *Aujourd'hui, ce n'est plus du paternalisme*, décrypte Marie-Agnès Barrère-Maurisson, sociologue au CNRS et spécialiste de l'étude des relations entre famille et emploi. *Au XIX^e siècle, cette doctrine sociale a été instaurée par des patrons chrétiens pour assainir, moraliser, former et fixer une main-d'œuvre qui était à l'époque très nomade. Le but n'était pas de faire du social pour du social mais d'être rentable économiquement tout en assurant la reproduction ouvrière au sein de l'entreprise.* »

Pour la chercheuse, il faut désormais parler de « *politiques familiales d'entreprises* » étant donné que les grands groupes « *allient toujours gestion de la main-d'œuvre*



et gestion familiale ». PSA Mulhouse met par exemple un complexe sportif avec gymnase, terrains de foot et piste de karting à disposition de tous les salariés et de leurs familles contre une participation financière très réduite. A Fegersheim, une médiathèque et une boutique multi-servi-

ces sont accessibles pour ceux de l'entreprise pharmaceutique Lilly. Des exemples très éloignés de la figure traditionnelle du paternalisme, mais qui tendent à démontrer que les moyens de fidélisation des employés n'ont, dans les faits, toujours pas complètement disparu. Néanmoins, il n'est aujourd'hui

Le karting de PSA est mis à disposition des 3712 adhérents de l'association de l'usine et de leurs familles.

©Thibaut Gagnepain/Cuej

plus question pour l'ouvrier de passer sa vie sur son lieu de travail. Et Laurence Navarro juge à regret « *qu'il y a moins de paternalisme qu'avant. Les jeunes n'ont pas le même état d'esprit que nous, les anciens. On a perdu en convivialité* », poursuit cette salariée « *100% Peugeot depuis 35 ans* ».

Déconnecter de l'usine

« *Les jeunes ouvriers ne sont plus prêts à tout sacrifier pour leur entreprise car ils savent que même s'ils s'investissent pleinement, ils peuvent être licenciés à cause de la flexibilité de l'emploi* », complète Marie-Agnès Barrère-Maurisson. « *Au sein des générations actuelles, le temps de travail correspond au temps de présence à l'usine et est déconnecté de la vie privée.* » Sur le terrain de sport de l'association sportive et culturelle de

Peugeot Citroën (ASCPC) Mulhouse, le constat est le même. « *Il y a moins de monde qu'avant.*

Les jeunes ne veulent pas venir car ils ont l'impression d'être encore dans l'usine », déplore Jean-Paul Badet, moniteur à l'outillage central. « *Pourtant ce n'est pas cher (10€ par an pour toute activité) et en plus, on se retrouve dans une autre ambiance avec les collègues* », ajoute Franco Alesandrellé, ouvrier de maintenance.

Crèches multi-entreprise

Pour autant, selon Marie-Agnès Barrère-Maurisson, tous ces dispositifs sont aujourd'hui amenés à disparaître dans l'industrie car ils sont onéreux dans un contex-

Désormais ce sont des entreprises de services qui adoptent des formes modernes de paternalisme

te de crise, mais surtout parce qu'il est difficile de trouver des mécanismes qui répondent aux besoins d'ouvriers éclatés dans l'échelle des âges.

Désormais ce sont les entreprises de services, où la compétitivité s'accroît, qui adoptent des formes modernes de paternalisme. Des politiques de parentalité sont mises en place avec des horaires de réunion adaptés, des crèches multi-entreprises... pour veiller à ce que l'employé soit le moins absent possible de son lieu de travail. L'objectif est toujours le même : améliorer le rendement.

Thibaut Gagnepain
Thomas Richard

Ouvriers et syndicalistes à la foi

Les associations chrétiennes vont vers les ouvriers chacune à leur manière.

L'équipe de l'Action catholique ouvrière (ACO) se compose d'une dizaine de vieux amis qui se retrouvent chaque mois. Ce soir, c'est chez Eligio Macuba. Avec son épouse Anne-Marie, il reçoit Franco, Yannick, Roger et Marlène, Robert et Marie-Rose Z., et enfin Jean-Pierre et Marie-Rose B.

