

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

RECHERCHE SUR LES
ENTREPRISES SIDÉRURGIQUES NOUVELLES

Les salariés d'Usinor/Dunkerque
Attitudes, perspectives et relations de travail

TOME II

RECHERCHE SOCIOLOGIQUE EFFECTUÉE

par

Jean-Daniel REYNAUD, Sami DASSA, Josette DASSA
et Marie-Françoise MOREAU

de

l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université de Paris

Février 1968

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

RECHERCHE SUR LES
ENTREPRISES SIDÉRURGIQUES NOUVELLES

Les salariés d'Usinor/Dunkerque
Attitudes, perspectives et relations de travail

TOME II

RECHERCHE SOCIOLOGIQUE EFFECTUÉE

par

Jean-Daniel REYNAUD, Sami DASSA, Josette DASSA
et Marie-Françoise MOREAU

de

l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université de Paris

Février 1968

III ème P A R T I E

LES PERSPECTIVES D'AVENIR SUR LE PLAN

PROFESSIONNEL & ECONOMIQUE

CHAPITRE 1

PERSPECTIVES D'AVENIR PROFESSIONNEL

- I - Le niveau d'aspiration
- II - Comment réaliser ses ambitions professionnelles
- III - Le projet de rester dans l'usine
- IV - Les perspectives d'avenir envisagées pour le fils

I - Le niveau d'aspiration.

On entend par niveau d'aspiration, le niveau de qualification que les interviewés pensent pouvoir atteindre un jour.

1) COMPARAISON ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET LE T.A.B. DE D.K.

3 - 01

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|-------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|
| N'espèrent plus monter | 33 | 14 | 13 |
| Espèrent monter d'un échelon | 44 | 20 | 34 |
| Espèrent monter de deux échelons ou plus | 15 | 34 | 24 |
| Espèrent passer mensuels | 5 | 29 | 20 |
| Espèrent passer de techniciens ou employés à maîtrise | 3 | 3 | 9 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

Au T.A.B. de Denain le niveau d'aspiration est nettement plus bas qu'au T.A.B. de D.K. et limité à l'échelon immédiatement supérieur. Cependant comme nous le verrons plus loin le niveau d'aspiration baisse avec l'âge et nous savons que lors de la construction de l'échantillon nous n'avons pu appareiller complètement la variable âge entre Denain et D.K., Denain étant plus âgé que D.K.

On peut donc penser qu'une partie de la différence entre Denain et D.K. peut s'expliquer de cette façon, mais il n'en reste pas moins une différence importante entre les deux T.A.B. quant au niveau d'aspiration.

On note une assez grande différence entre le T.A.B. de D.K. et l'ensemble de l'usine de D.K. Au T.A.B. le niveau d'aspiration est nettement plus élevé que pour l'ensemble de l'usine, et 28 espèrent passer mensuels contre 20 pour l'ensemble.

2) DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU DE QUALIFICATION A D.K.

3 - 02

| QUALIFICATION | N° ESPERENT PLUS MONTER | ESPERENT MONTER D'UN ECHELON | ESPERENT MONTER DE DEUX ECHELONS | ESPERENT MONTER DE 3 ECHELONS OU PLUS | ESPERENT PASSER D'HOR. A MENSUELS | ESPERENT PASSER DE TECH. A ACENT DE MATHISE | DIVERS ET N.R. | T. |
|---------------------------------|-------------------------|------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------|----------------|-----|
| M. ET O.S | 15 | 28 | 31 | 9 | 5 | - | 12 | 100 |
| P.1 | 14 | 25 | 12 | 4 | 33 | - | 12 | 100 |
| P.2 P.3 | 11 | 43 | 7 | - | 31 | - | 8 | 100 |
| COP | - | 12 | - | - | 82 | - | 6 | 100 |
| EMP. | 15 | 23 | 8 | 8 | - | 36 | 10 | 100 |
| TECH | 3 | 18 | 10 | 18 | - | 44 | 7 | 100 |
| G.M. | 9 | 60 | 26 | 2 | - | - | 3 | 100 |
| G.A. | - | 73 | 7 | 13 | - | - | 7 | 100 |
| C.S. | 16 | 21 | 16 | 5 | - | - | 42 | 100 |
| MOY. DE L'ENSEMBLE DE L'UNISINE | 11 | 31 | 15 | 6 | 17 | 8 | 12 | 100 |

Pour l'ensemble de l'usine le niveau d'aspiration le plus souvent cité est le passage à l'échelon immédiatement supérieur (31) et en second le passage d'horaire à mensuel (18). Ce choix provient essentiellement des P.1 (33) - P.2-P.3 (31) et G.O.P. (82) donc des ouvriers qualifiés. Pour le passage à l'échelon immédiatement supérieur les catégories les mieux représentées sont les chefs d'atelier (73) les agents de maîtrise (60) et les P.2-P.3 (43).

Pour une grande partie des techniciens et des employés la promotion signifie le passage à une fonction de commandement.

3) COMPARAISON ENTRE LE NIVEAU D'ASPIRATION ET LA SATISFACTION GLOBALE

3 - 03

| SUR 100 PERSONNES QUI | SONT SATISFAITES DE LEUR SITUATION ACTUELLE |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| N'espèrent plus monter | 72 |
| Espèrent monter d'une catégorie | 69 |
| Espèrent monter de deux catégories | 58 |
| Espèrent monter de trois catégories ou plus | 54 |
| Espèrent passer mensuels | 62 |
| Espèrent passer à la maîtrise | 48 |

Plus le niveau d'aspiration est bas et plus la satisfaction globale est élevée et inversement, plus le niveau d'aspiration est élevé plus la satisfaction globale est basse. Cependant il y a une exception pour ceux qui espèrent passer mensuels; ils sont relativement plus satisfaits (62) que les autres.

4) EVOLUTION DU NIVEAU D'ASPIRATION EN FONCTION DE L'AGE.

3 - 04

| | MOINS DE 25 ANS | DE 25 A 29 ANS | DE 30 A 34 ANS | DE 35 A 35 ANS | DE 40 A 49 ANS | 50 ans OU PLUS |
|-------------------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| - N'espèrent plus monter | 6 | 2 | 6 | 6 | 22 | 77 |
| - Espèrent monter d'une catégorie | 17 | 24 | 39 | 44 | 37 | 8 |
| - Espèrent monter de 2 catégories | 31 | 14 | 12 | 16 | 11 | |
| - Espèrent monter de 3 catégories ou plus | 14 | 10 | 1 | 2 | 6 | |
| - Espèrent passer mensuels | 20 | 18 | 24 | 25 | 6 | |
| - Espèrent passer à la maîtrise | 5 | 20 | 8 | 2 | 3 | 5 |
| - N.R. et espèrent monter sans autre indication | 7 | 12 | 10 | 5 | 15 | 10 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Le niveau d'aspiration baisse avec l'âge sauf pour le passage "d'horaire à mensuel" qui lui augmente avec l'âge jusqu'à un palier qui se situe aux alentours de 40 ans.

Si nous calculons la médiane de cette distribution par âge, c'est à dire l'âge pour lequel 50% des gens qui ne veulent plus monter ont un âge inférieur, et 50% un âge supérieur à cet âge "médian" nous obtenons :

3 - 05

| | N'ESPERENT PLUS MONTER | ESPERENT MONTER D'UNE CATEGORIE | ESPERENT MONTER DE 2 CATEG. | ESPERENT MONTER DE TROIS CATEG. OU PLUS | ESPERENT PASSER D'HOR. A MENSUEL | ESPERENT PASSER D'EMPL. OU TECHN. A LA MAITRISE |
|---------|------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------|
| MEDIANE | 42 ans | 33 ans | 27 ans | 26 ans | 30 ans | 28 ans |

Plus les individus sont jeunes, plus ils pensent pouvoir monter haut. Pour le passage à un statut de mensuel ou à un statut de commandement, on s'est moins intéressé au changement de niveau qu'au changement de statut et il est donc normal que la courbe soit quelque peu perturbée. Car la progression n'est pas la même pour un chef-ouvrier et pour un O.S. aspirant tous deux à devenir contremaîtres, mais l'âge aussi est différent.

5) EVOLUTION DU NIVEAU D'ASPIRATION EN FONCTION DES PROMOTIONS OBTENUES

3 - 06

| PROMOTIONS OBTENUES NIVEAU D'ASPIRATION | N'ONT PAS EU DE CHANGEMENT | SE SONT ELEVES D'UNE CATEG. | SE SONT ELEVES DE 2 CATEG. | SE SONT ELEVES DE 3 CATEG. OU PLUS | SONT PASSES MENSUELS |
|-----------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------|
| - N'espèrent plus monter | 18 | 9 | 6 | - | 7 |
| - Espèrent monter d'une catégorie | 26 | 32 | 39 | 37 | 27 |
| - Espèrent monter de deux catégories | 18 | 15 | 11 | 4 | 27 |
| - Espèrent monter de trois catégories | 6 | 4 | 4 | 15 | 13 |
| - Espèrent passer mensuels | 16 | 18 | 18 | 35 | - |
| - Espèrent passer à la maîtrise | 1 | 13 | 13 | 4 | 20 |
| - N.R. et Divers | 15 | 9 | 9 | 5 | 6 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Le niveau d'aspiration croît grossièrement en fonction des promotions obtenues, c'est à dire que plus on est monté plus on espère monter encore.

6) MODIFICATION DU NIVEAU D'ASPIRATION EN FONCTION DE LA SATISFACTION
A LA PROMOTION.

3 - 07

| | PENSENT NE PLUS MONTER | PENSENT MONTER D'UNE CATEG. | PENSENT MONTER DE 2 CATEG. | PENSENT MONTER DE 3 CATEG. OU PLUS | PENSENT PASSER MENSUEL | PENSENT PASSER A LA MAITRISE | T. |
|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----|
| Satisfaits des promotions | I3 | 35 | I9 | 3 | 23 | 7 | 100 |
| Insatisfaits des promotions | I2 | 35 | I6 | 9 | I9 | 9 | 100 |

Il semble que le fait d'être insatisfait des possibilités de promotion ne modifie pas beaucoup le niveau d'aspiration.

Pour ceux qui sont insatisfaits des possibilités de promotion le niveau d'aspiration est légèrement inférieur à celui de ceux qui sont satisfaits des possibilités de promotions dans le cas d'une promotion de deux catégories et du passage à mensuel. Pour les autres niveaux de promotion, le niveau d'aspiration des insatisfaits des promotions est au moins égal et parfois supérieur à celui des gens qui sont satisfaits des promotions.

Sur 100 qui sont satisfaits des possibilités de promotion, 3 pensent monter de 3 catégories et sur 100 qui sont insatisfaits, 9 pensent monter de 3 catégories. Dans ce dernier cas, il s'agit donc de personnes qui ne croient pas que leurs ambitions puissent se réaliser dans l'usine. Au contraire, ceux qui aspirent à monter de 1 ou 2 échelons, ou qui voudraient passer mensuels sont plus optimistes à ce sujet.

7) MODIFICATION DU NIVEAU D'ASPIRATION EN FONCTION DE L'APPARTENANCE OU NON A UN SYNDICAT.

3 - 08

| NIVEAU D'ASPIRATION SYNDICA- LISATION | PENSENT NE PLUS MONTER | MONTER D'UNE CATEG. | MONTER DE 2 CATEG. | MONTER DE 3 CATEG. OU PLUS | PASSER MENSUEL | PASSER A LA MAITRISE |
|---------------------------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------|----------------------------|
| Non syndiqués | 53 | 41 | 42 | 37 | 47 | 52 |
| Syndiqués | 47 | 59 | 57 | 62 | 49 | 46 |
| N.R. et refus de répondre | - | - | 1 | 1 | 4 | 2 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Il semble que ceux qui sont syndiqués ont des niveaux d'aspiration supérieurs à ceux qui ne sont pas syndiqués. Une seule exception : ceux qui veulent passer à la maîtrise. Dans ce cas, le nombre de non-syndiqués est supérieur au nombre de syndiqués, (52 contre 46).

On voit donc que :

1 - Le syndicat ne réunit pas seulement des gens sans horizon professionnel. Il semble au contraire y avoir une liaison entre la syndicalisation et le niveau d'aspiration. A la limite, on peut penser que pour certains, le syndicat est peut être utilisé à des fins de promotions. En tous cas, il n'y a pas d'incompatibilité entre "vouloir monter" et se syndiquer.

2 - Pour le passage à la maîtrise on s'accorde plus facilement de n'être pas syndiqué.

8) VARIATIONS DU NIVEAU D'ASPIRATION PROPRE EN FONCTION DU NIVEAU D'ASPIRATION POUR SON FILS.

La question posée était la suivante :

- Si vous avez, ou si vous aviez un fils d'âge scolaire, quel métier souhaiteriez-vous qu'il fasse?

Cette question est une question dite "projective" ; en effet elle a pour but de mettre en lumière les propres désirs de l'interviewé à travers un choix qui ne l'implique pas directement et lui permet ainsi de dire pour son fils ce qu'il n'ose pas formuler pour lui-même.

3 - 09

| NIVEAU D'ASPIRATION POUR SON FILS NIVEAU D'ASPIRATION POUR SOI | CADRES SUP. ET PROFESSIONS LIBERALES | TECHN. MAITRISE NIVEAU BP-BEP | INSTI- TUTEUR | OUVRIERS NIVEAU CEP -CAP | N.R. ET DIVERS | T. |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------|------------------|--------------------------------|----------------------|-----|
| - N'espèrent plus monter | 20 | 20 | 9 | 9 | 42 | 100 |
| - Espèrent monter d'une catégorie | 33 | 24 | 8 | 14 | 21 | 100 |
| - Espèrent monter de deux catégories | 38 | 12 | 11 | 17 | 22 | 100 |
| - Espèrent monter de trois catégories ou plus | 29 | 21 | 17 | 4 | 29 | 100 |
| - Espèrent passer mensuels | 45 | 16 | 19 | 6 | 14 | 100 |
| - Espèrent passer à la maîtrise | 60 | 15 | - | 3 | 22 | 100 |

Si nous regardons par exemple les niveaux d'aspiration les plus hauts pour le fils, c'est à dire, cadres supérieurs, et professions libérales, nous voyons que la proportion de choix

pour cette catégorie croît en fonction du niveau d'aspiration propre de l'interviewé.

Le maximum étant atteint pour ceux qui espèrent passer mensuels ou à la maîtrise (45 et 60).

Une chute cependant pour ceux qui veulent monter de 3 catégories.

Pour le niveau instituteur nous retrouvons la même progression en fonction du niveau d'aspiration propre. Pour les autres niveaux la progression est moins régulière car d'autres facteurs viennent interférer avec le niveau d'aspiration de l'interviewé, la qualification, l'âge, le revenu, etc...

9) LE SENTIMENT D'ÊTRE SOUS-EMPLOYÉ EN FONCTION DU NIVEAU D'ASPIRATION

La question posée était : "Dans votre travail avez-vous l'impression d'utiliser toutes vos capacités ou non?"

3 - 10

| | N'ESPERENT PLUS MONTER | ESPERENT MONTER D'UNE CATEG. | ESPERENT MONTER DE 2 CATEG. | ESPERENT MONTER DE 3 CATEG. OU PLUS | ESPERENT PASSER MENSUEL | ESPERENT PASSER A.M. | DIVERS OU ESPERENT MONTER d'au. 1. |
|--------------------------------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------------|
| Oui Utilisent toutes leurs capacités. | 41 | 43 | 42 | 31 | 27 | 15 | 30 |
| Non n'utilisent pas toutes leurs capacités | 55 | 53 | 53 | 60 | 71 | 82 | 60 |
| N.R. | 4 | 4 | 5 | 9 | 2 | 3 | 10 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Le sentiment de ne pas utiliser toutes ses capacités augmente avec le niveau d'aspiration. On a d'autant plus le sentiment d'être sous-employé que l'on veut monter haut. Ceux qui espèrent de petites promotions ne sont pas différents à ce sujet de ceux qui n'espèrent plus monter du tout. L'écart n'est net qu'à partir d'un niveau d'aspiration élevé et en particulier pour ceux qui espèrent changer de statut professionnel.

II - COMMENT REALISER SES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES.

A travers différentes variables comme l'appartenance à un service ou à une usine, la qualification professionnelle, etc... Nous allons étudier les différents moyens pour atteindre la qualification souhaitée.

1) DIFFERENCES ENTRE LES TRAINS A BANDES DE DENAIN ET DE DUNKERQUE.

a) Ce qui compte le plus pour monter.

3 - 11

| | TAB DE DENAIN | TAB DE D.K. | USINE DE D.K. |
|----------------------|---------------|-------------|---------------|
| L'ancienneté | 11 | 15 | 10 |
| Les diplômes | 11 | 10 | 10 |
| La compétence | 10 | 12 | 14 |
| La chance | - | 7 | 6 |
| Le piston | 42 | 23 | 36 |
| Le travail bien fait | 26 | 33 | 24 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

b) Ce sur quoi l'on compte personnellement pour monter.

3 - I2

| | TAB DE DENAIN | TAB DE D.K. | USINE DE D.K. |
|----------------------------------|---------------|-------------|---------------|
| L'ancienneté | 3 | 9 | 5 |
| Les diplômes | 6 | 3 | 9 |
| La compétence et l'expérience | 6 | 11 | 12 |
| La chance | 12 | 20 | 15 |
| Le piston | 6 | 14 | 8 |
| Le travail bien fait | 67 | 43 | 51 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

Il y a une légère différence entre Denain et D.K. pour l'ancienneté et les diplômes. A Dunkerque l'ancienneté compte plus et l'on compte plus sur l'ancienneté qu'à Denain; pour les diplômes c'est le contraire cela compte plus et l'on compte plus sur les diplômes à Denain qu'à D.K.

Par contre à Denain il y a une inversion entre ce qui compte le plus pour monter c'est à dire "le piston" et sur ce quoi l'on compte : "le travail bien fait". Au TAB de Dunkerque au contraire il y a une concordance entre les deux pour le "travail bien fait", c'est à la fois ce qui compte et ce sur quoi l'on compte pour monter.

2) DIFFERENCES DES MOYENS SUIVANT LA QUALIFICATION

a) Ce qui compte pour monter.

3 - 13

| | ANCIEN NETE | DIPLOMES | FORMATION SUR LE TAS | LA CHANCE | LE PISTON | LE TRAVAIL BIEN FAIT | COMPETENCE CAPACITE | DIVERS N.R. | T. |
|---------------------------------------|----------------|----------|----------------------------|--------------|--------------|-------------------------------|------------------------|----------------|-----|
| M.&O.S. | 14 + | 13 + | 4 + | 4 - | 26 - | 27 + | 4 - | 8 | 100 |
| P.1 | 9 - | 14 + | 2 - | 5 - | 36 + | 22 - | 5 - | 7 | 100 |
| P.2 P3 | 4 - | 3 - | 3 = | 6 = | 40 + | 26 + | 11 + | 7 | 100 |
| COP | -- | 6 - | 6 + | -- | 35 + | 29 + | 24 + | - | 100 |
| EMPL. | 10 - | 3 - | -- | 13 + | 51 + | 13 - | 3 - | 7 | 100 |
| TECH. | 16 + | 8 - | 5 + | 8 + | 29 - | 16 - | 16 + | 2 | 100 |
| C.M. | 2 - | 15 + | 2 - | 6 = | 21 - | 17 - | 32 ++ | 5 | 100 |
| C.A. | 13 + | 20 + | -- | -- | 20 - | 20 - | 13 + | 14 | 100 |
| C.S. | 5 - | 16 + | -- | 5 - | 21 - | 5 - | 21 ++ | 27 | 100 |
| MOYENNE DE L'E- CHANTIL- LON | 9 | 10 | 3 | 6 | 34 | 22 | 10 | 6 | 100 |

b) Ce sur quoi l'on compte

3 - 14

| | ANGLAIS NETE | DIPLOMES | FORMATION SUR LE TAS | LA CHANCE | LE PISTON | LE TRAVAIL BIEN FAIT | CREATION DE POSTES | NE COMPTE PAS MONTER | DIVERS ET N.R. | T. |
|-----------------------------------------|-----------------|----------|----------------------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|-----|
| M. & O.S. | 5 + | 6 - | 2 - | 13 + | 14 + | 37 - | 3 - | 11 + | 9 | 100 |
| PL | 5 + | 14 + | 1 - | 9 + | 5 - | 48 + | 4 - | 7 - | 7 | 100 |
| P.2 P.3 | 1 - | 1 - | 17 + | 3 - | 6 - | 56 + | 1 - | 11 + | 4 | 100 |
| GOP | 6 + | 6 - | 12 + | - - | - - | 65 + | 12 + | - - | - | 100 |
| EMP. | 3 - | 8 + | 5 - | 10 + | 5 - | 44 = | 10 + | 13 + | 2 | 100 |
| TECH | 5 + | 10 + | 18 + | 5 - | 5 - | 46 + | 5 = | 3 - | 3 | 100 |
| G.M. | 2 - | 9 + | 32 + | 4 - | 4 - | 30 - | 9 + | 4 - | 6 | 100 |
| G.A. | 27 ++ | - - | 27 + | - - | 13 + | 13 - | 13 + | - - | 7 | 100 |
| G.S. | - - | - - | 32 + | 5 - | 4 - | 11 - | 26 + | 11 + | 15 | 100 |
| MOY. DE L'E CHAN TILL ON | 4 | 7 | 10 | 8 | 7 | 44 | 5 | 8 | 7 | 100 |

+ - = : Position par rapport à la moyenne de l'usine.

Pour l'ensemble de l'usine, ce qui compte pour monter c'est d'abord "le piston" ensuite "le travail bien fait"; et ce sur quoi l'on compte c'est d'abord "le travail bien fait" et en second assez loin "la formation sur le tas"

L'examen simultané des 2 tableaux montre qu'il n'y a de cohérence entre ce qui compte pour monter et ce sur quoi l'on compte personnellement que pour le "travail bien fait" et ceci seulement pour les ouvriers professionnels, P.1 - P.2-P.3 - G.O.P.

5712/67/f

Pour ces catégories, on peut également remarquer une inversion entre les P.1 et les P.2 - P.3 pour les diplômes et la formation sur le tas. Dans le cas des P.1 ce sont les diplômes qui comptent et ce sur quoi l'on compte tandis que pour les P.2 - P.3 c'est la formation sur le tas.

On pourrait penser que pour les P.1 le problème est de se démarquer des M. et O.S. par leurs diplômes tandis que pour les P.2 - P.3 c'est de se rapprocher des cadres par le choix de la "formation sur le tas". En effet, c'est un choix dominant des gens les plus qualifiés, techniciens, agents de maîtrise, chefs d'atelier et cadres supérieurs: moyen personnel de promotion car ils ne pensent pas que "cela compte" pour monter.

Les ouvriers professionnels et les employés s'entendent pour dire que ce qui compte le plus pour monter c'est d'abord "le piston" mais très peu comptent personnellement dessus.

Pour les agents de maîtrise, chefs d'atelier et cadres supérieurs il semble qu'il y ait une certaine homogénéité des choix pour ces trois catégories. Ce qui compte pour monter ce sont les "diplômes" les "compétences" et l'ancienneté, mais ils comptent personnellement sur l'expérience et la création de postes.

Donc pour l'ensemble de l'usine, ce qui compte pour avoir des promotions c'est ce sur quoi on ne compte pas personnellement soit parce qu'on l'a comme les diplômes pour les gens qualifiés, soit parce qu'on n'ose pas dire qu'on l'a comme "le piston".

Pour mieux étudier les relations qui existent entre "ce qui compte pour monter" et "ce sur quoi l'on compte personnellement" nous avons croisé les deux éventualités.

3 - 15 RELATION ENTRE CE QUI COMPTE POUR MONTER ET CE SUR QUOI L'ON

COMPTE PERSONNELLEMENT.

| <i>Personnellement compté par ce qui compte</i> | ANCIEN NETE | DIPLO MES | FORMA TION SUR LE TAS | LA CHANGE | LE PISTON | LE TRAVAIL BIEN FAIT | L'EXTENSION DE L'USINE | NE COMPTE PLUS MONTER | DIVERS ET N.R. | T. |
|---------------------------------------------------------|----------------|--------------|-----------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------------------|----------------------|-----|
| Ancienne té | 13 | 6 | 14 | 8 | 8 | 34 | 10 | 6 | 1 | 100 |
| Les di- plômes | 3 | 25 | 5 | 10 | 7 | 31 | - | 12 | 7 | 100 |
| La for- mation sur le tas | - | 9 | 22 | 9 | - | 26 | 9 | 9 | 16 | 100 |
| La chan- ce | 14 | - | 14 | 36 | 5 | 20 | 2 | - | 9 | 100 |
| Le pis- ton | 3 | 9 | 5 | 6 | 12 | 46 | 2 | 14 | 3 | 100 |
| Le tra- vail bien fait | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 71 | 6 | 4 | 5 | 100 |
| Les com- pétences | 7 | 5 | 48 | 3 | 3 | 25 | 8 | 1 | - | 100 |
| MOYENNE DE L'E- CHANTIL- LON | 4 | 7 | 10 | 8 | 7 | 44 | 5 | 8 | 7 | 100 |

Trois cas se présentent.

- 1) Il y a des relations "fortes" entre les deux mêmes choix pour d'une part "ce qui compte" et d'autre part "ce sur quoi l'on compte".

C'est le cas :

- Du "travail bien fait"

Sur 100 personnes pour qui, ce qui compte pour monter c'est le travail bien fait, il y en a 71 qui comptent personnellement là-dessus.

- De la chance.

Sur 100 qui disent que ce qui compte c'est la chance, il y en a 36 qui comptent là-dessus.

- 2) L'item choisi en second (ce sur quoi l'on compte) est proche de celui choisi en premier. (ce qui compte).

C'est le cas des "compétences" et de la "formation sur le tas".

Sur 100 qui pensent que ce qui compte ce sont les compétences, 48 choisissent la formation sur le tas pour ce sur quoi ils comptent.

- 3) Les deux choix sont opposés.

- L'ancienneté : Sur 100 qui pensent que ce qui compte c'est l'ancienneté, 34 comptent sur le travail bien fait et seulement 13 sur l'ancienneté.

- Le "piston" : Sur 100 qui disent que ce qui compte c'est le piston 46 comptent sur le travail bien fait et seulement 12 sur le "piston" et 6 sur "la chance".

3) DIFFERENCES ENTRE CE QUI COMPTE POUR MONTER SUIVANT LES DIFFERENTS
SECTEURS.

3 - I6

| | FABRI CATION | ENTRE TIEN | ADMINIS TRATIFS | DIVERS |
|----------------------|-----------------|---------------|--------------------|--------|
| Ancienneté | 13 | 8 | 9 | 9 |
| Diplômes | 11 | 9 | 16 | 11 |
| Formation sur le tas | 4 | 4 | - | 2 |
| La chance | 8 | 3 | 9 | 3 |
| Le piston | 24 | 39 | 48 | 51 |
| Le travail bien fait | 30 | 24 | 12 | 16 |
| La compétence | 9 | 13 | 6 | 8 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

Les différences les plus nettes entre les différents secteurs semblent être dans l'attitude face au "piston". On cite moins le "piston" dans les secteurs de fabrication qu'à l'entretien et encore moins chez les administratifs et les divers. En revanche "le travail bien fait" semble être plus un moyen de l'entretien et de la fabrication avec une supériorité de la fabrication, que des secteurs administratifs et divers.

5712/67/r

III - L'ATTACHEMENT A L'USINE.

La question était :

Pensez vous pouvoir réaliser vos projets d'avenir en restant dans l'usine ou bien pensez-vous que ce serait mieux ailleurs?

Les réponses ont été classées comme suit :

- 1 - Ceux qui restent parce qu'ils sont satisfaits ou optimistes sur leur avenir.
- 2 - Ceux qui restent par obligation car ils ne voient pas de débouchés ailleurs.
- 3 - Ceux qui comptent partir ou qui ne resteront que s'ils obtiennent une amélioration.

1) DIFFERENCES ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - I7

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ECHANTILLON DE D.K. |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|---------------------|
| Comptent rester parce qu'ils sont optimistes sur leur avenir dans l'usine | 22 | 64 | 48 |
| Comptent rester par obligation | 61 | 31 | 27 |
| Comptent partir | 17 | 5 | 25 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

Au T.A.B. de Denain on reste dans l'usine par obligation, tandis qu'au T.A.B. de D.K. c'est plutôt parce que l'on est optimiste sur son avenir dans l'usine. Il faut noter que le T.A.B. de D.K. est particulièrement optimiste si on le compare à l'ensemble de l'usine de D.K.

Cela est confirmé par la question concernant le souhait de voir leur fils travailler dans l'usine. La proportion de ceux qui veulent que leur fils vienne travailler dans l'usine est beaucoup plus faible au T.A.B. de Denain qu'à celui de D.K. En fait le projet de rester dans l'usine correspond à un choix volontaire à Dunkerque et plutôt à une contrainte à Denain. Dans le cas de Denain les travailleurs sont d'une part moins optimistes, sur leur avenir dans l'usine, et d'autre part voient moins la possibilité de trouver des débouchés ailleurs.

2) DIFFERENCES EN FONCTION DE LA QUALIFICATION.

3 - I8

| | COMPTENT RESTER CAR SATISFAITS | RESTENT PAR OBLIGATION | COMPTENT PARTIR | N.R. | T. | SONT SATIS FAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE |
|--------------------------|-----------------------------------------|------------------------------|--------------------|------|-----|------------------------------------------------------------|
| M. & O.S. | 46 | 32 | 19 | 3 | 100 | 64 |
| P.1 | 53 | 30 | 13 | 4 | 100 | 68 |
| P.2 - P.3 | 43 | 32 | 25 | | 100 | 59 |
| C.O.P. | 65 | 12 | 23 | | 100 | 71 |
| Employés | 44 | 23 | 33 | | 100 | 50 |
| Techniciens | 41 | 15 | 44 | | 100 | 51 |
| Contremaîtres | 51 | 23 | 24 | 2 | 100 | 82 |
| Chefs d'atelier | 60 | 7 | 33 | | 100 | 87 |
| Cadres supérieurs | 37 | 11 | 42 | 10 | 100 | 78 |
| MOYENNE DE L'ENSEMBLE | 47 | 26 | 24 | 3 | 100 | |

Dans ce tableau nous avons une échelle de satisfaction "ceux qui restent parce qu'ils sont satisfaits" et d'autre part une échelle de "contrainte" c'est à dire ceux qui restent par obligation et ceux qui au contraire comptent partir.

Nous ordonnons les qualifications dans le sens de l'attachement volontaire à l'usine et nous indiquons parallèlement l'échelle de contrainte, ceux qui restent par obligation (+) ceux qui sont entre les deux (=) et ceux qui ne se sentent pas de contrainte et comptent partir (-). Nous essaierons ainsi de caractériser les différentes catégories professionnelles.

Nous pouvons déjà remarquer que le projet de partir est d'autant plus fort qu'on est plus qualifié. (cadres, techniciens chefs d'atelier).

3 - I9

| | COMPTEMENT RESTER CAR SATISFAITS | RESTENT PAR OBLIGATION | |
|-----------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C.O.P. Chefs d'atelier | + + | - - | Ils sont les plus attachés à l'usine et ne ressentent pas de contrainte. Ceux qui sont satisfaits restent, les autres partent. |
| P.1 Contremaîtres | + + | + + | Ils sont relativement satisfaits, mais ceux qui ne le sont pas restent par obligation plutôt que de partir. |
| M. & O.S. | = | + | Ils sont moyens pour la satisfaction, mais ne se sentent pas libres de partir. |
| Employés P.2 - P.3 | - - | = = | Ils sont insatisfaits et partagés face à un départ éventuel. |
| Techniciens Cadres supérieurs. | - - | - - | Ils ne se sentent pas de contrainte à rester et comptent plutôt partir. Les ingénieurs sont satisfaits globalement et les techniciens plutôt insatisfaits. |

+ - = : Position par rapport à la moyenne de l'ensemble.

On voit que les catégories sont ainsi ordonnées suivant leur projet de faire carrière dans l'usine ou non; autrement dit suivant leur orientation vers "l'organisation" ou vers "la profession".

Les C.O.P. et les chefs d'atelier sont les plus attachés à l'usine, les techniciens et les ingénieurs les plus attachés à la profession.

La contrainte est particulièrement forte pour les catégories les moins payées. Comme pour la satisfaction, nous retrouvons une nette différence entre P.1 et P.2-P.3 Les P.1 étant plus attachés à l'usine les P.2 - P.3 plus attachés à la profession.

5712/67/f

3) COMPARAISON AVEC LA SATISFACTION GLOBALE.

3 - 20

| | SONT SATISFAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE | SONT INSATISFAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE | NE SONT NI SATISFAITS NI IN- SATISFAITS | T. |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----|
| Comptent rester car satisfaits | 74 | 9 | 17 | 100 |
| Restent par obligation | 37 | 35 | 28 | 100 |
| Ne resteront que s'ils obtiennent une amélioration | 28 | 40 | 32 | 100 |
| Comptent partir | 24 | 57 | 19 | 100 |

La satisfaction globale, dans l'ensemble, va de pair avec l'attachement à l'usine. Sur 100 qui comptent rester parce qu'ils sont satisfaits, 74 sont satisfaits de leur situation actuelle et inversement sur 100 qui comptent partir, 24 sont satisfaits de leur situation actuelle.

Par rapport au tableau précédent, par qualification, on peut remarquer une exception à cette relation. En effet les ingénieurs qui sont relativement satisfaits de leur situation actuelle (78) sont ceux qui comptent le plus partir de l'usine (42) c'est ce qui nous amène à penser que ce qui compte pour eux c'est moins l'usine que la profession. Ils sont satisfaits de leur situation actuelle, mais ne pensent pas forcément faire leur carrière dans l'usine.

4) DIFFERENCES ENTRE LES SECTEURS.

3 - 21

| | SECTEUR ADMINIS TRATIF | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS |
|-----------------------------------------------|------------------------------|-----------------|---------------|--------|
| Restent car ils sont satisfaits | 41 | 52 | 47 | 49 |
| Restent par obligation | 30 | 29 | 23 | 30 |
| Ne resteront que s'il y a une amélioration | 17 | 11 | 13 | 10 |
| Comptent partir | 12 | 7 | 17 | 10 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Sont satisfaits de leur situation actuelle | 57 | 65 | 64 | 59 |

Le secteur où l'on reste le plus parce que l'on est satisfait est la fabrication. Celui où l'on compte le plus partir et où l'on ressent le moins la contrainte est l'entretien. Par rapport à la fabrication, l'entretien est à la fois moins optimiste sur son avenir dans l'usine, et moins résigné à rester, donc plus optimiste sur son avenir ailleurs.

5) RELATIONS ENTRE LE SENTIMENT D'AVOIR UN AVENIR DANS L'USINE ET LA CROYANCE AU PROGRES SOCIO-ECONOMIQUE POUR SES ENFANTS.

3 - 22

| | RESTENT PAR OPTIMISME | RESTENT PAR OBLIGATION | RESTENT SI AMELIORATION | COMPTENT PARTIR |
|--------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-----------------|
| Ce sera mieux pour la génération de nos enfants. | 60 | 49 | 50 | 43 |
| Ce sera pareil ou mieux avec des réserves | 38 | 49 | 47 | 56 |
| N.R. | 2 | 2 | 3 | 1 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

Le degré d'optimisme sur la génération des enfants suit le degré d'optimisme sur son avenir dans l'usine; en effet sur 100 personnes qui restent parce qu'elles sont satisfaites, il y en a 60 qui sont optimistes quant à l'amélioration future du niveau de vie.

Inversement, sur 100 personnes qui comptent partir il y en a 43 seulement qui pensent que ce sera mieux pour la génération de leurs enfants. Ceux qui restent par obligation ou seulement s'ils obtiennent une amélioration se répartissent également sur les deux éventualités.

5712/67/r

6) DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE.

3 - 23

| | RESTENT PAR OPTIMISME OU PAR SATISFACTION | RESTENT PAR OBLIGATION | COMPTENT PARTIR | T. |
|--------------------|----------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-----|
| - Moins de 25 ans | 36 | 19 | 45 | 100 |
| - de 25 à 29 ans | 40 | 24 | 36 | 100 |
| - de 30 à 34 ans | 53 | 26 | 21 | 100 |
| - de 35 à 39 ans | 62 | 28 | 10 | 100 |
| - de 40 à 49 ans | 52 | 31 | 17 | 100 |
| - 50 ans ou plus | 46 | 54 | - | 100 |
| MOYENNE DE L'USINE | 48 | 27 | 25 | 100 |

Le nombre de ceux qui restent parce qu'ils sont satisfaits augmente avec l'âge avec un palier à 40 ans et ensuite une diminution. Cela vient de ce que les plus âgés ont moins de possibilités de mobilité professionnelle et restent plus par obligation.

