

Laure Pitti

Historienne, chercheur associé à l'IHTP. Sa thèse, *Ouvriers algériens à Renault-Billancourt de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France* (2002), doit paraître aux éditions Bouchène fin 2006.

Différenciations ethniques et luttes ouvrières à Renault-Billancourt

ContreTemps: Avant d'en venir au cœur de votre sujet, j'aimerais que vous précisez un peu l'ampleur de la main-d'œuvre étrangère à Renault-Billancourt dans la période que vous avez étudiée et les conditions dans lesquelles cette main-d'œuvre a été recrutée. Pourquoi tant d'étrangers notamment issus des colonies ou des anciennes colonies ?

Laure Pitti: Renault, entreprise nationalisée à partir de 1945, emploie une forte proportion de main-d'œuvre coloniale, laquelle est, jusqu'en 1962, majoritairement constituée (à 95 %) d'Algériens, qu'on appelle alors officiellement « Français musulmans d'Algérie » ou plus couramment « Nord-Africains » lorsqu'ils vivent en France métropolitaine. Les 5 % restants sont marocains et tunisiens. Les Algériens représentent, au début des années 1950, 12 % du personnel ouvrier et près de 70 % de l'ensemble des ouvriers « extra-métropolitains » comme pouvait les appeler l'entreprise à l'époque (étrangers et coloniaux cumulés). Près d'un ouvrier sur huit est donc algérien. Par la suite, le nombre d'Algériens diminue progressivement pour représenter, au milieu des années 1950, 10 % du personnel ouvrier et par la suite, moins encore. Cette diminution s'explique en particulier par l'impact de la guerre d'indépendance algérienne notamment lorsque celle-ci aura pour terrain la métropole à partir de 1958. Entre 1958 et 1961, les Algériens ne représentent plus que 7 à 8 % des ouvriers de Renault sur un total de 25 000 ouvriers. Ils sont remplacés par des Italiens, embauchés sous contrats provisoires. Leur nombre progresse de nouveau à partir de 1962 mais, désormais, l'entreprise diversifie les sources de la main-d'œuvre étrangère. Au milieu des années 1970, les Algériens représentent 15 % de la main-d'œuvre ouvrière et 50 % de la main-d'œuvre nord-africaine; en revanche, la proportion de Marocains augmente suite aux accords de main-d'œuvre en 1964. L'avantage, en termes écono-

miques, de la main-d'œuvre algérienne pour les entreprises, c'est qu'elle est recrutée sur place parce que les Algériens peuvent venir librement en métropole en vertu de la liberté de circulation entre la France métropolitaine et l'Algérie jusqu'en 1962, une liberté maintenue par les accords d'Évian. Il faut donc oublier l'image du recruteur. À un certain moment, il existe effectivement une espèce d'antenne de recrutement à Alger, plutôt d'ailleurs d'orientation et de présélection de la main-d'œuvre que de recrutement proprement dit, comme a pu le faire Citroën au Maroc. Une autre raison explique sans doute l'importance de la main-d'œuvre d'origine coloniale à Renault, à savoir que l'entreprise nationalisée se doit de donner l'exemple à une époque où contrairement à ce que laisse à penser le qualificatif récurrent d'immigration de travail, beaucoup de « Nord-Africains » sont au chômage. Dans la deuxième moitié des années 1940, l'État prend des mesures, notamment par décrets et arrêtés, qui soulignent que la main-d'œuvre algérienne est partie intégrante de la main-d'œuvre nationale et qu'elle doit être prioritairement embauchée par rapport à la main-d'œuvre étrangère. Dans ce contexte, Renault doit donc donner l'exemple. Il n'y a pas de documents qui l'attestent explicitement mais les débats au comité d'établissement de Billancourt ou au comité central d'entreprise montrent que cette préoccupation existe. De même, les syndicats, notamment le syndicat indépendant Renault en 1951, demandent la priorité de l'embauche des « Nord-Africains » sur celle des étrangers.

Vous parlez d'une dimension systémique des discriminations ethniques ou raciales dans le déroulement des carrières qui ne seraient pas principalement le fait de comportements individuels au sein de la hiérarchie de l'entreprise, c'est-à-dire de simples représentations racistes, mais devraient plus largement être mises en relation avec les évolutions des systèmes de classification et des schémas d'organisation du travail ouvrier. Pouvez-vous nous en dire plus ?