Créée en 1925, l'Action catholique ouvrière se compose des anciens de la Jeunesse ouvrière chrétienne (Joc), une branche de l'Eglise orientée spécialement vers les jeunes ouvriers. Aujourd'hui, elle revendique 9000 adhérents au plan national, loin des 20 000 membres annoncés lors du congrès national de Mulhouse en 1990. En Alsace, l'ACO a un peu moins de 500 membres, divisés en 50 équipes suivies chacune par un aumônier.

En avril 2010, parmi les tracts contre la fermeture de l'usine de caravanes Hymer France à Cernay, on trouvait celui de l'ACO. Jean-Pierre, un ancien de l'usine, voulait à l'époque soutenir ses anciens collègues.

Militants et chrétiens

L'ACO assume sa foi, alors qu'il est difficile de parler de Dieu dans un syndicat. Eligio se souvient : « *Quand on a voulu soutenir une autre entreprise, on a été reçus comme des témoins de Jéhovah.* » Il

se rappelle notamment d'un syndicaliste d'Hymer, croyant, qui refusait de les rejoindre : « *Il craignait qu'on l'embrigade comme dans une secte. Pourtant, on ne fait pas autre chose que ce qu'il fait avec ses collègues dans un café.* »

Les membres militent également en dehors de l'association : Jean-Pierre est conseiller municipal à Bollwiller. Eligio est à la CFDT. Franco accompagne les jeunes de la Joc du Haut-Rhin.

Très indépendant de la hiérarchie ecclésiastique, le groupe a du mal à recruter de nouveaux ad-

« Les jeunes curés ne sont pas formés au séminaire pour aller vers nous, et ceux qui viennent de l'étranger n'ont pas la culture. »

hérents : « *Les jeunes curés ne sont pas formés au séminaire pour aller vers nous, et ceux qui viennent de l'étranger n'ont pas la culture*, explique Franco. *L'ACO est l'un des seuls lieux d'Eglise où je me rends. La parole des autorités de l'Eglise ne colle pas avec ce qu'on vit.* » Marie-Rose Z. renchérit : « *La messe, c'est le rite. La foi, c'est ici qu'elle se pratique.* »

Du côté de l'Eglise protestante, le pasteur de la paroisse de l'Illberg-Coteaux à Mulhouse, Alain Spiewoy, a créé il y a sept ans la Mission dans l'industrie de Sud-Alsace (Misa). Contrairement à l'ACO, réunie autour du travail mais qui évoque les différents aspects de la vie, la Misa se concentre exclusivement sur le monde du travail, sous forme de débats ou d'accompagnements personnels.

Yves Common



Les générations passent, les murs poussent



©Marion Michel, François Régis

Symbole du monde ouvrier du XIX^e siècle, la cité Briand à Mulhouse a été construite par DMC (Dollfus, Mieg & Cie) pour ses ouvriers mulhousiens. A l'époque, les maisons sont proposées en accession sociale à la propriété. Les ouvriers

paient un loyer mensuel et deviennent propriétaires de leur logement au bout de 13 à 15 ans. Mais l'usine, qui a employé jusqu'à 10 000 salariés, n'en compte aujourd'hui plus que 400. Sa cheminée domine toujours

la cité (photo 3). Les ouvriers ne représentent plus qu'un habitant sur quatre. Les maisons ont été agrandies. Elles comprenaient à l'origine deux pièces pour une surface de 30 à 35 m² (photo 4). Nombreux

sont les ouvriers qui ont agrandi eux-mêmes leurs maisons, avec ou sans autorisation de la mairie. Ainsi, au fil du temps, la maison de Jeanette et Pierrot Hirlemann est passée de 35 à 110 m² (photo 1). Le logement

7 m², une chambre en foyer

Ashref, Marese, Thierry sont contraints de vivre dans les chambres délabrées d'un foyer de travailleurs.