Pour ceux qui restent par obligation, il y a une croissance régulière jusqu'à 50 ans et plus.

Au contraire le nombre de ceux qui comptent partir diminue avec l'âge avec une légère remontée à 40 ans.

7) RAPPORTS ENTRE L'ATTACHEMENT A L'USINE ET LA SYNDICALISATION.

3 - 24

| | RESTENT CAR ILS SONT SATISFAITS | RESTENT PAR OBLIGATION | COMPTENT PARTIR | N.R. | T. |
|--------------------------|------------------------------------------|------------------------------|--------------------|------|-----|
| SONT SYNDIQUES | 50 | 27 | 22 | 1 | 100 |
| NE SONT PAS SYNDIQUES | 46 | 26 | 27 | 1 | 100 |

Les syndiqués sont un peu plus optimistes sur leur avenir dans l'usine que ceux qui ne sont pas syndiqués et il y a plus de non-syndiqués que de syndiqués qui comptent partir.

On peut penser que c'est soit la syndicalisation qui favorise l'attachement à l'usine, soit l'attachement à l'usine qui fait qu'on trouve un intérêt à se syndiquer.

5712/67/4

IV - PERSPECTIVES D'AVENIR POUR LE FILS.

Comme nous l'avons noté précédemment la question de l'avenir du fils est une "question projective" qui doit apporter des éclaircissements sur les désirs profonds et à long terme des interviewés.

I) NIVEAU D'ASPIRATION POUR LE FILS.

a - COMPARAISON ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET LE T.A.B. DE D.K.

3 - 25

| SOUHAITENT QUE LEUR FILS SOIT : | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ECHANTILLON DE D.K. |
|--------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|------------------------|
| - Ingénieur, cadre supérieur ou profession libérale | 43 | 29 | 42 |
| - Employé, fonctionnaire | 5 | 11 | 6 |
| - A son compte | 12 | 14 | 6 |
| - Cadre moyen, agent de maîtrise | 12 | 9 | 20 |
| - Ouvrier | 5 | 14 | 12 |
| - Instituteur | 23 | 23 | 14 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

Au T.A.B. de Denain le niveau d'aspiration pour le fils est nettement plus haut qu'au T.A.B. de D.K. A Denain 43% choisissent pour leur fils le métier d'ingénieur ou une profession libérale contre 29% seulement à D.K. le métier d'ouvrier n'est choisi que par 5% à Denain contre 14% à D.K.

Si nous rapprochons ce tableau de celui du niveau d'aspiration propre de l'interviewé nous voyons qu'il y a une inversion. C'est à Denain que le niveau d'aspiration propre est le plus bas. Il semble donc qu'à Denain, où l'on est plus pessimiste sur l'avenir, comme nous le verrons plus loin, qu'à D.K., on ne voit pas actuellement la possibilité d'obtenir de grosses promotions et l'on se projette par une fuite en avant dans la génération des enfants pour qui l'on voit grand.

A.D.K. au contraire les niveaux d'aspiration propres sont plus élevés, mais ceux des enfants plus réalistes qu'à Denain.

b) DIFFERENCES EN FONCTION DE LA QUALIFICATION.

3 - 26

| NIVEAU D'ASPI RATION POUR LE FILS | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS | MOYENNE |
|-----------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| Ingénieur Cadre su- périeur | 15 | 22 | 36 | 59 | 64 | 54 | 57 | 66 | 84 | 36 |
| Ouvriers | 20 | 13 | 8 | 6 | 2 | 2 | - | - | - | 10 |
| Instituteur | 15 | 16 | 14 | 12 | 2 | 7 | 4 | - | - | 11 |
| Autres | 50 | 49 | 42 | 23 | 32 | 37 | 39 | 34 | 16 | 43 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Le niveau d'aspiration pour le fils croît grossièrement avec la qualification, la profession libérale est choisie 15 fois par les manoeuvres et O.S. contre 59 fois pour les C.O.P. et 84 fois par les cadres. Pour les employés et les C.O.P. on trouve un niveau d'aspiration très élevé (64 et 59) pour cette profession, par rapport aux catégories voisines par exemple les P.2 - P.3 (36) et les agents de maintenance (57).

La profession d'ouvrier n'est choisie que par les ouvriers et de moins en moins à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie ouvrière. Le choix de la profession d'instituteur semble être un choix presque uniquement réservé aux ouvriers, M. et O.S., P.1, P.2-P.3 C.O.P. On sait que le métier d'instituteur est souvent considéré en milieu ouvrier comme une voie d'ascension sociale.

2) BRANCHE D'ACTIVITE CHOISIE POUR LE FILS.

a - COMPARAISON ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - 27

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ECHANTILLON DE D.K. |
|---------------------|---------------------|-------------------|------------------------|
| - Sidérurgie | 9 | 6 | 9 |
| - Electronique | 27 | 29 | 30 |
| - Autres industries | 12 | 18 | 16 |
| - Tertiaire privé | 6 | 9 | 14 |
| - Tertiaire public | 46 | 38 | 29 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

La différence la plus nette semble être sur le choix du "tertiaire public", il est choisi plus volontiers à Denain qu'à D.K. On pourrait peut-être penser au problème de la sécurité de l'emploi pour l'expliquer.

5712/67/f

b) DIFFERENCES SUIVANT LA QUALIFICATION

3 - 28

| | SIDERURGIE | ELEC TRONIQUE | ELEC TRICITE | AUTRES INDUSTRIES | TERTIAIRE PRIVE (1) | TERTIAIRE PUBLIC (2) | DIVERS | T. |
|------------------------------|------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------------|-------------------------|--------|-----|
| M. & O.S | 12 | 13 | 12 | 26 | 6 | 29 | 2 | 100 |
| P.1. | 9 | 15 | 20 | 14 | 8 | 32 | 2 | 100 |
| P.2-P.3 | 9 | 21 | 9 | 15 | 9 | 34 | 3 | 100 |
| C.O.P. | 7 | 33 | 7 | 6 | 27 | 20 | - | 100 |
| EMPL. | 11 | 37 | 6 | 23 | 23 | - | - | 100 |
| TECH. | 3 | 19 | 6 | 19 | 19 | 32 | 2 | 100 |
| C.M. | 9 | 28 | 9 | 7 | 26 | 17 | 4 | 100 |
| C.A. | 7 | 14 | 21 | 29 | 29 | - | - | 100 |
| C.S. | 6 | | | 19 | 62 | 13 | - | 100 |
| MOYENNE DE L'EN SEMBLE | 9 | 20 | 10 | 16 | 14 | 29 | 2 | 100 |

1) - Tertiaire privé : Architecte, médecin, avocat...

2) - Tertiaire public : Administrations, P.T.T., E.D.F., armée...

- L'électronique.

Par rapport à l'ensemble des choix, l'électronique vient en second après le tertiaire public. Elle est surtout choisie par les ouvriers professionnels, à partir des P.2 - P.3 jusqu'aux agents de maîtrise ainsi que par les employés.

- La sidérurgie.

Elle n'est choisie que par 9% des interviewés, ceux qui la choisissent le plus, sont les M. et O.S. et les employés (12 et 11).

- Le tertiaire privé.

Il représente 14% des choix de l'ensemble de l'usine, la proportion augmente nettement lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des C.O.P. aux cadres supérieurs.

| | | |
|--------------------|---|----|
| G.O.P. | : | 27 |
| Agents de maîtrise | : | 26 |
| Chefs d'atelier | : | 29 |
| Cadres supérieurs | : | 62 |

On trouve également une proportion assez élevée de ce choix pour les employés et les techniciens (23 et 19). C'est à dire que c'est un choix de tous les mensuels ou en voie de l'être comme les C.O.P.

- Le tertiaire public.

C'est le plus choisi, 29% de l'ensemble des choix. C'est un choix des ouvriers, M. et O.S. P.1 P.2 - P.3 mais également des techniciens.

c) DIFFERENCES SUIVANT LES SECTEURS DE L'USINE.

3 - 29

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS |
|---------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|
| - Sidérurgie | 10 | 11 | 8 | 8 |
| - Electronique | 32 | 12 | 24 | 18 |
| - Electricité | 5 | 13 | 11 | 5 |
| - Autres industries | 8 | 16 | 17 | 16 |
| - Tertiaire privé | 27 | 14 | 11 | 21 |
| - Tertiaire public | 18 | 32 | 27 | 32 |
| - Divers | - | 2 | 2 | - |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

L'électronique est nettement plus choisie par les secteurs administratifs et entretien que par les autres secteurs. L'électricité est choisie presque également par les secteurs fabrication et entretien (13 et 11) et très peu choisie par les deux autres secteurs (5).

Le tertiaire privé est par contre très choisi par les secteurs administratifs (27) et divers (21) et un peu plus pour la fabrication (14) que pour l'entretien (11).

Le tertiaire public est moins choisi par les administratifs que par les autres secteurs.

3) REGION CHOISIE POUR LE FILS.

a - DIFFERENCE ENTRE DENAIN ET D.K.

3 - 30

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ECHANTILLON DE D.K. |
|---------------------------------|---------------------|-------------------|------------------------|
| - Le Nord | 30 | 69 | 59 |
| - Toutes sauf le Nord | 18 | 3 | 3 |
| - Le sud, le midi... | 18 | 17 | 22 |
| - Région parisienne | 18 | 7 | 7 |
| - Autres régions et étranger | 15 | 3 | 9 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

La région du Nord est plus rejetée à Denain qu'à D.K. (30 contre 69). Ceci est très positif dans la mesure où cette question visait à mesurer les chances d'avenir régional aux yeux des travailleurs. On voit à cet égard que D.K. est perçu beaucoup plus favorablement que Denain, d'autant plus qu'une grande partie du personnel de D.K. est transplantée.

5712/67/r

b) EN FONCTION DE LA QUALIFICATION.

A D.K. la région la plus choisie est la région du Nord (moyenne de l'ensemble de D.K. 51) en second vient le midi, le sud, le soleil... (19).

3 - 31

| | PEU IMPORTE LA REGION | LA REGION DU NORD | TOUT SAUF LE NORD | LE SUD MIDI SOLEIL | REGION PARISIENNE | AUTRES | T. |
|------------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|--------|-----|
| M. ET O.S. | 8 | 72 | 1 | 4 | 7 | 8 | 100 |
| P.1 | 5 | 69 | 2 | 15 | 3 | 5 | 100 |
| P.2-P.3 | 20 | 43 | - | 18 | 11 | 7 | 100 |
| C.O.P. | 21 | 14 | 21 | 36 | - | 7 | 100 |
| EMPLOYES | 12 | 48 | - | 27 | 9 | 3 | 100 |
| TECHN. | 7 | 40 | 3 | 33 | - | 17 | 100 |
| G.M. | 19 | 19 | 2 | 40 | 7 | 12 | 100 |
| G.A. | 40 | 27 | 7 | 7 | 7 | 13 | 100 |
| G.S. | 33 | 13 | - | 27 | 7 | 20 | 100 |
| MOYENNE DE L'EN SEMBLE | 13 | 51 | 2 | 19 | 6 | 8 | 100 |

La région du Nord est très rejetée par les C.O.P. 21% disent qu'ils aimeraient pour leur fils n'importe quelle région sauf le Nord.

Nous allons classer les qualifications suivant le choix de la région du Nord et nous comparerons ces choix à l'origine géographique de ces différentes qualifications.

| | CHOISISSENT LA REGION DU NORD | VIENNENT DE LA REGION DU NORD-PAS-DE-CALAIS |
|---------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|
| - M. et O.S. | 72 | 89 |
| - P.1 | 69 | 91 |
| - Employés | 48 | 97 |
| - P.2 - P.3 | 43 | 93 |
| - Techniciens | 40 | 78 |
| - Chefs d'atelier | 27 | 66 |
| - Contremaîtres | 19 | 72 |
| - C.O.P. | 14 | 88 |
| - Cadres supérieurs | 13 | 47 |

Nous pouvons dire que grossièrement plus les gens sont originaires du Nord, plus ils choisissent le Nord comme la région pour leurs enfants. Cependant deux exceptions, les contremaîtres et les C.O.P. qui rejettent le Nord pour le soleil, le midi...

Le choix de la région du midi est un choix des catégories qualifiées, les C.O.P. les contremaîtres, techniciens, cadres et même des employés qui en ce sens se rapprochent des cadres. Une exception, les chefs d'atelier qui sont moyennement originaires de la région du Nord, mais ne la rejettent pas aussi catégoriquement que les C.O.P. ou les contremaîtres.

Tout compte fait, il ne semble pas y avoir un renversement de la tendance constatée dans la région du Nord à une émigration des catégories les plus qualifiées. Ce sont finalement ces catégories qui choisissent le moins le Nord comme région d'avenir pour leurs enfants.

4) DESIR DE VOIR LE FILS TRAVAILLER DANS L'USINE.

a) DIFFERENCES ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - 33

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ECHANTILLON DE D.K. |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|------------------------|
| Voudraient que leur fils viennne travailler dans l'usine | 20 | 57,5 | 54 |
| Ne le voudraient pas | 80 | 42,5 | 46 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

L'usine est très rejetée à Denain seulement
20% voudraient que leur fils viennne travailler dans l'usine contre
57,5% à D.K.

5712/67/f

b) DIFFERENCES PAR QUALIFICATION.

3 - 34

| | M. OS | F1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | CM | CA | CS | T. |
|----------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|----|
| Voudraient que leur fils vienne dans l'usine | 58 | 64 | 46 | 38 | 54 | 38 | 53 | 64 | 53 | 53 |
| Position par rapport à la moyenne | + | + | - | - | + | - | = | + | = | 53 |
| Sont satisfaits de leur situation actuelle | 64 | 68 | 59 | 71 | 50 | 51 | 82 | 87 | 78 | 63 |
| Par rapport à la moyenne. | + | + | - | + | - | - | + | + | + | |

Il y a une certaine concordance entre le fait d'être satisfait de sa situation actuelle dans l'usine, pour toutes les catégories professionnelles sauf les C.O.P. les chefs d'atelier, et les cadres d'une part, et les employés d'autre part.

Les C.O.P. les chefs d'atelier et les cadres sont satisfaits de leur situation actuelle, mais désirent moins que les autres que leur fils vienne travailler dans l'usine. Par contre les employés qui sont insatisfaits n'excluent pas l'éventualité de voir leur fils travailler dans l'usine.

Les techniciens sont insatisfaits de leur situation actuelle et beaucoup ne désirent pas que leur fils vienne travailler dans l'usine. Là encore on voit que les ouvriers très qualifiés sont moins attachés à l'usine que les autres ouvriers de même que les techniciens le sont moins

que les employés.

C) RAPPORT ENTRE LE DESIR DE VOIR LE FILS TRAVAILLER DANS L'USINE ET LA SATISFACTION QUE L'ON A DE SA SITUATION ACTUELLE.

3 - 35.

| | VOUDRAIENT QUE LEUR FILS VIENNE TRAVAIL LER A L'USINE. | NE LE VOUDRAIENT PAS |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Satisfaits de leur situation actuelle | 73 | 52 |
| Insatisfaits | 27 | 48 |
| T. | 100 | 100 |

Sur 100 personnes qui souhaitent que leur fils vienne travailler dans l'usine 73 sont satisfaites de leur situation actuelle et 27 insatisfaites, et sur 100 personnes qui ne voudraient pas que leur fils vienne travailler dans l'usine 52 sont satisfaites de leur situation et 48 insatisfaites.

On peut dire que le désir de voir son fils venir travailler dans l'usine, varie dans le même sens que la satisfaction avec les exceptions que nous avons relevées précédemment.

d) DIFFERENCES EN FONCTION DES SECTEURS.

3 - 36

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | MOYENNE |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|---------|
| Voudraient que leur fils vienne tra- vailler dans l'usine | 51 | 51 | 51 | 64 | 53 |
| Ne le voudraient pas | 49 | 49 | 49 | 36 | 47 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Satisfaits de leur situation actuelle | 57 | 65 | 64 | 59 | |

Seuls les "divers" sont nettement au-dessus de la moyenne pour souhaiter que leur fils vienne travailler dans l'usine.

5712/67/2

CHAPITRE 2

PERSPECTIVES D'AVENIR EN GENERAL

I - L'amélioration par rapport au passé et les espérances d'amélioration pour l'avenir.

Pour étudier les perspectives d'avenir des interviewés nous avons regroupé quatre sortes de questions qui permettent d'étudier :

- 1 - La perception d'une amélioration par rapport à la génération précédente et par rapport à la vie avant l'entrée à l'usine.
- 2 - La perception d'une amélioration pour l'interviewé dans les années à venir et pour la génération de ses enfants.

Les questions étaient :

- 1 - Si vous comparez la vie qu'a eu la génération de vos parents à celle que vous avez maintenant, pensez-vous que l'on vit mieux à l'heure actuelle ou non?
- 2 - Est-ce qu'actuellement la vie est plus facile pour vous qu'avant votre entrée dans l'usine, ou bien est-ce pareil ou bien est-ce plus difficile qu'avant?

3 - Dans les années à venir est-ce que vous pensez que vos conditions de vie s'amélioreront, resteront ce qu'elles sont ou seront plus mauvaises?

4 - Si vous pensez à la génération de vos enfants, pensez-vous qu'il y aura une amélioration ou non?

5712/67/1

I - DIFFERENCES ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - 37

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | USINE DE D.K. |
|----------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|---------------|
| 1 - On vit mieux maintenant qu'à la génération précédente | 66 | 65 | 76 |
| 2 - La vie est plus facile pour moi qu'avant mon entrée dans l'usine | 53 | 40 | 52 |
| 3 - Il y aura une amélioration pour moi dans les années à venir. | 42 | 75 | 66 |
| 4 - Pour mes enfants il y aura une amélioration | 27 | 60 | 54 |

1 - On reconnaît une amélioration par rapport à la génération précédente aussi bien à D.K. qu'à Denain.

2 - La seconde comparaison est sans objet. Les travailleurs de Denain ont eu plus d'amélioration mais ils sont partis de moins haut et sont plus anciens.

3-4 On est plus optimiste pour soi et encore plus pour ses enfants à D.K. qu'à Denain.

2) DIFFERENCES SUIVANT LA QUALIFICATION.

3 - 38

| | M. OS | F1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | CM | CA | CS | M. DE L'ENSEMBLE |
|--------------------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|---------------------|
| On vit mieux maintenant qu'à la génération précédente | 73 | 82 | 77 | 88 | 69 | 84 | 64 | 67 | 61 | 76 |
| La vie est plus facile qu'avant d'être dans l'usine | 42 | 54 | 46 | 53 | 51 | 68 | 65 | 73 | 60 | 52 |
| Il y aura une amélioration pour moi dans les années à venir. | 64 | 71 | 60 | 75 | 61 | 72 | 70 | 73 | 71 | 66 |
| Pour mes enfants il y aura une amélioration | 64 | 52 | 49 | 47 | 46 | 56 | 53 | 60 | 56 | 54 |

Dans l'ensemble on ressent mieux l'amélioration par rapport à ses parents que par rapport à son passé, par contre on est plus optimiste pour soi que pour ses enfants.

L'examen du tableau montre que les différences entre les questions ne vont pas dans le même sens pour chaque catégorie, il nous a donc semblé plus intéressant de classer chaque catégorie dans chaque question.

5712/67/f

Pour chaque question, on donnera le signe + aux quatre catégories les plus optimistes, le signe = à la catégorie ayant le rang 5 et le signe - aux catégories les moins optimistes, nous obtenons le tableau suivant :

3 - 39 LES NIVEAUX D'OPTIMISME PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

| CLASSEMENT PAR OPTIMISME DECROISSANT | 1) ON VIT MIEUX MAINTENANT QU'A LA GENE RATION PRECE DENTE | 2) LA VIE EST PLUS FACILE QU'AVANT MON ENTREE DANS L'USINE | 3) IL Y AURA UNE AME- LIORATION POUR MOI DANS LES ANNEES A VENIR | 4) POUR MES ENFANTS IL Y AURA UNE AMELIO RATION |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Chef d'atelier | - | + | + | + |
| Techniciens | + | + | + | + |
| Ingénieurs | - | + | + | + |
| P.1 | + | = | + | - |
| C.M. | - | + | - | = |
| Employé | - | - | - | - |
| P.2 - P.3 | + | - | - | - |
| G.O.P. | + | - | + | - |
| M. & O.S. | = | - | - | + |

Ceci nous a permis de classer chaque catégorie suivant le degré d'optimisme décroissant notamment en confrontant les réponses aux questions 3 et 4.

Nous n'avons pas pu classer les C.O.P. et les M. et O.S. car si pour les autres catégories il y a une bonne liaison entre les questions 3 et 4 ce n'est pas le cas pour les C.O.P. et les M. et O.S.

Il faut noter que les commentaires que nous faisons sont basés sur les écarts entre catégories. Ils sont donc plus valables en termes relatifs que dans l'absolu.

Nous interpréterons ce tableau en termes psycho-sociologiques plutôt qu'en termes économiques.

Ceux qui ont le sentiment de s'être amélioré par rapport à leurs parents sont dans l'ordre décroissant, les C.O.P. les techniciens les P.1 et les P.2 - P.3. Donc ceux-ci ont le sentiment de s'être élevés de condition. Par contre l'ensemble de l'encadrement est plus sceptique à ce sujet. Il a moins le sentiment d'avoir amélioré ses conditions par rapport à la génération des parents.

Dans l'usine ceux qui ont le plus le sentiment de s'être amélioré par rapport à leur propre passé sont : les chefs d'atelier, les techniciens, les contremaîtres et les ingénieurs. Ceux qui ont le moins cette impression, sont dans l'ordre décroissant les M. et O.S. les P.2 - P.3, les employés et les C.O.P.

Ceux qui pensent le plus qu'il y aura une amélioration pour eux-mêmes dans les années à venir, sont dans l'ordre décroissant les C.O.P. les chefs d'atelier, les techniciens, les P.1 et les cadres supérieurs. Au contraire, ceux qui pensent le moins que ce sera mieux pour eux dans les années à venir dans l'ordre décroissant sont les M. et O.S. les employés et les P.2 - P.3

Pour la génération de leurs enfants, ceux qui pensent le plus qu'il y aura une amélioration sont dans l'ordre décroissant les M. et O.S. les chefs d'atelier, les cadres supérieurs, et les techniciens. Ceux qui pensent moins qu'il y aura une amélioration pour leurs enfants sont dans l'ordre décroissant les contremaîtres, les P.1 les P.2 - P.3, les C.O.P. et les employés.

Il faut noter à nouveau la position particulière des C.O.P. et des M. et O.S. On voit que les C.O.P. sont très optimistes sur leur propre avenir dans les années qui viennent mais pessimistes pour la génération de leurs enfants. Pour les M. et O.S. c'est le contraire ils sont pessimistes sur leur propre avenir, et optimistes pour l'avenir de leurs enfants.

Ces derniers semblent projeter sur leurs enfants les espoirs qu'ils ont perdus pour eux-mêmes, alors que les C.O.P. qui ont réussi à remonter la pente projettent sur leurs enfants la difficulté rencontrée pour se sortir du milieu des manuels, c'est à dire de ce que certains appellent "l'ornière ouvrière". Les C.O.P. sont tous des ouvriers qui espèrent devenir contremaîtres et ce dans le cadre de l'usine. Mais ils ne souhaitent pas que leurs enfants viennent faire carrière dans l'usine.

On sait d'autre part, que les C.O.P. sont proches des ouvriers en regard aux relations professionnelles et à la stratégie sociale, alors qu'ils sont proches de l'encadrement et même des ingénieurs en regard à leurs aspirations socio-économiques.

Tout se passe comme s'ils étaient déchirés entre ces deux mondes, d'où leur ambiguïté quand il s'agit de leurs enfants.

3) DIFFERENCES SUIVANT LES SECTEURS DE L'USINE.

3 - 40

| | ADMINISTRATIFS | FABRICATION | ENTRETIEN | DIVERS | MOYENNE DE L'USINE |
|---------------------------------------------------------|----------------|-------------|-----------|--------|--------------------|
| La vie est plus facile qu'avant mon entrée dans l'usine | 55 | 50 | 53 | 49 | 52 |
| Ce sera mieux pour moi dans les années à venir. | 76 | 69 | 64 | 63 | 66 |

Il semble que dans les secteurs administratifs et entretien, on perçoit plus une amélioration par rapport à son propre passé (avant d'entrer à l'usine) que dans les secteurs fabrication et divers. Par ailleurs, on pense plus que dans les années à venir les conditions de vie vont s'améliorer à la fabrication qu'à l'entretien. Les secteurs entretien et divers semblent moins optimistes que les autres secteurs.

Les administratifs sont les plus optimistes quant à l'amélioration future, mais on sait que pour une bonne partie d'entre eux cette amélioration est perçue dans un autre cadre que celui de l'usine.

5712/67/2

4) DIFFERENCES EN FONCTION DE LA SATISFACTION GLOBALE.

- Perception ou non d'une amélioration par rapport à la génération des parents.

3 - 41

| | SATISFAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE | INSATISFAITS |
|---------------------------------|---------------------------------------|--------------|
| On vit mieux à l'heure actuelle | 78 | 69 |
| C'est pareil et autres | 22 | 31 |
| T. | 100 | 100 |

- Perception ou non d'une amélioration par rapport à son propre passé.

3 - 42

| | SATISFAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE | INSATISFAITS |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------|
| La vie est plus facile qu'avant mon entrée dans l'usine | 63 | 34 |
| La vie n'est pas plus facile | 37 | 66 |
| T. | 100 | 100 |

Dans le tableau No 3 - 41 il y a une liaison entre la perception d'une amélioration par rapport à la génération de ses parents et la satisfaction que l'on a de sa situation actuelle. Cette liaison est assez faible comparée à celle qui existe entre la satisfaction globale et la perception d'une amélioration par rapport à son propre passé (tableau 3 - 42)

Sur 100 qui sont satisfaits de leur situation actuelle, 63 pensent que la vie est plus facile qu'avant leur entrée dans l'usine, et sur 100 qui sont insatisfaits 34 seulement pensent que leur vie est plus facile qu'avant leur entrée dans l'usine.

Nous pouvons donc penser que le fait d'être satisfait de sa situation actuelle, ne vient pas tant du sentiment de vivre mieux que ses parents, que du sentiment de s'être amélioré par rapport à ce qu'on avait avant de venir dans l'usine.

5712/67/1

- Esprit ou non d'une amélioration pour soi dans les années à venir.

3 - 43

| | SATISFAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE | INSATISFAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|
| Mes conditions de vie s'amélioreront | 71 | 59 |
| Ne s'amélioreront pas | 29 | 41 |
| T. | 100 | 100 |

- Esprit ou non d'une amélioration pour ses enfants.

3 - 44

| | SATISFAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE | INSATISFAITS DE LEUR SITUATION ACTUELLE |
|---------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|
| Il y aura une amélioration pour mes enfants | 56 | 52 |
| Il n'y en aura pas | 44 | 48 |
| T. | 100 | 100 |

Dans ces deux tableaux (3 - 43 et 3 - 44) nous voyons également qu'il y a une liaison entre le fait d'être satisfait de sa situation actuelle et celui d'avoir l'espoir que les conditions de vie s'amélioreront dans l'avenir. Il faut noter que la liaison est comme précédemment plus nette lorsque l'interviewé parle de lui que lorsqu'il parle de ses enfants. La satisfaction entraîne donc l'optimisme quant à son avenir.

5) DIFFERENCES EN FONCTION DU SYNDICAT POUR LEQUEL ON VOTE.

- Perception ou non d'une amélioration par rapport à la génération des parents.

3 - 45

| | C.G.T. | F.O. | C.F.D.T. | C.G.C. |
|-------------------------------|--------|------|----------|--------|
| C'est mieux maintenant | 74 | 76 | 86 | 61 |
| C'est pareil ou pire qu'avant | 26 | 24 | 14 | 39 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

5712/67/2

- Perception ou non d'une amélioration pour la génération de ses enfants.

3 - 46

| | C.G.T. | F.O. | C.F.D.T. | C.G.C. |
|----------------------------------------------|--------|------|----------|--------|
| Ce sera mieux pour la génération des enfants | 51 | 50 | 57 | 60 |
| Ce sera pareil ou mieux réservé ou pire | 49 | 50 | 43 | 40 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

Ce sont les électeurs C.F.D.T. qui reconnaissent le plus volontiers l'amélioration des conditions de vie par rapport à la génération précédente.

Et ce sont les électeurs de la C.G.C. qui sont les plus critiques à ce sujet.

On peut penser que ces derniers proviennent de milieux plus aisés et ressentent une réduction des écarts entre ouvriers et encadrement au bénéfice des premiers, et ceci non seulement sur le plan du salaire, mais sans doute aussi sur le plan social. Autrefois un ingénieur sidérurgiste, ou même un chef de poste avait un rang social et un prestige sans doute beaucoup plus élevé que celui qu'il a actuellement.

Par contre, pour l'avenir des enfants, les électeurs C.F.D.T. et C.C.C. se retrouvent plus optimistes; les électeurs C.G.T. et C.G.T.-F.O. étant les moins optimistes à ce sujet.

6) DIFFERENCES EN FONCTION DE LA SYNDICALISATION.

Perception ou non d'une amélioration par rapport à son propre passé, à sa vie avant l'entrée dans l'usine.

3 - 47

| | NON SYNDIQUES | SYNDIQUES |
|-----------------------------------------------------------|---------------|-----------|
| - La vie est plus facile qu'avant non entrée dans l'usine | 54 | 50 |
| - C'est pareil | 28 | 28 |
| - La vie est plus difficile | 17 | 22 |
| T. | 100 | 100 |

Il n'y a pas de différences sensibles entre syndiqués et non-syndiqués.

5712/67/2

7) DIFFERENCES EN FONCTION DE L'INTERET PORTE AUX SYNDICATS.

- Espoir d'une amélioration pour soi dans les années à venir.

3 - 48

| | S'INTERESSE BEAUCOUP AUX SYNDICATS | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|-------|-----------------|----------------|
| Nos conditions de vie s'amélioreront | 62 | 66 | 71 | 63 |
| Resteront ce qu'elles sont | 28 | 24 | 18 | 29 |
| Seront plus mauvaises | 10 | 10 | 11 | 8 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

- Perception d'une amélioration pour la génération des enfants.

3 - 49

| | S'INTERESSE BEAUCOUP AUX SYNDICATS | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT |
|------------------------------------|---------------------------------------------|-------|-----------------|----------------|
| Il y aura une amélioration | 65 | 51 | 55 | 53 |
| Non il n'y aura pas d'amélioration | 35 | 49 | 45 | 47 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

Pour l'espoir d'une amélioration pour soi dans les années à venir, les plus optimistes sont les degrés intermédiaires d'intérêt porté aux syndicats. Les moins optimistes sont les degrés extrêmes, ceux qui s'intéressent beaucoup aux syndicats, et ceux qui ne s'y intéressent pas du tout. Par contre ce sont ceux qui s'intéressent beaucoup aux syndicats qui sont les plus optimistes pour leurs enfants.

8) DIFFERENCES EN FONCTION DE L'ATTACHEMENT A L'USINE.

3 - 50

| | RESTENT DANS L'USINE CAR SATISFATS | RESTENT PAR OBLIGATION | REJETTERONT SEULEMENT S'ILS OBTIENNENT UNE AME- LIORATION | COMITENT PARTIR |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Pour la génération des enfants ce sera mieux sans réserve | 61 | 50 | 51 | 43 |
| Il n'y aura pas d'amé- lioration, ce sera pareil ou ce sera peut être mieux | 39 | 50 | 49 | 57 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

On est d'autant plus optimiste pour ses enfants que
l'on est attaché à l'usine.

9) DIFFERENCES EN FONCTION DE LA PROMOTION OBTENUE.

3 - 51.

| | N'ONT PAS EU DE CHANGE MENT | SONT MONTES D'UNE CATEG. | SONT MONTES DE 2 CATEG. | SONT MONTES DE 3 CATEG. | SONT PASSES MENSUELS |
|-----------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Les conditions de vie s'amélioreront | 66 | 68 | 64 | 74 | 50 |
| Resteront ce qu'elles sont | 26 | 20 | 30 | 16 | 39 |
| Seront plus mauvaises | 8 | 12 | 6 | 10 | 11 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Les différences entre les degrés de promotion ne sont pas très sensibles. On note cependant que ce sont ceux qui sont montés de trois catégories qui sont les plus optimistes et ceux qui sont passés mensuels qui sont les moins optimistes sur leur avenir.

On peut penser que le statut de mensuel est considéré plus comme une fin que comme un commencement d'ascension, et qu'au contraire ceux qui sont déjà montés beaucoup, ont l'espoir de monter encore.

10) DIFFERENCES EN FONCTION DU CREDIT EN COURS

3 - 52

| | MES CONDITIONS DE VIE S'AMELIORERONT | ELLES NE S'AMELIORERONT PAS |
|-----------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------|
| N'achète pas à crédit | 52 | 56 |
| Achète à crédit | 48 | 44 |
| T. | 100 | 100 |

Il n'y a pas de liaison très nette entre le fait d'acheter à crédit ou de ne pas acheter et celui d'être optimiste ou non sur son avenir. On peut cependant noter une légère tendance à un peu d'optimisme chez ceux qui ont des crédits et en particulier de gros crédits comme une voiture ou des dépenses pour l'habitat. En effet sur 100 qui pensent que les conditions de vie s'amélioreront, 17 achètent une auto à crédit et 5 ont un crédit pour l'habitat; Au contraire, sur 100 qui pensent que les conditions de vie ne s'amélioreront pas, 11 seulement achètent une auto à crédit et 2 une maison.

5712/67/2

II - LES FACTEURS D'AMELIORATION DU NIVEAU DE VIE.

- A votre avis de quoi dépend en premier l'amélioration du niveau de vie?

I) DIFFERENCES ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - 53

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ECHANTILLON DE D.K. |
|----------------------------------------------------|------------------|----------------|---------------------|
| La formation professionnelle et les études | 32 | 49 | 35 |
| L'expansion économique et le progrès technique | 12 | 8 | 16 |
| La politique économique et sociale du gouvernement | 34 | 36 | 33 |
| La force des syndicats et l'unité syndicale | 15 | 3 | 8 |
| La construction de l'Europe | 5 | 2,5 | 5 |
| La politique du patronat | 2 | 2,5 | 3 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

On cite plus la formation professionnelle à D.K.
et plus les syndicats à Denain.

5712/67/f

2) DIFFERENCES EN FONCTION DE LA QUALIFICATION.

3 - 54

| | FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES ETUDES | EXPANSION ECONOMIQUE ET PROGRES TECHNIQUE | POLITIQUE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU GOUVERNEMENT. | FORCE DES SYNDICATS & UNITE SYNDICALE | CONSTRUCTION DE L'EUROPE | POLITIQUE DU PATRONAT | T. |
|----------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------|-----|
| M. & O.S. | 41 | 15 | 22 | 14 | 5 | 3 | 100 |
| P.1 | 29 | 9 | 41 | 12 | 5 | 4 | 100 |
| P.2 - P.3 | 40 | 9 | 35 | 10 | 4 | 1 | 100 |
| G.O.P. | 29 | 6 | 47 | 6 | 12 | - | 100 |
| EMP. | 33 | 10 | 44 | - | 8 | 5 | 100 |
| TECHN. | 32 | 26 | 28 | 3 | 8 | 3 | 100 |
| C.M. | 32 | 32 | 30 | 4 | - | 2 | 100 |
| C.A. | 33 | 40 | 20 | 7 | - | - | 100 |
| C.S. | 29 | 65 | 6 | - | - | - | 100 |
| MOYENNE DE L'ENSEMBLE DE L'USINE | 35 | 16 | 33 | 8 | 5 | 3 | 100 |

- Pour l'ensemble de l'usine ce que l'on cite le plus comme facteurs d'amélioration du niveau de vie c'est d'abord la formation professionnelle et les études (35) et ensuite la politique économique et sociale du gouvernement (33).