LP: Je voudrais d'abord revenir sur l'emploi des termes pour éviter d'exporter des notions dans des séquences temporelles qui ne sont pas identiques. Le terme « discriminations » est d'actualité, c'est un terme contemporain, normé juridiquement depuis 2001 en France. Je n'emploie pas ce terme pour une réalité historique qui fonctionne, notamment pour l'époque coloniale, sur des paramètres, voire sur un système de différenciations mais qui ne véhicule pas de schémas homogènes à ceux que la loi prévoit aujourd'hui. À Renault, en travaillant sur un échantillon de 993 ouvriers algériens dont j'ai retracé à la fois la carrière dans l'entreprise et en amont de l'embauche à Renault, j'ai pu constater différents registres de différenciations qui se cumulent. Ces différenciations ont à voir avec le statut colonial de la main-d'œuvre pour ce qui est de la période coloniale bornée à 1962, mais ils ont aussi à voir avec ce que j'appelle-

rai les systèmes de classification du travail, ce qu'on appelle classiquement les systèmes d'organisation du travail. Pour ce qui est de la main-d'œuvre coloniale proprement dite, ces deux registres se combinent de plusieurs manières et produisent une des composantes essentielles de ce qu'on a appelé le statut d'OS (ouvrier spécialisé) et que Sayad a qualifié d'« OS à vie ». À l'embauche, différents paramètres interviennent. Les Algériens sont systématiquement embauchés comme manœuvres ou comme OS, généralement comme manœuvres dans les ateliers où les OS sont majoritaires et comme OS dans les ateliers où les OP (ouvriers professionnels) sont majoritaires. Là, on constate de fait une hiérarchisation ethnique des dispositifs d'embauche. Pour être embauché comme OP, il faut passer un essai, lequel est laissé à la libre appréciation de la maîtrise, c'est-à-dire de l'encadrement qui décide ou non de faire passer l'essai dont dépend le classement comme professionnel. Or, à l'époque coloniale, l'encadrement est formé à une idéologie qui relève à la fois du paternalisme classique, qu'on a pu voir notamment dans les forges au début du siècle, et présente des formes de paternalisme colonial. Les contremaîtres sont chargés d'encadrer les « Nord-Africains » avec un regard particulier où il est question de surveiller et de punir, un regard qui plonge ses racines dans le mythe du « grand enfant » caractéristique de l'infantilisation coloniale. Pour ce qui est de la progression des carrières, plusieurs éléments interviennent durant la période coloniale. Il est clair que l'activisme politique et syndical est un élément de ralentissement des carrières. Les militants nationalistes algériens sont limités à une classification *a maxima* d'OS. Par ailleurs, de manière générale, les certificats d'aptitude professionnelle que certains ouvriers détiennent ne sont pas reconnus. Traditionnellement, un ouvrier qui a un CAP devrait être embauché comme professionnel ou, du moins, classé rapidement comme tel en fonction de son savoir-faire ; or le savoir-faire n'est pas reconnu. Cela n'est pas propre aux « Nord-Africains ». Dans une organisation du travail fondée sur le travail parcellaire et où l'augmentation de la capacité productive passe par une accélération des cadences qui s'appuie elle-même sur une parcellisation accrue des tâches et des gestes, on a besoin d'OS et peu importe quels sont leurs diplômes. Dans le cas des « Nord-Africains », s'ajoute cette autre dimension que j'ai déjà évoquée : dans la mesure où la prise en considération du savoir-faire professionnel est laissée à la libre appréciation de la maîtrise, laquelle s'inscrit clairement dans un dispositif d'infantilisation coloniale et d'encadrement spécifique de la main-d'œuvre coloniale dans l'entour du travail, en particulier dans les dispositifs d'assistance et d'aide sociales que l'entreprise met en place, il y a de fait une différenciation plus grande. Par ailleurs, au-delà de la période coloniale, les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas enregistrés, on le voit dans les archives du comité central d'entreprise. Ces

diplômes n'interviennent donc pas dans la progression des carrières. Par ailleurs, en étudiant l'évolution des carrières, entre 1950 et 2002, de 993 ouvriers embauchés entre 1950 et 1963 – on a là un échantillon de carrière assez différent : en gros la moyenne de durée d'emploi dans l'entreprise est de cinq ans et deux mois, mais il y a des carrières de quatorze ans et plus –, j'ai pu constater qu'il n'y avait pas de progression professionnelle au-delà de l'échelon OS pour la plupart des ouvriers, quelles que soient les aptitudes ou les compétences.