L'ascenseur s'ébranle avant d'ouvrir difficilement ses portes au deuxième étage du foyer. La lumière blafarde peine à illuminer les couloirs oranges. « Interdit aux mineurs non accompagnés » : la petite pancarte d'aluminium donne le ton. Les basses d'une mauvaise chaîne-hifi battent la mesure d'un temps qui paraît déjà trop long.

27 locataires sur 300 travaillent

Ashref, grand gaillard carré, s'engouffre dans sa chambre, une casserole d'eau chaude dans les mains. C'est l'heure du thé. Le jeune Algérien de 29 ans est encore engourdi par sa sieste. Depuis décembre, Ashref n'a pas travaillé. Inscrit dans une agence d'intérim, il enchaîne les missions dans les entreprises autour de Strasbourg. « En ce moment il n'y a pas de travail. Alors, j'attends qu'on m'appelle et je cherche un peu à droite à gauche. » Arrivé en France en 2007, le jeune homme sans qualification a d'abord connu la rue avant d'atterrir à Strasbourg en 2010. Il s'est installé dans l'un des 17 foyers Adoma, anciennement Sonacotra, que compte l'Alsace.

Dans sa chambre de 7m² du foyer de travailleurs migrants de la rue Soultz, Ashref n'a pas l'habitude de recevoir. Un poste de télévision, un frigo, une table d'appoint et un petit lit. Plus que spartiate, surtout lorsqu'on tourne en rond. « Quand j'ai du travail, je ne suis là que pour dormir, ça me suffit », s'excuse-t-il. L'aide au logement déduite, la chambre lui coûte 59 euros par mois. Malgré son envie de calme et surtout d'espace, Ashref n'ose prétendre à mieux. Son statut d'intérimaire ne lui garantit pas de salaire fixe. Celui-ci varie de 300 euros à 1400 euros par mois. « On est des ouvriers, chacun sa place », lâche-t-il désabusé.

Comme les 300 autres locataires du foyer de neuf étages, il s'accommode de la promiscuité, des sanitaires et des cuisines collectives. Ici, c'est de solitude que souffre la majorité des habitants.

Initialement conçus pour les travailleurs migrants à leur arrivée en France, les foyers Adoma accueillent aujourd'hui plus de sans-emploi que de salariés. Parmi les locataires, ils ne sont que 27 à travailler régulièrement. Les autres survivent ici depuis des mois, des années et pour certains des décennies. « Les chambres ont été conçues pour des ouvriers qui travaillaient toute la journée, sur les chantiers ou à l'usine, et qui n'y revenaient que pour



Certains locataires vivent dans des chambres comme celle-ci depuis plus de 30 ans.

dormir, le confort est minimal, explique M'Barek Aouadi, directeur régional d'Adoma. *Aujourd'hui, ils restent chez nous plus longtemps parce qu'ils n'ont pas les moyens de se loger ailleurs.* » Avec la crise du logement et l'appauvrissement des travailleurs, le public d'Adoma s'est élargi aux travailleurs pauvres, mais aussi aux retraités.

« Voilà comment on me remercie »

A l'étage du dessus, Marese, Tunisien de 61 ans, fait sa vaisselle dans le lavabo de sa chambre, sa « cage », comme il dit. « A l'époque, dans les années 70, quand je suis arrivé en France, on voulait bien de moi. C'était gratifiant d'être ouvrier. Et voilà comment on me remercie », s'époumone le retraité, balayant de la main le couloir décrépit où traîne un voisin trop alcoolisé. A la retraite depuis

peu, Marese s'est installé au foyer voici cinq mois. Sa pension d'ouvrier soudeur s'élève à 541 euros par mois, de quoi payer son loyer et se nourrir. Pas plus. Alors il supporte tant qu'il le peut encore, le bruit et « tous les fous qui vivent ici ». Il ne tiendra pas longtemps comme ça, assure-t-il.

A l'étage du dessus, Thierry, la cinquantaine, s'est installé dans le foyer après un divorce en 2010. Il espère bien être parti avant l'été. « J'avais besoin de me loger très vite et pour pas cher, je gagne 1400 euros, les pensions alimentaires de mes quatre enfants versées, il ne me reste plus grand-chose, mais je cherche un vrai studio, c'est plus possible ici. » Ouvrier boulanger par passion, Thierry est fier de sa condition.