5712/67/2

3 - 55

| | FORMATION PROFESSIONNELLE | EXPANSION ECONOMIQUE | POLITIQUE GOUVERNEMENT EUROPE PATRONAT | SYNDICATS | POLITIQUE ET SYNDICATS |
|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------|-----------|------------------------------|
| M. & O.S. | 41 | 15 | 30 | 14 | 44 |
| P.1 | 29 | 9 | 50 | 12 | 62 |
| P.2-2.3 | 40 | 9 | 40 | 10 | 50 |
| C.O.P. | 29 | 6 | 59 | 6 | 65 |
| EMPLOYES | 33 | 10 | 57 | - | 57 |
| TECHN. | 32 | 26 | 39 | 3 | 42 |
| C.M. | 32 | 32 | 32 | 4 | 36 |
| C.A. | 33 | 40 | 20 | 7 | 27 |
| C.S. | 29 | 65 | 6 | - | 6 |
| MOYENNE DE L'EN SEMBLE | 35 | 16 | 41 | 8 | 49 |

Pour schématiser on peut dire qu'il y a des catégories qui pensent plutôt en termes de formation professionnelle et donc d'efforts individuels. Ce sont les M. et O.S. (41) et les P.2 - P.3 (40). D'autres pensent en termes de politique, de rapports de forces... et donc de lutte sociale, ce sont les P.1 (62), les C.O.P. (65) et les employés (57).

D'autres enfin pensent en termes de progrès technique et donc d'efforts d'amélioration de la productivité et de rationalisation de l'organisation économique, les techniciens (26) et l'ensemble de l'encadrement (contremaîtres (32), chefs d'atelier (40) et ingénieurs (65)).

3) EN FONCTION DE L'INTERET PORTE AUX SYNDICATS.

3 - 56

| | S'INTERESSENT BEAUCOUP AUX SYNDICATS | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT | MOYENNE DE L'USINE |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------|-----------------|----------------|--------------------------|
| La formation professionnelle et les études. | 32 | 32 | 39 | 40 | 35 |
| L'expansion économique et progrès technique | 11 | 19 | 14 | 11 | 16 |
| La politique économique et sociale du gouvernement | 36 | 32 | 34 | 31 | 33 |
| La force des syndicats, l'unité syndicale. | 10 | 11 | 5 | 6 | 8 |
| La construction de l'Europe | 9 | 3 | 4 | 8 | 5 |
| La politique du patronat | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

L'importance de la formation professionnelle et des études diminue en même temps que diminue l'intérêt porté aux syndicats, au contraire plus on s'intéresse aux syndicats, plus on cite comme facteur de l'amélioration du niveau de vie, la politique économique et sociale du gouvernement ainsi que la force des syndicats.

5712/67/f

Nous allons réunir sous le terme

"facteurs politiques"

- La politique économique et sociale du gouvernement
- La force des syndicats
- La construction de l'Europe
- La politique du patronat

3 - 57

| | S'INTERESSENT BEAUCOUP AUX SYNDICATS | S'INTERESSENT ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|-----------------|----------------|
| - La formation professionnelle | 32 | 32 | 39 | 40 |
| - L'expansion éco- nomique et progrès technique | 11 | 19 | 14 | 11 |
| - Les facteurs poli- tiques | 57 | 47 | 47 | 49 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

- Ceux qui s'intéressent aux syndicats pensent plus en termes de lutte sociale.
- Ceux qui ne s'y intéressent pas pensent plutôt en termes de formation.

4) EN FONCTION DE LA SYNDICALISATION.

3 - 58

| | FORMATION PROFES- SIONNELLE | EXPANSION ECONOMIQUE | POLITIQUE DU GOUVER- NEMENT | FORCE DES SYNDICATS | CONSTRUC- TION DE L'EUROPE | POLITIQUE DU PATRONAT | T. |
|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-----|
| NON SYNDIQUES | 34 | 16 | 34 | 5 | 7 | 4 | 100 |
| SYNDIQUES | 37 | 15 | 31 | 11 | 4 | 2 | 100 |
| MOYENNE DE L'ENSEMBLE | 35 | 16 | 33 | 8 | 5 | 3 | 100 |

Ce qui est le plus choisi indépendamment de la syndicalisation, c'est la formation professionnelle et la politique du gouvernement. La formation professionnelle est légèrement plus choisie par les syndiqués que par les non-syndiqués et inversement pour la politique économique et sociale du gouvernement.

Les différences les plus importantes portent sur les syndicats plus choisis par les syndiqués que par les non-syndiqués (11 contre 5). La construction de l'Europe et la politique du patronat sont plus choisies par les non-syndiqués (7 contre 3 pour l'Europe et 4 contre 1 pour la politique du patronat). On peut penser que les syndiqués choisissent des facteurs sur lesquels ils peuvent agir plus directement, la formation, les syndicats et les non syndiqués, des facteurs plus extérieurs à eux comme la construction de l'Europe et la politique du patronat et du gouvernement.

5712/67/2

5) EN FONCTION DU SYNDICAT POUR LEQUEL ILS VOTENT.

3 - 59

| | FORMATION PROFES- SIONNELLE | EXPANSION ECONOMIQUE | POLITIQUE DU GOUVER- NEMENT | LES SYNDICATS | CONSTRUC- TION DE L'EUROPE | POLITIQUE DU PATRONAT | T. |
|----------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-----|
| U.G.T. | 34 | 11 | 34 | 11 | 5 | 5 | 100 |
| F.O. | 36 | 14 | 32 | 18 | - | - | 100 |
| C.F.D.T. | 33 | 21 | 38 | 2 | 5 | 1 | 100 |
| C.G.C. | 18 | 49 | 20 | 4 | 9 | - | 100 |
| ENSEMBLE | 35 | 16 | 33 | 8 | 5 | 3 | 100 |

- Formation professionnelle.

Elle est choisie comme facteur d'amélioration du niveau de vie essentiellement par les électeurs C.G.T. C.G.T.-F.O. C.F.D.T. et très peu par les électeurs C.G.C.

- L'expansion économique.

Elle est au contraire très choisie par les électeurs de la C.G.C. (49) un peu moins par ceux de la C.F.D.T. et très peu par les électeurs des autres syndicats.

- La politique du gouvernement.

Très choisie par les électeurs de la C.G.T. C.G.T.-F.O. C.F.D.T. et très peu par ceux de la C.G.C.

- Les syndicats.

Choisis surtout par les électeurs de la C.G.T. et C.G.T.-F.O. (11 et 18) et très peu par ceux de la C.F.D.T. (2) et ceux de la C.G.C. (4).

III - Les bénéficiaires du progrès technique.

- D'après vous, à qui profite le progrès technique?

I) DIFFÉRENCES ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - 60

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ECHANTILLON |
|----------------------------------------------|------------------|----------------|-------------|
| Le progrès technique profite à tout le monde | 7 | 22 | 31 |
| Aux capitalistes | 87 | 78 | 59 |
| Aux ouvriers | - | - | 4 |
| Au gouvernement | 10 | 3 | 8 |
| TOTAL (I) | 104 | 103 | 102 |

Pour les deux T.A.B. les bénéficiaires du progrès technique, sont avant tout les capitalistes, cependant les jugements sont plus nuancés à D.K. qu'à Denain, on cite un peu plus tout le monde et un peu moins les capitalistes.

Inversement à Denain, on cite plus le gouvernement qu'à D.K. comme bénéficiaire du progrès technique.

(I) Totaux supérieurs à 100 en raison des réponses multiples.
Pour 100 personnes il y a plus de 100 réponses.

2) EN FONCTION DE LA QUALIFICATION.

Nous prendrons les deux items les plus choisis (80% des choix).

3 - 6I

| | LE PROGRES TECHNIQUE PROFITE A TOUT LE MONDE | AUX CAPITALISTES | N.R. & DIVERS | T. |
|-------------------|----------------------------------------------------------|---------------------|------------------|-----|
| M. et O.S. | 25 | 47 | 28 | 100 |
| P.1 | 20 | 68 | 12 | 100 |
| P.2 - P.3 | 12 | 67 | 21 | 100 |
| C.O.P. | 12 | 59 | 29 | 100 |
| Employés | 44 | 44 | 12 | 100 |
| Techniciens | 44 | 41 | 15 | 100 |
| Contremaîtres | 51 | 34 | 15 | 100 |
| Chefs d'atelier | 80 | 20 | - | 100 |
| Cadres supérieurs | 63 | 5 | 32 | 100 |
| MOYENNE | 28 | 52 | 20 | 100 |

Les bénéficiaires du progrès technique sont de moins en moins les "capitalistes" à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et de plus en plus "tout le monde".

3) DIFFERENCES EN FONCTION DU VOTE.

3 - 62

| | C.G.T. | C.G.T.-F.O. | C.F.D.T. | C.G.C. | ENSEMBLE |
|------------------------------------------------------------------|--------|-------------|----------|--------|----------|
| Le progrès technique profite à tout le monde | 12 | 50 | 37 | 65 | 30 |
| Aux capitalistes | 77 | 43 | 46 | 34 | 57 |
| Aux ouvriers | 3 | 7 | 3 | 11 | 4 |
| Autres réponses, état, nation, les jeunes, les gens instruits... | 8 | - | 14 | - | 9 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Dans ce tableau on trouve d'une part deux extrêmes : Les électeurs de la C.G.T. pour qui le progrès technique profite aux capitalistes et les électeurs de la C.G.C. pour qui le progrès technique profite à tout le monde. D'autre part, les électeurs de la C.F.D.T. et de la C.G.T.-F.O. sont intermédiaires entre les positions de la C.G.T. et celles de la C.G.C. Seule une minorité C.G.T. - F.O. et C.G.C. considère que le progrès technique profite aux ouvriers.

5712/67/e

CHAPITRE 3

LES PROBLEMES ECONOMIQUES

I - L'EPARGNE

II - LES BIENS ACQUIS ET LES PROJETS D'ACHAT

III - LE CREDIT

Les problèmes relatifs à la consommation peuvent sembler marginaux par rapport à l'objet de l'enquête, dans la mesure où l'on sort de l'étude des comportements strictement professionnels, pour passer à l'étude des comportements économiques. Mais il nous a paru nécessaire de faire une incursion dans ce domaine, afin d'avoir un support aux explications que nous recherchions.

Les comportements économiques nous intéressent mais en tant que tels, qu'en tant qu'ils ont un effet sur les comportements professionnels. Nos hypothèses de départ étaient les suivantes :

1 - La satisfaction au travail n'est pas seulement liée au bilan que l'on fait à propos des divers aspects de la situation de travail, notamment à la comparaison entre les contributions et les rétributions. Elle est liée également aux exigences des participants non seulement en termes professionnels, mais aussi en termes économiques. La satisfaction des besoins de consommation, de loisir, de vacances, etc... est à même d'avoir des répercussions importantes sur la satisfaction au travail.

2 - Les perspectives d'avenir et le degré d'optimisme des gens ne se mesurent pas uniquement à travers les niveaux d'aspiration et à travers la croyance au progrès socio-économique.

Ce sont les comportements d'épargne ou au contraire de désépargne qui en dernier ressort connotent le degré d'optimisme des individus. Autrement dit, on hésitera moins à engager des dépenses, si l'on est assuré de son avenir professionnel. Au contraire, dans un contexte d'insécurité ou d'inquiétude, c'est le comportement d'épargne qui doit prédominer dans la mesure où les revenus permettent cette épargne ou cette désépargne.

3 - Les exigences de la consommation et les achats à crédit entraînent un apaisement ou une renonciation à la lutte sociale. Les traites à payer impliquent pour l'individu la nécessité de s'assurer un revenu régulier. Dans cette optique, le combat ayant des résultats à court terme est plus important que le combat à effet différé. Les personnes engagées dans les dépenses de consommation devraient être moins combatives, au moins sur le plan collectif.

1 - L'EPARGNE.

La question posée était :

--- "Mettez vous de l'argent de côté ou non?"

I - DIFFERENCES ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - 63

| | DENAIN | DUNKERQUE | ECHANTILLON DE D.K. |
|---------------------------------|--------|-----------|---------------------|
| Oui je mets de l'argent de côté | 35 | 29 | 45 |
| Non je n'en mets pas | 65 | 71 | 55 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

Il n'y a pas de différence entre le T.A.B.
de Denain et celui de D.K.

2) L'ÉPARGNE SUIVANT LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES.

3 - 64

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS | MOYENNE |
|-----------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| N'épargnent pas | 63 | 55 | 66 | 47 | 33 | 56 | 36 | 40 | 37 | 54 |
| Épargnent | 37 | 45 | 34 | 53 | 67 | 44 | 64 | 60 | 63 | 46 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Pour l'ensemble de l'usine, il y a à peu près la moitié des gens qui épargnent et la moitié qui n'épargnent pas.

L'épargne est nettement supérieure chez les mensuels y compris les employés, mais à l'exception des techniciens. Chez les horaires l'épargne est plus faible que chez les mensuels sauf pour les C.O.P. D'autre part, on voit que les P.1 épargnent plus que les P.2 P.3. Donc l'épargne ne s'explique ni par la qualification ni donc par le salaire, du moins en ce qui concerne les catégories n'ayant pas de commandement. Par comparaison, les P.2 - P.3 et les techniciens semblent avoir plutôt un compartement de dépense que d'épargne.

3 - 65 POUR QUOI ON EPARGNE PAR QUALIFICATION.

| | NON | NON ARGENT MOBILISE | OUI | OUI POUR LA MAISON | OUI POUR L'AUTO | OUI COMME RESERVE | OUI POUR LES ENFANTS | OUI DIVERS | N.R. | T. |
|------------------------------|-----|---------------------------|-----|--------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|---------------|------|-----|
| M. O.S. | 59 | 4 | 3 | 2 | 4 | 15 | 5 | 6 | 2 | 100 |
| P.1 | 46 | 9 | 6 | 6 | 11 | 11 | 2 | 6 | 3 | 100 |
| P.2 P.3 | 60 | 6 | 1 | 10 | 7 | 11 | 4 | - | 1 | 100 |
| COP | 41 | 6 | 6 | 24 | 6 | 18 | - | - | 1 | 100 |
| EMP. | 28 | 5 | 3 | 13 | 15 | 18 | 3 | 15 | - | 100 |
| TECH. | 33 | 23 | 5 | 23 | 5 | 10 | - | - | 1 | 100 |
| C.M. | 23 | 13 | - | 28 | 6 | 19 | 9 | 2 | - | 100 |
| C.A. | 20 | 20 | 7 | 33 | - | 7 | 13 | - | - | 100 |
| C.S. | 37 | - | - | 16 | 11 | 11 | 5 | 16 | 4 | 100 |
| MOYENNE DE L'EN SEMBLE | 46 | 8 | 4 | 11 | 8 | 13 | 4 | 5 | 1 | 100 |

Nous voyons que les catégories professionnelles où l'on épargne le plus sont : Les chefs d'atelier, les agents de maîtrise, les employés et les cadres supérieurs; celles où l'on épargne le moins sont les P.2 - P.3 et les M. et O.S. Les P.1, C.O.P. et techniciens se situant dans les zones moyennes.

3) L'EPARGNE EN FONCTION DU REVENU.

On a calculé le revenu de la façon suivante :

$$\text{REVENU} = \frac{\text{Valeur centrale de la tranche de revenu}}{X}$$

X étant le nombre de personne vivant au foyer en comptant :

1 Pour le premier adulte du foyer

0,7 Par adulte supplémentaire vivant au foyer

0,5 Par enfant vivant au foyer

3 - 66

| | MOINS DE 300 F | DE 300 A 399 F | DE 400 A 499 F | DE 500 A 599 F | DE 600 A 699 F | DE 700 A 799 F | DE 800 A 999 F | 1000 F & PLUS | MOYENNE |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|---------|
| N° épargnement pas | 83 | 73 | 68 | 54 | 41 | 46 | 33 | 29 | 54 |
| Épargnement | 17 | 27 | 32 | 46 | 59 | 54 | 67 | 71 | 46 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

3 - 67

| | MOINS DE 300F | DE 300 A 399F | DE 400 A 499F | DE 500 A 599F | DE 600 A 699F | DE 700 A 799F | DE 800 A 999F | 1000F & PLUSM. | |
|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-----|
| Non ou impossible | 79 | 69 | 60 | 44 | 29 | 31 | 25 | 25 | 46 |
| Mon argent mobi- lisé | 5 | 4 | 8 | 10 | 12 | 15 | 8 | 4 | 8 |
| Oui SAI | 5 | 4 | - | 3 | 8 | 5 | 6 | - | 4 |
| Oui pour la maison | - | 4 | 7 | 10 | 27 | 14 | 14 | 30 | 11 |
| Oui pour les loisirs ou l'auto | 5 | 4 | 12 | 6 | 3 | 9 | 8 | 14 | 8 |
| Oui comme réserve | 5 | 9 | 15 | 18 | 14 | 17 | 10 | 12 | 13 |
| Oui pour les enfants | - | 4 | 6 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 |
| Oui divers | - | 3 | 1 | 6 | 3 | 5 | 27 | 9 | 5 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

On voit que les liaisons entre l'épargne et le revenu sont beaucoup plus nettes qu'avec la qualification ou le salaire. On épargne d'autant plus qu'on a de ^{plus} revenu. De moins de 300 F jusqu'à 599 F ceux qui ne peuvent pas épargner l'emportent sur ceux qui le peuvent. Ce n'est qu'à partir d'un revenu de 600 F par tête que les épargnants deviennent majoritaires.

II - LES BIENS ACQUIS ET LES PROJETS D'ACHAT.

A - L'Acquis et les projets de consommation à Denain et à Dunkerque.

La question posée était : Dans la liste suivante, quelles sont les choses que vous avez, que vous comptez acquérir dans les deux prochaines années, que vous comptez avoir un jour?

1) DIFFERENCES ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - 68

| | Ce que j'ai | | Ce que je compte avoir d'ici 2 ans | | Ce que je compte avoir un jour | | Ce que je n'aurai jamais | | Ça ne m'intéresse pas ou non concerné ou non réponse | |
|------------------------------|-------------|------|------------------------------------|----|--------------------------------|------|--------------------------|------|------------------------------------------------------|------|
| | DENAIN | D.K. | DENAIN | DK | DENAIN | D.K. | DENAIN | D.K. | DENAIN | D.K. |
| Vacances dans sa famille | 34 | 34 | 5 | 24 | 15 | 20 | 2 | 2 | 44 | 20 |
| Vacances en camping | 27 | 22 | 12 | 27 | 46 | 19 | - | 10 | 15 | 22 |
| Vacances à l'hôtel | 2 | 2 | 7 | 10 | 46 | 12 | 22 | 22 | 22 | 54 |
| Télévision | 71 | 63 | 5 | 12 | 15 | 12 | 2 | - | 7 | 12 |
| Frigidaire | 61 | 54 | 10 | 10 | 22 | 12 | - | 5 | 7 | 19 |
| Machine à laver | 95 | 71 | 5 | 15 | - | 5 | - | - | - | 9 |
| Cuisinière moderne | 85 | 66 | - | 10 | 7 | 7 | - | 2 | 7 | 15 |
| Auto neuve | 15 | 20 | 5 | 5 | 29 | 29 | 34 | 15 | 17 | 31 |
| Auto d'occasion | 27 | 41 | - | 7 | 12 | 2 | 17 | 7 | 44 | 42 |
| Une maison ou un appartement | 24 | 27 | 2 | 7 | 66 | 49 | 7 | 10 | - | 7 |

1) LES VACANCES

Pour les vacances en famille : à Denain "ça ne les intéresse pas". On peut penser qu'à Denain les gens ont plus leur famille sur place étant originaires de la région qu'à D.K. donc ils se trouvent moins concernés par cette forme de vacances.

Pour les vacances en camping : Elles sont plus jugées inaccessibles à Denain qu'à D.K.

Pour les vacances à l'hôtel : Elles sont également jugées plus inaccessibles à Denain qu'à D.K. mais cela vient en partie de ce qu'à D.K. on y a plus renoncé, ça les intéresse moins qu'à Denain.

Dans l'ensemble on voit qu'il y a plus de projet de vacances à court terme à D.K. qu'à Denain, pour ceux qui n'ont pas pu partir en vacances. Les vacances sont plus jugées inaccessibles à Denain qu'à D.K. mais par contre, on renonce plus aux vacances à l'hôtel à D.K. qu'à Denain.

2- LES APPAREILS MENAGERS.

Pour les appareils ménagers, on est mieux équipé à Denain qu'à D.K. On peut expliquer cela par la différence d'âge et par la même de la situation de famille plus avancée et peut être également le fait d'être originaire de la région, d'être là depuis plus longtemps.

A Denain à peu près tout le monde possède une machine à laver et une cuisinière moderne, c'est là que l'on trouve les différences les plus grandes entre Denain et D.K. Pour la télévision et le frigidaire, la différence entre Denain et D.K. est moins sensible. Il y a encore une importante minorité qui n'est pas équipée aussi bien à D.K. qu'à Denain.

Si l'on considère les projets d'achat à court terme on voit qu'ils sont plus forts à D.K. qu'à Denain pour tout sauf le frigidaire. On peut donc penser que si ces intentions d'achats se réalisaient D.K. tendrait à rejoindre Denain et que les deux seraient même à égalité pour la télévision. Pour les projets d'achats à plus long terme ("ce que je compte avoir un jour") il n'y a pas de grandes différences entre Denain et D.K. sauf pour le frigidaire qui est un peu plus considéré comme inaccessible à Denain qu'à D.K. Pour ainsi dire personne ne considère ces produits comme totalement inaccessibles ou dénués d'intérêt.

3) POUR LES AUTOMOBILES.

On est mieux équipé à D.K. surtout pour l'auto d'occasion.

Les projets d'achats à court terme sont quasi inexistantes à D.K. et à Denain; pour les projets à long terme il n'y a pas de différence entre les deux.

Les seules différences que l'on trouve entre Denain et D.K. sont dans le fait de percevoir l'auto comme inaccessible ou dénuée d'intérêt. A Denain l'auto neuve est plutôt considérée comme inaccessible et à D.K. elle est plutôt considérée comme dénuée d'intérêt. Pour l'auto d'occasion près de la moitié des gens (environ 40%) ne sont pas intéressés par elle aussi bien à Denain qu'à D.K.

4) LA MAISON

L'équipement est sensiblement le même à D.K. et à Denain, environ un quart des gens. Cependant il faut tenir compte du fait qu'à D.K. il s'agit pour une part de logements que l'on possédait avant d'entrer à l'usine et qui ne sont plus habités par leur propriétaires du fait de leur éloignement.

Les projets d'achats sont surtout à long terme et sensiblement égaux à Denain et à D.K. Il faut noter toutefois que ni à Denain ni à D.K. on ne désespère d'avoir un jour sa maison.

Dans l'ensemble, il semble donc qu'en ce qui concerne la consommation, D.K. soit plus réaliste que Denain. A D.K. on a plus renoncé aux choses "chères" telles que l'hôtel ou l'auto neuve qu'à Denain.

B) L'ACQUIS A DUNKERQUE

1) DIFFERENCES POUR LA CONSOMMATION SUIVANT LA QUALIFICATION.

- Ce que j'ai :

3 - 69

| | M. & OS SUR 100 | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | CM | CA | CS | T. |
|-----------------------------|--------------------|----|----------|-----|----|----|----|-----|----|----|
| Vacances dans la famille | 38 | 37 | 42 | 47 | 54 | 62 | 53 | 40 | 53 | 44 |
| Vacances en cam- ping | 17 | 22 | 21 | 29 | 44 | 38 | 60 | 33 | 26 | 27 |
| Vacances à l'hotel | 2 | - | 4 | - | 23 | 23 | 13 | 53 | 68 | 10 |
| Télévision | 57 | 69 | 82 | 88 | 74 | 74 | 91 | 87 | 84 | 72 |
| Frigidaire | 40 | 53 | 78 | 88 | 77 | 87 | 94 | 100 | 89 | 66 |
| Machine à laver | 60 | 68 | 89 | 100 | 64 | 74 | 98 | 93 | 68 | 74 |
| Cuisinière | 56 | 63 | 69 | 82 | 85 | 90 | 85 | 100 | 89 | 71 |
| Auto neuve | 14 | 9 | 40 | 65 | 33 | 51 | 66 | 93 | 79 | 32 |
| Auto d'occasion | 24 | 31 | 28 | 6 | 44 | 33 | 32 | 13 | 26 | 29 |
| Maison à soi | 31 | 25 | 17 | 29 | 21 | 18 | 23 | 27 | 21 | 24 |

I) LES VACANCES

- Les vacances dans sa famille.

Les mensuels vont plus en vacances dans leur famille, à l'exception des chefs d'atelier, que les horaires.

- Les vacances en camping.

Les mensuels vont également plus en vacances en camping à l'exception des ingénieurs, que les horaires.

- Les vacances à l'hôtel.

Elles sont réservées à une minorité de mensuels sans commandement de contremaîtres et une bonne partie des ingénieurs et chefs d'atelier. Elles sont inexistantes chez les horaires.

Il semble que la quasi totalité des mensuels partent en vacances alors que ce n'est pas le cas des horaires.

2) L'EQUIPEMENT MENAGER.

Il y a incontestablement une liaison entre la qualification et la possession des biens d'équipement ménager. Dans le groupe des horaires, les moins pourvus sont les M. et O.S. et les mieux pourvus sont les C.O.P.

Pour les mensuels ceci est également vrai mais il y a une petite exception avec les cadres supérieurs. Celle-ci peut sans doute s'expliquer plutôt en termes culturels qu'économiques. Les cadres supérieurs ayant un peu moins d'intérêt pour ces produits que la maîtrise.

3) L'AUTOMOBILE

Pour l'automobile nous retrouvons le même phénomène; toutefois la coupure est située plus bas que pour les biens ménagers. Les manoeuvres, O.S., P.1 étant nettement moins équipés en automobiles que toutes les catégories situées au-dessus. Les P.2 - P.3 ont plus de voitures neuves, les P.1 plus de voitures d'occasion et les techniciens plus de voitures neuves. Nous trouvons l'inverse pour les ingénieurs, ils ont moins de voitures neuves que les chefs d'atelier, mais plus de voitures d'occasion qu'eux.

4) LA MAISON.

Pour la maison, paradoxalement, c'est parmi les catégories qualifiées que l'on trouve le plus grand nombre de propriétaires. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que les catégories les moins qualifiées ont été plus recrutées sur place.

REMARQUES.

On pourrait remarquer que par rapport aux horaires les mensuels sans commandement semblent avoir plus de vacances et d'automobiles mais un peu moins de biens ménagers et de maisons à eux. On peut donc penser que les ouvriers font plutôt des sacrifices sur les vacances et les mensuels sans commandement des sacrifices d'équipement.

On pourrait expliquer le fait que les P.2 - P.3 soient une catégorie relativement insatisfaite dans l'usine par leurs exigences quant à la consommation (vacances et auto). Ce raisonnement pourrait également s'appliquer aux employés. Pour les catégories hiérarchiquement supérieures ces exigences sont plus facilement couvertes par la rémunération.

2) DIFFERENCES DANS LA CONSOMMATION EN FONCTION DU REVENU.

3 - 70

| | SUR 100 QUI ONT MOINS DE 300F | DE 300 A 399F | DE 400 A 499F | DE 500 A 599F | DE 600 A 699F | DE 700 A 799F | DE 800 A 999F | 1000F & PLUS |
|------------------------|----------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Vacances en famille | 26 | 35 | 40 | 50 | 51 | 49 | 53 | 59 |
| Vacances en camping | 16 | 14 | 27 | 32 | 44 | 36 | 31 | 29 |
| Vacances à l'hôtel | - | 1 | - | 10 | 14 | 19 | 20 | 41 |
| Télévision | 63 | 77 | 77 | 76 | 74 | 64 | 47 | 80 |
| Frigidaire | 47 | 56 | 69 | 66 | 86 | 72 | 47 | 80 |
| Machine à laver | 68 | 86 | 82 | 76 | 84 | 60 | 43 | 52 |
| Cuisinière | 68 | 66 | 72 | 77 | 77 | 74 | 49 | 80 |
| Auto neuve | 5 | 13 | 20 | 36 | 47 | 61 | 29 | 77 |
| Auto d'occa- sion | 5 | 29 | 38 | 40 | 21 | 24 | 16 | 21 |
| Maison | 42 | 38 | 24 | 13 | 14 | 22 | 6 | 25 |

I) POUR LES VACANCES.

La liaison avec le revenu est au moins aussi nette que la liaison avec la qualification. On prend d'autant plus de vacances qu'on a des revenus plus élevés. C'est seulement à partir d'un revenu de 600 F par tête que la quasi totalité des gens peuvent prendre des vacances.

Pour les vacances en famille, la liaison est linéaire pour les vacances en camping, la liaison est en forme de cloche (gaussienne); le maximum étant atteint avec la tranche de 600 F à 699 F. Pour les vacances à l'hôtel la liaison est en J, c'est à dire que les vacances à l'hôtel sont inexistantes jusqu'à un revenu inférieur à 600 F par tête et elle a son maximum avec les revenus les plus élevés.

2) POUR LES BIENS D'EQUIPEMENT MENAGERS.

La liaison avec les revenus est nette seulement pour les plus bas revenus, pour les autres il s'agit plus d'un phénomène socio-culturel que d'un phénomène économique. La tranche de 800 F à 999 F est la moins bien équipée mais on sait que cette tranche regroupe un grand nombre de célibataires.

3) POUR L'AUTOMOBILE

La liaison avec le revenu est nette pour l'auto neuve et si l'on excepte la tranche constituée par les célibataires, elle est linéaire. Par contre pour l'auto d'occasion la liaison est en forme de cloche (gaussienne) jusqu'à un revenu de 600 F elle croît, ensuite elle décroît.

4) POUR LA MAISON.

De même que pour la qualification, la plus grande proportion de propriétaires se trouve parmi les revenus les plus bas.

Pour expliquer ce phénomène on remarquera de nouveau que d'une part les catégories les plus basses sont plus originaires de la région et d'autre part, qu'on trouve un grand nombre de familles nombreuses, donc par là même moins mobiles.

3) DIFFERENCES DANS LA CONSOMMATION SUIVANT LA SITUATION DE FAMILLE.

3 - 71

| | CELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE 1 OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS |
|---------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Vacances en famille | 43 | 59 | 39 | 45 | 53 |
| Vacances en camping | 22 | 38 | 29 | 23 | 24 |
| Vacances à l'hotel | 12 | 14 | 12 | 4 | 5 |
| Télévision | 41 | 52 | 73 | 89 | 97 |
| Frigidaire | 22 | 69 | 71 | 73 | 76 |
| Machine à laver | 30 | 46 | 80 | 93 | 84 |
| Cuisinière | 25 | 84 | 75 | 79 | 69 |
| Auto neuve | 14 | 45 | 39 | 29 | 12 |
| Auto d'occasion | 22 | 29 | 29 | 32 | 26 |
| Maison | 10 | 14 | 21 | 35 | 33 |

La liaison entre "la consommation" et la situation de famille n'est nette qu'avec les biens ménagers et la maison. Autrement dit on a d'autant plus de biens d'équipement et on est d'autant plus propriétaires que l'on a une famille nombreuse. Par contre il n'y a pas de liaison linéaire ni pour les vacances, ni pour l'automobile. Ce sont les mariés sans enfant qui prennent le plus de vacances et qui ont le plus d'automobiles. Ce phénomène pourrait expliquer l'insatisfaction relative de ce groupe dans l'usine.

C) LES PROJETS D'ACHAT ET LES IMPOSSIBILITES D'ACHAT A DUNKERQUE.

Pour la suite de cet exposé, nous donnerons la ventilation de ce que l'on a, de ce que l'on compte acheter à court terme et à long terme, de ce que l'on considère comme inaccessible, par catégorie professionnelle, par tranche de revenus et par la situation familiale.

Les projets d'achat et les renonciations ne peuvent en effet se comprendre qu'à partir d'une connaissance de ce qui est déjà acquis.

3 - 72 TABIEAU GENERAL DE LA CONSOMMATION POUR L'ENSEMBLE DE L'USINE.

| | CE QUE J'AI | CE QUE JE COMPTÉ AVOIR D'ICI 2 ANS | CE QUE JE COMPTÉ AVOIR UN JOUR | JE CE QUE JE N'AURAI JAMAIS | NON REPONSE CA NE M'INTERESSE PAS OU NON CONCERNE | T. |
|--------------------------|-------------|------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|-----|
| Vacancés dans sa famille | 44 | 14 | 14 | 4 | 24 | 100 |
| Vacances en camping | 27 | 14 | 18 | 7 | 34 | 100 |
| Vacances à l'hotel | 10 | 4 | 16 | 20 | 50 | 100 |
| La télévision | 72 | 8 | 10 | 1 | 9 | 100 |
| Le frigidaire | 66 | 10 | 11 | 2 | 10 | 100 |
| La machine à laver | 74 | 8 | 8 | 1 | 9 | 100 |
| La cuisinière | 71 | 7 | 9 | 1 | 12 | 100 |
| Auto neuve | 32 | 8 | 26 | 12 | 22 | 100 |
| Auto d'occasion | 29 | 6 | 9 | 5 | 51 | 100 |
| Une maison à soi | 24 | 7 | 53 | 11 | 5 | 100 |

Pour l'ensemble de l'usine, ce à quoi on a le moins renoncé c'est d'abord au désir d'avoir une maison à soi, ensuite aux biens ménagers. Par contre, la moitié des interviewés n'est pas intéressée par l'achat d'une voiture d'occasion ni par des vacances en hotel ou en clubs privés.

Ce que l'on considère comme inaccessible c'est d'abord les vacances à l'hotel; l'automobile neuve venant en second et la maison seulement en troisième. Les projets de vacances sont forts aussi bien à court terme qu'à long terme, mais surtout à long terme pour l'hotel. Les projets d'équipement ménager sont pour moitié à court terme et pour moitié à long terme. Par contre l'accession à la propriété et dans une moindre mesure l'achat d'une voiture neuve, sont des projets à long terme.

I - LA CONSOMMATION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

1) LES VACANCES DANS LA FAMILLE

3 - 73

| | M. OS | F1 | F2 P3 | COP | E. | T. | GM | GA | CS |
|------------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ce que j'ai | 38 | 37 | 42 | 47 | 54 | 62 | 53 | 40 | 53 |
| Ce que je compte avoir d'ici 2 ans | 17 | 20 | 15 | 18 | 16 | 5 | 4 | - | - |
| Ce que je compte avoir un jour | 26 | 12 | 17 | 12 | 5 | 5 | 2 | - | - |
| Ce que je n'aurai jamais | 5 | 6 | 4 | - | 3 | - | - | - | - |
| Cà ne m'intéresse pas ou non concerné ou non réponse | 14 | 25 | 22 | 23 | 22 | 28 | 41 | 60 | 47 |

2) LES VACANCES EN CAMPING

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS |
|---------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ce que j'ai | 17 | 22 | 21 | 29 | 44 | 38 | 60 | 33 | 26 |
| Ce que je compte avoir d'ici 2 ans | 15 | 20 | 21 | 12 | 13 | 3 | 6 | 7 | 5 |
| Ce que je compte avoir un jour | 21 | 23 | 19 | 41 | 8 | 8 | 9 | 7 | 5 |
| Ce que je n'aurai jamais | 11 | 6 | 11 | - | 5 | - | - | - | - |
| Cà ne m'intéresse pas | 36 | 29 | 23 | 18 | 30 | 51 | 25 | 53 | 64 |

3) LES VACANCES A L'HOTEL

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS |
|-------------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ce que j'ai | 2 | - | 4 | - | 23 | 23 | 13 | 53 | 68 |
| Ce que je compte avoir d'ici 2 ans | 1 | 1 | 6 | 12 | 10 | 5 | 4 | 7 | - |
| Ce que je compte avoir un jour | 12 | 16 | 18 | 18 | 21 | 15 | 23 | - | 11 |
| Ce que je n'aurai jamais | 26 | 19 | 33 | 18 | 15 | 8 | 11 | - | - |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 59 | 64 | 39 | 52 | 31 | 49 | 49 | 40 | 21 |

1 - LES VACANCES

- Les vacances dans la famille intéressent moins la maîtrise et les cadres supérieurs que les autres catégories. Les projets de vacances en famille viennent surtout des horaires et des employés. Ce sont surtout des projets à court terme, sauf pour les manoeuvres et O.S. dont un quart fait ce projet à long terme.
- Les vacances en camping ou en maison familiale intéressent peu les techniciens les chefs d'atelier et les cadres supérieurs. Il y a une importante minorité d'ouvriers qui les considère comme inaccessibles. Les projets sont aussi bien à court terme qu'à long terme, mais plutôt à long terme pour les C.O.P.
- Les vacances à l'hôtel n'intéressent sérieusement que les ingénieurs, les employés, les P.2 - P.3 et les chefs d'atelier. Ce sont les P.2 - P.3 et les O.S. qui les considèrent le plus comme inaccessibles. Les projets sont dans l'ensemble repoussés à long terme.