Vous parlez de rémanences de la différenciation coloniale... Mais aussi de leur articulation à d'autres logiques...

On peut parler d'un système de gestion coloniale de la main-d'œuvre dans la période allant au moins jusqu'à 1962 et, par la suite, en particulier à compter de la fin des années 1960, d'un système où les différenciations professionnelles se croisent avec des différenciations ethniques que l'usage de statistiques ethniques par la direction du personnel de l'entreprise, notamment, met en évidence. Tout ceci se combine pour faire une gestion différenciée et ethniquement hiérarchisée. Les Français progressent plus vite dans leurs carrières que les Italiens, Espagnols, Portugais – ainsi regroupés dans les statistiques de l'entreprise – ; eux-mêmes progressent plus vite que ceux qu'on appelle encore « Nord-Africains » qui, eux-mêmes, progressent plus vite que les ressortissants de l'Afrique subsaharienne que l'on peut voir appelés « Africains noirs » ou « Noirs » dans ces mêmes statistiques. De 1945 à 1962, on voit l'entreprise utiliser des catégories ethniques dans le décompte et la gestion de la main-d'œuvre ouvrière. Celles-ci disparaissent de 1962 à 1966 au profit de distinctions nationales (Français, Algériens, Espagnols...) ; puis elles réapparaissent, d'abord appliquées exclusivement aux territoires anciennement colonisés (« Nord-Africains », « Africains noirs »), puis élargies à l'ensemble de la main-d'œuvre étrangère à partir de 1969. On parlera alors d'Italiens, de péninsule Ibérique pour les Espagnols et les Portugais, et d'Africains du Nord et d'Africains noirs pour les ressortissants des différents pays du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. Il est intéressant de voir que l'ethnique s'élargit, comme par contagion sémantique, à des populations qui ne proviennent pas des territoires anciennement colonisés et qu'il procède, en même temps, *via* des dispositifs d'accueil différenciés. Il existe à ce moment-là, à la fin des années 1960, une annexe au bureau d'embauche réservée à la main-d'œuvre étrangère et non pas exclusivement à la main-d'œuvre postcoloniale. À partir de 1966, on a donc de nouveau recours à des catégories ethniques, à mon avis pour deux raisons. La première est sans doute l'influence de la sociologie américaine qui, depuis la fin des années 1950 et le début des années 1960, uti-

lise de manière massive la notion d'*ethnic group* (groupes ethniques). Cette influence peut s'exercer dans le cas d'une entreprise qui a des liens très proches, parce que concurrentiels, avec le marché américain. L'autre influence est directement issue de l'administration du travail puisque, en 1966 justement, est créée la Direction de la population et des migrations (la DPM) dans le cadre du ministère du Travail. Elle est créée avec à sa tête des fonctionnaires qui ont eu un itinéraire administratif du temps de la colonisation, comme l'a montré Alexis Spire dans sa thèse¹. Plusieurs raisons expliquent pourquoi l'usage des catégories ethniques s'élargit en 1968-1969 à l'ensemble des étrangers. Là encore, la sphère professionnelle ou plus largement celle de l'organisation du travail et les dispositifs de gestion différenciée de la main-d'œuvre étrangère se recoupent puisque 1968-1969, c'est à la fois le « boum » de la production de masse et le moment où toutes les entreprises automobiles embauchent massivement des ouvriers étrangers. Une enquête lancée en 1969 par le ministère du Travail débouche sur un rapport intitulé *La Main-d'œuvre étrangère dans les usines Renault*, où l'on peut constater l'usage de catégories ethniques qui ne correspondent pas à la définition traditionnelle de l'ethnie comme un ensemble social spécifié par une culture commune, mais qui font référence à des différenciations de faciès, géographiques ou prétendument culturelles. Ainsi, quand on regroupe des Espagnols et des Portugais sous un registre « péninsule Ibérique », il est clair que l'on fait référence à l'origine géographique; quand on comptabilise les Malgaches parmi les « Africains noirs », il est clair en revanche qu'on a recours à une distinction au faciès. Mais l'ethnique ne fonctionne pas sur les mêmes bases: on n'a pas de distinction au faciès pour les ouvriers de la péninsule Ibérique. Et bien que la distinction ethnique soit une distinction au faciès dans le cas spécifique des ouvriers originaires des territoires anciennement colonisés, cette logique de différenciation n'est pas strictement postcoloniale en ceci que l'usage des catégories ethniques englobait alors comme par contagion sémantique des ressortissants étrangers qui n'étaient pas originaires de ces territoires.