En 2007, il avait cru au « travailler plus pour gagner plus » de Nicolas Sarkozy. Aujourd'hui, il aspire au changement qui, pour lui, n'a qu'un nom : « Marine ». « C'est la candidate du peuple, elle nous comprend, nous, les ouvriers, elle ne nous méprise pas. » Assis devant son synthétiseur, Thierry entame un air de jazz, hésitant. Sa grande télé est toujours allumée, ça remplit l'espace.

Marion Kremp

qu'ils occupent depuis 1958 passe de père en fils depuis quatre générations. Le couple alsacien, né dans la cité, pose dans son salon, au premier étage construit en 1909. Khadija et son mari Mohamed, ouvrier fraiseur retraité, ont acheté leur maison 190 000 francs (29 000 euros) en 1991 (photo 2). Du trois pièces de 30 m² de l'époque, il ne reste plus rien. La maison a été rehaussée d'un étage pour créer trois chambres à coucher. Une grande pièce fait office de salle à manger meublée dans un style marocain. Un clin d'oeil à leur pays d'origine.

Zone sensible à l'extrême droite

Le Grand Ried, territoire très ouvrier, vote en majorité à droite. Le Front national y séduit plus qu'ailleurs.

Au nord de Strasbourg, la zone urbaine sensible (Zus) du Grand Ried compte parmi ses 10 000 habitants une forte population ouvrière. Alors que les quartiers populaires ont tendance à voter plus à gauche que les autres, cette Zus est, après celle de Marseille, celle qui a accordé le plus de suffrages à l'extrême droite lors de la présidentielle de 2002. C'est également celle qui vote le moins à gauche de France et qui s'absent le moins.

Dans un sondage national Ifop publié à 79 jours du premier scrutin de l'élection présidentielle, les ouvriers se

sont prononcés à 34% en faveur de François Hollande. C'est pourquoi la Zus du Grand Ried, concentrée sur la cité de l'Ill à Strasbourg, la cité des Écrivains à Bischheim et Hoenheim et le Ried, fait office d'exception.

Problèmes d'insécurité

A Bischheim, à quelques mètres du centre technique SNCF et de la cité des Écrivains, les ouvriers prennent leur pause déjeuner au Rocher du Sapin. « Hollande, que peut-il faire de plus que Sarkozy ? », se demandent quelques-uns des hommes en bleu de travail attablés autour d'un verre de Picon. Certains ressassent le débat entre Nicolas Sarkozy et Laurent Fabius (PS) qui s'est tenu la veille. Ce sont toujours les mêmes noms qui reviennent : Sarkozy, Hollande et Marine Le Pen.

La gauche, disent-ils, ne s'intéresse pas assez aux questions

d'immigration et d'insécurité. Et ils se montrent plus sensibles aux réponses apportées par le Front national et l'UMP. « Régler les problèmes d'insécurité et d'immigration leur semble plus important que la justice fiscale, décrypte Serge Pucheux, ouvrier et délégué PS à Marc-kolsheim. Certains vont se diriger vers le FN parce qu'ils ont été déçus par la politique de Nicolas Sarkozy. »

« Peu importe ses idées sur la communauté musulmane et la viande halal ». Frédéric, un technicien de 57 ans habitant Bischheim, considère la présidente du FN comme étant « la seule capable

de stopper le travail au noir et les délocalisations ». « Pourquoi n'entend-on pas plus parler des propositions de Marine Le Pen ? s'interroge-t-il. Sa position sur les flux migratoires mérite qu'on y prête attention. Les gens qui viennent en France doivent le faire dans les règles. » Après avoir allumé une cigarette, Frédéric s'attarde sur une question qui le préoccupe tout particulièrement : la retraite de sa femme, « qui doit travailler encore sept ans » alors qu'elle « n'en peut plus ».