Si les intentions de vacances à court terme étaient réalisées, il y aurait une accentuation du désavantage des manoeuvres et O.S. et une accentuation de l'avantage des employés.

2 - L'EQUIPEMENT MENAGER

3 - 74

1) LA TELEVISION

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | GM | CA | CS |
|------------------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ce que j'ai | 57 | 69 | 82 | 88 | 74 | 74 | 91 | 87 | 84 |
| Ce que j'aurai dans 2 ans | 14 | 5 | 6 | 6 | 13 | 5 | 6 | - | - |
| Ce que je compte avoir un jour | 12 | 16 | 8 | 6 | 8 | 8 | - | - | - |
| Ce que je n'aurai jamais | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Ça ne m'intéresse pas ou non concerné ou non réponse | 14 | 10 | 4 | - | 5 | 13 | 2 | 13 | 16 |

2) LA MACHINE A LAVER

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS |
|---------------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ce que j'ai | 60 | 68 | 89 | 100 | 64 | 74 | 98 | 93 | 68 |
| Ce que j'aurai dans 2 ans | 9 | 9 | 6 | - | 13 | 13 | 2 | - | - |
| Ce que je compte avoir un jour | 12 | 14 | - | - | 8 | 10 | - | - | 11 |
| Ce que je n'aurai jamais | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cà ne m'intéresse pas non concerné et non réponse | 16 | 9 | 5 | - | 15 | 3 | - | 7 | 21 |

3) LE FRIGIDAIRE

| | M. OS | F1 | F2 P3 | GOP | E. | T. | GM | GA | GS |
|---------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|-----|----|
| Ce que j'ai | 40 | 53 | 78 | 88 | 77 | 87 | 94 | 100 | 89 |
| Ce que je compte avoir dans 2 ans | 13 | 14 | 13 | 6 | 13 | 3 | 2 | - | - |
| Ce que je compte avoir un jour | 20 | 17 | 4 | 6 | 10 | 8 | - | - | - |
| Ce que je n'aurai jamais | 6 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Cà ne m'intéresse pas ou non concerné non réponse | 21 | 15 | 4 | - | - | 2 | 4 | - | 11 |

4) LA CUISINIÈRE MODERNE

| | M. OS | PI | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS |
|--------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|-----|----|
| Ce que j'ai | 56 | 63 | 69 | 82 | 85 | 90 | 85 | 100 | 89 |
| Ce que je compte avoir d'ici 2 ans | 13 | 5 | 10 | 6 | 5 | 5 | 2 | - | - |
| Ce que je compte avoir un jour | 14 | 15 | 8 | 6 | 3 | 2 | 4 | - | - |
| Ce que je n'aurai jamais | 4 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné, non réponse | 13 | 17 | 13 | 6 | 7 | 2 | 9 | - | 11 |

2) LES BIENS MENAGERS

Il n'y a de désintéret pour ces biens que chez les ouvriers peu qualifiés et chez les ingénieurs. Seule une petite minorité des O.S. les considère comme inaccessibles. Les projets d'achat sont plutôt à long terme pour les ouvriers peu qualifiés et à court terme pour les autres catégories. Si les intentions d'achat à court terme étaient réalisées, les employés auraient rattrapé l'encadrement, et les O.S. et les P.l tendraient à réduire leur retard d'équipement.

3) L'AUTO ET LA MAISON

3 - 75

1) L'AUTO NEUVE

| | M. OS | FL | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS |
|--------------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ce que j'ai | 14 | 9 | 40 | 65 | 33 | 51 | 66 | 93 | 79 |
| Ce que je compte avoir d'ici 2 ans | 6 | 12 | 4 | 6 | 15 | 10 | 2 | - | - |
| Ce que je compte avoir un jour | 27 | 36 | 31 | 6 | 36 | 15 | 15 | - | - |
| Ce que je n'aurai jamais | 26 | 14 | 8 | 6 | 3 | 5 | - | - | - |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné, non réponse | 27 | 29 | 17 | 17 | 13 | 19 | 17 | 7 | 21 |

2) L'AUTO D'OCCASION

| | M. OS | F1 | F2 P3 | GOP | E. | T. | CM | CA | CS |
|---------------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ce que j'ai | 24 | 31 | 28 | 6 | 44 | 33 | 32 | 13 | 26 |
| Ce que j'aurai dans 2 ans | 4 | 12 | 7 | 12 | - | 8 | - | - | - |
| Ce que je compte avoir un jour | 17 | 9 | 7 | 6 | 8 | 3 | - | - | - |
| Ce que je n'aurai jamais | 14 | 5 | 3 | - | 3 | 3 | - | - | - |
| Cà ne m'intéresse pas ou non concerné non réponse | 41 | 43 | 55 | 76 | 45 | 53 | 68 | 87 | 74 |

3) LA MAISON

| | M, 08 | F1 | F2 F3 | GOP | E. | T. | GM | CA | CS |
|--------------------------------------------------------|----------|----|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ce que j'ai | 31 | 25 | 17 | 29 | 21 | 18 | 23 | 27 | 21 |
| Ce que je compte avoir dans 2 ans | 3 | 2 | 6 | 12 | 13 | 15 | 17 | 27 | 5 |
| Ce que je compte avoir un jour | 43 | 53 | 58 | 47 | 56 | 64 | 60 | 33 | 47 |
| Ce que je n'aurai jamais | 15 | 12 | 34 | 6 | 10 | - | - | 13 | 11 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné, non réponse | 8 | 8 | 5 | 6 | - | 3 | - | - | 16 |

L'AUTO ET LA MAISON.

C'est pour l'automobile d'occasion que le désintéret est le plus grand, notamment pour l'encadrement. Il y a encore 14% des O.S. qui considèrent comme impossible l'achat d'une voiture d'occasion. Les projets d'achat sont plutôt à long terme pour les O.S. et pour les employés et plutôt à court termes pour les autres.

La voiture neuve n'intéresse pas une bonne partie des O.S. et des P.l, et c'est parmi ces deux catégories que l'on considère le plus comme impossible l'acquisition d'une voiture neuve. Dans l'ensemble les projets d'achat sont plutôt à long terme. La réalisation des projets d'achat à court terme amènerait la saturation de l'ensemble des mensuels, mais les O.S. conserveraient leur retard.

Pour la maison, c'est seulement une minorité qui n'est pas intéressée, notamment chez les ingénieurs et les ouvriers les moins qualifiés. Dans toutes les catégories, à l'exception des techniciens et des contremaîtres, il se trouve une minorité jugeant impossible d'accéder à la propriété. Mais on peut constater que chez les O.S. et même chez les P.l, il y a plus de travailleurs à considérer comme impossible l'achat d'une auto que d'une maison. Cela ne veut pas dire que la maison est jugée comme accessible, mais plutôt qu'on est décidé à faire le sacrifice de la voiture.

Les intentions d'achat sont plutôt à long terme avec des proportions non négligeables d'achat à court terme pour les C.O.P. et les mensuels à l'exception des ingénieurs.

La réalisation des intentions d'achat à court terme modifierait la répartition actuelle. Les plus grandes proportions de propriétaires se trouveraient parmi les chefs d'atelier, les contremaitres, et les chefs ouvriers; et les mensuels sans commandement prendraient l'avantage sur les horaires.

II - LA CONSOMMATION EN FONCTION DU REVENU PAR TETE.

A - LES VACANCES (3 - 76)

1) LES VACANCES DANS LA FAMILLE.

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|---------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | 26 | 35 | 40 | 50 | 51 | 49 | 53 | 59 | 44 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 16 | 20 | 19 | 12 | 3 | 20 | 10 | 4 | 14 |
| Je compte l'avoir un jour | 26 | 23 | 18 | 6 | 10 | 5 | 12 | 4 | 14 |
| Je ne l'aurai jamais | 16 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | 4 |
| Ça ne m'intéresse pas, non concerné, non réponse. | 16 | 17 | 19 | 29 | 33 | 13 | 25 | 33 | 24 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

2) LES VACANCES EN MAISON FAMILIALE OU EN CAMPING.

| | MOINS DE 300 F | 500F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|---------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | 16 | 14 | 27 | 32 | 44 | 36 | 21 | 29 | 27 |
| Je l'aurai d'ici deux ans | 5 | 21 | 17 | 12 | 14 | 14 | 12 | 9 | 14 |
| Je compte l'avoir un jour | 16 | 21 | 22 | 24 | 12 | 5 | 8 | 4 | 18 |
| Je ne l'aurai jamais | 26 | 9 | 3 | 6 | 5 | 2 | 4 | 7 | 7 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné, non réponse. | 37 | 35 | 31 | 26 | 25 | 33 | 45 | 51 | 34 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

3) LES VACANCES A L'HOTEL OU DANS DES CLUBS PRIVES

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|-------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | - | 1 | - | 10 | 14 | 19 | 20 | 41 | 10 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | - | 3 | 5 | 7 | 4 | 4 | 8 | - | 4 |
| Je compte l'avoir un jour | 11 | 10 | 26 | 13 | 14 | 14 | 20 | 9 | 16 |
| Je ne l'aurai jamais | 26 | 35 | 18 | 25 | 16 | 11 | 4 | 7 | 20 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 63 | 51 | 51 | 45 | 52 | 52 | 48 | 43 | 50 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

B - LES BIENS MENAGERS (3 - 77)

1) LA TELEVISION

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|--------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | 63 | 77 | 77 | 76 | 74 | 64 | 47 | 80 | 72 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 11 | 10 | 10 | 5 | 8 | 5 | 14 | - | 8 |
| Je compte l'avoir un jour | 16 | 6 | 6 | 10 | 14 | 13 | 20 | 7 | 10 |
| Je ne l'aurai jamais | 5 | 1 | - | - | - | 2 | - | - | 1 |
| Ça ne m'intéresse pas, non concerné, non réponse | 5 | 5 | 7 | 9 | 4 | 16 | 19 | 13 | 9 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

2) LE REFRIGERATEUR.

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|--------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | 47 | 56 | 69 | 66 | 86 | 72 | 47 | 80 | 66 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 5 | 16 | 12 | 13 | 8 | 8 | 4 | 4 | 10 |
| Je compte l'avoir un jour | 16 | 14 | 12 | 11 | 5 | 8 | 24 | 4 | 11 |
| Je ne l'aurai jamais | 11 | 4 | 1 | 2 | - | 2 | - | - | 2 |
| Ça ne m'intéresse pas, non concerné, non réponse | 21 | 10 | 6 | 8 | - | 10 | 25 | 12 | 10 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

3) LA MACHINE A LAVER

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|-------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | 68 | 86 | 82 | 76 | 84 | 60 | 43 | 52 | 74 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | - | 1 | 11 | 6 | 8 | 13 | 12 | 18 | 8 |
| Je compte l'avoir un jour | 21 | 6 | 6 | 5 | 5 | 10 | 20 | 7 | 8 |
| Je ne l'aurai jamais | 5 | 1 | - | - | - | 2 | - | - | 1 |
| Ça ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 6 | 6 | 1 | 13 | 3 | 15 | 25 | 23 | 9 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

4) UNE CULTIVIERE MODERNE

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|--------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | 68 | 66 | 72 | 77 | 77 | 74 | 49 | 80 | 71 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 5 | 9 | 5 | 11 | 10 | 5 | 8 | 4 | 7 |
| Je compte l'avoir un jour | 16 | 12 | 10 | 8 | 7 | 2 | 20 | - | 9 |
| Je ne l'aurai jamais | 5 | 1 | - | 2 | - | 2 | - | - | 1 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné, non réponse | 6 | 11 | 13 | 2 | 6 | 17 | 23 | 16 | 12 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

C - L'AUTOMOBILE ET LA MAISON (3 - 78)

1) UNE AUTOMOBILE ACHETEE NEUVE

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|-------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | 5 | 13 | 20 | 36 | 47 | 61 | 29 | 77 | 32 |
| Je compte l'avoir d'ici 2 ans | - | 15 | 10 | 13 | 12 | - | 12 | 7 | 8 |
| Je compte l'avoir un jour | 37 | 34 | 33 | 28 | 12 | 11 | 41 | 7 | 26 |
| Je ne l'aurai jamais | 21 | 23 | 11 | 8 | 3 | 10 | 8 | - | 12 |
| Ça ne m'intéresse pas non concerné, non réponse | 37 | 25 | 26 | 15 | 26 | 18 | 10 | 9 | 22 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

2) UNE AUTOMOBILE ACHETEE D'OCCASION

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000F & PLUS | T. |
|-------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----|
| Je l'ai | 5 | 29 | 38 | 40 | 21 | 24 | 16 | 21 | 29 |
| Je compte l'avoir d'ici 2 ans | 5 | 05 | 11 | 2 | 8 | - | 16 | 4 | 6 |
| Je compte l'avoir un jour | 32 | 16 | 8 | 8 | 3 | - | 4 | - | 9 |
| Je ne l'aurai jamais | 11 | 13 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | - | 5 |
| Ça ne m'intéresse pas non concerné, non réponse | 47 | 37 | 38 | 48 | 65 | 71 | 60 | 75 | 51 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

3) UNE MAISON OU UN APPARTEMENT A SOI.

| | MOINS DE 300 F | 300F A 399F | 400F A 499F | 500F A 599F | 600F A 699F | 700F A 799F | 800F A 999F | 1000 F & PLUS | T. |
|-------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----|
| Je l'ai | 42 | 38 | 24 | 13 | 14 | 22 | 6 | 25 | 24 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | - | 8 | 2 | 5 | 16 | 10 | 4 | 20 | 7 |
| Je compte l'avoir un jour | 26 | 35 | 59 | 71 | 60 | 53 | 73 | 37 | 53 |
| Je ne l'aurai jamais | 16 | 17 | 10 | 6 | 7 | 8 | 6 | 14 | 17 |
| Cà ne m'intéresse pas non concerné, non réponse | 16 | 2 | 5 | 5 | 3 | 7 | 11 | 4 | 5 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

1 - LES VACANCES

C'est dans les tranches de revenu les plus élevées que l'on trouve le plus de désintéret pour les vacances dans la famille ou en camping. Par contre pour l'hôtel, c'est seulement la tranche la plus basse qui est nettement la plus inintéressée par ce mode de vacances. C'est également dans la tranche la plus basse que l'on considère le plus comme inaccessible les vacances en famille et en camping, alors que pour l'hôtel c'est vrai pour les deux premières tranches de revenu.

En général les projets de vacances sont à plus long terme pour les revenus bas, mais pour les vacances à l'hôtel, les projets sont à long terme pour toutes les tranches. La réalisation des projets à court terme tendrait à résorber les écarts sauf pour la tranche la plus basse qui reste la plus défavorisée.

2 - LES BIENS MENAGERS.

C'est dans les tranches de revenu les plus élevées que l'on trouve le plus de désintéret pour les biens ménagers, à l'exception du réfrigérateur. C'est seulement une petite minorité qui considère ces produits comme inaccessibles à leur revenu, et ceci est surtout vrai pour les revenus les plus bas. C'est à propos du réfrigérateur que le nombre de ceux qui le juge inaccessible est le plus élevé.

Les intentions d'achat sont pour moitié à court terme et pour moitié à long terme et ceci indépendamment du revenu. Il y a une tendance à ce que les revenus inférieurs à 300 F et les revenus compris entre 800 et 1000 F soient les plus défavorisés du point de vue de l'équipement ménager. Dans le premier cas, la pénurie relative est liée au revenu, dans le deuxième elle est plutôt liée à la situation familiale.

3 - L'AUTO ET LA MAISON.

Ce sont les personnes disposant des revenus les plus bas qui sont les moins intéressées par la voiture neuve, alors que c'est plutôt l'inverse pour la voiture d'occasion. L'automobile qu'elle soit neuve ou d'occasion n'est jugée inaccessible que par une fraction importante des revenus bas. Les intentions d'achat sont plutôt à long terme, surtout pour les personnes ayant des revenus bas. L'écart tend à s'accroître aux dépens des personnes ayant les revenus les plus bas. (Inférieurs à 400 F).

La maison n'est objet d'un désintérêt important que pour une partie des personnes ayant des revenus inférieurs à 300 F. Par contre ceux qui considèrent comme impossible l'accession à la propriété sont surtout situés dans les trois tranches de revenu les plus basses, mais également dans la tranche la plus élevée.

Les intentions d'achat à court terme ne sont fortes que parmi les gens disposant d'un revenu élevé, ainsi du reste que les intentions d'achat à long terme.

III - LA CONSOMMATION EN FONCTION DE LA SITUATION FAMILIALE

A - LES VACANCES (3 - 79)

1) LES VACANCES DANS LA FAMILLE.

| | CELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE I OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 43 | 59 | 39 | 45 | 53 | 44 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 20 | 12 | 12 | 19 | 12 | 14 |
| Je compte l'avoir un jour | 17 | 9 | 16 | 14 | 7 | 14 |
| Je ne l'aurai jamais | 2 | 5 | 4 | 2 | 7 | 4 |
| Ça ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 18 | 15 | 29 | 20 | 21 | 24 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

2) LES VACANCES EN CAMPING OU EN MAISON FAMILIALE

| | GELIRATAIHS | MARIE SANS ENFANT | MARIE I OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|----------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 22 | 38 | 29 | 23 | 24 | 27 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 12 | 14 | 16 | 15 | 7 | 14 |
| Je compte l'avoir un jour | 7 | 20 | 18 | 21 | 17 | 18 |
| Je ne l'aurai jamais | 12 | 5 | 6 | 4 | 10 | 7 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné 47 non réponse | | 23 | 31 | 37 | 42 | 34 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

3) LES VACANCES A L'HOTEL OU DANS DES CLUBS PRIVES

| | CELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE I OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 12 | 14 | 12 | 4 | 5 | 10 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 5 | - | 6 | 3 | 2 | 4 |
| Je compte l'avoir un jour | 15 | 9 | 19 | 14 | 17 | 16 |
| Je ne l'aurai jamais | 17 | 21 | 20 | 20 | 28 | 20 |
| Ça ne m'intéresse pas non concerné, non réponse | 51 | 56 | 43 | 59 | 48 | 50 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

B - LES BIENS MENAGERS (3 - 80)

I) LA TELEVISION

| | CELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE 1 OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 41 | 52 | 73 | 89 | 97 | 72 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 7 | 9 | 10 | 7 | | 8 |
| Je compte l'avoir un jour | 17 | 24 | 10 | - | 3 | 10 |
| Je ne l'aurai jamais | 2 | - | 1 | 1 | | 1 |
| Ça ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 33 | 15 | 6 | 3 | | 9 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

2) LE REFRIGERATEUR.

| | CELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE I OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 22 | 69 | 71 | 73 | 76 | 66 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 10 | 9 | 9 | 14 | 9 | 10 |
| Je compte l'avoir un jour | 25 | 12 | 13 | 5 | 7 | 11 |
| Je ne l'aurai jamais | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| Ça ne m'intéresse pas non concerné non réponse | 48 | 8 | 5 | 7 | 5 | 10 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

3) LA MACHINE A LAVER

| | CELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE I OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 30 | 46 | 80 | 93 | 84 | 74 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 15 | 28 | 6 | 2 | 2 | 8 |
| Je compte l'avoir un jour | 17 | 12 | 9 | - | 7 | 8 |
| Je ne l'aurai jamais | 2 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Ça ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 36 | 14 | 4 | 4 | 7 | 9 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

4) UNE CUISINIÈRE MODERNE

| | GELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE I OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 25 | 84 | 75 | 79 | 69 | 71 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 15 | 5 | 7 | 5 | 14 | 7 |
| Je compte l'avoir un jour | 20 | 2 | 10 | 6 | 14 | 9 |
| Je ne l'aurai jamais | 5 | - | - | 2 | - | 1 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 35 | 9 | 8 | 8 | 3 | 12 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

C - L'AUTOMOBILE ET LA MAISON (3 - 81)

1) UNE AUTOMOBILE ACHETEE NEUVE

| | CELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE 1 OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 14 | 45 | 39 | 29 | 12 | 32 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 12 | 7 | 8 | 5 | 14 | 8 |
| Je compte l'avoir un jour | 39 | 21 | 26 | 24 | 28 | 26 |
| Je ne l'aurai jamais | 17 | 9 | 9 | 17 | 14 | 12 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 18 | 18 | 18 | 25 | 32 | 22 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

2) UNE AUTOMOBILE ACHETEE D'OCCASION.

| | CCLIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE 1 OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 22 | 29 | 29 | 32 | 26 | 29 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 10 | - | 8 | 5 | 3 | 6 |
| Je compte l'avoir un jour | 5 | 2 | 7 | 10 | 28 | 9 |
| Je ne l'aurai jamais | 7 | 2 | 6 | 6 | - | 5 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 56 | 67 | 50 | 47 | 43 | 51 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

3) UNE MAISON OU UN APPARTEMENT A SOI.

| | CELIBATAIRE | MARIE SANS ENFANT | MARIE I OU 2 ENFANTS | MARIE 3 OU 4 ENFANTS | MARIE PLUS DE 4 ENFANTS | T. |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----|
| Je l'ai | 10 | 14 | 21 | 35 | 33 | 24 |
| Je l'aurai d'ici 2 ans | 7 | 7 | 9 | 5 | 10 | 7 |
| Je compte l'avoir un jour | 57 | 66 | 57 | 43 | 40 | 53 |
| Je ne l'aurai jamais | 7 | 12 | 8 | 13 | 17 | 11 |
| Cà ne m'intéresse pas, non concerné non réponse | 19 | 1 | 5 | 4 | | 5 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

1) LES VACANCES.

Le désintéret pour les vacances dans la famille est plus fort chez les couples avec enfants que chez les célibataires ou les mariés sans enfant. Les vacances en camping ou en maison familiale sont surtout rejetées par les célibataires et les familles nombreuses. Les vacances à l'hôtel ne semblent sérieusement prisées que par les familles avec 1 ou 2 enfants. Les projets à court terme sont particulièrement faibles pour les familles les plus nombreuses et tendent donc à accentuer leur désavantage.

2) LES BIENS MENAGERS.

Le désintéret pour les biens ménagers provient essentiellement des célibataires et dans une moindre mesure des couples sans enfant. L'inaccessibilité de ces moyens est liée surtout au revenu mais les célibataires sont également un peu plus pessimistes à ce sujet. Les projets d'achat sont plutôt à long terme pour les célibataires et les couples sans enfant et un peu plus à court terme pour les autres.

3) L'AUTO ET LA MAISON.

Les familles nombreuses sont moins intéressées par la voiture neuve, mais plus intéressées par la voiture d'occasion que les célibataires et les couples ayant moins de 2 enfants ou sans enfant. Les célibataires sont les plus pessimistes quant à l'espoir d'avoir une automobile neuve ou d'occasion. Les familles nombreuses ne sont pessimistes que pour la voiture neuve.

Les intentions d'achat à court terme sont assez fortes chez les célibataires et très faibles chez les couples sans enfant. Les familles nombreuses restent les plus défavorisées.

Il n'y a que les célibataires pour ne pas être unanimes à désirer accéder à la propriété d'une maison. Ce sont les familles nombreuses et les couples sans enfant qui sont les plus pessimistes à ce sujet. Les intentions d'achat sont surtout à long terme et tendent à compenser le handicap des célibataires et des familles sans enfant ou avec 1 ou 2 enfants.

III - LE CREDIT

A - L'ACHAT A CREDIT.

1) T.A.B. DE DENAIN ET T.A.B. DE D.K.

3 - 82

| | DENAIN | DUNKERQUE | ECHANTILLON |
|-------------------------------|--------|-----------|-------------|
| Ont acheté récemment à crédit | 37 | 45 | 45 |
| N'ont pas acheté | 63 | 55 | 55 |
| T. | 100 | 100 | 100 |

On achète un peu plus à crédit à Dunkerque qu'à Denain.

2) DIFFERENCES SUIVANT LA QUALIFICATION.

3 - 83

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS |
|-------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N'achètent pas à crédit | 56 | 52 | 44 | 59 | 59 | 56 | 53 | 67 | 74 |
| Ont acheté récemment à crédit | 44 | 48 | 56 | 41 | 41 | 44 | 47 | 33 | 26 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Dans la lignée des professionnels ceux qui achètent le plus à crédit sont les P.2 - P.3 (56), ce sont également eux qui achètent le plus à crédit par rapport à l'ensemble de l'usine. (moyenne de l'ensemble 45). Avec les C.O.P. nous avons une chute (41) à égalité avec les employés, puis de nouveau une croissance du crédit avec les techniciens et les contremaîtres et de nouveau une chute avec les chefs d'atelier et les cadres.

CE QU'ILS ACHETENT

3 - 84

| | NON N'ACHETE PAS A CREDIT | OUI VOI- TURE | OUI T.V. | OUI MOBI LIER | OUI APP. MEN. | OUI HABITAT | OUI DIVERS | N.R. | T. |
|----------------------|------------------------------------|---------------------|-------------|---------------------|---------------------|----------------|---------------|------|-----|
| M.&.O.S. | 56 | 15 | 11 | 8 | 4 | 1 | 3 | 2 | 100 |
| P.1 | 52 | 9 | 7 | 9 | 16 | 6 | - | 1 | 100 |
| P.2-P.3 | 44 | 19 | 4 | 11 | 10 | 6 | 4 | 2 | 100 |
| C.O.P. | 59 | 6 | 12 | 6 | 18 | - | - | - | 100 |
| EMPLOYES | 59 | 13 | 8 | 8 | 10 | 2 | - | - | 100 |
| TECHNICIENS | 56 | 20 | 8 | 5 | 8 | - | 3 | - | 100 |
| CONTRE MAITRES | 53 | 17 | 9 | 6 | 4 | 9 | 2 | - | 100 |
| CHEFS D'ATELIER | 67 | 20 | | | | 13 | - | - | 100 |
| CADRES SUPERIEURS | 74 | 11 | | | | 5 | - | 10 | 100 |

Il semble que ce qu'on achète à crédit c'est surtout la voiture. Les P.2 - P.3 qui sont très élevés pour le crédit achètent surtout des voitures et beaucoup plus que les P.1 et C.O.P. de même chez les employés et les techniciens on l'on retrouve une forte proportion d'achat de voiture à crédit.

Ceci renforce notre sentiment en ce qui concerne l'explication de l'insatisfaction par les exigences à l'égard de la consommation.

3) AVEC LE REVENU

3 - 85

| | MOINS DE 300F | DE 300F A 399F | DE 400F A 499F | DE 500F A 599F | DE 600F A 699F | DE 700F A 799F | DE 800F A 999F | 1000F & PLUS |
|---------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| Non | 63 | 47 | 42 | 59 | 49 | 64 | 73 | 66 |
| Oui voiture | 5 | 10 | 12 | 18 | 23 | 9 | 25 | 20 |
| T.V. | 5 | 10 | 13 | 7 | 3 | 2 | - | 7 |
| Mobi lier | 11 | 8 | 10 | 8 | 12 | 6 | 2 | 4 |
| Appa- reils méné- gers | 11 | 16 | 16 | 2 | 5 | 9 | - | - |
| Habitat | - | 5 | 5 | 2 | 7 | 5 | - | 2 |
| Divers | | 4 | 1 | 4 | - | - | - | - |
| N.R. | 5 | - | - | - | - | 5 | - | 1 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | MOINS DE 300 F | DE 300F A 399F | DE 400F A 499F | DE 500F A 599F | DE 600F A 699F | DE 700F A 799F | DE 800F A 999F | 1000 F & PLUS |
|-----|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| NON | 63 | 47 | 42 | 59 | 49 | 64 | 73 | 66 |
| OUI | 37 | 53 | 58 | 41 | 51 | 36 | 27 | 34 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

4) LE CREDIT ET L'ATTITUDE FACE A SON PROPRE AVENIR

3 - 86

| | NOS CONDITIONS DE VIE S'AMELIORERONT | RESTERONT CE QU'ELLES SONT | SERONT PLUS MAUVAISES | T. |
|---------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----|
| N'achète pas à crédit | 52 | 57 | 54 | 54 |
| Oui une voiture | 17 | 11 | 8 | 15 |
| Oui la télévi- sion | 8 | 7 | 10 | 8 |
| Oui du mobilier | 7 | 10 | 11 | 8 |
| Oui des appa- reils ménagers | 9 | 9 | 11 | 9 |
| Oui pour l'habi- tat. | 5 | 1 | 6 | 4 |
| Oui divers | 1 | 5 | - | 2 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

Il y a une tendance assez faible à ce que les personnes ayant des crédits en cours soient un peu plus optimistes sur leur avenir, et ce, surtout pour ceux qui ont acheté une automobile.

Par contre, ceux qui achètent à crédit du mobilier et des appareils ménagers sont un peu plus pessimistes. Les tranches de salaire où l'on achète le plus à crédit sont comprises entre 300 F et 500 F et également la tranche de 600 F à 699 F.

On peut penser qu'en deça les gens n'achètent pas à crédit parce qu'ils ne peuvent pas et qu'au delà ils peuvent acheter sans avoir recours au crédit. Il y a cependant deux exceptions la tranche de 500 à 599 F où l'on achète moins que dans la tranche suivante et la tranche de plus de 1000 F où l'on achète plus que dans la tranche précédente.

5) L'ACHAT A CREDIT ET LA PRESSION DES BESOINS.

3 - 87

| | N'ACHETE PAS A CREDIT | ACHETE UNE VOITURE | OUI POUR LA TELEVISION | OUI POUR DU MOBILIER | OUI POUR DES APPAREILS MENAGERS | OUI POUR L'HABITAT | OUI DIVERS | T. |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|----------------------|---------------------------------|--------------------|------------|-----|
| Préfère gagner plus même en faisant des heures supplémentaires | 48 | 8 | 8 | 14 | 13 | 6 | 2 | 100 |
| Préfère avoir le même salaire et plus de temps à soi | 57 | 17 | 7 | 6 | 7 | 3 | 2 | 100 |

On voit que l'achat à crédit conduit les gens à désirer plutôt des heures supplémentaires que la réduction du temps de travail. Mais il y a une exception importante pour ceux qui ont des traites d'automobile à payer. Ceux la préfèrent avoir plus de temps libre. Pour les autres, l'amélioration du revenu désirée vise surtout à couvrir les dépenses d'équipement ménager et d'accession à la propriété.

B - L'ATTITUDE A L'EGARD DU CREDIT

1) EN FONCTION DE LA QUALIFICATION

3 - 88

| | M. OS | PI | P2 P3 | COP | E. | T. | GM | CA | CS | T. | DP |
|-----------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Sont favo- rables à l'achat à crédit | 53 | 56 | 56 | 35 | 53 | 58 | 62 | 60 | 50 | 55 | 58 |
| Sont contre | 47 | 44 | 44 | 65 | 47 | 42 | 38 | 40 | 50 | 45 | 42 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Les agents de maîtrise sont les plus favorables au crédit, les C.O.P. et à un moindre degré les cadres supérieurs y sont les plus défavorables. On retrouve ici l'attitude inquiète des C.O.P. quand il s'agit de miser sur l'avenir. Il y a chez eux satisfaction pour le présent et inquiétude pour le long terme.

2) EN FONCTION DE L'AGE

3 - 89

| | MOINS DE 25 ANS | 25 A 29 ANS | 30 A 34 ANS | 35 A 39 ANS | 40 A 49 ANS | 50 ANS & PLUS | T. |
|---------------------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----|
| Sont favorables à l'achat à crédit | 52 | 57 | 62 | 58 | 45 | 38 | 55 |
| Sont contre | 48 | 43 | 38 | 42 | 55 | 62 | 45 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

La courbe d'attitude à l'égard du crédit affecte la forme d'une cloche. On est de plus en plus favorable jusqu'à 40 ans puis on devient de plus en plus défavorable en vieillissant. Mais les plus vieux sont nettement plus défavorables que les plus jeunes. Cette courbe correspond sans doute à la courbe des besoins de consommation et donc de recours à l'achat à crédit.

3) LE CREDIT ET L'ATTITUDE FACE AU CREDIT

3 - 90

| L'ACHAT A CREDIT | N'ACHETE PAS A CREDIT | OUI POUR UNE VOI TURE | OUI POUR LA TELE VI SION | OUI POUR DU MOBI LIER | OUI POUR APPA REIL MENA GER | OUI POUR L'HA BITAT | OUI DIVERS | T. |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------|---------------|-----|
| Pour le crédit | 36 | 22 | 11 | 12 | 12 | 4 | 3 | 100 |
| Contre le crédit | 76 | 7 | 4 | 3 | 6 | 3 | 1 | 100 |

Ceux qui n'achètent pas à crédit y sont nettement plus défavorables. Mais il y a quand même 1/3 de ceux qui sont favorables au crédit qui n'achètent pas à crédit, alors qu'il n'y a que 1/4 de ceux qui sont défavorables au crédit qui s'en servent quand même et pour qui le crédit est donc ressenti comme une contrainte difficile.

C - LE CREDIT ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

1) CREDIT ET INTERET PORTE AUX SYNDICATS.

3 - 91

| | S'INTERESSE BEAUCOUP AUX SYNDICATS | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT | T. |
|---------------------------------|---------------------------------------------|-------|-----------------|----------------|-----|
| N'achète pas à crédit | 47 | 52 | 61 | 59 | 54 |
| Oui une voiture | 20 | 14 | 9 | 21 | 15 |
| Oui une télévision | 9 | 9 | 6 | 3 | 8 |
| Oui du mobilier | 2 | 10 | 8 | 7 | 8 |
| Oui des appa- reils ménagers | 9 | 10 | 12 | 2 | 9 |
| Oui pour l'habitat | 10 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| Oui divers | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Contrairement à ce que l'on pouvait attendre, ce sont les gens qui ont des crédits en cours qui s'intéressent le plus aux syndicats. Donc l'achat à crédit ne conduit pas à une désaffection à l'égard des syndicats, il tend plutôt à encourager les gens à s'intéresser aux syndicats. Ceci est surtout vrai pour les gens qui ont des locations-vente et des traites de télévision.

5712/67/f

2) CREDIT ET RECLAMATIONS

3 - 92

| | JAMAIS RECLAME | MOINS D'UN AN | PLUS D'UN AN | T. |
|-------------------------------|-------------------|------------------|-----------------|-----|
| N'achète pas à crédit | 54 | 56 | 46 | 54 |
| Oui achète une voiture | 16 | 13 | 19 | 15 |
| Oui la télé- vision | 6 | 8 | 9 | 8 |
| Oui du mobilier | 8 | 9 | 8 | 8 |
| Oui des appareils ménagers | 13 | 8 | 13 | 9 |
| Oui pour l'habitat | 3 | 4 | - | 4 |
| Oui divers | - | 2 | 5 | 2 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

On ne peut pas dire que le crédit atténue la combativité individuelle. Il y a autant de gens qui ont de crédits parmi ceux qui ont réclamé récemment que parmi ceux qui n'ont jamais réclamé. En revanche ceux qui ont réclamé depuis déjà longtemps ont plus de crédit en cours que les autres. Pour ceux là il est possible que le crédit les ait conduit à renoncer à renouveler leurs réclamations.

3) CREDIT ET RELATIONS COLLECTIVES

3 - 93

| | JAMAIS RECLAME | MOINS D'UN AN | PLUS D'UN AN | T. |
|-------------------------------|-------------------|------------------|-----------------|-----|
| N'achète pas à crédit | 54 | 57 | 49 | 54 |
| Oui achète une voiture | 14 | 14 | 16 | 15 |
| Oui la télévision | 10 | 8 | 4 | 8 |
| Oui du mobilier | 8 | 5 | 14 | 8 |
| Oui des appareils ménagers | 8 | 11 | 11 | 9 |
| Oui pour l'habitat | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Oui divers | 3 | 1 | 3 | 2 |
| T. | 100 | 100 | 100 | 100 |

Ce sont encore ceux qui ont réclamé depuis "longtemps" qui ont le plus de crédit en cours. Alors qu'il n'y a pas de différence sensible entre ceux qui n'ont jamais réclamé et ceux qui ont réclamé récemment.

CHAPITRE 4

LES ACTIVITES EXTRA PROFESSIONNELLES

5712/67/f

1) POUR L'ENSEMBLE DE L'USINE DE D.K.