Vous semblez avoir des réserves quant à la notion de postcolonialisme ?

LP: J'ai des réserves non pas quant à la notion en soi mais quant à sa généralisation ou quant à son emploi trop rapide ou « automatique », qui gomme la complexité du mécanisme. Sur mon terrain, je ne pourrais pas employer la catégorie de postcolonialisme sans la mettre en relation avec une gestion complexe qui emprunte à une hiérarchisation professionnelle. Si l'on met l'accent uniquement sur le postcolonial, on ne comprend plus le système de gestion de la main-d'œuvre. En toute gestion de main-d'œuvre, il y a différents types de catégories de salariés, qui sont différenciées sur une base hiérar-

chique. Dans le système propre à Renault s'ajoute une classification salariale qui dépend des postes (c'est ce qu'on appelle le système de salaires au poste ou « cotation de poste ») et non plus d'un savoir-faire ouvrier généralement normé par le temps requis pour l'apprentissage. De plus, des dispositifs de gestion spécifiques des ressortissants des territoires anciennement colonisés sont mis en place comme à l'endroit de l'ensemble des étrangers parce que précisément les étrangers sont massivement OS. Par ailleurs, je parlais précédemment du faciès appliqué exclusivement aux gens de couleur, mais est-ce la couleur ou le statut anciennement colonial qui compte ? Je pense que, sur certains registres, on peut parler en effet d'une gestion postcoloniale de la main-d'œuvre, mais sur certains registres uniquement pour ne pas gommer la complexité d'une gestion qui emprunte à la fois à un système d'organisation du travail et à une gestion particulière des populations étrangères.

Parlons du mouvement syndical. Les ouvriers issus des colonies puis des anciennes colonies sont-ils syndiqués dans les mêmes proportions que les ouvriers français ? Accidents à des postes de responsabilités ? Dans quelle mesure les différenciations au sein de l'entreprise se réverbèrent-elles au sein des syndicats ?

LP: À Renault, la CGT est le principal syndicat, majoritaire, dans les années 1950, avec 70 à 80 % des voix aux élections des délégués du personnel, au moins pour le collège ouvrier; cette proportion régresse un peu à la fin des années 1960 pour remonter ensuite. Il y avait aussi un syndicat CFTC, un syndicat FO, un syndicat indépendant Renault (le SIR). Les « Nord-Africains » comme les appelait la CGT jusqu'au tout début des années 1950 étaient massivement syndiqués – davantage, selon les témoignages, que les ouvriers français – et syndiqués principalement à la CGT. Celle-ci ne les appelle plus « Nord-Africains » mais les désigne comme Tunisiens, Marocains, Algériens à compter de 1952, à un moment où elle renoue avec le « classe contre classe ». Quelques-uns des militants algériens sont à la CFTC. En termes d'accessions à des postes de responsabilité, le syndicat fonctionne comme une école militante; les Algériens suivent l'école de cadres et, pour certains, gravissent les échelons de la hiérarchie syndicale soit d'abord dans l'enceinte de l'entreprise en accédant au bureau syndical, soit ensuite au niveau fédéral (Fédération des travailleurs de la métallurgie) ou régional (Union des syndicats de la Seine) puis, dans une moindre proportion cependant, à l'échelle confédérale. Pendant la guerre d'Algérie, les prises de position des représentants algériens au bureau confédéral secouent d'ailleurs assez fortement les débats du congrès. Il n'y a donc pas de différenciations ethniques à l'intérieur des syndicats. La différenciation se fait plus tard; elle ne se fait pas sur un critère ethnique mais sur des causes militantes notamment, dans les années 1950, sur