Ici, voter pour Hollande ou pour les autres partis de gauche n'est même pas envisagé. Les partis radicaux et d'extrême gauche ne sont même pas évoqués. « Je comprends que beaucoup d'ouvriers votent à droite. Ici, ils ont toujours été pris en considération. En Alsace, la droite a fait beaucoup au niveau social. Les médicaments sont

Résultats au 1er tour de la présidentielle dans le quartier de Hoenheim appartenant à la Zus

en 2002:

J.-M. Le Pen: 24,6%
J. Chirac: 19,7%
L. Jospin: 12,8%

en 2007:

N. Sarkozy: 37,5%
S. Royal: 20,75%
J.-M. Le Pen: 12,8%

en France

en 2002:

J. Chirac: 19,88%
J.-M. Le Pen: 16,9%
L. Jospin: 16,2%

en 2007:

N. Sarkozy: 31,2%
J.-M. Le Pen: 10,4%
S. Royal: 46,9%

Sources

Christine Fauvelle-Aymar
Abel François
Patricia Vornetti,
Les comportements électoraux dans les Zus aux présidentielles de 2002

Bernard Schwengler,
L'Alsace ou le vote Front national dans une région de droite

remboursés à hauteur de 80 %, au lieu de 35 % ailleurs », selon Fabrice, un ouvrier du centre technique SNCF de Bischheim. Et pourtant, le syndicaliste de 42 ans milite au syndicat Sud, très ancré à gauche. Il n'ira pas voter pour autant car sa vision de la gauche ne correspond pas à celle du parti socialiste de François Hollande. Selon le cheminot, le PS a mis les ouvriers de côté « depuis très longtemps. Il ne pense pas assez à nous », avance-t-il avant d'ajouter que le vote blanc devrait être pris en compte : « Si on arrive à 51% de vote blanc, on change les candidats et on recommence. »

La peur du chômage et la méfiance à l'égard des politiques influencent cet électorat qui subit de plein fouet les crises successives. Voter blanc ou extrême droite apparaît souvent comme la seule forme de protestation de ce camp divisé et peu organisé.

" Que des promesses "

Mais pour Jean-Paul, un habitant de Bischheim qui ne connaît que le milieu ouvrier, le vote protestataire n'existe pas. C'est une excuse pour donner sa voix à un parti raciste : « J'ai des collègues qui votent FN. Pour moi, ce ne sont que des xénophobes sans aucune conviction politique. Je les entends préférer leurs insultes racistes tous les jours. » Alors pas question de voter Le Pen. Agé de 54 ans, l'homme raconte, un sourire nostalgique aux lèvres, ses quarante années passées à travailler sur des chantiers. « Avant, on pouvait quitter un boulot et en retrouver un autre dès le lendemain. Aujourd'hui ça n'a rien à voir. Tout est bien plus difficile pour les jeunes, surtout avec la réforme des retraites. » Jean-Paul affirme son rejet de cette réforme mais tient toutefois à défendre son président : « C'est quand même un mec qui a fait bouger les choses... La gauche, elle, n'a rien fait pour les ouvriers. Il n'y a eu que des promesses. »

Esther Degbe
Victor Patenôtre

Mes jolis chèques vacances

Anciens organisateurs de vacances collectives, les comités d'entreprises viennent désormais renflouer le budget des familles ouvrières.



CE de Profil du futur. Chaque salarié de l'usine cotise pendant six mois, soit 15 euros mensuels. En juin, le comité distribue à chacun un chèque d'une valeur de 220 euros.