3 - 94

| | D.K. |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| - N.R. ou ne participent pas à des activités extra-professionnelles | 70 |
| - Participent à des activités sportives | 16 |
| - A des activités de détente | 3 |
| - A des activités sociales | 4 |
| - A des activités syndicales | 1 |
| - A des activités culturelles | 1 |
| - A plusieurs activités à la fois | 5 |
| T. | 100 |

5712/67/2

ORGANISMES

3 - 95

| | D.K. |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| - N.R. ou ne participent pas à des activités extra-professionnelles | 71 |
| - Usinor comme simple adhérent | 2 |
| - Usinor comme membre actif | 4 |
| - Usinor comme responsable | 3 |
| - Indépendamment d'Usinor comme adhérent | 5 |
| - Indépendamment d'Usinor comme membre actif | 7 |
| - Indépendamment d'Usinor comme responsable | 7 |
| T. | 100 |

2) DIFFERENCES ENTRE LE T.A.B. DE DENAIN ET CELUI DE D.K.

3 - 96

| | DENAIN | D.K. |
|-------------------------------------|--------|------|
| - Ne participent pas | 66 | 78 |
| - Ont des activités sportives | 15 | 17 |
| - Ont des activités de détente | - | - |
| - Ont des activités sociales | 5 | 2 |
| - Ont des activités syndicales | 2 | - |
| - Ont des activités culturelles | 10 | - |
| - Ont plusieurs activités à la fois | 2 | 2 |
| T. | 100 | 100 |

3 - 97

| | DENAIN | D.K. |
|----------------------------------------------|--------|------|
| - Ne participent pas | 66 | 78 |
| - Ont des activités Usinor | 7 | 5 |
| - Ont des activités dans d'autres organismes | 27 | 17 |
| T. | 100 | 100 |

5712/67/1

3) DIFFERENCES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

3 - 98

| | NR OU NE PARTICI- PENT PAS | ACTI- VITES SPOR- TIVES | ACTI- VITES DE DETEN TE | ACTI- VITES SOCI- ALES | ACTI- VITES SYNDI CALES | ACTI- VITES CULTU RELLES | PLU- SIEURS ACTI VITES | T. |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----|
| M. & O.S. | 76 | 19 | 1 | 1 | - | 2 | 1 | 100 |
| P.1 | 75 | 14 | 4 | 4 | 1 | - | 2 | 100 |
| P.2 - P.3 | 86 | 7 | 3 | - | 3 | - | 1 | 100 |
| G.O.P. | 59 | 29 | - | 12 | - | - | - | 100 |
| Employés | 59 | 13 | 5 | 10 | - | - | 13 | 100 |
| Techniciens | 49 | 26 | 3 | 5 | - | 3 | 15 | 100 |
| Contre-mâtres | 60 | 15 | 2 | 6 | - | 6 | 11 | 100 |
| Chefs d'atelier | 53 | 20 | - | - | 13 | - | 13 | 100 |
| Ingénieurs | 47 | - | - | 10 | 10 | 10 | 21 | 100 |
| T. | 70 | 16 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 100 |

ORGANISMES USINOR OU AUTRES

3 - 99

| | N.R OU NE PARTICI PENT PAS | ONT DES ACTIVITES USINOR | ONT DES ACTIVITES D'AUTRES ORGA- NISMES | T. |
|-----------------|----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|-----|
| M. & O.S. | 76 | 7 | 17 | 100 |
| P.1 | 78 | 5 | 16 | 100 |
| P.2 - P.3 | 86 | 3 | 11 | 100 |
| G.O.P. | 65 | 18 | 17 | 100 |
| EMPLOYES | 59 | 18 | 23 | 100 |
| TECHNICIENS | 49 | 13 | 38 | 100 |
| CONTREMAITRES | 60 | 15 | 25 | 100 |
| CHEFS D'ATELIER | 60 | 13 | 27 | 100 |
| INGENIEURS | 53 | 21 | 26 | 100 |
| T. | 71 | 9 | 19 | 100 |

5712/67/1

REMARQUES

Ce qui est le plus frappant c'est le petit nombre de personnes ayant des activités extra-professionnelles organisées. Et pour la grande majorité de ceux qui en ont, il s'agit d'activités sportives. Il y a finalement dans l'usine 1 personne sur 10 qui participe à des activités organisées dans le cadre de l'usine et une personne sur cinq qui participe à des activités organisées dans un autre cadre.

Il y a un peu plus de participation à Denain et ce, surtout hors-usine.

Les mensuels ont beaucoup plus d'activités extra-professionnelles que les horaires. Ce sont les P.2 - P.3 qui ont le moins d'activités organisées et les ingénieurs qui en ont le plus. La participation à des activités organisées dans le cadre de l'usine n'est forte que pour les C.O.P. , les employés, et les cadres supérieurs.

QUATRIEME PARTIE

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

ET LES RECLAMATIONS

CHAPITRE I

SITUATION SUR LE PLAN SYNDICAL

Trois questions posées à toutes les catégories de personnel, nous ont permis d'étudier le taux de syndicalisation, le degré de participation au vote, l'influence respective des confédérations et l'intérêt porté aux syndicats dans les trois échantillons.

Ces questions étaient les suivantes :

- 1) "Voulez vous me dire si vous êtes syndiqué ou non, ou bien, préférez-vous ne pas le dire?"
- 2) "Participez-vous habituellement aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement?"

(si oui) "Pouvez-vous me dire pour quelle liste vous avez voté aux dernières élections professionnelles ou bien préférez-vous ne pas le dire?"

- 3) "Est-ce que vous vous intéressez beaucoup, assez, pas beaucoup, ou pas du tout à ce que font les syndicats Pourquoi?"

Un autre indice de l'intérêt porté aux syndicats et aux problèmes de l'usine, peut être dégagé de la lecture plus ou moins régulière des compte-rendus des réunions mensuelles des délégués du personnel et du comité d'établissement.

- 4) "Est-ce que vous lisez les compte-rendus des réunions des délégués du personnel et du comité d'établissement régulièrement, de temps en temps ou jamais?"

Nous n'avons pas posé de questions sur la présence effective de militants syndicaux dans les équipes d'atelier, mais nous avons demandé aux travailleurs qui parlaient de leurs problèmes avec leurs camarades et qui recevaient des conseils, si ces conseils leur étaient donnés par des syndicalistes ou non.

Les réponses à toutes ces questions ont été étudiées en fonction de la comparaison entre Denain et Dunkerque, puis pour l'usine de Dunkerque, en fonction des secteurs d'activité et de la qualification des travailleurs.

Nous avons ensuite cherché quelles autres variables pouvaient influencer sur le taux de syndicalisation et sur l'intérêt porté aux syndicats.

Les pourcentages sont calculés à partir du nombre de réponses données.

A - COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|---------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 4 - 01 | | | |
| <u>Taux de syndicalisation.</u> | | | |
| Syndiqués. | 49 | 51 | 54 |
| Non - syndiqués | 51 | 49 | 46 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 02 | | | |
| <u>Participation au vote</u> | | | |
| Votent | 92 | 87 | 91 |
| Ne votent pas (1) | 8 | 13 | 9 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 03 | | | |
| <u>Répartition des votes</u> | | | |
| C.G.T. | 64 | 53 | 44 |
| F.O. | - | 6 | 6,5 |
| C.F.D.T. | 22 | 9 | 24 |
| C.G.C. | 3 | 3 | 7 |
| Combinaison de listes | 3 | 3 | 1 |
| Refus de répondre | 8 | 26 | 17,5 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

(1) Ou n'ont pas encore le droit de voter, ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises.

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 4 - 04 | | | |
| <u>Intérêt porté aux syndicats.</u> | | | |
| S'intéressent beaucoup et assez | 64 | 44 | 60 |
| Ne s'intéressent pas beaucoup ou pas du tout | 36 | 56 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 05 | | | |
| <u>Raisons données par ceux qui s'intéressent aux syndicats</u> | | | |
| Etre informés des problèmes de l'usine | 16 | 28 | 21 |
| Les syndicats sont efficaces obtiennent des résultats | 4 | 11 | 8 |
| Contrôler les élus et les syndicats (contrôle du sommet par la base). | 8 | 28 | 15 |
| Défense d'intérêts individuels | - | 16,5 | 13 |
| Défense d'intérêts collectifs | 72 | 16,5 | 34 |
| Réponse vague, on connaît le délégué | - | - | 9 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 4 - 06 | | | |
| <u>Lecture des compte-rendus des réunions des délégués du per- sonnel et des membres du C.F.</u> | | | |
| Régulièrement | 53 | 46 | 65 |
| De temps en temps | 37 | 32 | 24 |
| Jamais | 10 | 22 | 11 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 07 | | | |
| (Parmi ceux qui parlent de leurs problèmes et reçoivent des conseils). | | | |
| Sont conseillés par un militant syndical | 33 | 33 | 40 |
| Sont conseillés par un non-mi- litant. | 67 | 67 | 60 |
| TOTAL | 100 (N = 24) | 100 (N = 12) | 100 |

N.B. Nous rappelons que la comparaison doit être faite sur les pourcentages respectifs des deux trains à bandes, les résultats concernant l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque n'étant donnés qu'à titre indicatif.

Les réponses du train à bandes de Denain dans leur ensemble expriment un intérêt plus vif et une participation à la vie syndicale plus active qu'au T.A.B. de Dunkerque, et pourtant, le taux de syndicalisation diffère à peine entre les deux groupes.

Le pourcentage de votants est plus élevé à Denain ainsi que la proportion de travailleurs s'intéressant aux syndicats. (les réponses à cette question ont été regroupées en "beaucoup" et "assez" d'une part, et "pas beaucoup" et "pas du tout" d'autre part, afin de faciliter la comparaison).

Mais il faut surtout noter les raisons invoquées pour justifier cet intérêt porté aux syndicats. 72% des ouvriers du train à bandes de Denain s'intéressent aux syndicats parce que ceux-ci s'occupent de la défense des intérêts collectifs des travailleurs et aucune réponse n'a été donnée par contre pour la défense des intérêts individuels. Il s'agit semble-t-il d'une conception "traditionnelle" d'un syndicalisme devant être avant tout un syndicalisme de contestation collective.

A Dunkerque par contre, apparaît un autre souci, celui d'être informé et de contrôler l'action de ceux pour qui on a voté. La défense des intérêts tant individuels que collectifs n'apparaît plus comme étant l'objectif unique.

Il faut noter cependant que, pour l'ensemble de Dunkerque, la défense des intérêts collectifs vient au premier rang des réponses.

Aucune différence n'apparaît entre les deux trains à bandes quand nous comparons parmi les ouvriers recevant des conseils de leurs camarades, ceux qui s'adressent à un militant syndical.

B - COMPARAISON ENTRE SECTEURS D'ACTIVITE.

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|-------------------------|
| 4 - 08 <u>Taux de syndicalisation</u> | | | | | |
| Syndiqués | 44 | 54 | 54,5 | 58 | 54 |
| Non syndiqués | 56 | 46 | 45,5 | 42 | 46 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 09 <u>Participation au vote</u> | | | | | |
| Votent | 98 | 89 | 93 | 89 | 91 |
| Ne votent pas | 2 | 11 | 7 | 11 | 9 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 10 <u>Répartition des votes</u> | | | | | |
| C.G.T. | 17 | 51 | 40 | 30 | 44 |
| F.O. | 7 | 2 | 8 | 11 | 6,5 |
| C.F.D.T. | 50 | 10 | 23 | 43 | 24 |
| C.G.C. | 13 | 14 | 10 | 8 | 7 |
| Combinaison de listes | - | 3 | 1 | 2 | 1 |
| Refus de répondre | 13 | 20 | 18 | 6 | 17,5 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 11 <u>Intérêt porté aux syndicats</u> | | | | | |
| S'intéressent beaucoup et assez | 53,5 | 54 | 65 | 63 | 60 |
| Ne s'intéressent pas beaucoup et pas du tout | 46,5 | 46 | 35 | 37 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 12 (Parmi ceux qui reçoivent des conseils de leurs camarades) | | | | | |
| Conseillés par un militant syndical | 22 | 41 | 42 | 35 | 40 |
| Par un non militant | 78 | 59 | 58 | 65 | 60 |
| TOTAL | 100 (N=23) | 100 | 100 (N=31) | 100 | 100 |

1) SYNDICALISATION - INTERET PORTE AUX SYNDICATS.

Le secteur administratif où le taux de syndicalisation est le plus bas est pourtant celui où la participation aux élections professionnelles est la plus élevée. C'est à l'entretien que l'intérêt porté aux syndicats est le plus fort. On ne note pas de différence entre la Fabrication et l'entretien quant aux taux de syndicalisation.

54% des ouvriers de l'échantillon ont dit avoir voté pour la C.G.T. aux dernières élections professionnelles, ce qui explique la plus forte influence de ce syndicat à la fabrication et à l'entretien.

La C.F.D.T. dont les électeurs sont surtout les employés et les techniciens domine dans le secteur administratif et dans les secteurs regroupés en "divers".

La technique d'échantillonnage par équipes a pu déformer certains résultats dans la mesure où la participation à la vie syndicale dépend souvent de l'influence de l'entourage.

Mais on peut comparer les chiffres réels aux chiffres obtenus dans l'échantillon.

RESULTATS AUX DERNIERES ELECTIONS

RESULTATS OBTENUS DANS

AVANT L'ENQUETE

L'ECHANTILLON

C.E. Octobre 1966

Sur les suffrages exprimés

| | |
|----------|------------|
| C.G.T. | 51,2 |
| C.F.D.T. | 28,8 |
| F.O. | 12 |
| C.G.C. | 8 |
| TOTAL | <u>100</u> |

Sur les personnes qui votent
et qui ont répondu

| | |
|----------|------------|
| C.G.T. | 54,3 |
| C.F.D.T. | 29,4 |
| F.O. | 7,9 |
| C.G.C. | 8,4 |
| TOTAL | <u>100</u> |

On voit que l'échantillon n'est sérieusement déformé que pour les électeurs F.O. Cette déformation peut aussi bien venir d'une sous-représentation des électeurs F.O. dans l'échantillon que d'une répartition des refus de réponses ne correspondant pas aux proportions des votes par confédération.

2) INFLUENCE DES MILITANTS SYNDICAUX.

Sur 100 personnes recevant des conseils de leurs camarades, lorsqu'ils ont un problème ou une réclamation, 42 sont conseillées par un militant syndical à l'entretien, et 41 en fabrication. On en compte 35 dans le secteur Divers et 22 dans le secteur administratif.

Ceci ne nous permet pas de conclure qu'il y ait plus de militants syndicaux à la fabrication et à l'entretien, mais que les travailleurs interviewés subissent plus leur influence dans ces deux secteurs.

3) PERCEPTION DE L'IMPLANTATION SYNDICALE PAR L'ENCADREMENT ET PAR LES DELEGUES.

Deux questions concernant l'implantation syndicale dans les services ont été posées à l'encadrement et aux délégués.

A l'encadrement :

"Avez-vous une idée du nombre de syndiqués dans le secteur dont vous avez la responsabilité. (si oui) combien approximativement?"

Aux délégués :

"Est-ce que l'implantation syndicale dans votre secteur est plus forte, moins forte ou pareille que dans les autres secteurs?"
"(s'il y a des différences) à quoi cela tient-il?"

21% du personnel d'encadrement ayant une idée du nombre de syndiqués ont donné un taux de syndicalisation pour leur personnel correspondant d'assez près à celui que nous obtenions par la question "Etes-vous syndiqué ou non?" posée au personnel d'exécution.

41% ont donné un taux supérieur. Les estimations les plus exactes sont fournies par l'encadrement de l'entretien (35%) puis par celui du secteur administratif (23,5%) et enfin celui de la fabrication (21,5%).

Il en est de même pour les réponses des délégués qui ne correspondent que très accidentellement aux données de l'échantillon. Il semble que l'encadrement et les délégués n'aient dans l'ensemble qu'une idée fort imprécise du taux de syndicalisation dans leur secteur.

Il est intéressant d'examiner les estimations de l'encadrement en fonction des niveaux hiérarchiques. Ce sont les chefs d'atelier qui ont le plus souvent une idée du nombre de syndiqués :

Contremaîtres 64%

Chefs d'atelier 87%

Chefs de service 53%

En calculant les pourcentages sur ceux qui ont donné une estimation, nous voyons que ce sont les chefs de service et surtout les chefs d'atelier qui donnent les plus fortes valeurs au taux probable de syndicalisation.

4 - 13

| | MOINS DE 20 % DE SYNDIQUES | 20 A 50 % | 50 A 70 % | PLUS DE 70 % | TOTAL |
|------------------|----------------------------------|--------------|--------------|-----------------|-------|
| Contremaîtres | 7 | 43 | 20 | 30 | 100 |
| Chefs d'atelier | 15 | 8 | 23 | 54 | 100 |
| Chefs de service | 10 | 30 | 20 | 40 | 100 |

C - COMPARAISON ENTRE CATEGORIES PROFESSIONNELLES.

| | PERSONNEL HORAIRE ET MENSUEL SANS COMMANDEMENT | | | | | | ENCADREMENT | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----|----------|-----|-----|-----|-------------|--------|-------|-----|
| | M. OS | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | GM | GA | CS | TOT |
| 4 - 14 <u>Taux de syndicalisation.</u> | | | | | | | | | | |
| Syndiqués | 57 | 50 | 54 | 50 | 38 | 56 | 67 | 64 | 74 | 54 |
| Non syndiqués | 43 | 50 | 46 | 50 | 62 | 44 | 33 | 36 | 26 | 46 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 15 <u>Intérêt porté aux syndicats</u> | | | | | | | | | | |
| S'intéressent beaucoup et assez | 58 | 64 | 58 | 53 | 56 | 67 | 59 | 86 | 42 | 60 |
| Ne s'intéressent pas beaucoup ou pas du tout | 42 | 36 | 42 | 47 | 44 | 33 | 40 | 14 | 58 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| S'intéressent beaucoup | 14 | 14 | 12 | 6 | 18 | 18 | 6 | 33 | 26 | 14 |
| 4 - 16 <u>Raisons données par ceux qui s'intéressent aux syndicats.</u> | | | | | | | | | | |
| Désir d'être informés | 21 | 20 | 22 | 11 | 17 | 13 | 30 | (46) | (29) | 21 |
| Réponse vague ou connaît le délégué | 7 | 8 | 5 | 11 | 16 | 12 | 15 | (18) | (28) | 9 |
| Les syndicats sont efficaces | 9 | 8 | 5 | 22 | - | 8 | 11 | - | (14) | 8 |
| Contrôle des élus | 14 | 22 | 15 | 22 | 17 | 13 | - | - | - | 15 |
| Défense des intérêts individuels | 18 | 14 | 10 | - | 17 | 8 | 11 | (9) | - | 13 |
| Défense des intérêts collectifs | 31 | 28 | 43 | 33 | 33 | 46 | 33 | (27) | (29) | 34 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | | | | | (N=11) | (N=7) | |

| | M. OS | FI | P2 P3 | GOP | E. | T. | CM | CA | CS | TOT |
|-------------------------------------------------------------------------|----------|-----|----------|---------------|-----|-----|---------------|--------------|---------------|-----|
| 4 - 17 | | | | | | | | | | |
| <u>Raisons données par ceux qui ne s'intéressent pas aux syndicats.</u> | | | | | | | | | | |
| Leur inefficacité | 31 | 20 | 16 | 25 | 13 | 7 | 21 | (67) | (10) | 20 |
| Décus par les syndicats | 25 | 13 | - | 38 | 13 | 14 | 5 | (33) | - | 14 |
| Préfèrent réclamer seuls | 28 | 30 | 29 | 12 | 31 | 21½ | 42 | - | (60) | 29 |
| Les syndicats font trop de politique | 8 | 30 | 39 | 25 | 31 | 36 | 16 | - | (10) | 25 |
| Ils sont mal organisés | 8 | 7 | 16 | - | 12 | 21½ | 16 | - | (20) | 12 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 (N=16) | 100 | 100 | 100 | 100 (N=3) | 100 (N=10) | 100 |
| 4 - 18 | | | | | | | | | | |
| <u>Lecture des compte-rendus</u> | | | | | | | | | | |
| Régulièrement | 44 | 65 | 62 | 59 | 79½ | 87 | 85 | 100 | 94½ | 65 |
| De temps en temps | 34 | 24 | 27 | 35 | 20½ | 13 | 13 | - | 5½ | 24 |
| Jamais | 22 | 11 | 11 | 6 | - | - | 2 | - | - | 11 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 19 | | | | | | | | | | |
| <u>PARTICIPATION AU VOTE</u> | | | | | | | | | | |
| Votent | 83 | 92 | 94 | 94 | 92 | 100 | 94 | 93 | 95 | 91 |
| Ne votent pas (ou ne peuvent pas voter). | 17 | 8 | 6 | 6 | 8 | - | 6 | 7 | 5 | 9 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 20 | | | | | | | | | | |
| <u>Répartition des votes.</u> | | | | | | | | | | |
| C.G.T. | 60 | 56 | 65 | 63 | 25 | 5 | 7 | - | - | 44 |
| F.O. | 11 | 7 | 1½ | 6 | 5½ | 5 | 7 | 7 | - | 6½ |
| C.F.D.T. | 11 | 15 | 9 | - | 53 | 69 | 27 | 36 | 17 | 24 |
| C.G.C. | - | - | - | 6 | - | 8 | 43 | 43 | 78 | 7 |
| Combinaison de listes | 3 | - | 1½ | 6 | 5½ | - | - | - | 5 | 1 |
| Refus de répondre | 15 | 22 | 23 | 19 | 11 | 13 | 16 | 14 | - | 17½ |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 21 | | | | | | | | | | |
| (Parmi ceux qui sont conseillés par leurs camarades) | | | | | | | | | | |
| Conseillés par un militant syndical | 43 | 37 | 42 | - | 29 | 54 | (40) | (67) | - | 40 |
| Conseillés par un non-militant | 57 | 63 | 58 | (100) | 71 | 46 | (60) | (33) | (100) | 60 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 (N=6) | 100 | 100 | 100 (N=15) | 100 (N=3) | 100 | 100 |

1) TAUX DE SYNDICALISATION ET VOTE.

Le taux de syndicalisation est très élevé chez le personnel d'encadrement (68% de syndiqués contre 51% chez le personnel d'exécution).

Chez le personnel sans responsabilité de commandement, les manoeuvres et ouvriers spécialisés ainsi que les techniciens sont les catégories les plus syndiquées, les employés l'étant le moins. Pour l'encadrement, ce sont les chefs de service, cadres supérieurs, qui ont le taux de syndicalisation le plus élevé (74%).

La répartition des votes en fonction de la qualification montre que l'influence de la C.G.C. est particulièrement sensible chez les cadres supérieurs. Les voix des contremaîtres et des chefs d'atelier se répartissant sur la C.G.C. et à un degré moindre sur la C.F.D.T.

La forte syndicalisation des cadres peut sans doute être attribuée à la politique plus catégorielle de la C.G.C. qui, de par sa nature, suscite une participation plus grande de la part des intéressés.

Les techniciens votent plutôt pour la C.F.D.T. alors que l'encadrement est plutôt attiré par la C.G.C.

2) INTERET PORTE AUX SYNDICATS.

Si nous comparons le fait d'être syndiqué avec l'intérêt porté aux syndicats, nous voyons que les techniciens conservent leur première place parmi le personnel d'exécution.

Par contre, les cadres supérieurs qui avaient le taux de syndicalisation le plus élevé de l'usine, ont le taux d'intérêt pour les syndicats le plus bas. Mais si l'on tient compte des seules réponses "s'intéressent beaucoup" ils viennent alors au second rang après les chefs d'atelier, les employés et techniciens l'emportant à égalité dans le premier groupe.

Nous voyons ainsi que les employés bien qu'étant la catégorie la moins syndiquée s'intéressent pourtant beaucoup aux syndicats. Par contre les contremaîtres dont le taux de syndicalisation est élevé ne manifestent qu'un intérêt modéré pour les syndicats.

Les catégories très syndiquées ne sont donc pas nécessairement celles qui portent l'intérêt le plus vif aux syndicats.

Cet intérêt porté aux syndicats n'est pas dicté par les mêmes motifs selon les catégories. Les techniciens et les P.2 - P.3 se soucient surtout de la défense des intérêts collectifs. Ce sont les manoeuvres et O.S. et les employés qui donnent le plus de réponses en faveur de la défense des intérêts individuels.

Le souci d'être informés est primordial chez les chefs d'atelier. Il est également élevé chez les contremaîtres et chez les chefs de service et donc pour tout le groupe ayant des responsabilités de commandement.

Ce sont les C.O.P. et les techniciens qui répondent le moins vouloir être informés.

Les C.O.P. ainsi que les manoeuvres et O.S. se désintéressant des syndicats l'expliquent par le manque d'efficacité de ceux-ci. Les P.2 - P.3 et les techniciens leur reprochent de faire trop de politique tandis que les contremaîtres et les cadres supérieurs préfèrent se débrouiller seuls. Les P.1 et les employés donnent ces deux dernières raisons à égalité.

3) LECTURE DES COMPTE-RENDUS DES REUNIONS MENSUELLES DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DU COMITE D'ETABLISSEMENT.

La qualification influe largement sur la lecture des compte-rendus. L'encadrement dans son ensemble, les lit beaucoup plus régulièrement puisque sa moyenne est de 93% contre 66% pour le groupe des travailleurs sans responsabilité de commandement.

Les chefs d'atelier lisent régulièrement les compte-rendus. Or nous avons vu que ce sont eux également qui s'intéressent le plus aux syndicats et manifestent le plus grand désir d'être informés.

La lecture plus assidue des compte-rendus par l'encadrement peut être expliquée simplement par la nature de leur fonction et de leurs responsabilités qui nécessitent une plus ample information.

D - FACTEURS INFLUANT SUR LA SYNDICALISATION ET SUR L'INTERET PORTE
AUX SYNDICATS.

1) L'AGE.

L'âge n'influe sur la syndicalisation et sur l'intérêt porté aux syndicats que pour les tranches extrêmes; en particulier, ce sont les travailleurs les plus âgés qui présentent les taux les plus faibles.

52% des moins de 25 ans sont syndiqués.

55% des travailleurs âgés de 25 à 49 ans.

41% des travailleurs âgés de 50 ans et plus.

En regroupant les réponses "beaucoup" et "assez" concernant l'intérêt éprouvé pour les syndicats nous retrouvons cette tendance encore plus nettement.

50% des travailleurs de moins de 25 ans s'intéressent beaucoup ou assez aux syndicats.

63% de ceux qui sont âgés de 25 à 49 ans.

48,5% de ceux qui sont âgés de 50 ans et plus.

2) L'ANCIENNETE.

La répartition des syndiqués en fonction de la date de leur entrée dans l'usine fait apparaître une baisse très nette du taux de syndicalisation chez les travailleurs embauchés au cours de l'année 1963, année au cours de laquelle le recrutement fut pourtant le plus massif.

Ce taux beaucoup plus élevé chez les plus anciens, semble après la chute de 1963, annoncer une légère remontée chez les travailleurs embauchés depuis.

4 - 22 SYNDICALISATION EN FONCTION DE L'ANCIENNETE.

| | PERSONNEL EMBAUCHE DE 1959 A LA FIN DE 1962 | PERSONNEL EMBAUCHE EN 1963 | PERSONNEL EMBAUCHE DEPUIS 1963 |
|---------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------|
| Syndiqués | 61 | 50 | 52 |
| Non syndiqués | 39 | 50 | 48 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Cette évolution tient essentiellement à la nature de l'embauche. Nous avons vu dans la première partie de cette étude que l'encadrement a surtout été recruté entre 1959 et 1962. Or, il s'agit d'un groupe très syndiqué.

Les employés et d'autres catégories peu syndiquées, furent embauchées en 1963. L'afflux de manoeuvres et O.S. peut expliquer la hausse relative du taux de syndicalisation depuis 1963.

Il faut noter qu'une tendance inverse se dégage à propos de la satisfaction éprouvée à l'égard des syndicats. Les plus anciens sont les plus syndiqués mais également les moins satisfaits des syndicats.

3) LES ORIGINES PROFESSIONNELLES.

Si nous regroupons encore les réponses du type "beaucoup" et "assez" ce sont les travailleurs venus de l'agriculture et de l'artisanat qui semblent s'intéresser le plus aux syndicats. Mais si nous distinguons les deux types de réponses, cet intérêt apparaît en définitive comme étant assez modéré; les réponses ayant été données surtout par ceux qui s'intéressent "assez" aux syndicats.

4 - 23

| | BEAUCOUP | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT | TOTAL |
|--------------------------|----------|-------|-----------------|----------------|-------|
| C'est non premier emploi | 22 | 36 | 34 | 8 | 100 |
| Emploi autre qu'en usine | 13 | 43 | 27 | 17 | 100 |
| Usine | 16 | 44 | 26 | 14 | 100 |
| Agriculture | 0 | 86 | 14 | - | 100 |
| Armée - police | 8 | 54 | - | 38 | 100 |
| Artisanat | 24 | 58½ | 20½ | 7 | 100 |
| Mines | 7 | 62 | 17 | 14 | 100 |
| ENSEMBLE DE L'ÉCHÉLON | 14 | 46 | 25 | 15 | 100 |

Le top par branches d'activité met ceux qui proviennent des services publics au premier rang pour l'intérêt porté aux syndicats mais ce sont les travailleurs venus des textiles qui totalisent le plus grand nombre de réponses "beaucoup" suivis par ceux des constructions navales.

4 - 24

| | BEAUCOUP | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT | TOTAL |
|--------------------------------------|----------|-------|-----------------|----------------|-------|
| Services publics | 19 | 66 | 9 | 6 | 100 |
| Sidérurgie (usiner et autres). | 14 | 47 | 24 | 15 | 100 |
| Bâtiment, travaux publics | 12½ | 40 | 29 | 18½ | 100 |
| Constructions et réparations navales | 22 | 31 | 34 | 13 | 100 |
| Marine marchande | 9 | 49 | 27 | 15 | 100 |
| Tertiaire privé | 15 | 41 | 28 | 16 | 100 |
| Textiles | 27 | 50 | 15 | 8 | 100 |
| Divers | 14 | 45 | 26 | 15 | 100 |
| ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON | 14 | 46 | 25 | 15 | 100 |

4) LA SATISFACTION

Le tri par certaines questions portant sur la satisfaction et l'intégration dans l'usine, devait nous permettre de vérifier s'il existe une liaison entre la vie syndicale et l'intégration.

a) Syndicalisation et variables de satisfaction ou d'intégration.

| | NON SYNDIQUES | SYNDIQUES |
|---------------------------------|---------------|-----------|
| 4 - 25 | | |
| <u>Satisfaction globale (1)</u> | | |
| Satisfaits | 63 | 64 |
| Insatisfaits | 37 | 36 |
| TOTAL | 100 | 100 |

(1) Il s'agit des résultats obtenus après dichotomisation de la variable satisfaction en répartissant à égalité les réponses intermédiaires entre satisfaits et insatisfaits.

| | NON SYNDIQUES | SYNDIQUES |
|-------------------------------------------------------|---------------|-----------|
| 4 - 26 | | |
| <u>Comparaison au niveau de vie avant l'embauche.</u> | | |
| La vie est plus facile | 54 | 50 |
| C'est pareil | 28 | 28 |
| C'est plus difficile | 17 | 22 |
| TOTAL | 100 | 100 |
| 4 - 27 | | |
| <u>Dépendance à l'égard de l'usine.</u> | | |
| Comptent rester parce que satisfaits | 47 | 51 |
| Resteront par obligation | 26 | 27 |
| Resteront s'ils obtiennent une amélioration | 14 | 12 |
| Comptent partir | 13 | 10 |
| TOTAL | 100 | 100 |

| | NON SYNDIQUES | SYNDIQUES |
|--------------------------------------------------------|---------------|-----------|
| 4 - 28 | | |
| <u>Perspectives d'avenir professionnel</u> | | |
| N'espèrent plus monter | 13 | 10 |
| Pensent monter d'une catégorie ou d'un échelon | 28 | 34 |
| De deux catégories ou deux échelons | 14 | 17 |
| Trois catégories ou plus | 5 | 7 |
| Passer d'horaires à mensuels | 13½ | 17 |
| D'employés ou techniciens à la maîtrise | 10 | 7 |
| Espèrent monter sans indication | 4 | 1 |
| N.R. | 7½ | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 |
| 4 - 29 | | |
| <u>De quoi dépend l'amélioration du niveau de vie?</u> | | |
| Formation professionnelle | 34 | 37 |
| Expansion économique | 16 | 15 |
| Politique économique et sociale du gouvernement | 34 | 31 |
| Force des syndicats - unité | 5 | 11 |
| Construction de l'Europe | 7 | 4 |
| Politique du patronat | 4 | 2 |
| TOTAL | 100 | 100 |

On ne peut parler d'une plus grande satisfaction chez les syndiqués tant en ce qui concerne la satisfaction globale que la comparaison à ce que fut leur vie avant d'entrer à Usinor. Mais les syndiqués semblent plus attachés à l'usine dans la mesure où ils ont plus souvent l'intention d'y rester et d'y faire carrière. Leurs perspectives d'avenir professionnel sont dans l'ensemble plus optimistes. Il faut noter cependant (quoique les écarts restent très faibles) que les horaires espérant passer mensuels ou les employés et techniciens espérant passer à la maîtrise, soit pour la plupart, des cas d'accession à un statut de commandement, sont plutôt des non-syndiqués.

b) INTERET PORTE AUX SYNDICATS ET VARIABLES DE SATISFACTION ET D'OPTIMISME

| | S'INTERESSENT BEAUCOUP | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT |
|-----------------------------------------------|---------------------------|-------|-----------------|----------------|
| 4 - 30 <u>SATISFACTION GLOBALE</u> | | | | |
| Satisfaits | 45 | 65 | 68 | 67 |
| Insatisfaits | 55 | 35 | 32 | 33 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 31 <u>PERSPECTIVES D'AVENIR.</u> | | | | |
| Les conditions de vie s'amélioreront | 62 | 66 | 71 | 63 |
| Resteront ce qu'elles sont | 28 | 24 | 18 | 29 |
| Seront plus mauvaises | 10 | 10 | 11 | 8 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 32 <u>POUR LA PROCHAINE GENERATION</u> | | | | |
| Il y aura une amélioration | 65 | 51 | 55 | 53 |
| Il n'y aura pas d'amélioration | 35 | 49 | 45 | 47 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | S'INTERESSENT BEAUCOUP | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT |
|------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-----------------|----------------|
| 4 - 33 | | | | |
| <u>De quoi dépend l'amélioration du niveau de vie?</u> | | | | |
| Formation professionnelle | 32 | 32 | 39 | 40 |
| Expansion économique | 11 | 19 | 14 | 11 |
| Politique économique et sociale du gouvernement | 36 | 32 | 34 | 31 |
| Force des syndicats, unité | 10 | 11 | 5 | 6 |
| Construction de l'Europe | 9 | 3 | 4 | 8 |
| Politique du patronat | 2 | 2 | 4 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

On compte plus de satisfaits chez ceux qui s'intéressent peu aux syndicats et les plus insatisfaits sont ceux qui s'intéressent beaucoup aux syndicats, ce qui peut signifier :

- soit que les gens insatisfaits ont tendance à se tourner vers les syndicats qu'ils considèrent comme des défenseurs de leurs intérêts et par conséquent comme des alliés.
- soit que le fait de s'intéresser aux syndicats active le mécontentement dans la mesure où il provoque une prise de conscience plus nette des problèmes qui se posent aux travailleurs.

Il n'apparaît pas de liaison bien nette entre le fait de s'intéresser aux syndicats et la manière d'envisager l'avenir. Ceux qui pensent que leurs conditions de vie s'amélioreront dans les années à venir s'intéressent modérément aux syndicats. Mais ceux qui pensent qu'il n'y aura pas de changement, s'intéressent beaucoup ou au contraire ne s'intéressent pas du tout aux syndicats. Par contre, ceux qui s'intéressent beaucoup aux syndicats espèrent fort qu'il y aura une amélioration pour la génération de leurs enfants.

Leur optimisme ne s'applique donc pas tant à leur propre situation qu'à celle de la prochaine génération. Selon eux, l'amélioration du niveau de vie dépend de la politique économique et sociale du gouvernement et de la force des syndicats, de leur unité. Ceux qui s'intéressent peu et même pas du tout aux syndicats citent plus volontiers des facteurs individuels : formation professionnelle, études.