l'engagement dans la lutte de libération nationale algérienne. Il faut souligner qu'au début des années 1950, la CGT Renault est favorable à l'indépendance de l'Algérie. Il est alors clair que le schéma traditionnel de la courroie de transmission (avec le PCF) ne fonctionne pas. Ainsi, des responsables syndicaux, qui sont aussi militants du PC, sont allés jusqu'à dire qu'à Renault la courroie de transmission fonctionnait à l'envers, du syndicat vers le Parti. La catégorie d'indépendance est très présente dans les textes de la CGT-Renault au début des années 1950. C'est également le cas dans les textes de la CGT confédérale, à une époque où la lutte anti-impérialiste inclut la lutte d'émancipation des peuples coloniaux. Le registre de langue et de positions est très différent entre la CGT-Renault et la section Renault du PC qui, moins puissant que le syndicat, est néanmoins présent dans l'entreprise sous la forme de cellules par ateliers. Cette différence est manifeste dans les tracts comme ceux qui sont distribués au lendemain du 1^{er} novembre 1954. La section PC de Renault reproduit la déclaration du bureau politique du 8 novembre qui s'interroge sur la véritable identité des auteurs des attentats, accusés de « faire le jeu des pires colonialistes si même ils n'étaient pas fomentés par eux ». Au contraire, la CGT entend défendre les « justes revendications nationales du peuple algérien ». Ces différences s'expliquent par la forte présence d'ouvriers algériens dans l'appareil syndical. En comparant les réactions à un même événement des sections syndicales d'ateliers où les Algériens étaient très nombreux, comme les fonderies, à ceux des ateliers où la proportion d'ouvriers algériens et celle d'ouvriers français étaient plus équilibrées comme les forges, ou des ateliers où il y avait très peu d'Algériens comme l'outillage, on voit très bien que la rhétorique et les termes employés dans les tracts ne sont pas les mêmes. On peut faire un constat identique en étudiant les tracts des cellules PC par atelier ou par secteur de production. Ce sont donc des causes politiques qui engendrent les divisions entre mouvement ouvrier français et ouvriers algériens, et non pas des causes ethniques ; il n'y a pas de répercussion à l'échelon syndical de la gestion qui est pratiquée dans l'entreprise. Ainsi, quand l'entreprise met en place des assistantes sociales spécialement dévolues aux « Nord-Africains » dont témoigne un document intitulé *Le Problème « nord-africain » à la Régie nationale des usines Renault*, édité une première fois au début des années 1950 et réédité en novembre 1954, la CGT s'insurge contre la mise en place de ce qu'elle appelle un « dispositif spécial ». La grande fracture entre ouvriers algériens et mouvement ouvrier français, c'est le vote des Pouvoirs spéciaux par les députés, dont les députés communistes, en mars 1956². À ce moment-là, les Algériens sont clairement sur une ligne d'indépendance alors qu'une très grande partie des travailleurs français se mobilise sur la paix et la paix n'est pas l'indépendance. Jusqu'à la veille du vote des Pouvoirs spéciaux,

selon les témoignages que j'ai pu recueillir, les travailleurs algériens pensaient que le Parti communiste ne les voterait pas. Ils ont vécu ce vote comme un coup de poignard dans le dos. Mais des syndicalistes français, eux-mêmes, ont été surpris par la position du PCF et se sont trouvés, pour certains, dans la position inconfortable de devoir la justifier tandis que d'autres refusaient de le faire. Une minorité de travailleurs algériens à Renault était d'ailleurs militants du PCF au début des années 1950, ce qui dément certaines images stéréotypées : on n'a pas le militant syndicaliste qui est forcément PC ou le militant nationaliste qui boude le syndicalisme mais un rassemblement large au sein de la CGT qui conjoint différentes appartenances militantes. Se retrouvent ainsi à la CGT des Algériens militants au PCF et d'autres qui sont engagés dans le Mouvement pour le triomphe des libertés démocratiques, donc des marxistes et des nationalistes. En revanche, à partir d'avril 1956, se constitue à Renault-Billancourt un noyau clandestin du FLN qui, peu à peu, rassemble tous les Algériens ; ce noyau agit sous le couvert de la commission nord-africaine de la CGT. Les acteurs de l'époque que j'ai pu rencontrer m'ont ainsi raconté que les réunions de la commission nord-africaine se faisaient en arabe ; pour donner le change, les Algériens glissaient parfois des termes en français comme « allocations familiales », mais les responsables de la CGT à l'époque étaient tout à fait conscients qu'il n'était pas vraiment question, lors de ces réunions, des problèmes sociaux dans l'entreprise. Au lendemain du vote des Pouvoirs spéciaux, les Algériens ne quittent donc pas les instances de la CGT ; ils demeurent pour certains membres du bureau syndical et gardent leurs mandats de délégués du personnel qui constituent une couverture particulièrement intéressante et efficace pour une action militante clandestine. En tant que délégués du personnel, ils ont droit en effet à une franchise horaire de vingt-cinq heures par mois pendant lesquelles ils peuvent sillonner l'usine de long en large. Les travailleurs syndiqués qui n'ont pas de responsabilité ne quittent pas non plus le syndicat même s'ils prennent quelque distance avec la CGT, que l'on perçoit en étudiant les scores des élections de délégués du personnel, où l'on voit les suffrages de la CGT baisser en 1956.