55% de participants en moins

« Les ouvriers réclament que l'argent du comité d'entreprise soit redistribué en bons d'achats », déplore Denis Bauer, délégué CGT chez Sotralentz Construction à Drulingen. Mais nous pensons que cela n'est pas le rôle du comité d'entreprise. » Mathieu Séné, directeur régional adjoint de l'Ircos, qui propose ses services aux CE, modère : « Les ouvriers sont préoccupés par leur pouvoir d'achat, mais restent réceptifs aux autres offres quand les CE savent communiquer. » Il confirme cependant un net recul des demandes de long séjour de la part des comités. Denis Bauer peine à trouver des participants à ces voyages : « Pour un séjour d'une semaine en Turquie à moins de 300 euros, il y avait 80 participants, en majorité des ouvriers. Il y a dix ans, on rassemblait cent personnes de plus. »

Cédric Dolanc
Claire Gandanger

Fini les départs groupés. La dernière virée à Europa Park, organisée par le comité d'entreprise de l'usine de métallurgie Profil du futur, à Horbourg-Wihr, remonte à une dizaine d'années. Aujourd'hui, Thierry Kempf et ses collègues se rendent chacun de leur côté au parc d'attraction, grâce aux réductions négociées par le comité. Selon lui, « le CE aide à dépenser moins et à sortir plus ». Loin de l'image d'antan, selon laquelle le comité de l'usine rythmait la vie de ses ouvriers, le poids du comité se mesure aujourd'hui dans le porte-monnaie du consommateur. Le métallurgiste profite des réductions et des bons d'achat distribués par le CE lors des fêtes de fin d'année pour s'équiper en lecteur MP4 ou en imprimante. « Ça finance les livres, pour les études des aînés. »

Les vacances
entre
collègues
perdent de
leur attrait.
© Cuej / J.F Lopez

Gad Elmaleh et foire aux vins

En période de vache maigre, les ouvriers privilégient les loisirs à proximité et rognent sur les vacances. En juin 2010, seuls 41 % des ouvriers étaient partis au cours des 12 derniers mois, contre 71 % pour les cadres. Pour les 50 ouvriers de l'entreprise Profil du futur, la carte Ircos délivrée par le CE propose des réductions sur les offres de loisirs de la région. « On est allés voir le DJ Martin Solveig à la foire aux vins de Colmar, et Gad Elmaleh à Strasbourg », s'enthousiasme Thierry Kempf. Le mois dernier, son collègue Jean-François Lopez a accompagné ses jumeaux de neuf ans faire du paint-ball. La carte lui permet également de payer la piscine pour ses quatre enfants et le cinéma.

Les chèques vacances du comité de l'usine aident aussi Thierry Kempf à financer « la restauration et les péages d'autoroute ». Ils représentent le plus gros budget du

Il est fini, le temps des colonies...

34 % des enfants d'ouvriers restent à la maison pendant leurs vacances, contre 3 % des enfants de cadres. Les nouvelles formes de soutien des comités d'entreprise aux vacances ne profitent pas directement aux enfants.

Que faire quand on renonce à partir en famille ? D'un coût souvent supérieur à un demi salaire pour dix à quinze jours, les colonies ne sont pas accessibles sans aide des employeurs ou de la Caf. Et la tradition des colonies de vacances organisées par les usines perd du terrain.

En dehors de quelques grosses structures, la plupart des CE se désengagent, se contentant dans le meilleur des cas de rembourser une partie des séjours sur présentation des factures. Alors la participation s'effiloche. L'entreprise Peugeot PSA de Mulhouse cultive encore une politique forte de soutien aux vacances des enfants. Foot, équitation... La préférence des enfants va aux séjours sportifs à la mer et dans le Sud. Quand ils s'aventurent à l'étranger, ce sont pour des destinations connues des parents, l'Italie par exemple. Ils sont moins nombreux à choisir les séjours linguistiques.

La tradition des colonies, vieille de plusieurs décennies a longtemps soudé les familles des ouvriers de l'usine automobile. Mais il y a vingt ans, 800 enfants partaient avec l'organisme Vacances pour tous par exemple, aujourd'hui l'usine n'y inscrit plus qu'une centaine d'enfants.



Pièce maîtresse chez Lalique

Pierre Saenger est tailleur, graveur, sculpteur dans la cristallerie de luxe. Il a conçu quelques-unes des plus belles créations de la marque.