Nous voyons là encore que ceux qui s'intéressent aux syndicats ne sont pas forcément des gens syndiqués puisque les résultats obtenus en fonction de la syndicalisation sont sensiblement différents.

E - PERCEPTION DES RELATIONS ENTRE LA DIRECTION ET LES SYNDICATS.

La qualité des relations existant entre la direction et les syndicats est un élément important de la vie syndicale. Quoique les écarts soient très faibles, ces relations semblent être perçues comme étant meilleures au train à bandes de Dunkerque.

- "D'après vous, est-ce que les relations entre la direction et les syndicats sont bonnes, mauvaises ou ni l'un ni l'autre?"

1) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE.

4 - 34

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|------------------------------|------------------|----------------|------------------|
| Bonnes | 24½ | 27 | 17 |
| Mauvaises | 24½ | 22 | 28½ |
| Ni l'un, ni l'autre | 44 | 46 | 45 |
| Ne sait pas, ou non concerné | 7 | 5 | 9½ |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Il faut noter dans les deux cas la proportion élevée de réponses neutres.

2) COMPARAISON ENTRE CATEGORIES PROFESSIONNELLES.

Le tri par qualification montre que ce sont les catégories les plus syndiquées (ensemble de l'encadrement - manoeuvres et O.S. techniciens) qui estiment le plus souvent que les relations sont bonnes entre la direction et les syndicats.

Si l'on affecte des rangs aux catégories en fonction de leur taux de syndicalisation, puis selon leurs réponses du type "les relations sont bonnes", ces rangs correspondent exactement.

4 - 35

| | M. OS | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | GM | GA | CS | ENS D.K | DP |
|----------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|-----|
| Relations bonnes | 31 | 25 | 25 | 23½ | 18 | 28 | 49 | 47 | 53 | 17 | 18 |
| Mauvaises | 15 | 18 | 22 | 23½ | 23 | 13 | 4 | 6 | 5 | 28½ | 43 |
| Ni l'un ni l'autre | 41 | 44 | 46 | 47 | 49 | 54 | 40½ | 47 | 32 | 45 | 39 |
| Non réponse ou ne sait pas | 13 | 13 | 7 | 6 | 10 | 5 | 6½ | - | 10 | 9½ | - |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

43% des délégués du personnel pensent que les relations sont mauvaises, ce qui représente un taux bien supérieur à celui obtenu par l'ensemble de l'usine.

5712/67/r

CHAPITRE II

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Avant d'étudier la procédure et la nature des réclamations, il est important de connaître certains aspects des relations professionnelles dans l'usine.

Deux questions nous ont permis de traiter des rapports entre camarades ou collègues de travail.

1 - "Dans votre secteur, est-ce qu'il y a une solidarité entre les travailleurs ou bien chacun essaie-t-il de se débrouiller par ses propres moyens?"

2 - "Quand vous avez une réclamation ou un problème en parlez-vous avec vos camarades ou collègues autour de vous?"

(si oui) "Y en a-t-il un qui vous donne des conseils pour obtenir satisfaction?"

Deux autres questions n'ont été posées qu'au personnel sans responsabilité de commandement. Elles visaient à faire ressortir d'une part la fréquence des rapports entretenus entre ce groupe du personnel et son encadrement, et d'autre part, l'efficacité que le personnel reconnaît à ces rapports.

1 - "Depuis que vous êtes ici avez-vous eu l'occasion de parler de vos problèmes avec :

- Le contremaître ou chef direct?
- Le chef d'atelier (de section - de bureau)?
- L'ingénieur ou le chef de service?
- Le service du personnel?"

2 - "Diriez-vous qu'avec les contremaîtres (ou chefs directs)

- On peut discuter, ça sert à quelque chose?
- On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose?
- On ne peut même pas discuter?
- On ne peut même pas les voir?

- Et avec le chef d'atelier (de section - de bureau)?

- Et avec l'ingénieur ou le chef de service?"

Une question posée à toutes les catégories permettait de saisir comment pourraient éventuellement se préciser les alliances au sein de l'usine:

- "Parmi les groupes que je vais vous citer, quels sont ceux qui sont plutôt de votre côté et sur qui vous pourriez compter, et quels sont ceux sur qui vous ne pourriez guère compter?"

Les groupes proposés étaient les suivants :

Ouvriers, employés, C.O.P. (ou employés principaux)
Contremaîtres (ou chefs de groupe) chefs d'atelier
(ou de section ou de bureau) - chefs de service,
Ingénieurs et cadres - Techniciens et dessinateurs
La direction - le personnel de fabrication - le
personnel d'entretien - le personnel administratif.

Nous examinerons ensuite les rapports entretenus entre le personnel et ses représentants, et la facilité avec laquelle il est possible d'accéder à ceux-ci.

Les rapports entre les délégués du personnel et l'encadrement seront étudiés en même temps que leur rôle respectif dans le traitement des réclamations. (chap. III - B.)

A - COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

| RAPPORTS AVEC LES CAMARADES DE TRAVAIL. | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|--------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 4 - 36 | | | |
| <u>SOLIDARITE</u> | | | |
| Il y a une solidarité | 56 | 24 | 39 |
| Il y a une solidarité moyenne | 20 | 22 | 25 |
| Il n'y a pas de solidarité | 24 | 54 | 36 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 37 | | | |
| <u>CONCERTATION DANS L'EQUIPE</u> | | | |
| Ne parlent pas de leurs problèmes avec leurs camarades | 20 | 28 | 23 |
| Parlent de leurs problèmes mais ne sont pas conseillés | 49 | 26 | 34 |
| Parlent de leurs problèmes et reçoivent des conseils | 31 | 46 | 43 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

| FREQUENCE DES RAPPORTS AVEC LES CHEFS. | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| <u>CONTREMAITRE OU CHEF DIRECT</u> | | | |
| N'ont jamais eu l'occasion de parler de leurs problèmes | 30 | 39 | 29 |
| Ont eu quelquefois l'occasion | 42 | 39 | 39 |
| Ont eu souvent l'occasion | 28 | 22 | 32 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| <u>CHEF D'ATELIER - DE SECTION DE BUREAU</u> | | | |
| N'ont jamais eu l'occasion | 44 | 66 | 51 |
| Ont eu quelquefois l'occasion | 32 | 28 | 33 |
| Ont eu souvent l'occasion | 24 | 6 | 16 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| <u>INGENIEUR OU CHEF DE SERVICE</u> | | | |
| N'ont jamais eu l'occasion | 81 | 86 | 74 |
| Ont eu quelquefois l'occasion | 19 | 14 | 22 |
| Ont eu souvent l'occasion | - | - | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| <u>LE SERVICE DU PERSONNEL</u> | | | |
| N'ont jamais eu l'occasion | 83 | 97 | 90 |
| Ont eu quelquefois l'occasion | 17 | 3 | 9 |
| Ont eu souvent l'occasion | - | - | 1 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

4 - 39

| EFFICACITE DES RAPPORTS AVEC LES CHEFS. | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|-----------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| <u>AVEC LE CONTREMAITRE OU CHEF</u> | | | |
| <u>DIRECT.</u> | | | |
| On peut discuter, ça sert à quelque chose | 61 | 57 | 54 |
| On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose | 39 | 34 | 39 |
| On ne peut même pas discuter | - | 9 | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| <u>AVEC LE CHEF D'ATELIER.</u> | | | |
| On peut discuter, ça sert à quelque chose | 67 | 40 | 39 |
| On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose | 27 | 40 | 33 |
| On ne peut même pas discuter | 6 | 10 | 21 |
| On ne peut même pas les voir | - | 10 | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| <u>AVEC LE CHEF DE SERVICE OU</u> | | | |
| <u>L'INGENIEUR</u> | | | |
| On peut discuter, ça sert à quelque chose | 46 | 20 | 31 |
| On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose | 34 | 9 | 16 |
| On ne peut même pas discuter | 11 | 23 | 18 |
| On ne peut même pas les voir | 9 | 48 | 35 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

| <u>ALLIANCES</u> | | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|--------------------------|------|------------------|----------------|------------------|
| Ouvriers | Oui | 83 | 68 | 73 |
| | Non | 17 | 32 | 21 |
| | N.C. | - | - | 6 |
| Employés | Oui | 53 | 28 | 45 |
| | Non | 39 | 49 | 35 |
| | N.C. | 8 | 23 | 20 |
| C.O.P. | Oui | 63 | 50 | 60 |
| | Non | 37 | 47 | 34 |
| | N.C. | - | 3 | 6 |
| C.M. | Oui | 49 | 39 | 55 |
| | Non | 51 | 58 | 43 |
| | N.C. | - | 3 | 2 |
| C.A. | Oui | 46 | 28 | 37 |
| | Non | 54 | 58 | 56 |
| | N.C. | - | 14 | 7 |
| C.S. | Oui | 18 | 16 | 26 |
| | Non | 79 | 41 | 52 |
| | N.C. | 3 | 43 | 22 |
| Techniciens Dessinateurs | Oui | 6 | 8 | 22 |
| | Non | 33 | 11 | 19 |
| | N.C. | 61 | 81 | 59 |
| Direction | Oui | 12 $\frac{1}{2}$ | 5 | 10 |
| | Non | 75 | 39 | 41 |
| | N.C. | 12 $\frac{1}{2}$ | 56 | 49 |
| Personnel de Fabrication | Oui | 90 | 56 | 53 |
| | Non | 10 | 25 | 20 |
| | N.C. | - | 19 | 27 |
| Personnel d'entretien | Oui | 70 | 44 | 60 |
| | Non | 27 | 22 | 15 |
| | N.C. | 3 | 34 | 25 |
| Personnel Administratif | Oui | 43 | 12 | 28 |
| | Non | 46 | 28 | 30 |
| | N.C. | 11 | 60 | 42 |

OUI = "Je peux compter sur eux"

NON = "Je ne peux guère compter sur eux"

N.C = "Non concerné, je n'ai pas de rapport avec eux"

1 - RAPPORTS AVEC LES CAMARADES DE TRAVAIL.

Le sentiment de solidarité varie de manière importante entre les deux trains à bandes, puisque 56% du personnel de celui de Denain parle de solidarité alors que 54% de celui de Dunkerque déclare au contraire qu'il n'y en a pas. Il est possible que cela provienne simplement d'une plus longue habitude de travailler ensemble qui n'existe pas à Dunkerque, étant donné la jeunesse de l'usine, mais la question suivante permet de supposer qu'il peut s'agir d'une différence plus fondamentale et tenant à la nature des rapports existant entre les membres du personnel.

Nous voyons en effet qu'au train à bandes de Denain les gens semblent se parler un peu plus volontiers de leurs problèmes. Mais c'est parmi ceux qui parlent que les différences sont intéressantes. A Denain, les ouvriers parlent mais ne reçoivent pas de conseils. Il s'agit plus, semble-t-il d'exprimer ses problèmes à ses camarades de travail, que de leur demander un conseil.

Au train à bandes de Dunkerque, on trouve au contraire une certaine recherche de l'efficacité, les travailleurs s'adressant plus volontiers semble-t-il à ceux de leurs camarades susceptibles de les conseiller.

Nous dirions en termes sociologiques que les contacts sont plutôt établis sur un plan expressif au train à bandes de Denain et sur un plan plutôt instrumental au train à bandes de Dunkerque.

2 - RAPPORTS AVEC LES CHEFS.

Il est indéniable que l'ancienneté intervient dans les réponses à cette question puisque toutes celles de Denain témoignent de relations plus nombreuses avec l'encadrement, quel que soit le niveau hiérarchique de celui-ci.

Plus le niveau hiérarchique de l'encadrement est élevé et moins sont fréquents les contacts avec les travailleurs. Si nous prenons comme point de repère le niveau à partir duquel plus de la moitié du personnel dit n'avoir jamais parlé avec le chef, nous voyons que la coupure apparaît déjà au niveau du chef d'atelier à Dunkerque, alors qu'elle ne se manifeste qu'au niveau du chef de service à Denain. C'est donc au train à bandes de Denain que les rapports avec l'encadrement sont non seulement les plus fréquents, mais sans doute également les plus faciles. Nous verrons plus loin qu'il en est de même en ce qui concerne les rapports avec les délégués.

Ceci est d'ailleurs confirmé par les réponses portant sur l'efficacité des rapports avec la hiérarchie. 9% seulement des ouvriers de l'échantillon de Denain ont dit qu'ils ne pouvaient voir le chef de service et aucun n'a fait de réponse semblable à propos du chef d'atelier. A Dunkerque, par contre, 10% des ouvriers du train à bandes ne peuvent voir le chef d'atelier et le pourcentage s'élève à 48% lorsqu'il s'agit du chef de service. Il est donc certain que les possibilités de rencontre avec les chefs sont très inégales entre les deux trains à bandes.

Si à Dunkerque les rapports sont de plus en plus rares avec l'encadrement, à mesure que celui-ci occupe une position plus élevée, les travailleurs semblent également percevoir ces rapports comme étant de moins en moins efficaces. On aurait pu attendre une tendance inverse dans la mesure où s'accroît le pouvoir effectif de la hiérarchie.

Mais les réponses montrent que le personnel a plutôt répondu en fonction de la possibilité de convaincre ses chefs. Et cette possibilité paraît d'autant plus grande aux travailleurs que la distance sociale entre son supérieur et lui est plus faible.

A Dunkerque, le pourcentage de réponses affirmant l'utilité des discussions baisse régulièrement à mesure que l'échelon auquel appartiennent les chefs est plus élevé. Inversement la proportion de réponses affirmant l'inefficacité de ces discussions s'accroît sauf au niveau des chefs de service, mais c'est alors parce que l'essentiel des réponses exprime l'impossibilité de les voir ou de discuter avec eux.

A Denain, les réponses affirmant l'utilité de la discussion sont plus nombreuses à tous les niveaux. Mais c'est surtout avec le chef d'atelier que cela sert de discuter, plus encore qu'avec le contremaître.

3 - ALLIANCES.

La plus grande fréquence des rapports à Denain ne se manifeste pas seulement à propos de l'encadrement. Si nous examinons en effet les pourcentages de non concernés dans le tableau des alliances (4 - 40) nous voyons qu'ils sont toujours inférieurs à Denain et ceci quels que soient les groupes considérés.

Dans les deux trains à bandes, on compte sur les ouvriers jusqu'au niveau du chef d'équipe, et c'est à partir du contremaître que plus de la moitié des travailleurs déclare ne pouvoir guère compter sur eux.

Plus le niveau hiérarchique de l'encadrement est élevé et moins grande est la confiance que lui accordent les ouvriers. Mais à Denain ceci se traduit par des pourcentages de plus en plus forts de "on ne peut guère compter sur eux". A Dunkerque, si les réponses positives baissent également, c'est surtout parce que s'accroissent celles des non concernés. Nous retrouvons la tendance dégagée auparavant à propos de l'efficacité des discussions avec les chefs.

Ceci est particulièrement net au niveau des chefs de service et de la direction. 79% des ouvriers du train à bandes de Denain ne comptent guère sur les chefs de service, 75% ne comptent guère sur la Direction. A Dunkerque, dans la mesure où ils connaissent peu ces groupes, les ouvriers préfèrent ne pas se prononcer. Par contre, le manque de rapports avec les employés se traduit par de la défiance à leur égard, alors qu'à Denain, même si le score des employés est très inférieur à celui des ouvriers, la majorité de ceux-ci les considèrent néanmoins comme étant solidaires.

Dans les deux trains à bandes, les pourcentages les plus élevés de non concernés s'appliquent aux techniciens.

Il semble qu'à Dunkerque, l'isolement soit beaucoup plus grand. Ainsi au train à bandes, 34% des interviewés n'ont pas de rapports avec l'entretien, contre seulement 3% au train à bandes de Denain. Les travailleurs comptent sur ceux avec qui ils sont en contact étroit mais ne se prononcent plus dès qu'il s'agit d'autres catégories ou secteurs.

B - RELATIONS PROFESSIONNELLES SELON LES TYPES D'ACTIVITE.

| RELATIONS AVEC LES CAMARADES DE TRAVAIL | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|------------------------------|
| 4 - 41 | | | | | |
| <u>SOLIDARITE.</u> | | | | | |
| Il y a une <u>solidarite</u> | 33 | 35 | 45 | 32 | 38 |
| Solidarite <u>moienne</u> | 25 | 25 | 26 | 24 | 25 |
| Il n'y a pas de <u>solidarite</u> | 42 | 40 | 29 | 44 | 37 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 42 | | | | | |
| <u>CONCERTATION DANS L'EQUIPE.</u> | | | | | |
| Ne <u>parlent pas</u> de leurs <u>pro-</u> <u>blèmes avec leurs camarades</u> | 23 | 26 | 21 | 24 | 23 |
| <u>Parlent de leurs problèmes</u> <u>mais ne sont pas conseillés</u> | 45 | 29 | 32 | 44 | 34 |
| <u>Parlent de leurs problèmes</u> <u>et reçoivent des conseils</u> | 32 | 45 | 47 | 32 | 43 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| 4 - 43 EFFICACITE DES RAPPORTS AVEC LES CHEFS. | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|-------------------------|
| <u>AVEC LE CONTREMAITRE OU LE</u> | | | | | |
| <u>CHEF DIRECT:</u> | | | | | |
| On peut discuter, ça sert à quelque chose | 32 | 54 | 56 | 59 | 54 |
| On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose | 58 | 35 | 39 | 41 | 39 |
| On ne peut même pas discuter | 10 | 11 | 5 | - | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>AVEC LE CHEF D'ATELIER.</u> | | | | | |
| On peut discuter ça sert à quelque chose | 39 | 41 | 34 | 43 | 39 |
| On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose | 46 | 30 | 32 | 38 | 33 |
| On ne peut pas discuter | 15 | 20 | 23 | 9½ | 21 |
| On ne peut pas les voir | - | 9 | 11 | 9½ | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>AVEC LE CHEF DE SERVICE.</u> | | | | | |
| On peut discuter ça sert à quelque chose | 39 | 32 | 26 | 39 | 31 |
| On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose | 25 | 11 | 16 | 24 | 16 |
| On ne peut même pas discuter | 14 | 19 | 20 | 10 | 18 |
| On ne peut même pas les voir | 22 | 38 | 38 | 27 | 35 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| 4 - 44 ALLIANCES | | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|-----------------------------|-------|--------------------|-----------------|---------------|--------|-------------------------|
| Personnel de fabrication | Oui | 35 | 63 | 50 | 44 | 53 |
| | Non | 17 | 20 | 23 | 11 | 20 |
| | N.C | 48 | 17 | 27 | 45 | 27 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Personnel d'entretien | Oui | 50 | 50 | 74 | 43 | 60 |
| | Non | 13 | 25 | 11 | 6 | 15 |
| | N.C | 37 | 25 | 15 | 51 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Personnel administratif | Oui | 46 | 19 | 32 | 28 | 28 |
| | Non | 36 | 34 | 29 | 16 | 30 |
| | N.C | 18 | 47 | 39 | 56 | 42 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

OUI = "Je peux compter sur eux"

NON = "Je ne peux guère compter sur eux"

N.C. = "Je n'ai pas de rapport avec eux"

1) RAPPORTS AVEC LES CAMARADES DE TRAVAIL.

Les réponses sont très partagées en ce qui concerne la solidarité, sans que l'on puisse définir de tendance bien nette pour l'usine. La seule différence appréciable apparaît à l'entretien où la solidarité est perçue comme étant nettement plus forte que dans les autres secteurs.

C'est dans le secteur d'entretien également que les travailleurs parlent plus de leurs problèmes avec leurs camarades, mais les différences sont faibles. Dans les secteurs administratifs et divers le personnel s'exprime mais ne reçoit pas de conseils ceux-ci étant plus fréquents à la fabrication et à l'entretien.

2) RAPPORTS AVEC LES CHEFS.

Le secteur administratif se distingue des autres secteurs de l'usine en ce que les rapports avec l'encadrement semblent y être plus faciles. C'est en effet seulement au niveau du chef de service que certains membres du personnel ont répondu "on ne peut pas les voir" et le pourcentage des réponses à ce niveau reste plus faible que dans les autres secteurs.

D'autre part, la discussion avec les chefs paraît d'autant plus efficace au personnel administratif que ces chefs occupent une position hiérarchique élevée.

Dans les autres secteurs, la tendance est inverse. Les travailleurs répondent de moins en moins que cela sert de discuter, mais également que cela ne sert pas, tandis que les réponses "on ne peut pas discuter ou on ne peut pas les voir" s'élèvent avec le niveau hiérarchique.

Dans les secteurs de fabrication et d'entretien, les rapports avec l'encadrement semblent être moins faciles puisque 38% des travailleurs disent ne pouvoir rencontrer le chef de service, et le cinquième des travailleurs répond qu'on ne peut discuter avec le chef d'atelier.

A part, le recours au contremaître, la confiance accordée à l'encadrement semble être moins grande à l'entretien.

3) ALLIANCES

Le secteur administratif est le moins connu puisqu'il totalise le plus de réponses de non concernés de la part de l'ensemble de l'échantillon.

C'est l'entretien sur lequel on semble compter le plus. Mais il faut tenir compte de l'importance respective des trois secteurs dans l'usine.

Le personnel administratif représente 9% du personnel de l'échantillon.

Le personnel d'entretien en représente 44%

Le personnel de la fabrication en représente 34%

Or, nous voyons que le personnel compte d'abord sur les travailleurs de son propre secteur. (Le personnel administratif compte plus sur le personnel de l'entretien, mais ceci tient à l'organigramme de l'usine : nous avons interviewé des administratifs qui sont en fait plus proches de l'entretien que des administratifs). Si nous comparons les réponses effectives avec celles que nous aurions obtenues si seuls les travailleurs d'un secteur avaient dit compter sur le personnel de ce même secteur, nous voyons que l'écart le plus grand concerne le personnel de fabrication et que c'est plutôt sur lui que comptent les travailleurs de l'usine.

C - RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FONCTION DE LA QUALIFICATION.

| RELATIONS AVEC LES CAMARADES DE TRAVAIL | M. OS | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | OM | CA | CS | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|--------------------------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|
| 4 - 45 | | | | | | | | | | |
| <u>SOLIDARITE</u> | | | | | | | | | | |
| Il y a une solidarité | 36 | 45 | 35 | 47 | 23 | 31 | 57 | 60 | 53 | 39 |
| Il y a une solidarité moyenne | 15 | 27½ | 31 | 12 | 28 | 36 | 30 | 27 | 29 | 25 |
| Il n'y a pas de soli- darité | 49 | 27½ | 34 | 41 | 49 | 33 | 13 | 13 | 18 | 36 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 46 | | | | | | | | | | |
| <u>CONCERTATION ENTRE LES CAMARADES.</u> | | | | | | | | | | |
| Ne parlent pas de leurs problèmes avec leurs camarades | 25 | 22 | 26 | 35 | 20 | 15½ | 8 | 36 | 32 | 23 |
| Parlent de leurs problèmes mais ne sont pas conseillés | 21 | 26 | 31 | 47 | 44 | 51 | 60 | 43 | 42 | 34 |
| Parlent de leurs problèmes et sont conseillés | 54 | 51 | 43 | 18 | 36 | 33½ | 32 | 21 | 26 | 43 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

4-47

| FREQUENCE DES RAPPORTS AVEC LES CHEFS (1) | M. OS | FI | F2 F3 | COP | E. | T. | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|-----------------------------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-------------------------|
| <u>AVEC LE CONTREMAITRE</u> | | | | | | | |
| <u>OU CHEF DIRECT.</u> | | | | | | | |
| N'ont jamais eu l'oc- sion de parler de leurs problèmes | 34 | 31 | 26 | 12 | 23 | 15 | 27 |
| Ont eu quelquefois l'oc- sion | 40 | 33 | 45 | 29 | 33½ | 26 | 37 |
| Ont eu souvent l'occasion | 24 | 33 | 27 | 59 | 28 | 31 | 30 |
| Non réponse, ou non concer- né. | 2 | 3 | 2 | - | 15½ | 28 | 6 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>AVEC LE CHEF D'ATELIER</u> | | | | | | | |
| <u>DE SECTION OU DE BUREAU</u> | | | | | | | |
| N'ont jamais eu l'occasion de parler de leurs pro- blèmes | 53 | 52 | 49 | 41 | 20 | 21 | 44 |
| Ont eu quelquefois l'oc- sion | 29 | 26 | 37 | 18 | 26 | 18 | 28 |
| Ont eu souvent l'occasion | 6 | 14 | 10 | 29 | 26 | 23 | 14 |
| Non réponse ou non concer- né | 12 | 8 | 4 | 12 | 28 | 38 | 14 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

(1) Les non concernés appartiennent à des groupes dont le chef direct est un chef d'atelier ou un chef de service ou encore à des groupes où il n'y a pas d'échelon intermédiaire entre le contremaître et le chef de service.

5712/67/2

4 - 47 (SUITE)

| | M. OS | PI | P2 P3 | COP | E. | T. | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|-------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-------------------------|
| <u>AVEC L'INGENIEUR OU LE</u> | | | | | | | |
| <u>CHEF DE SERVICE</u> | | | | | | | |
| N'ont jamais eu l'occasion | 87 | 73 | 82 | 53 | 57 | 41 | 72 |
| Ont eu quelquefois l'occasion | 9 | 22 | 14 | 41 | 36 | 44 | 22 |
| Ont eu souvent l'occasion | - | 4 | 3 | 6 | 2 | 13 | 4 |
| Non réponse ou N.C. | 4 | 1 | 1 | - | 5 | 2 | 2 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>AVEC LE SERVICE DU</u> | | | | | | | |
| <u>PERSONNEL</u> | | | | | | | |
| N'ont jamais eu l'occasion | 89 | 90 | 89 | 88 | 95 | 87 | 90 |
| Ont eu quelquefois l'occasion | 8 | 10 | 10 | 12 | 5 | 8 | 8½ |
| Ont eu souvent l'occasion | 1 | - | - | - | - | 2½ | 0½ |
| Non réponse ou N.C. | 2 | - | 1 | - | - | 2½ | 1 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

4 - 49 ALLIANCES

| CHOIX EMIS | | M. | P1 | P2 | COP | E. | T. | CM | GA | CS | T.O.T | DP |
|-----------------------------|-----|----|----|----|-----|----|----|----|------------------|----|-------|----|
| CHOIX RECUS | | OS | | P3 | | | | | | | | |
| OUVRIERS | OUI | 79 | 79 | 85 | 65 | 59 | 50 | 79 | 43 | 31 | 73 | 85 |
| | NON | 21 | 21 | 15 | 35 | 28 | 16 | 14 | 21 | 54 | 21 | 15 |
| | N.C | - | - | - | - | 13 | 34 | 7 | 36 | 15 | 6 | - |
| EMPLOYES | OUI | 44 | 36 | 30 | 24 | 73 | 67 | 44 | 43 | 54 | 45 | 46 |
| | NON | 35 | 37 | 46 | 53 | 27 | 20 | 26 | 28 $\frac{1}{2}$ | 38 | 35 | 39 |
| | N.C | 21 | 27 | 24 | 23 | - | 13 | 30 | 28 $\frac{1}{2}$ | 8 | 20 | 15 |
| CHEF D'EQUIPE | OUI | 65 | 60 | 57 | 79 | 44 | 61 | 64 | 57 | 54 | 60 | 38 |
| | NON | 30 | 40 | 43 | 21 | 30 | 32 | 13 | 14 | 46 | 34 | 54 |
| | N.C | 5 | - | - | - | 26 | 7 | 23 | 29 | - | 6 | 8 |
| CONTRE MAITRES | OUI | 59 | 52 | 46 | 57 | 41 | 59 | 86 | 86 | 57 | 55 | 19 |
| | NON | 40 | 48 | 54 | 43 | 53 | 37 | 9 | 14 | 43 | 43 | 77 |
| | N.C | 1 | - | - | - | 6 | 4 | 5 | - | - | 2 | 4 |
| CHEF D'ATELIER | OUI | 30 | 34 | 23 | 38 | 40 | 48 | 70 | 87 | 69 | 37 | 15 |
| | NON | 60 | 59 | 72 | 62 | 45 | 48 | 28 | 7 | 31 | 56 | 78 |
| | N.C | 10 | 7 | 5 | - | 15 | 4 | 2 | 6 | - | 7 | 7 |
| CHEF DE SERVICE | OUI | 18 | 18 | 13 | 24 | 31 | 46 | 56 | 73 | 67 | 26 | 19 |
| | NON | 53 | 51 | 64 | 53 | 49 | 46 | 39 | 27 | 63 | 52 | 77 |
| | N.C | 29 | 31 | 23 | 23 | 20 | 8 | 5 | - | - | 22 | 4 |
| TECHNICIENS DESSINATEURS | OUI | 11 | 15 | 10 | 6 | 33 | 61 | 29 | 77 | 31 | 22 | 46 |
| | NON | 24 | 13 | 22 | 41 | 24 | 8 | 10 | 8 | 8 | 19 | 31 |
| | N.C | 65 | 72 | 68 | 53 | 43 | 31 | 61 | 15 | 61 | 59 | 23 |
| DIRECTION | OUI | 11 | 4 | 8 | 14 | 9 | 10 | 13 | 31 | 72 | 10 | 16 |
| | NON | 41 | 35 | 48 | 64 | 37 | 35 | 49 | 46 | 21 | 41 | 84 |
| | N.C | 48 | 61 | 44 | 22 | 54 | 55 | 38 | 23 | 7 | 49 | - |

OUI = "Je peux compter sur eux"

NON = "Je ne peux guère compter sur eux"

N.C = "Je n'ai pas de rapport avec eux"

(La lecture du tableau doit être faite dans le sens vertical).

1) RAPPORTS AVEC LES CAMARADES DE TRAVAIL.

Dans une équipe donnée, l'encadrement perçoit plus de solidarité que n'en perçoivent les membres de cette équipe.

Les chefs de service donnent cependant un peu moins de réponses positives que la maîtrise.

Les techniciens ressentent plus de solidarité intra-équipes que les employés mais moins que les ouvriers dans leur ensemble.

Ce sont les manoeuvres et O.S. ainsi que les employés qui totalisent le score le plus bas de réponses négatives. Puis viennent les P.2 - P.3 qui sont plus critiques à cet égard que les P.1

A propos de la concertation entre camarades, on peut faire la remarque suivante par rapport aux chiffres moyens de l'usine :

- ce sont les contremaîtres et les mensuels sans commandement qui communiquent le plus volontiers leurs problèmes à leurs camarades.

- Les hommes sont moyens.

- Les C.O.P. les chefs d'atelier et les cadres supérieurs ont tendance à moins communiquer, soit qu'ils aient moins l'occasion de le faire étant des groupes très minoritaires ou dispersés, soit qu'ils en éprouvent moins le besoin étant plus indépendants. Nous verrons plus loin que dans le cas des chefs d'atelier et des cadres supérieurs cela va de pair avec une stratégie plutôt individuelle.

Dans le cas des C.O.P. c'est plutôt l'isolement socio-professionnel qui explique ce fait puisqu'ils adoptent plutôt une stratégie collective.

Les pourcentages calculés uniquement sur ceux qui parlent de leurs problèmes sont les suivants :

4 - 50

| | M. OS | F1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | GM | CA | CS | T.O.T |
|------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-------|--------|-------|
| Ne reçoivent pas de conseils | 28 | 34 | 42 | 73 | 55 | 61 | 65 | (67) | (62) | 44 |
| Reçoivent des conseils | 72 | 66 | 58 | 27 | 45 | 39 | 35 | (33) | (38) | 56 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | | | | | (N=9) | (N=13) | |

Plus la qualification est grande, plus la dépendance à l'égard des camarades diminue, les mensuels sont moins dépendants que les horaires. Les C.O.P. sont très indépendants.

2) RAPPORTS AVEC LES CHEFS.

Comme nous l'avons vu en comparant les deux trains à bandes et les secteurs d'activité, pour toutes les catégories la tendance générale est de parler de moins en moins à l'encadrement à mesure que le rang de celui-ci est plus élevé.

Plus le chef est éloigné, plus grande est la fréquence de réponses "Je n'ai jamais eu l'occasion de discuter avec lui" et plus faible est la fréquence des réponses du type "J'ai souvent eu l'occasion de discuter avec lui".

Contrairement aux autres catégories, les C.O.P. et les mensuels sans commandement semblent avoir un accès plus direct et plus facile auprès de l'ensemble de l'encadrement. Pour les mensuels sans commandement, le niveau contremaître et le niveau chef d'atelier (ou chef de groupe et chef de bureau) ne sont pas très éloignés l'un et l'autre du niveau exécution. En tout cas, l'écart est moins grand que chez les horaires.

Plus le personnel est qualifié, plus il a l'occasion de discuter avec ses chefs. Une seule exception est à noter chez les P.1 qui ont eu plus souvent l'occasion de discuter avec leurs chefs de service que les P.2 - P.3

- EFFICACITE DES RAPPORTS.

Pour toutes les catégories, les réponses du type "ça sert à quelque chose de discuter" sont moins nombreuses lorsqu'elles s'appliquent à un niveau plus élevé de la hiérarchie tandis que grandit le nombre de ceux qui disent ne pouvoir discuter avec la hiérarchie ou la voir.

Ce sont les C.O.P. qui croient le plus à l'efficacité de la discussion avec les chefs puis les techniciens, puis les P.1 ; les plus négatifs à ce sujet sont les employés et les P.2 - P.3.

Les réponses des délégués se distinguent très nettement de celles de l'ensemble du personnel. Plus la position hiérarchique de l'encadrement est élevée, plus les délégués pensent qu'il est efficace de discuter. (83% ont répondu que cela sert à quelque chose au niveau du chef de service). De par leurs fonctions, les délégués ont des contacts avec tous les niveaux de l'encadrement mais ils privilègient nettement les niveaux supérieurs.

Nous avons rapproché dans le tableau 4 - 51 le fait de discuter avec les chefs et l'efficacité reconnue aux discussions selon les catégories professionnelles.

Les trois catégories ayant dit avoir le plus de rapports avec les chefs (faibles pourcentages de réponses du type "je n'ai jamais eu l'occasion de parler de mes problèmes avec ...") sont affectées du signe + dans la colonne "rapports". Les trois autres catégories étant affectées du signe -

De même, les catégories classées dans les trois premiers rangs pour leurs réponses "on peut discuter ça sert à quelque chose" sont affectées d'un signe positif dans la colonne "efficacité". Les catégories classées dans les trois derniers rangs étant affectées d'un signe négatif.

Nous avons ainsi 4 éventualités :

- ++ Rapports nombreux et efficaces
- + - Rapports nombreux mais peu efficaces
- + Rapports rares mais efficaces
- Rapports rares et inefficaces

4 - 51

| | NIVEAUX DE L'ENCADREMENT | | | | | |
|-----------|--------------------------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | C.M. | | C.A. | | C.S. | |
| | RAPPORTS | EFFICACITE | RAPPORTS | EFFICACITE | RAPPORTS | EFFICACITE |
| M. & O.S | - | - | - | + | - | - |
| P.1 | - | + | - | - | - | + |
| P.2 - P.3 | - | - | - | - | - | - |
| C.O.P. | + | + | + | + | + | + |
| E. | + | - | + | - | + | - |
| T. | + | + | + | + | + | + |

Les C.O.P. et les techniciens ont eu l'occasion de discuter avec tous les niveaux de l'encadrement et croient à l'utilité de ces rapports.

Les employés ont eu également l'occasion de parler avec les chefs, mais ils pensent que cela ne sert à rien.

Les ouvriers ont moins d'occasions de parler avec l'ensemble de l'encadrement et croient peu que cela puisse servir à quelque chose. Seuls les manoeuvres et O.S croient à l'efficacité de la discussion avec le chef d'atelier, et les P.1 avec les contremaîtres et les cadres supérieurs.

5712/67/f

De tous les ouvriers, les P.2 - P.3 sont les plus critiques : ils ne croient pas à l'efficacité, quel que soit l'échelon auquel on s'adresse.

Le manque de confiance des employés et des P.2 - P.3 envers les rapports avec les chefs va de pair avec une satisfaction moindre à l'égard de l'encadrement.

3) ALLIANCES.

Le tableau des alliances nous confirme l'écart grandissant entre le personnel et son encadrement, en fonction de la position hiérarchique de celui-ci.

Les ouvriers (M. et O.S. - P.2 - P.3) comptent d'autant moins sur les employés, les C.O.P. et les contremaîtres que leur qualification est plus grande.