Et que se passe-t-il au lendemain de l'indépendance algérienne ?

LP : L'indépendance acquise, une autre période est ouverte. Les militants de base ne retournent pas en masse en Algérie ; on voit rentrer des cadres du mouvement nationaliste, mais pas tous. Ceux qui restent reprennent leurs activités militantes dans le cadre syndical sur des revendications proprement liées à la situation d'ouvriers à l'usine. Celle-ci ouvre un autre champ de mobilisations en particulier à partir de mai-juin 1968, où l'on constate une prise de distance voire, pour certains ouvriers algériens mais aussi espagnols et por-

tugais, une rupture avec la CGT. Cette prise de distance avait bien sûr été préparée, pour ce qui est des Algériens, par les fissures consécutives à la guerre de libération algérienne et aussi par cette capacité d'organisation autonome dont les Algériens ont fait preuve durant cette période. Différents éléments interviennent par la suite. D'abord la diversification croissante de l'origine nationale des ouvriers étrangers à partir de la première moitié des années 1960 qui entraîne une diversification de l'origine nationale des responsables syndicaux. En deuxième lieu, c'est une période où la question du statut des OS commence à prendre de l'importance, mis en avant par les OS étrangers mais aussi les jeunes OS français et les femmes OS. Ce sont cependant les étrangers qui feront surtout avancer cette question du « statut d'OS », que néglige la direction de la CGT avant tout parce qu'elle a un axe de revendications centré sur la question des salaires et des augmentations salariales. La CGT passe ainsi à côté du problème des conditions de travail et de la condition particulière qui est celle des ouvriers spécialisés dans ce système spécifique à Renault, celui de la cotation de poste.

Donc, cela n'aurait pas de rapports avec le fait que la majorité des ouvriers spécialisés est issue des colonies ?

LP: Ah non ! Non, pour moi, ce qui se passe en 1968 et dans les grèves d'OS des années 1970, c'est une rupture avec les dispositifs militants antérieurs sur la question des OS. En 1968 à Renault, cette rupture se marque par un regroupement militant d'OS algériens, espagnols et portugais qui veulent porter la question du statut des OS publiquement et largement, là où la CGT les renvoie à une organisation en commissions par nationalités. Lors des grèves de mai-juin 1968 à Renault-Billancourt, alors que l'usine est occupée, un regroupement d'Algériens, d'Espagnols et de Portugais travaillent ensemble à l'élaboration d'une plate-forme de revendications des OS étrangers sans se poser en représentants des travailleurs algériens, espagnols ou portugais. Lors de l'assemblée générale quotidienne de l'usine, la communication de cette plate-forme est empêchée par le comité de grève, lequel est dirigé par la CGT. Ces OS, qui veulent faire émerger la question du cantonnement professionnel qui est le leur, sont contraints de diffuser leur plate-forme par voie de tracts ; ils sont ainsi confrontés à un syndicat qui les renvoie soit aux revendications générales, notamment salariales, soit à leurs revendications particulières en tant qu'étrangers. La CGT ne prend pas en compte le caractère général des questions soulevées par ces ouvriers étrangers, qu'elle assimile à des revendications particulières (allocations familiales, question de la venue des familles, conditions de vie en foyers) qui relèvent selon elle des commissions par nationalités. Ce qui est intéressant, c'est que ce n'est pas le prisme