Il est 15 heures, la journée de Pierre Saenger se termine. Papillonnant entre les postes de travail, le petit bonhomme de 56 ans, sympathique et plein d'entrain, exhibe ses réalisations avec fierté. « Pour moi, Lalique c'était logique, affirme-t-il. Mes parents n'avaient pas les moyens de me payer des études. Le plus sûr était d'entrer dans la manufacture où mon père travaillait. » A 14 ans, il débute comme apprenti graveur dans la maison fondée par René Lalique. A l'époque, c'est le fils, Marc Lalique, qui est aux commandes de la cristallerie. A peine intégré dans l'entreprise, Pierre Saenger prend part à une mutation artistique de taille : le passage de la gravure, en 2D, à la sculpture, en 3D. Une révolution dans le travail des pièces.

Un ouvrier précieux

Au fil des années, l'artisan s'impose au sein de l'entreprise. Attentif aux conseils de son illustre patron, il peaufine son savoir-faire : « Marc Lalique venait régulièrement à l'atelier. C'était un homme exigeant, je le suis devenu également à son contact. Trop pour certains collègues. » Après 42 ans de fidélité à l'entreprise, le perfectionniste ne regrette rien.

En 1999, il a participé à la réalisation de l'*Envol*, pièce devenue symbolique d'une ultime évolution de la maison Lalique. Ces deux anges, petits et

Il sculpte une carafe vendue 450 000 dollars aux enchères

Certaines pièces peuvent nécessiter jusqu'à 250 heures de travail.

©Renaud Février/Cuej

élancés, nécessitent un travail de sculpture plus important que de coutume. Pierre Saenger se verra par la suite confier la réalisation des plus belles et des plus complexes créations de la marque Lalique.

Parmi elles, la carafe de whisky *Macallan 64*, « le super défi de [sa] carrière ». Le sculpteur a travaillé des centaines d'heures sur cette pièce subtile et d'une rare précision : le manoir des Macallan se profile à l'intérieur du bouchon de cristal. Réalisée à l'occasion du 150^e anniversaire de la naissance de René Lalique, en partenariat avec la marque écossaise de single malt, la bouteille sert d'écrin au plus ancien whisky Macallan

jamais vendu, du 64 ans d'âge. Cette carafe a fait le tour du monde avant d'être vendue aux enchères à New York pour 450 000 dollars (environ 345 000 euros). Un objet que Pierre Saenger n'aurait jamais pu s'offrir. Il a dû économiser pendant des années pour s'acheter la seule pièce Lalique qu'il possède : un vase, acquis 1600 euros grâce à une réduction de 50% accordée aux salariés.

Interrogé sur la valeur de ses créations, il répond : « Le prix est relatif, ce qui est important pour moi c'est la beauté. Je veux que cela plaise. Et surtout à mon patron. Ma récompense, c'est qu'il reconnaisse que j'ai fait du bon travail. » Pierre Saenger n'hésite pas à parler d'amitié avec Denis Mandry, l'actuel directeur de la manufacture. Parfois taquiné par ses collègues, le « chouchou » de la direction est un homme doux et précieux qui parle avec affection et sensualité des pièces qu'il façonne. « C'est un honneur d'avoir réalisé quelques-unes des plus belles pièces du monde », confie-t-il avec émotion.

Une « carrière magique »

« Je me mets toujours en quatre pour réussir une pièce. Il m'arrive parfois de ne pas en dormir ! » Au sein de l'entreprise, comme dans la vie, Pierre Saenger est un homme qui se donne. Il se voit un peu comme le moteur de l'atelier : « C'est stimulant pour les jeunes qui nous rejoignent de voir les choses que les anciens sont capables de créer. Ça les encourage. »

En 2008, le rachat de l'entreprise par l'entrepreneur suisse Silvio Denz a été accueilli avec soulagement par les employés de la manufacture, un temps menacée de délocalisation. « J'ai déjà eu une carrière magique mais l'arrivée de Silvio Denz, c'est comme une deuxième jeunesse pour moi. Il investit plusieurs millions d'euros dans l'entreprise, il va encore y avoir de nouveaux défis à relever. » La retraite ? L'ouvrier pourrait bientôt y prétendre mais ne veut pas en entendre parler.

**Renaud Février
Marjorie Lenhardt**