Ce sont les P.2 - P.3 qui comptent le moins sur les chefs d'atelier. Contrairement aux autres ouvriers, la coupure (niveau à partir duquel les réponses négatives l'emportent sur les réponses positives) apparaît au niveau du contremaître. Il en est de même pour les employés alors qu'elle se situe au niveau du chef d'atelier pour tout le reste du personnel d'exécution.

Les techniciens sont peu connus dans l'usine. Toutes les catégories (à part les employés et les chefs d'atelier) se disent moins concernées à propos des techniciens que de la direction.

Les délégués se prononcent beaucoup plus nettement au sujet des alliances, ils comptent sur le personnel d'exécution et ne comptent plus sur toutes les catégories ayant un statut de commandement. La coupure apparaît ainsi très tôt puisque 54% des délégués disent ne pouvoir compter sur les C.O.P. Les C.O.P. sont donc perçus par l'ensemble du personnel comme étant proches des ouvriers et par les délégués comme faisant déjà partie de la hiérarchie.

Ce score n'est pourtant pas très défavorable comparé à celui de l'encadrement. Les délégués ne font pas de différence entre les niveaux hiérarchiques. Ils ont une conscience aigüe de ce qui les oppose à tout ce qui représente l'autorité dans l'usine.

Par contre, ils comptent beaucoup sur les ouvriers. Leur attitude à l'égard des employés et des techniciens-dessinateurs n'est pas très différente de celle de l'ensemble du personnel, mais ils connaissent mieux les seconds.

Afin de faciliter la lecture du tableau, nous n'avons conservé que les réponses du type "on peut compter sur eux" en comparant les choix émis avec les choix reçus.

4 - 52

| EMETTEURS DE CHOIX RECEPTEURS DE CHOIX | OUVRIERS | GOP | E. | CM | CA | CS | T. |
|-------------------------------------------|----------|-----|----|----|----|----|----|
| Ouvriers | 81 | 65 | 59 | 79 | 43 | 31 | 50 |
| C.O.P. | 61 | 72 | 44 | 64 | 57 | 54 | 61 |
| E. | 38 | 24 | 73 | 44 | 43 | 54 | 67 |
| C.M. | 53 | 57 | 41 | 86 | 86 | 57 | 59 |
| C.A. | 29 | 38 | 40 | 70 | 87 | 69 | 48 |
| C.S. | 17 | 24 | 31 | 56 | 73 | 67 | 46 |
| T. | 12 | 6 | 33 | 29 | 77 | 31 | 61 |
| DIRECTION | 8 | 14 | 9 | 13 | 31 | 72 | 10 |

Ces résultats appellent deux commentaires principaux :

- 1) Les catégories se choisissent d'abord entre elles. Les alliances se précisent donc surtout en fonction des groupes d'appartenance (catégories professionnelles ou types d'activité).

5712/67/f

Les seules exceptions se situent au niveau des cadres supérieurs et des techniciens. Ces deux catégories reçoivent plus de choix de la part des chefs d'atelier qu'elles ne s'en attribuent. D'autre part, les cadres supérieurs disent compter plus sur la direction, que sur les autres cadres supérieurs

- 2) Les alliances se précisent en fonction de la proximité, chaque catégorie comptant surtout sur les catégories voisines. Cette tendance apparaît très nettement si nous ordonnons les choix émis par chacune des catégories (sens vertical du tableau) en affectant du signe + les quatre premiers choix et du signe - les quatre derniers.

La répartition des signes + montre clairement la tendance à choisir les catégories voisines.

4 - 53

| EMETTEURS DE CHOIX \ RECEPTEURS DE CHOIX | E. | O. | COP | CM | CA | CS | T. |
|------------------------------------------|----|----|-----|----|----|----|----|
| Employés | + | + | - | - | - | - | + |
| Ouvriers | + | + | + | + | - | - | - |
| C.O.P. | + | + | + | + | - | - | + |
| C.M. | + | + | + | + | + | + | + |
| C.A. | - | - | + | + | + | + | - |
| C.S. | - | - | - | - | + | + | - |
| T. | - | - | - | - | + | - | + |
| DIRECTION | - | - | - | - | - | + | - |

Les employés ne se différencient pas du groupe des ouvriers tandis que les techniciens se sentent plus proches des C.O.P. des contre-mâtres et des employés.

Les contre-mâtres sont proches des ouvriers (ils comptent plus sur eux que sur les C.O.P. et sur les chefs d'atelier).

Les chefs d'atelier se sentent plus proches du groupe d'encadrement que des ouvriers.

Les différences observées pour chaque catégorie entre les choix émis et les choix reçus ont été rassemblés dans le tableau suivant (4 - 54).

Une différence positive signifie que les choix reçus l'emportent sur les choix émis et une différence négative, que les choix émis l'emportent sur les choix reçus. Une catégorie bénéficiant d'une différence positive est donc plus choisie par les autres groupes qu'elle même ne les choisit. Inversement, une différence négative signifie qu'une catégorie émet plus de choix qu'elle n'en reçoit.

DIFFERENCE ENTRE CHOIX EMIS ET CHOIX RECUS.

4 - 54

| RECEPTEURS DE CHOIX | EMETTEURS DE CHOIX | | | | | | |
|------------------------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | O. | GOP | E. | GM | CA | CS | T. |
| Ouvriers | 0 | + 4 | +21 | +26 | +14 | +14 | +38 |
| G.O.P. | - 4 | 0 | +20 | + 7 | +19 | +30 | +55 |
| E. | -21 | -20 | 0 | + 4 | + 3 | +23 | +34 |
| G.M. | -26 | - 7 | - 4 | 0 | +16 | + 1 | +30 |
| G.A. | -14 | -19 | - 3 | -16 | 0 | - 4 | -29 |
| G.S. | -14 | -30 | -23 | - 1 | + 4 | 0 | +15 |
| T. | -38 | -55 | -34 | -30 | +29 | -15 | 0 |

Deux tendances principales se dégagent de ce tableau :

- 1 - Le groupe encadrement manifeste une forte cohésion et les écarts entre choix émis et choix reçus sont faibles à l'intérieur de ce groupe.
- 2 - Toute catégorie compte plus sur les catégories qui lui sont inférieures que celles-ci ne comptent sur elle, et inversement, toute catégorie compte moins sur celles qui lui sont supérieures.

5712/67/f

Dans cette hypothèse, les employés seraient donc perçus par les ouvriers comme ayant un statut supérieur et se situeraient entre les C.O.P. et les contremaîtres.

Les techniciens obtiennent partout un score négatif s'expliquant surtout par leur isolement et par le fait qu'ils sont peu connus du personnel.

Les seules exceptions que nous avons notées précédemment s'appliquent aux chefs d'atelier qui choisissent plus les cadres supérieurs et les techniciens que ceux-ci ne se choisissent eux-mêmes et ne les choisissent.

Cette tendance à compter plutôt sur les catégories inférieures peut donner lieu à deux interprétations :

- On se méfie des groupes hiérarchiquement supérieurs; ils représentent l'autorité et on ne peut donc guère compter sur eux en cas de conflit.

- Dans la mesure où les améliorations que l'on peut obtenir se répercutent plutôt de la base vers le sommet, le personnel se sent plus solidaire des groupes inférieurs puisqu'il bénéficiera des avantages que ceux-ci peuvent obtenir. Les alliances s'expliqueraient alors par une communauté d'intérêts.

D - VARIABLES INFLUANT SUR LES RELATIONS AVEC LES CAMARADES.

1) RELATION ENTRE LE SENTIMENT DE SOLIDARITE ET L'ANCIENNETE.

4 - 55

| | I959 A I962 | I963 | I964 A I967 |
|-------------------------------|-------------------|------|-------------------|
| Il y a une solidarité | 41 | 37 | 38 |
| Il y a une solidarité moyenne | 28 | 28 | 21 |
| Il n'y a pas de solidarité | 31 | 35 | 41 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Ce sont les travailleurs les plus anciens qui se déclarent les plus solidaires tandis que ceux qui ont été embauchés plus récemment disent plutôt qu'il n'y a pas de solidarité.

2) RELATIONS ENTRE LA SOLIDARITE ET LE FAIT DE PARLER DE SES PROBLEMES
A SES CAMARADES.

4 - 56

| | NE PARLENT PAS DE LEURS PROBLEMES | PARLENT SANS ETRE CONSEILLES | PARLENT ET RECOIVENT DES CONSEILS D'UN NON- MILITANT | PARLENT ET SONT CONSEILLES PAR UN MILITANT | TOTAL |
|-------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|
| Il y a une solidarité | 15 | 37 | 30 | 18 | 100 |
| Il y a une solidarité moyenne | 24 | 32 | 27 | 17 | 100 |
| Il n'y a pas de solidarité | 31 | 32 | 20 | 17 | 100 |

Le sentiment de solidarité est d'autant plus faible que les gens ne parlent pas de leurs problèmes à leurs camarades, mais il n'apparaît pas de différence sensible pour le fait de recevoir ou non des conseils.

5712/67/1

3) RELATION ENTRE LE FAIT DE PARLER DE SES PROBLEMES A SES CAMARADES
ET LE FAIT D'ETRE SYNDIQUE.

4 - 57

| | NE PARLENT PAS DE LEURS PROBLEMES | PARLENT SANS ETRE CONSEILLES | CONSEILLES PAR UN NON MILITANT | CONSEILLES PAR UN MILITANT |
|---------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|
| Non syndiqués | 57 | 51 | 46 | 23 |
| SYNDIQUES | 43 | 49 | 54 | 77 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

La liaison est ici très nette. Ce sont les syndiqués qui, non seulement s'adressent aux militants syndicaux, mais encore recherchent l'avis de leurs camarades et leurs conseils.

La question reste posée de savoir s'ils se concertent plus entre eux parce qu'ils sont syndiqués ou si c'est la pression et les conseils reçus qui les ont amenés à se syndiquer. La liaison est sans doute vraie dans les deux sens. Elle montre en tout cas, le rôle joué par les militants auprès des syndicats.

(Nous verrons dans le chapitre III relatif aux réclamations que le sentiment de solidarité est plus fort chez ceux qui ont déjà réclamé collectivement).

5712/67/1

E - ACCES AU DELEGUE.

FREQUENCE DES RAPPORTS ENTRE LES DELEGUES ET LE RESTE DU PERSONNEL.

Il a été demandé au personnel s'il était facile de voir le délégué, comment il devait procéder et où avaient lieu les rencontres.

La fréquence des rapports a été étudiée à partir des questions suivantes :

- 1) "connaissiez-vous un délégué du personnel?
Avez-vous des rapports avec lui?"
- 2) "Depuis que vous êtes ici avez-vous eu l'occasion de parler de vos problèmes avec le délégué du personnel ou un représentant syndical?"

1 - COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE.

| 4 - 58 <u>ACCES AU DELEGUE</u> | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| Il est facile de voir le délégué | 94 | 91 | 83 |
| On voit le délégué directement | 78 | 63 | 75 |
| Il faut demander une autori- sation | 6 | 34 | 23 |
| C'est le délégué qui fait des tournées | 16 | 3 | 2 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 59 <u>RAPPORTS AVEC LE DELEGUE.</u> | | | |
| Ne connaissent pas le délégué | 8 | 8 | 14 |
| Le connaissent mais n'ont pas de rapports avec lui | 22 | 42 | 34 |
| Le connaissent et ont des rapports avec lui | 70 | 50 | 52 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 60 | | | |
| N'ont jamais eu l'occasion de parler de leurs problèmes avec le délégué. | 45 | 53 | 56 |
| Ont eu quelquefois l'occasion | 33 | 36 | 33 |
| Ont eu souvent l'occasion | 22 | 11 | 11 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Les contacts entre délégués et personnel sont plus fréquents à Denain et l'accès semble y être un peu plus facile. Les tournées du délégué sont plus nombreuses et il est très rare que les ouvriers aient besoin d'une autorisation pour aller le voir. L'accès au délégué semble être plus contrôlé au train à bandes de Dunkerque.

D'autre part, si 50% des travailleurs du train à bandes de Dunkerque disent connaître le délégué et avoir des rapports avec lui, ce pourcentage s'élève à 70% à Denain. Plus nombreux également sont ceux qui ont souvent eu l'occasion de parler de leurs problèmes avec lui. Ceci peut s'expliquer éventuellement par la plus grande ancienneté à Denain mais une autre question confirme le fait que les rencontres sont plus directes. On demandait aux ouvriers de dire où ils rencontraient le délégué. 96% de ceux qui ont des rapports avec lui au train à bandes de Denain, le rencontrent simplement sur le tas contre 85% au train à bandes de Dunkerque. Et pourtant tous les ouvriers du train à bandes de Dunkerque qui voient le délégué s'adressent à celui du secteur, alors que 12% des travailleurs du train à bandes de Denain, s'adressent au délégué d'un autre secteur ce qui devrait accroître les difficultés d'accès.

2 - COMPARAISON ENTRE SECTEURS.

Si nous examinons la situation pour l'ensemble de Dunkerque, des différences apparaissent selon les types d'activité. Les pourcentages donnés dans le tableau suivant regroupent les réponses des ouvriers connaissant le délégué, à qui l'on demandait comment ils faisaient pour le voir et les réponses de l'encadrement à qui l'on demandait comment devaient procéder les ouvriers.

4 - 61: COMMENT FAIT-ON POUR VOIR LE DELEGUE?

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|----------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|-------------------------|
| Il est possible de le voir directement | 87 | 67 | 80 | 69 | 75 |
| Il faut une autorisation | 13 | 31 | 19 | 28 | 23 |
| C'est le délégué qui fait des tournées | - | 2 | 1 | 3 | 2 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Les différences peuvent être expliquées simplement par la nature du travail effectué dans les divers secteurs. Si l'accès au délégué semble moins facile en fabrication, c'est sans doute parce qu'il est souvent plus difficile à un ouvrier de ce secteur de quitter son poste de travail sans être remplacé, d'où la nécessité des autorisations.

Le secteur administratif est celui où les rencontres ont lieu le plus souvent directement. Or, les délégués à qui l'on demandait s'ils allaient trouver les travailleurs ou s'ils attendaient que ceux-ci viennent les voir, disaient se déplacer surtout dans ce secteur.

Des différences peuvent être également relevées en ce qui concerne les rapports avec le délégué.

4 - 62

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|----------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|-------------------------|
| Ne connaissent pas le délégué | 7 | 18 | 13 | 9 | 14 |
| (Parmi ceux qui le connaissent). | | | | | |
| Ont des rapports avec lui | 57 | 50 | 71 | 52 | 60 |
| N'ont pas de rapport avec lui | 43 | 50 | 29 | 48 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Dans le secteur administratif les délégués se déplacent plus et sont plus connus. Mais c'est à l'entretien qu'on a le plus de rapports avec eux. Rappelons également que c'est le secteur d'entretien qui manifestait le plus grand intérêt pour les syndicats.

3) RAPPORTS AVEC LE DELEGUE EN FONCTION DE LA QUALIFICATION

Il faut distinguer les réponses du personnel sans responsabilité de commandement sur les modalités de rencontre avec le délégué de celles de l'encadrement et des délégués à qui on demandait comment devaient procéder les travailleurs.

4 - 63

| | PERSONNEL HORAIRE | MENSUELS SANS COMMANDEMENT | ENCADREMENT | DELEGUES |
|--------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------|----------|
| Rencontres directes | 73 | 81 | 81 | 71 |
| Il faut une autorisation | 26 | 19 | 16 | 22 |
| Tournées du délégué | 1 | - | 3 | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Il ressort de ce tableau que les mensuels ont nettement plus facilement accès à leurs délégués que le personnel horaire. Les délégués donnent plus de réponses que la maîtrise dans le sens d'un contrôle par la hiérarchie des rapports entre personnel et délégués. Leurs réponses sont très proches de celles des horaires sauf en ce qui concerne les tournées qui ne sont pratiquement pas citées par le personnel sans commandement.

RAPPORTS EN FONCTION DE LA QUALIFICATION (PERSONNEL SANS RESPONSABILITE DE COMMANDEMENT).

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | ENSEMBLE DU PERSONNEL SANS COMMANDEMENT |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----------------------------------------------------|
| 4 - 64 <u>ACCES AU DELEGUE</u> Il est facile de voir le délégué | 78 | 79 | 82 | 88 | 91 | 95 | 85 |
| 4 - 65 <u>LIEUX DE RENCONTRE</u> Sur les lieux de tra- vail. | 89 | 85½ | 77 | 80 | 91 | 73 | 83 |
| Dans les vestiaires | 4½ | 6½ | 10½ | - | - | 4 | 5½ |
| Les deux | 2 | 4 | 2 | 20 | - | 11½ | 4½ |
| A l'extérieur | 4½ | 4 | 10½ | - | 9 | 11½ | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | M. OS | FL | P2 P3 | GOP | E. | T. | TOT |
|------------------------------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|
| 4 - 66 | | | | | | | |
| <u>RAPPORTS AVEC LE DELEGUE.</u> | | | | | | | |
| Ne connaît pas le D.P. | 20 | 16 | 6 | 12 | 18 | 5 | 14 |
| (parmi ceux qui le connaissent) | | | | | | | |
| A des rapports avec lui | 47 | 66 | 65 | 67 | 66 | 62 | 60 |
| N'a pas de rapport avec lui. | 53 | 34 | 35 | 33 | 34 | 38 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 67 | | | | | | | |
| N'a jamais eu l'occasion de parler de ses problèmes avec le D.P. | 65 | 44 | 56 | 53 | 64 | 58 | 57 |
| A eu quelquefois l'occasion | 28 | 42 | 36 | 29 | 31 | 21 | 32 |
| A eu souvent l'occasion | 7 | 14 | 8 | 18 | 5 | 21 | 11 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 68 | | | | | | | |
| On voit le délégué directement | 65 | 76 | 76 | 86 | 84 | 79 | 75 |
| Il faut une autorisation | 34 | 23 | 23 | 14 | 16 | 21 | 24 |
| Le délégué fait des tournées | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 1 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENCADREMENT |
|-------------------------------------------------------|------|------|------|-------------|
| 4 - 68 Les travailleurs voient le délégué directement | 82 | 75 | 82 | 81 |
| Il faut une autorisation | 16 | 25 | 12 | 16 |
| Le délégué fait des tournées | 2 | - | 6 | 3 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Les ouvriers voient d'autant plus directement le délégué qu'ils sont plus qualifiés et jugent d'autant plus que l'accès au délégué est facile.

Par contre, les techniciens qui doivent plus souvent demander une autorisation que les employés répondent plus souvent que ces derniers qu'il est facile de voir le délégué.

Les rencontres ont lieu la plupart du temps sur le tas (83% des réponses pour l'ensemble du personnel concerné).

Les catégories connaissant moins les délégués et ayant le moins parlé de leurs problèmes avec eux sont les manoeuvres et O.S. et les employés. Mais lorsque ces derniers connaissent le délégué ils ont des rapports avec lui, alors que 53% des manoeuvres et O.S. connaissent le délégué, mais sans entretenir de relations.

Ce sont les chefs ouvriers et l'ensemble des ouvriers professionnels qui ont les rapports les plus fréquents avec les délégués.

R - IMAGE DU "BON CHEF" ET DU "BON DÉLÉGUÉ"

Nous avons joint à ce chapitre sur les relations professionnelles, les conceptions du personnel sur ce que devraient être un "bon chef et un "bon délégué":

Les questions étaient :

"Pour vous qu'est-ce qui est le plus important pour être un bon chef?"

Les interviewés devaient classer par ordre d'importance décroissante les critères suivants :

- La compétence technique ou professionnelle
- L'organisation du travail
- L'intérêt pour les problèmes humains et sociaux du personnel
- Savoir commander et se faire obéir
- Être juste avec son personnel

Nous n'avons retenu que le premier choix qui se révélait être le plus discriminant, donc le plus instructif.

"Pour vous, qu'est-ce qu'un bon délégué du personnel?"

Cette seconde question était ouverte. Certains travailleurs ayant cité deux qualités, nous avons calculé les pourcentages en additionnant leurs deux choix et en divisant par le nombre de réponses exprimées.

1) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

4 - 69

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|----------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| <u>QUALITES DU BON CHEF.</u> | | | |
| Compétences | 17 | 15 | 41 |
| Savoir organiser le travail | 12 | 28 | 16 |
| S'intéresser aux problèmes humains du personnel | 15 | 10 | 8 |
| Savoir commander et se faire obéir | 22 | 26 | 14 |
| Etre juste avec le personnel | 34 | 21 | 21 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

4 - 70

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|-----------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| <u>QUALITES DU BON DELEGUE</u> | | | |
| Défend les travailleurs | 33 | 43 | 35 |
| Informe, renseigne, éduque | 6 | 9 | 6 |
| Ne fait pas de discrimination | 11 | 4 | 6 |
| Expert, sait discuter, connaît les lois | 15 | 13 | 15 |
| Qualités morales | 10 | 4 | 13 |
| Ne fait pas de politique | 15 | 7 | 5 |
| Reste dur devant le patron, énergique | 2 | 7 | 6 |
| Modéré, bon sens | 5 | 11 | 10 |
| Autres | 3 | 2 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

5712/67/1

Les ouvriers du train à bandes de Denain, parlent surtout de justice alors qu'à Dunkerque, ils citent en premier lieu l'organisation du travail. Savoir commander et se faire obéir vient en seconde position dans les deux trains à bandes.

Les réponses données par l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque sont sensiblement différentes de celles du seul train à bandes puisque la qualité essentielle selon 41% des interviewés est la compétence technique ou professionnelle. Mais il s'agit dans les deux cas, pour Dunkerque, de qualités propres à la tâche et de qualités plutôt d'ordre moral à Denain.

La même distinction se retrouve à propos du délégué. Pour le personnel des deux trains à bandes, la qualité essentielle est l'efficacité (défendre les travailleurs, obtenir des résultats, savoir discuter) mais les ouvriers de Denain insistent plus sur les qualités morales, l'impartialité (pas de discrimination, pas de politique) et les ouvriers de Dunkerque sur l'efficacité, la fermeté, la modération.

2) COMPARAISON ENTRE SECTEURS.

4 - 71

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON |
|-------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|---------------------------------|
| <u>QUALITES DU BON CHEF</u> | | | | | |
| Compétence | 60 | 25 | 47 | 44 | 41 |
| Savoir organiser son travail | 6 | 22 | 12 | 21 | 16 |
| S'intéresser aux problèmes humains du personnel | 3 | 10 | 9 | 4 | 8 |
| Savoir commander et se faire obéir | 18 | 16 | 12 | 10 | 14 |
| Etre juste avec son personnel | 13 | 27 | 20 | 21 | 21 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

5712/67/2

4 - 72

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | T.O.T. |
|------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|--------|
| <u>QUALITES DU BON DELEGUE</u> | | | | | |
| Défend les travailleurs | 31 | 39 | 34 | 31 | 35 |
| Renseigne, éduque | 6 | 8 | 5 | 4 | 6 |
| Ne fait pas de discrimination | 8 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| Expert, connaît les lois | 8 | 18 | 15 | 13 | 15 |
| Qualités morales | 14 | 11 | 15 | 12 | 13 |
| Ne fait pas de politique | 8 | 4 | 5 | 10 | 5 |
| Reste dur devant le patron, énergique | 5,5 | 5 | 6 | 6 | 6 |
| Modéré, bon sens | 14 | 6 | 10 | 12 | 10 |
| Autres | 5,5 | 3 | 3 | 6 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

5712/67/1

Le personnel administratif insiste beaucoup plus sur les qualités professionnelles du chef (compétence, autorité) tandis que le personnel de la fabrication insiste surtout sur le sens de la justice. Dans les deux autres secteurs on cite en premier la compétence et en second la justice.

C'est à la fabrication et à l'entretien qu'on demande le plus au "bon chef" de s'intéresser aux problèmes humains du personnel.

Les différences sont moins nettes à propos du délégué. Tout le monde tient compte en premier lieu de l'efficacité mais c'est surtout le cas du personnel de la fabrication et de l'entretien. (obtenir des résultats - sait discuter et connaît les lois). Le personnel administratif et des secteurs classés en "divers" attache plus d'importance à la modération et à l'impartialité sur le plan politique.

3) COMPARAISON ENTRE CATEGORIES PROFESSIONNELLES.

4 - 73 QUALITES DU BON CHEF.

| | COMPETENCE | ORGANISATION | INTERET POUR LES PROBLEMES HUMAINS | SAVOIR COMMANDER | ETRE JUSTE | TOTAL |
|---------------------------------|------------|--------------|---------------------------------------------|---------------------|---------------|---------------|
| M.O.S | 18 | 23 | 10 | 18 | 31 | 100 |
| P.1 | 37 | 14 | 8 | 11 | 30 | 100 |
| P.2 - P.3 | 47 | 15 | 9 | 9 | 20 | 100 |
| C.O.P. | 41 | 6 | 12 | 12 | 29 | 100 |
| E. | 62 | 10 | 8 | 10 | 10 | 100 |
| T. | 57 | 16 | 5 | 16 | 6 | 100 |
| C.M. | 55 | 15 | - | 17 | 13 | 100 |
| C.A. | 60 | 20 | - | 20 | - | 100 (N=15) |
| C.S. | 44 | 17 | 11 | 22 | 6 | 100 |
| ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON | 41 | 16 | 8 | 14 | 21 | 100 |
| D.P. | 50 | 11 | 7 | 3 | 29 | 100 |

QUALITES DU BON DELEGUE

4 - 74

| | M. OS | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | GM | CA | CS | TOT | D.P |
|---------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Défend les travailleurs | 50 | 41 | 31 | 38 | 28 | 26 | 24 | 16 | 7 | 35 | 7 |
| Renseigne Eduque | 10 | 7 | 2 | 8 | 3 | 10 | 6 | - | - | 6 | 2 |
| Ne fait pas de discrimi- nation | 6 | 6 | 8 | - | 9 | 8 | 3 | 8 | - | 6 | 20 |
| Expert, connaît les lois | 8 | 14 | 22 | 11½ | 21 | 12 | 15 | 20 | 22 | 15 | 7 |
| Qualités morales | 10 | 11 | 14 | 19 | 11 | 22 | 17 | 16 | 11 | 13 | 24 |
| Ne fait pas de politique | 1 | 7 | 6 | - | 9 | 2 | 10 | 20 | 14 | 5 | 7 |
| Reste dur devant le pa- tron | 5 | 4½ | 4 | 8 | 11 | 10 | 1 | - | - | 6 | 11 |
| Modéré, bon sens | 6 | 5 | 12 | 11½ | 3 | 8 | 17 | 20 | 39 | 10 | 18 |
| Autres | 4 | 4½ | 1 | 4 | 5 | 2 | 7 | - | 7 | 4 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

QUALITES DU BON CHEF

La compétence technique ou professionnelle est citée en premier à partir des P.l mais surtout par les employés, les techniciens, et la maîtrise. Les manoeuvres et O.S. insistent d'abord sur la justice puis sur le fait de savoir organiser son travail et savoir commander. Ce sont les employés qui attachent le plus d'importance à la compétence.

Les techniciens et l'encadrement tiennent compte surtout des qualités propres à la tâche tandis que les ouvriers valorisent également les qualités humaines (justice, intérêt pour les problèmes humains et sociaux). Mais l'intérêt pour les problèmes humains du personnel est également pris en considération par les cadres supérieurs.

Les délégués insistent plus que l'ensemble du personnel sur la compétence mais aussi sur la justice. Par contre, ils attachent peu d'importance à l'autorité (savoir commander et se faire obéir).

QUALITES DU BON DELEGUE.

L'ensemble du personnel demande avant tout au délégué d'être efficace, puis de bien connaître les questions qu'il traite (expert, connaît les lois).

Viennent ensuite les qualités morales et la modération.

Plus on est qualifié, moins on attache d'importance à la simple efficacité (défendre les travailleurs, obtenir des résultats) mais plus on tient compte de la modération. Les exigences deviennent également plus grandes chez le personnel d'exécution en ce qui concerne les qualités morales.

L'encadrement dans l'ensemble attache de l'importance à la modération, à l'impartialité, sur le plan politique et aux qualités morales. A partir du niveau chef d'atelier, l'efficacité n'est plus considérée comme étant la qualité essentielle. Les cadres supérieurs valorisent d'abord la modération et le bon sens.

Les réponses des délégués sont plus précises que celles de l'ensemble du personnel. Ils insistent surtout sur la manière d'obtenir des résultats (faire preuve de qualités morales, d'impartialité, de modération, de fermeté) mais ils donnent beaucoup moins de réponses vagues du type "le bon délégué doit défendre les travailleurs".

CHAPITRE III

LES RECLAMATIONS

Nous avons groupé dans ce chapitre, les questions relatives aux réclamations. Elles seront étudiées dans l'ordre suivant :

- A - Propension à réclamer - fréquence des réclamations
- B - Interventions dans le traitement des réclamations -
Procédure - Rôle de l'encadrement et des délégués
- C - Objectifs visés - Nature des réclamations - Résultats
obtenus.
- D - Jugements portés sur le recours

A - PROPENSION A RECLAMER -- FREQUENCE DES RECLAMATIONS

La propension à réclamer a été étudiée en fonction de la permisivité du climat socio-professionnel telle qu'elle est ressentie par les acteurs.

La question était :

- 1) "Est-ce que vous allez réclamer facilement ou bien est-ce que ça vous gêne de le faire, ou encore, préférez-vous ne pas réclamer?"

D'autre part, il a été demandé au groupe ouvriers, employés et techniciens de donner des exemples précis de réclamations.

- 2) "La dernière fois que vous avez réclamé parce que vous aviez un problème, une plainte, ou une raison d'être insatisfait, quand était-ce?"

- 3) "Vous est-il déjà arrivé de vous mettre d'accord avec vos camarades de travail, pour présenter une réclamation ensemble?"

La question No 1) portait sur la dernière réclamation quelle que soit la stratégie adoptée pour la présenter tandis que la seconde ne concernait que les réclamations collectives.

Ces questions nous donnent une idée de la combativité des secteurs ou des catégories. L'examen de la date des réclamations doit nous indiquer en outre leur fréquence ; les secteurs ou les catégories ayant présenté le plus grand nombre de réclamations récentes seront considérés comme étant ceux où l'on réclame le plus souvent.

Les résultats sont toujours regroupés en comparant les deux trains à bandes, puis, à Dunkerque, en fonction des types d'activité et de la qualification des travailleurs.

I - COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 4 - 75 | | | |
| <u>FACILITE A RECLAMER</u> | | | |
| Réclament facilement | 49 | 50 | 42 |
| Préfèrent ne pas réclamer ou ne réclament pas | 51 | 50 | 58 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 76 | | | |
| <u>RAISONS INVOQUEES PAR CEUX QUI PREFERENT NE PAS RECLAMER.</u> | | | |
| Crainte d'être malvus | 26 | 22 | 23 |
| Préfèrent s'en remettre aux chefs | 16 | 6 | 23 |
| Ca ne sert à rien de réclamer | 26 | 33 | 21 |
| N'ont pas de raison de récla- mer | 32 | 39 | 33 |
| TOTAL | 100 (N=19) | 100 (N=18) | 100 |
| 4 - 77 | | | |
| <u>DERNIERE RECLAMATION</u> | | | |
| Ont déjà réclamé | 86 | 75 | 76 |
| N'ont jamais réclamé | 14 | 25 | 24 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

I - COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE (SUITE)

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
|--------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| (Pour ceux qui ont réclamé) | | | |
| <u>DATE DES RECLAMATIONS.</u> | | | |
| Il y a trois mois ou moins | 26 | 41 | 40 |
| Il y a de 4 mois a un an | 22 | 37 | 35 |
| Il y a plus d'un an | 52 | 22 | 25 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 78 | | | |
| <u>RECLAMATIONS COLLECTIVES</u> | | | |
| Ont déjà réclamé collectivement | 74 | 54 | 54 |
| N'ont jamais réclamé collectivement | 26 | 46 | 46 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| (Pour ceux qui ont réclamé) | | | |
| <u>DATES DES RECLAMATIONS COLLECTIVES.</u> | | | |
| Il y a moins d'un an | 27 | 42 | 60 |
| Il y a un an ou plus | 73 | 58 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Les ouvriers se disent aussi souvent gênés de réclamer à Dunkerque qu'à Denain, mais des différences apparaissent quand on leur demande d'explicitier les raisons de cette gêne.

A Denain, 16% des ouvriers estiment qu'il appartient aux chefs de voir ce qui ne va pas et d'intervenir pour les travailleurs sans que ceux-ci aient à réclamer. Il semble qu'il y ait là une conception du rôle du chef que l'on retrouve peu au T.A.B. de Dunkerque. La confiance accordée à la procédure est également plus grande à Denain où les ouvriers répondent moins souvent qu'il ne sert à rien de réclamer.

Par contre, c'est à Dunkerque que l'on dit avoir le moins de raisons de réclamer ce qui peut être considéré comme un indice de plus grande satisfaction confirmant les résultats rassemblés dans la deuxième partie de cette étude.

Le pourcentage de réclamants est beaucoup plus fort à Denain, ce qui pourrait nous faire conclure que la propension à réclamer y est par conséquent plus élevée. Mais il faut tenir compte du fait que les deux échantillons n'étant pas appareillés en ce qui concerne l'ancienneté, les ouvriers de Denain sont plus anciens que ceux de Dunkerque, et ont d'autant plus de chances de pouvoir citer un exemple de réclamation. Il est donc important d'examiner les dates de ces réclamations. Si l'on tient compte uniquement de celles qui ont été posées au cours de l'année précédant l'enquête nous voyons qu'elles sont plus nombreuses au T.A.B. de Dunkerque. Il est possible que les ouvriers du train à bandes de Dunkerque réclament moins que ceux de Denain parce qu'ils sont plus satisfaits, mais ceux qui réclament le font plus souvent.

II COMPARAISON ENTRE SECTEURS D'ACTIVITE.

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|--------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|-------------------------|
| 4 - 79 | | | | | |
| <u>FACILITE A RECLAMER</u> | | | | | |
| Réclament facilement | 27 | 45 | 43 | 33 | 42 |
| Préfèrent ne pas réclamer ou ne réclament pas | 73 | 55 | 57 | 67 | 58 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 80 | | | | | |
| <u>DERNIERE RECLAMATION</u> | | | | | |
| Ont déjà réclaté | 90 | 76 | 73,5 | 80 | 76 |
| N'ont jamais réclaté | 10 | 24 | 26,5 | 20 | 24 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| (Pour ceux qui ont récla- mé) | | | | | |
| <u>DATE DES RECLAMATIONS</u> | | | | | |
| Il y a trois mois ou moins | 45 | 39 | 41 | 40 | 40 |
| Il y a de 4 mois à un an | 26 | 34 | 40 | 31 | 35 |
| Il y a plus d'un an | 29 | 27 | 19 | 29 | 25 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|----------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|-------------------------|
| 4 - 81 | | | | | |
| <u>RECLAMATIONS COLLECTIVES</u> | | | | | |
| Ont déjà réclamé collec- tivement | 40 | 57 | 57 | 53 | 54 |
| N'ont jamais réclamé collectivement | 60 | 43 | 43 | 47 | 46 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| (Pour ceux qui ont réclamé) | | | | | |
| <u>DATES DES RECLAMATIONS</u> | | | | | |
| <u>COLLECTIVES</u> | | | | | |
| Il y a moins d'un an | 42 | 64 | 61 | 52 | 60 |
| Il y a un an ou plus | 58 | 36 | 39 | 48 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

C'est à la fabrication et à l'entretien que les travailleurs disent réclamer le plus facilement. Dans le secteur administratif 73% du personnel dit éprouver de la gêne et pourtant 90% ont déjà présenté une réclamation ce qui représente le score le plus élevé de toute l'usine. Vient ensuite le secteur divers avec un pourcentage de 80%. La fabrication et l'entretien sont les secteurs où l'on dépose le moins de réclamations. Ils ne présentent pas de différence appréciable l'un par rapport à l'autre.

Les secteurs où l'on réclame beaucoup ne sont pas nécessairement ceux où les réclamations collectives sont les plus nombreuses.

C'est à égalité en fabrication et en entretien que les travailleurs ont présenté le plus de réclamations collectives, puis viennent les divers, et en dernier le secteur administratif, seul secteur dans lequel ceux qui ne réclament pas sur un plan collectif, sont plus nombreux que ceux qui le font.