ethnique qui fonctionne, mais le prisme national – un prisme national qui différencie ces ouvriers parce qu'ils ne sont pas français et qui fait apparaître à rebours combien la CGT les considère avant tout comme étrangers. Cette différenciation contribue à l'émergence, au début des années 1970, de mobilisations impulsées et dirigées par les OS eux-mêmes à distance des syndicats, bien que pas forcément en rupture avec eux. Ainsi, les mobilisations des OS étrangers à Renault-Billancourt dans la période allant de 1972 à 1975 prennent la forme de dispositifs inédits, avec des « délégués sans mandats », pour reprendre l'expression d'un de ces ouvriers, c'est-à-dire qui ne sont ni délégués du personnel ni délégués syndicaux mais représentants des grévistes, choisis par les grévistes eux-mêmes pour porter leurs propres revendications lors des séances de négociations et dont la fonction est circonscrite au temps de la grève. Ce sont donc des grèves portées par les OS eux-mêmes. Les mots d'ordre autour desquels se développent ces luttes sont « à travail égal, salaire égal » et « P1F pour tous » (professionnel 1 de fabrication). Il n'y a rien de spécifiquement étranger dans ce mot d'ordre. En revanche, dans les retranscriptions d'émissions de radio de l'époque, on peut lire des interviews de grévistes qui protestent de n'être pas traités de la même manière parce qu'ils ne sont pas considérés comme les autres (à savoir les professionnels tout autant que les Français), mais la revendication positive reste « à travail égal, salaire égal ». Pendant tout un temps, on a vu, dans ces grèves, les prémices d'un mouvement de l'immigration qui porterait dès lors et en tant que telles des revendications spécifiques aux immigrés. À tort, me semble-t-il, si l'on considère les effets de ces grèves qui aboutissent à des changements pour l'ensemble des ouvriers, voire des salariés, notamment à Renault-Billancourt en 1973. Deux ans plus tôt, la grève des OS du Mans – jeunes OS français et non pas étrangers comme c'est le cas à Billancourt en 1973 – qui dure plusieurs semaines fait émerger dans l'opinion le problème du statut des OS. Elle permet d'impulser à l'échelle de la branche métallurgique une négociation sur la question des classifications. D'autres grèves suivront et notamment celle de mars-avril 1973 à Billancourt, menée par les 373 OS (algériens, espagnols et portugais) de deux ateliers de presses du département d'emboutissage-tôlerie, autour du mot d'ordre « à travail égal, salaire égal ». Cette grève se poursuit quatre semaines durant et aboutit à la suppression du système de cotation de poste. Une grève menée par des OS étrangers, à l'échelle de deux ateliers seulement, aboutit ainsi à une modification du système de rémunération à l'échelle de l'entreprise tout entière. C'est un résultat général. Il en va de même des mobilisations des ouvriers de l'usine Penarroya, en février-mars 1972, une entreprise qui emploie de très nombreux ouvriers étrangers : 95 % de la main-d'œuvre est constituée, dans l'usine Penarroya de Lyon, d'étran-

gers, à une écrasante majorité marocains, algériens et tunisiens. Déclenchée par un accident du travail, la grève soulève les questions du logement, des conditions de travail, de la santé et en particulier du saturnisme. Cette grève, qui dure un mois et bénéficie de la constitution d'un comité de soutien constitué d'intellectuels, d'artistes, de paysans, etc., marque le début d'une mobilisation beaucoup plus large sur la question des critères de reconnaissance de la maladie professionnelle du plomb. Elle impulse en effet une mobilisation de plusieurs années qui aboutit, d'abord en 1974 à l'échelle de la caisse de Sécurité sociale du Rhône, puis en 1977 à l'échelle nationale, à une modification du tableau 1 des maladies professionnelles qui est celui de la maladie saturnine. La loi reconnaît désormais la maladie professionnelle du plomb en se basant sur des critères biologiques, établis à partir d'analyses médicales nouvelles, et non plus seulement sur la base de symptômes cliniques. Et ce changement concerne l'ensemble des entreprises qui travaillent le plomb. Par la suite, la mobilisation s'étend plus largement aux questions de prévention pour aboutir à ce qu'on appellera les décrets plomb de 1988. Pourtant, dans certains articles publiés dans les années 1980-1990, la lutte des « Pennaroya » apparaît comme étant à l'origine d'un mouvement spécifique de l'immigration. Or, si on travaille à la fois sur les structures organisationnelles, les mots d'ordre des actions collectives et les catégories que les acteurs de l'époque utilisent pour parler de la grève, on s'aperçoit que ce sont des questions d'ensemble qui sont en jeu même si elles sont portées par des ouvriers étrangers, les plus soumis, avec les femmes, à ce qu'on appelle aujourd'hui le « plafond de verre » (une stagnation professionnelle et un cantonnement au statut d'OS), travaillant dans les ateliers les plus pénibles, dans des conditions de santé ou de qualification au rabais. C'est au croisement de ces différents éléments que se trouve la ligne d'interprétation de ces conflits.

Pour conclure, que pensez-vous du jugement prononcé par le Conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt, le 12 décembre dernier, affirmant qu'il n'y a pas eu de discriminations raciales chez Renault depuis 1954 ?

LP: Ce jugement est proprement scandaleux. Il évoque la date de 1954 pour avancer que l'entreprise aurait mis en place des dispositifs d'aides particulières à l'endroit de la main-d'œuvre d'origine étrangère ; or cette date ne peut que s'articuler au document que je citais tout à l'heure, à savoir *Le Problème « nord-africain » à la Régie nationale des usines Renault*, réédité en novembre 1954, où il est question de dispositifs de gestion et d'encadrement spécifiques des « Nord-Africains » dans l'entour du travail, c'est-à-dire à l'embauche, dans le logement et dans la gestion sociale. Des assistantes sociales sont alors spécialement dévolues aux « Nord-Africains », dans un cadre bien

précis où il est question de prêter une attention particulière à une main-d'œuvre dont il s'agit de « connaître » à la fois la culture et les mœurs, une main-d'œuvre venant de cette « civilisation » dite « différente » qu'est la « civilisation nord-africaine ». En se référant à cette date et donc à ce document sans en situer le contexte historique, le jugement des prud'hommes mélange tout et occulte le substrat colonial de certaines pratiques discriminatoires. C'est proprement scandaleux parce que ça fait du dispositif de gestion différenciée, pratiquée à l'époque coloniale, une arme ou un atout de ce que certains appellent aujourd'hui la « discrimination positive ». Faire d'un dispositif de gestion coloniale de la main-d'œuvre daté de 1954 l'argument d'une discrimination positive qui prouverait qu'une entreprise a fait tout ce qui lui était possible de faire pour ses salariés étrangers ou d'origine étrangère, revient à soutenir, *de facto*, que « discrimination positive » et « rôle positif » de la colonisation vont de pair. En ce sens, la décision rendue par le Conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt s'inscrit dans les débats actuels sur l'histoire et les mémoires de la colonisation en France et constitue un signe de plus, du refus de regarder en face le passé colonial de la France, dans sa dimension irréductible de domination au nom d'une civilisation pensée supérieure.

Propos recueillis par Sadri Khiari

- 1 Alexis Spire, *Étrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Paris, Grasset, 2005.
- 2 Au terme d'une campagne menée au nom de la paix en Algérie, le gouvernement présidé par Guy Mollet, issu de la victoire du Front républicain, le 2 janvier 1956, qui regroupe la SFIO, une partie des radicaux (les mendésistes) et de l'UDSR autour de François Mitterrand, soumet, début mars, à l'Assemblée une loi l'autorisant à « mettre en œuvre en Algérie un programme d'expansion économique, de progrès social et de réformes administratives » et « à prendre toutes mesures exceptionnelles en vue du rétablissement de l'ordre » (titre de la loi n° 56-258 du 16 mars 1956). Sur ce dernier point, l'article 5 de la loi est sans ambiguïté : « Le gouvernement disposera, en Algérie, des pouvoirs les plus étendus pour prendre toute mesure exceptionnelle commandée par les circonstances en vue du rétablissement de l'ordre, de la protection des

personnes et des biens et de la sauvegarde du territoire ». Le PCF qui, en la personne de Léon Feix notamment, avait enjoint le président du Conseil, au terme de sa tournée en Algérie en février 1956, à ne pas « céder, même partiellement, aux pressions des forcenés du "Comité de salut public" ou d'autres colonialistes et fascistes », à « arrêter la guerre en Algérie, à reconnaître le fait national algérien et à discuter le cessez-le-feu avec ceux qui, du côté algérien, sont capables de le faire cesser », vote les Pouvoirs spéciaux le 12 mars, et ce « pour aboutir rapidement à la paix ». « La paix » passe donc par l'accentuation possible de la guerre. La loi est votée à la quasi-unanimité.