Il faut noter que le personnel de la fabrication et de l'entretien est en moyenne moins ancien que celui des autres secteurs de l'usine. Ceci peut expliquer la moins grande proportion de réclamations datant de plus d'un an. Or les réclamations collectives sont au total plus nombreuses dans ces secteurs plus récents, ce qui accentue le caractère collectif de la stratégie qui y est adoptée.

Le secteur administratif est un secteur où les réclamations collectives sont peu nombreuses et peu fréquentes puisque plus de la moitié ont été déposées il y a un an ou plus. Les réclamations collectives des autres secteurs sont bien plus souvent des réclamations récentes. Puisque par ailleurs, le personnel administratif dit avoir beaucoup réclamé et récemment (45% des réclamations déposées datent de 3 mois ou moins) il faut en conclure qu'il s'agit essentiellement de réclamations individuelles.

Nous pouvons comparer ces résultats avec les réponses de l'encadrement et des délégués à la question suivante :

"Par rapport aux secteurs voisins y a-t-il plus de réclamations chez vous ou bien y en a-t-il moins ou bien est-ce pareil?"

Les réponses de l'encadrement en fonction des secteurs d'activité et des niveaux hiérarchiques auxquels il appartient se répartissent ainsi :

ESTIMATION PAR L'ENCADREMENT DE LA FREQUENCE DES RECLAMATIONS EN FONCTION DES SECTEURS D'ACTIVITE.

| 4 - 82 | ADMINIS- TRATIFS | FABRI- CATION | ENTRE- TIEN | DIVERS | MOYENNE DE L'ENCADREMENT |
|--------|---------------------|------------------|----------------|--------|-----------------------------|
| Pareil | 60 | 50 | 30 | 17 | 41 |
| Plus | 10 | 19 | 20 | 17 | 17 |
| Moins | 30 | 31 | 50 | 66 | 42 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

ESTIMATION DE LA FREQUENCE DES RECLAMATIONS EN FONCTION DES NIVEAUX HIERARCHIQUES DE L'ENCADREMENT.

| 4 - 83 | CONTRE- MAITRES | CHEFS D'ATELIER | CADRES SUPERIEURS | DELEGUES DU PERSONNEL |
|--------|--------------------|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| Pareil | 39 | 66 | 33 | 27 |
| Plus | 13 | 17 | 27 | 5 |
| Moins | 48 | 17 | 40 | 68 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Il s'agit moins ici de mesurer l'importance réelle des réclamations que la déviation entre les estimations données par la hiérarchie et par les délégués.

68% des délégués ont l'impression que leur secteur est moins revendicatif que les autres mais 42% seulement des membres de l'encadrement ont une impression semblable.

Bien que les pourcentages de réponses en fonction des types d'activité aient été obtenus à partir d'effectifs très faibles, nous voyons que ce sont les délégués des secteurs administratifs et divers qui disent avoir le moins de réclamations.

Ont dit avoir moins de réclamations :

Administratif = 83%

Fabrication = 67%

Entretien = 50%

Divers = 75%

Nous verrons plus loin que le personnel de fabrication et d'entretien font effectivement plus appel au délégué pour les réclamations collectives.

L'encadrement des secteurs administratif et de fabrication dit avoir autant de réclamations qu'ailleurs tandis qu'en divers et à l'entretien, il pense en avoir moins.

Le nombre de réponses "Plus" s'élève avec les niveaux hiérarchiques mais il reste très faible (17%).

5712/67/f

Les chefs d'atelier déclarent à une forte majorité avoir autant de réclamations qu'ailleurs, tandis que les chefs de service et les contremaîtres disent en avoir moins.

Ceux qui pensent avoir moins de réclamations chez eux que dans les autres secteurs attribuent ce fait à des conditions d'ordre psychologique, de bonnes relations existant dans le service, tant avec les chefs qu'entre les travailleurs. Les délégués ont plutôt tendance à se référer à des facteurs objectifs : conditions de travail, niveau de qualification des travailleurs intéressés, manque de syndicalistes dans le secteur.

Il y a déviation de la part de l'encadrement comme de la part des délégués, mais elle semble provenir d'une perception plutôt optimiste de la situation chez les premiers et au contraire, plutôt pessimiste chez les seconds.

En tout cas, il est curieux de constater qu'un délégué ne cherche pas à valoriser son rôle en mettant l'accent sur le nombre de réclamations qu'il traite.

Ceci peut être interprété :

- Soit par un grand réalisme des délégués qui fait que même s'ils le regrettent ils reconnaissent qu'il y a moins de réclamations chez eux. Comme ils sont quasi unanimes à le dire, on peut penser qu'ils ont tendance à percevoir la combativité du personnel comme existant dans les autres secteurs mais pas dans le leur.

- Soit comme une tendance contrariant l'idée que l'on a du délégué. En d'autres termes, les délégués valoriseraient plutôt le fait d'avoir peu de réclamations à traiter que le fait d'en avoir beaucoup. Un nombre de réclamations faible pourrait être interprété par eux comme un résultat obtenu à la suite de leurs interventions auprès de l'encadrement. On peut en effet penser que si un délégué a cherché dans le passé à traiter les problèmes d'une manière efficace, il a ainsi obtenu des résultats.

Le personnel est mieux traité et l'encadrement craint d'avoir à être contrecarré par le délégué, voire à être désavoué par des instances supérieures.

III - FACILITE OU GENE A RECLAMER ET FREQUENCE DES RECLAMATIONS EN
FONCTION DE LA QUALIFICATION.

| 4 - 84 | M. OS | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | ENSEMBLE DU GROUPE |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|----------|--------------|---------------|---------------|-----------------------|
| <u>FACILITE A RECLAMER</u> | | | | | | | |
| Réclament facilement | 45 | 43 | 36 | 53 | 45 | 28 | 42 |
| Génés de réclamer ou ne réclament pas | 55 | 57 | 64 | 47 | 55 | 72 | 58 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 85 <u>RAISONS INVOQUEES PAR CEUX</u> <u>QUI PREFERENT NE PAS RECLA</u> <u>MER.</u> | | | | | | | |
| Crainte d'être malvus | 19 | 29 | 16½ | 13 | 22½ | 36 | 23 |
| Préferent s'en remettre aux chefs | 8 | 15 | 40 | 25 | 22½ | 39 | 23 |
| Cela ne sert à rien de réclamer | 30 | 27 | 18½ | 25 | 14 | - | 21 |
| N'ont pas de raison de réclamer | 43 | 29 | 25 | 37 | 41 | 25 | 33 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 (N=8) | 100 (N=22) | 100 (N=28) | 100 |
| 4 - 86 <u>DERNIERES RECLAMATIONS</u> | | | | | | | |
| Ont déjà réclané | 71 | 72 | 81 | 82 | 82 | 87 | 76 |
| N'ont jamais réclané | 29 | 28 | 19 | 18 | 18 | 13 | 24 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| (pour ceux qui ont réclané) <u>DATE DES RECLAMATIONS</u> | | | | | | | |
| Il y a trois mois ou moins | 49 | 27 | 33 | 50 | 56 | 41 | 40 |
| Il y a de 4 mois à un an | 33 | 43 | 39 | 36 | 25 | 29½ | 35 |
| Il y a plus d'un an | 18 | 30 | 28 | 14 | 19 | 29½ | 25 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | M. OS | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | ENSEMBLE DU GROUPE |
|------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----------------------|
| 4 - 87 | | | | | | | |
| <u>RECLAMATIONS COLLECTIVES</u> | | | | | | | |
| Ont déjà réclamé collec- tivement | 49 | 54 | 59 | 65 | 56 | 59 | 54 |
| N'ont jamais réclamé col- lectivement | 51 | 46 | 41 | 35 | 44 | 41 | 46 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| (Pour ceux qui ont réclamé) | | | | | | | |
| <u>DATE DES RECLAMATIONS</u> | | | | | | | |
| <u>COLLECTIVES</u> | | | | | | | |
| Il y a moins d'un an | 69 | 59 | 56 | 73 | 55 | 48 | 60 |
| Il y a un an ou plus | 31 | 41 | 44 | 27 | 45 | 52 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Si l'on distingue le groupe des ouvriers d'une part, et les employés et techniciens de l'autre, la facilité à réclamer est plus faible dans ce second groupe (36% réclament facilement contre 43% chez les ouvriers). Mais le tri par qualification montre que ce sont les C.O.P. puis les manoeuvres et ouvriers spécialisés à égalité avec les employés qui réclament le plus facilement, les plus gênés étant les techniciens suivis par les ouvriers professionnels. Il semble exception faite des C.O.P. que la gêne que l'on éprouve à réclamer augmente avec la qualification.

On peut dégager trois tendances à partir des réponses données par ceux qui se déclarent gênés de réclamer ou qui ne réclament pas, pour expliquer cette réticence.

- Sauf pour les C.O.P. plus la qualification est élevée plus sont nombreux ceux qui préfèrent s'en remettre aux chefs dont le rôle selon eux, est de voir ce qui ne va pas.
- Plus la qualification est élevée, plus les travailleurs croient à l'efficacité des réclamations, puisque le taux de réponses "ça ne sert à rien de réclamer" décroît progressivement, et est même nul chez les techniciens.
- Plus la qualification est élevée, plus on a de raisons de réclamer. Les travailleurs invoquent de moins en moins le manque de motifs de réclamations pour expliquer leur gêne.

La crainte d'être mal vus est forte chez les techniciens, puis chez les P.I alors qu'elle est citée assez rarement par les C.O.P.

Il convient de noter la différence appréciable qui apparaît entre les deux groupes : Ouvriers et employés - techniciens. Si 76,5% des premiers ont déjà présenté une réclamation, le pourcentage s'élève à 89,5% chez les seconds. Par contre, l'importance des réclamations collectives ne varie pas entre les deux groupes (57% chez les ouvriers 57,5% chez les employés - techniciens). Ceci laisse supposer que les employés et techniciens réclament plus sur un mode individuel.

Les catégories les plus revendicatives de ce point de vue sont les techniciens, les G.O.P. et les employés. Mais si l'on tient compte de la date des réclamations, ce sont les employés puis les G.O.P. qui ont posé les réclamations les plus récentes, puis viennent les manoeuvres et O.S. avant les techniciens. Les ouvriers professionnels ont surtout réclamé il y a 4 mois ou plus.

Nous venons de voir que la gêne que l'on éprouve à réclamer croît avec la qualification et pourtant, plus on est qualifié plus on réclame.

Les travailleurs ont d'autant plus réclamé collectivement qu'ils sont plus qualifiés mais la fréquence des réclamations collectives varie en fonction inverse de la qualification (à l'exception des G.O.P.) ce sont les catégories les moins qualifiées qui ont présenté les réclamations collectives les plus récentes.

Les techniciens sont seuls à avoir posé plus de réclamations collectives avant 1966 que pendant cette même année.

Les G.O.P. l'emportent de loin sur toutes les autres catégories puisque 73% d'entre eux ont présenté une réclamation collective datant de moins d'un an.

On note donc, une tendance parmi les catégories qui réclament le plus, à juger le climat moins permissif (P.2 - P.3 et techniciens). Autrement dit pour ces derniers, réclamer représente un risque qu'il n'hésitent pas à courir. En revanche les G.O.P. réclament beaucoup et disent que cela ne les gêne pas. Pour eux, le risque est moins grand.

Nous n'avons pas demandé à l'encadrement de nous donner des exemples de ses propres réclamations mais nous lui avons posé la question suivante :

"Vous, quand vous avez une réclamation à faire, que faites vous?"

| 4 - 88 | C.M. | C.A. | C.S. | MOYENNE DE L'ENCADREMENT |
|--------------------------|------|------|------|--------------------------|
| Réclamation individuelle | 75 | 82 | 87 | 79,5 |
| Réclamation collective | 25 | - | - | 14 |
| Les deux | - | 18 | 13 | 6,5 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 - 89 | | | | |
| Voie hiérarchique | 89 | 93 | 83 | 89 |
| Recours au délégué | 2 | - | 6 | 2 |
| Les deux | 9 | 7 | 11 | 9 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Plus le niveau hiérarchique est élevé et plus les intéressés répondent en termes de stratégie individuelle. Très peu envisagent le recours au délégué et dans ce cas, ce serait plutôt le fait des ingénieurs.

IV - VARIABLES INFLUANT SUR LA PROPENSION A RECLAMER.

1) PROPENSION A RECLAMER ET INTERET POINTE AUX SYNDICATS.

| | BEAUCOUP | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT | TOTAL |
|-------------------------------|----------|-------|-----------------|-------------------|-------|
| 4 - 90 | | | | | |
| <u>DERNIERE RECLAMATION</u> | | | | | |
| N'ont jamais réclamé | 8 | 44 | 27 | 21 | 100 |
| Ont déjà réclamé | 16 | 46 | 23 | 15 | 100 |
| (Pour ceux qui ont réclamé) | | | | | |
| Il y a 3 mois ou moins | 22 | 38 | 24 | 16 | 100 |
| Il y a de 4 mois a un an | 18 | 46 | 26 | 10 | 100 |
| Il y a plus d'un an | 5 | 60 | 16 | 19 | 100 |
| 4 - 91 | | | | | |
| <u>RECLAMATION COLLECTIVE</u> | | | | | |
| N'ont jamais réclamé | 8 | 44 | 25 | 23 | 100 |
| Ont déjà réclamé | 20 | 46 | 23 | 11 | 100 |
| (Pour ceux qui ont réclamé) | | | | | |
| Il y a moins d'un an | 21 | 47 | 23 | 9 | 100 |
| Il y a un an ou plus | 18 | 46 | 22 | 14 | 100 |

Une liaison apparaît entre le fait de s'intéresser aux syndicats et le fait de réclamer puisque nous trouvons plus de gens s'intéressant beaucoup aux syndicats parmi ceux qui ont déjà présenté des revendications et inversement, plus de gens ne s'intéressant pas du tout aux syndicats, chez ceux qui n'ont jamais réclamé. La liaison est encore plus nette lorsqu'il s'agit de revendications collectives.

La date des réclamations montre également que la propension à réclamer semble s'élever chez ceux qui s'intéressent beaucoup aux syndicats, ceci tant pour les réclamations en général que pour les réclamations collectives. La tendance n'est pas très nette pour les catégories intermédiaires, elle est par contre évidente pour les catégories extrêmes : intérêt vif ou nul pour les syndicats.

Il semble donc que le fait d'avoir réclamé récemment active l'intérêt porté aux syndicats et que l'intérêt porté aux syndicats active la propension à réclamer.

2) PROPENSION A RECLAMER ET SATISFACTION GLOBALE.

| | SATISFAITS | INSATISFAITS | TOTAL |
|----------------------------------|------------|--------------|-------|
| 4 - 92 | | | |
| <u>FACILITE A RECLAMER</u> | | | |
| Réclament facilement | 54 | 46 | 100 |
| Sont gênés de réclamer | 55 | 45 | 100 |
| Ne réclament pas | 74 | 26 | 100 |
| 4 - 93 | | | |
| <u>DERNIERE RECLAMATION</u> | | | |
| N'ont jamais réclamé | 77 | 23 | 100 |
| Ont réclamé il y a plus d'un an | 67 | 33 | 100 |
| Il y a de 4 mois à un an | 52 | 48 | 100 |
| Il y a trois mois et moins | 53 | 47 | 100 |
| 4 - 94 | | | |
| <u>RECLAMATIONS COLLECTIVES</u> | | | |
| N'ont jamais réclamé | 66 | 34 | 100 |
| Ont réclamé il y a un an ou plus | 56 | 44 | 100 |
| Ont réclamé il y a moins d'un an | 56 | 44 | 100 |

Il n'apparaît pas de relation entre la facilité à réclamer et la satisfaction mais la liaison est étroite entre la satisfaction et le fait de ne pas réclamer. Ce sont en outre, ceux qui ont réclamé plus récemment qui déclarent être plus insatisfaits. Par contre, dans le cas de réclamations collectives, ^{la} date à laquelle celles-ci ont été présentées ne fait apparaître aucune différence sur le niveau de satisfaction.

3) PROPENSION A RECLAMER SUR UN PLAN COLLECTIF ET SENTIMENT DE SOLIDARITE

| 4 - 95 | N'ONT JAMAIS RECLAME COLLECTIVEMENT | ONT RECLAME COLLECTIVEMENT |
|-------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Il y a une solidarité | 32 | 40 |
| Il y a une solidarité moyenne | 22 | 27 |
| Il n'y a pas de solidarité | 46 | 33 |
| TOTAL | 100 | 100 |

Le sentiment de solidarité est plus vif chez ceux qui ont eu l'occasion de réclamer collectivement. Mais il faut émettre une réserve puisqu'en tenant compte des dates de ces réclamations il apparaît en réalité que ce sont les travailleurs ayant posé les réclamations les plus anciennes qui parlent plus de solidarité.

4) PROPENSION A RECLAMER ET DEPENDANCE A L'EGARD DE L'USINE.

4 - 96

| | N'A JAMAIS RECLAME | A RECLAME IL Y A 3 MOIS & MOINS | IL Y A DE 4 MOIS A UN AN | IL Y A PLUS D'UN AN | ENSEMBLE ECHANTILLON |
|-------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Reste dans l'usine par satisfaction | 58 | 47 | 39 | 50 | 48 |
| Reste par obligation | 31 | 20 | 33 | 31 | 27 |
| Restera seulement s'il obtient une amélioration | 8 | 16,5 | 13,5 | 6 | 13 |
| Compte partir | 3 | 16,5 | 14,5 | 13 | 12 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

La proportion de ceux qui restent par satisfaction est élevée chez ceux qui n'ont jamais réclamé.

Si nous considérons comme très dépendants de l'usine ceux qui restent par obligation, comme moins dépendants ceux qui resteront sous certaines conditions, et comme tout à fait indépendants ceux qui ont l'intention de partir, nous voyons que la propension à réclamer varie dans le sens inverse de la dépendance à l'égard de l'usine et que ceux qui comptent partir se montrent les plus revendicatifs.

5712/67/f

B - PROCEDURE

I - INTERVENTIONS DANS LE TRAITEMENT DES RECLAMATIONS

Il a été demandé au personnel ayant donné un exemple de la dernière réclamation déposée de dire qui s'en était occupé. Les réponses ne nous indiquent pas les interventions effectives de l'encadrement ou des délégués, mais celles qui sont connues du personnel. Les pourcentages ont été calculés sans exclure les non-réponses ou les réponses imprécises, le nombre élevé de celles-ci risquant de forcer les résultats de certaines catégories.

Il a d'autre part été demandé à ceux qui avaient réclamé collectivement s'ils étaient passés par le délégué.

1) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

4 - 97 NIVEAUX D'INTERVENTIONS DANS LE TRAITEMENT DE LA DERNIERE RECLAMATION.

| | C.M. | C.A. | C.S. | DIRECTION | DELEGUE |
|------------------------------|------|------|------|-----------|---------|
| <u>T.A.B. DENAIN</u> | | | | | |
| OUI | 84 | 64 | 52 | 32 | 32 |
| NON | 16 | 23 | 35 | 58 | 65 |
| Ne sait pas ou non-réponse | - | 13 | 13 | 10 | 3 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>T.A.B. DUNKERQUE</u> | | | | | |
| OUI | 45 | 48 | 30 | 4 | 33 |
| NON | 33 | 22 | 44 | 59 | 48 |
| Ne sait pas ou non-réponse | 22 | 30 | 26 | 37 | 19 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>ENSEMBLE DE DUNKERQUE</u> | | | | | |
| OUI | 55 | 49 | 47 | 20 | 23 |
| NON | 27 | 24 | 29 | 50 | 55 |
| Ne sait pas ou non-réponse | 18 | 27 | 24 | 30 | 22 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Recours au délégué (sur 100 personnes ayant ~~réclamé~~):

T.A.B. Denain 67%
T.A.B. Dunkerque 58%
Ensemble de Dunkerque 63%

5712/67/s

Les interventions de l'encadrement dans le traitement des réclamations sont toujours plus nombreuses à Denain, et ceci quel que soit l'échelon considéré. On constate également que l'encadrement intervient d'autant plus fréquemment que sa position hiérarchique est moins élevée.

Au train à bandes de Dunkerque, les interventions sont attribuées surtout au chef d'atelier alors qu'à Denain, il s'agit d'abord et avant tout du contremaître.

Si l'encadrement intervient beaucoup à Denain, il n'en est pas de même pour les délégués. En effet, les deux trains à bandes totalisent le même nombre de "oui" mais Denain compte 65% de "non" contre 48% à Dunkerque. La tendance inverse apparaît par contre dans le cas des réclamations collectives, le recours au délégué étant plus fréquent à Denain. Il faut noter néanmoins, que ce recours est cité dans les deux trains à bandes pour la majorité des cas.

Nous avons vu qu'au train à bandes de Denain l'accès au délégué comme à l'encadrement était plus facile qu'au train à bandes de Dunkerque. Mais les travailleurs font intervenir plus facilement l'encadrement, réservant l'appel au délégué pour les cas de réclamations collectives.

Il faut préciser que les réponses pour l'ensemble de Dunkerque ne correspondent pas tout à fait à celles du seul train à bandes puisque les interventions semblent diminuer à mesure que s'élève le niveau hiérarchique de l'encadrement. Cette diminution est assez légère mais dénote néanmoins un accès plus facile aux chefs lorsque l'échelon de ceux-ci est plus bas.

2) INTERVENTIONS DANS LE TRAITEMENT DES RECLAMATIONS EN FONCTION DES TYPES D'ACTIVITE.

(SUR 100 PERSONNES AYANT RECLAME).

4 - 98 - INTERVENTIONS DANS LE TRAITEMENT DE LA DERNIERE RECLAMATION

| | C.M. | C.A. | C.S. | DIRECTION | DELEGUE |
|------------------------------------|------|------|------|-----------|---------|
| <u>ADMINISTRATIFS.</u> | | | | | |
| OUI | 52 | 33 | 67 | 18 | 26 |
| NON | 18 | 15 | 11 | 52 | 44 |
| Ne sait pas ou non-réponse N.C (1) | 30 | 52 | 22 | 30 | 30 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>FABRICATION</u> | | | | | |
| OUI | 48 | 47 | 43 | 18 | 28 |
| NON | 37 | 33 | 38 | 56 | 55 |
| Ne sait pas, non-réponse, N.C. | 15 | 20 | 19 | 26 | 17 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>ENTRETIEN</u> | | | | | |
| OUI | 63 | 60 | 38 | 20 | 21 |
| NON | 21 | 22 | 33 | 49 | 58 |
| Ne sait pas, non réponse N.C. | 16 | 18 | 29 | 31 | 21 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>DIVERS</u> | | | | | |
| OUI | 50 | 30 | 70 | 22 | 17 |
| NON | 25 | 17 | 11 | 36 | 55 |
| Ne sait pas, non réponse N.C. | 25 | 53 | 19 | 42 | 28 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>MOYENNE DE L'ECHANTILLON</u> | | | | | |
| OUI | 55 | 49 | 47 | 20 | 23 |
| NON | 27 | 24 | 29 | 50 | 55 |
| Ne sait pas, non-réponse N.C. | 18 | 27 | 24 | 30 | 22 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

(1) N.C. Il s'agit de personnes ayant réclamé mais n'ayant pas de chef correspondant à cet échelon.

RECLAMATIONS COLLECTIVES

Recours au délégué, sur 100 réclamations déposées dans
chaque secteur :

| | |
|---------------|-----|
| Administratif | 20% |
| Fabrication | 69% |
| Entretien | 71% |
| Divers | 32% |

Le personnel administratif et le personnel du secteur divers s'adressent à leur chef direct mais citent surtout les interventions du chef de service. Ils parlent moins des interventions du chef d'atelier soit parce que cet échelon n'existe pas chez eux, soit parce qu'ils sont directement sous ses ordres et ont alors répondu au niveau du chef direct.

A l'entretien le nombre d'interventions citées diminue à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, le rôle important étant attribué surtout aux contremaîtres et aux chefs d'atelier.

En fabrication, l'écart est moins grand entre les catégories de l'encadrement et il est difficile de dégager une tendance assez nette.

A niveau hiérarchique égal, la comparaison entre secteurs montre que les chefs directs perçus comme les plus influents ou les plus accessibles sont ceux de l'entretien. Les chefs d'atelier paraissent jouer un rôle important en entretien et en fabrication, les chefs de service intervenant surtout dans les secteurs divers et administratifs, et intervenant le moins en entretien.

Le nombre de réclamations allant jusqu'à la direction est évidemment assez faible partout.

c Nous pouvons supposer sans gros risque d'erreur que les interventions du délégué correspondent à des appels explicites de la part des travailleurs. Dans ce cas nous voyons que pour l'ensemble des réclamations, les délégués sont plus sollicités par le personnel administratif et le personnel de fabrication.

Mais si l'on tient compte des seules réclamations collectives, ce sont la fabrication et l'entretien, secteurs où les réclamations collectives sont les plus nombreuses qui font également le plus souvent appel au délégué.

3) INTERVENTIONS EN FONCTION DE LA QUALIFICATION DES RECLAMANTS

4 - 99 INTERVENTIONS DANS LE TRAITEMENT DE LA DERNIERE RECLAMATION

| | | C.M. | C.A. | C.S. | DIRECTION | DELEGUE |
|--------------------------------|----------------------------|------------------|------|------|-----------|---------|
| M. & O.S. | OUI | 67 | 39 | 25 | 16 | 23 |
| | NON | 17 | 32 | 42 | 57 | 54 |
| | Ne sait pas N.R. - N.C. | 16 | 29 | 33 | 27 | 23 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| P.1 | OUI | 53 | 53 | 52 | 22,5 | 29 |
| | NON | 33 | 23 | 26 | 48 | 55 |
| | Ne sait pas N.R. - N.C. | 14 | 24 | 22 | 29,5 | 16 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| P.2 - P.3 | OUI | 63 | 61 | 36 | 17 | 19 |
| | NON | 30 | 24 | 39 | 54 | 61 |
| | Ne sait pas N.R. - N.C. | 7 | 15 | 25 | 29 | 20 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| C.O.P. | OUI | 57 | 43 | 72 | 21 | 43 |
| | NON | 14 | 14 | 7 | 36 | 21 |
| | Ne sait pas N.R. - N.C. | 29 | 43 | 21 | 43 | 36 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| EMPLOYES | OUI | 41 | 53 | 56 | 22 | 22 |
| | NON | 28 | 9 | 22 | 41 | 53 |
| | Ne sait pas N.R. - N.C. | 31 | 38 | 22 | 37 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| TECHNICIENS | OUI | 32 $\frac{1}{2}$ | 38 | 85 | 24 | 15 |
| | NON | 32 $\frac{1}{2}$ | 32 | 9 | 47 | 65 |
| | Ne sait pas N.R. - N.C. | 35 | 30 | 6 | 29 | 20 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| MOYENNE DE L'ECHANTILLON | OUI | 55 | 49 | 47 | 20 | 23 |
| | NON | 27 | 24 | 29 | 50 | 55 |
| | Ne sait pas N.R. - N.C. | 18 | 27 | 24 | 30 | 22 |
| | TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

(1) N.C. = Il s'agit de personnes ayant réclamé mais n'ayant pas de chef correspondant à cet échelon.

Recours au délégué pour les réclamations collectives :

(sur 100 réclamations déposées dans chaque catégorie)

| M. O.S. | P.1 | P.2 - P.3 | C.O.P. | EMPLOYES | TECHNICIENS |
|---------|-----|-----------|--------|----------|-------------|
| 66 | 70 | 78 | 50 | 29 | 51 |

Plus le niveau hiérarchique de l'encadrement est élevé, moins les ouvriers M. et O.S., P.1, P.2 - P.3 le font intervenir dans le traitement des réclamations. Par contre, pour les C.O.P. si les interventions du contremaître sont nombreuses, celles du chef de service le sont plus encore. Ceci correspond bien à ce que nous savons de la fréquence des rapports avec l'encadrement. Plus l'accès à l'encadrement est facile, plus les travailleurs le font intervenir dans le traitement des réclamations.

Contrairement à ce qui se passe pour les ouvriers, la hiérarchie intervient d'autant plus selon les employés et les techniciens que sa position est plus élevée, le nombre d'interventions ne décroissant que pour la direction.

Si nous examinons le tableau dans le sens vertical, nous voyons que :

- Moins on est qualifié, plus on fait intervenir le chef direct (contremaître, chef de groupe). Notons cependant une inversion entre les P.1 et les P.2 - P.3 les seconds faisant plus intervenir le contremaître que les premiers.

- Chez les ouvriers, plus on est qualifié, plus on fait inter-
venir le chef d'atelier. Les C.O.P. le font moins intervenir
que ne le font les autres ouvriers. Inversement, les employés
comptent plus d'interventions à ce niveau (chef de bureau ou
de section) que les techniciens, puisque ceux-ci dépendent
surtout du chef de service.

- Plus on est qualifié, plus on fait intervenir les chefs de
service et la direction (mais les P.1 beaucoup plus que les
P.2 - P.3).

L'inversion entre les P.1 et les P.2 - P.3
s'explique sans doute par le fait que les premiers ont réclamé un peu
plus que les seconds pour des promotions ou augmentations de salaire
(en ce qui concerne l'objet de leur dernière réclamation). Ces deux
questions dépendent essentiellement des chefs de service.

Nous verrons plus loin à propos de la nature
des réclamations que l'ordre des catégories classées en fonction de
l'importance des réclamations portant sur des promotions ou des augmen-
tations de salaire est le suivant ;

| | |
|-------------|----------|
| Techniciens | : 91% |
| C.O.P. | : 86% |
| Employés | : 82% |
| P.1 | : 76% |
| P.2 - P.3 | : 70,5 % |
| M.O.S. | : 68% |

Cet ordre correspond bien à celui des interventions du chef de service.

| | |
|-------------|-----|
| Techniciens | 85% |
| C.O.P. | 72% |
| Employés | 56% |
| P.1 | 52% |
| P.2 - P.3 | 36% |
| M.et O.S. | 25% |

L'appel au délégué pour les réclamations semble décroître à mesure que s'élève le niveau de qualification à l'exception des P.1 et des C.O.P. ceux-ci totalisant le plus grand nombre d'interventions, de toute l'usine.

La tendance exactement inverse apparaît pour les réclamations collectives : plus le personnel est qualifié et plus il recourt au délégué dans ce genre de réclamations. La seule exception est là encore celle des C.O.P. et ce sont eux pourtant dont la propension à réclamer collectivement est la plus élevée. Nous pouvons donc supposer que les C.O.P. n'hésitent pas à faire appel au délégué mais de préférence lorsqu'il s'agit de réclamations individuelles.

4) PROFENSION A RECOURIR AU DELEGUE POUR LES RECLAMATIONS COLLECTIVES

Le croisement entre l'appel au délégué pour une réclamation collective et la date de ces réclanations montre que la propension à recourir au délégué semble augmenter puisque ce sont les réclanations les plus récentes qui comptent le plus d'interventions de délégués.

5 - 00

| | RECOURS AU DELEGUE | NON RECOURS AU DELEGUE |
|-------------------------------------|--------------------|------------------------|
| Réclamation datant d'un an ou moins | 33 | 49 |
| Réclamation datant de moins d'un an | 67 | 51 |
| TOTAL | 100 | 100 |

5712/67/f

- " A votre connaissance dans votre secteur, les travailleurs recourent-ils facilement au délégué du personnel ou bien hésitent-ils à le faire?"

(s'ils hésitent à le faire ou ne recourent pas au délégué)

"A quoi cela tient il?"

Cette question posée à l'ensemble de l'encadrement a donné les résultats suivants :

- En fonction des secteurs

5. - 01

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE ENCADREMENT |
|--------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|-------------------------|
| <u>RECOURS AU DELEGUE</u> | | | | | |
| Les travailleurs recourent facilement au délégué | - | 36 | 54 | 45 | 41 |
| Ils hésitent à recourir au délégué | 55 | 32 | 18 | 11 | 26 |
| Il n'y recourent pas | 36 | 32 | 18 | 33 | 26 |
| Ca dépend, ne sait pas | 9 | - | 10 | 11 | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Dans le secteur administratif, aucun membre de la hiérarchie ne parle de facilité à recourir au délégué chez le personnel. Selon l'encadrement les secteurs recourant moins au délégué seraient le secteur administratif et la fabrication. Or, d'après le tableau 4 - 98, la tendance serait plutôt de faire un peu plus intervenir le délégué dans ces deux secteurs.

5712/67/f

- En fonction des niveaux hiérarchiques de l'encadrement.

5 - 02

| | G.M. | G.A. | G.S. | ENSEMBLE ENCADREMENT |
|--------------------------------------------------|------|------|------|-------------------------|
| Les travailleurs recourent facilement au délégué | 47 | 40 | 26 | 41 |
| Ils hésitent à recourir au délégué | 23 | 27 | 32 | 26 |
| Ils n'y recourent pas | 28 | 27 | 21 | 26 |
| Cà dépend, ne sait pas | 2 | 6 | 21 | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Plus la position hiérarchique de l'encadrement est élevée, plus il minimise la propension à recourir au délégué chez les travailleurs.

Lorsque l'encadrement parle d'hésitation, il l'explique surtout par la crainte d'être mal vu (30% des réponses) ou par l'atmosphère régnant dans le groupe de travail, le climat de confiance entre le personnel et les chefs (19%).

La crainte d'être mal vu semble être la raison essentielle puisque si elle représente 30% des réponses de l'encadrement, elle est citée par 70% des délégués.

5712/67/f

"Croyez-vous qu'il y ait des travailleurs qui craignent d'être mal vus en faisant appel à vous, ou bien cela ne pose-t-il pas de problèmes dans votre secteur?" (si oui) "Comment expliquez-vous cela?"

| | |
|-----------------------------------|------|
| - Cela ne pose aucun problème | 22% |
| - Certains ont peur des sanctions | 70% |
| - Autres raisons | 8% |
| - TOTAL | 100% |

- Relation entre le recours au délégué sur un plan collectif et le fait d'être syndiqué.

Sur 100 personnes ayant posé une réclamation collective.

5 - 03

| | RECOURS AU DELEGUE | NON RECOURS AU DELEGUE |
|---------------|--------------------|------------------------|
| Syndiqués | 65 | 54 |
| Non syndiqués | 35 | 46 |
| TOTAL | 100 | 100 |

On compte plus de syndiqués et moins de non syndiqués parmi ceux qui ont fait appel au délégué. Il semble donc bien que l'appartenance à un syndicat favorise ce mode de recours.

II - RÔLE DE L'ENCADREMENT ET DES DÉLÉGUÉS DANS LE TRAITEMENT DES RECLAMATIONS.

On pourra constater dans ce chapitre des divergences entre l'encadrement et les délégués à propos de leur rôle respectif dans le traitement des réclamations et de la perception qu'ils ont de ces rôles. Ces divergences tiennent certainement à leur situation à leur fonction et à leur psychologie, mais également au fait que tous les membres de l'encadrement n'ont pas à se préoccuper du traitement des réclamations. Il y a, à tous les niveaux de la hiérarchie une spécialisation des rôles :

- Les contremaîtres ne sont pas concernés par les problèmes du personnel. Il y a d'une part des contremaîtres adjoints qui ne jouent pas un grand rôle dans le traitement des réclamations et d'autre part, des contremaîtres qui sont plutôt des contremaîtres fonctionnels ayant un commandement technique et non hiérarchique.
- Il y a de même des cadres supérieurs adjoints au chef de service ou faisant partie de son état-major et qui ne sont pas forcément saisis des réclamations. Ils ont plus une fonction technique qu'une fonction de commandement.

Dans certains services, le contact avec le délégué est monopolisé soit par le chef de service, soit par un de ses adjoints, mais le délégué n'a pas forcément à traiter avec l'ensemble des cadres supérieurs.

L'échantillon n'ayant pas été construit en fonction de la variable relative au traitement des réclamations, mais sur la base de la représentativité, on comprendra donc que les délégués disent par exemple avoir plus de contacts avec les chefs que les chefs ne disent en avoir avec les délégués.

1) ROLE DE L'ENCADREMENT.

Une série de questions posées à l'ensemble de l'encadrement et dont les résultats sont groupés dans les tableaux 5 - 04 à 5 - 09 nous permet de saisir l'importance des différents niveaux hiérarchiques dans le traitement des réclamations.

5 - 04 - Comment procède un travailleur? A qui s'adresse-t-il en premier?

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENCADREMENT |
|--------------------------------------------|------|------|------|-------------|
| A son chef hiérarchique direct | 86 | 79 | 47 | 75 |
| A un niveau plus élevé de la hiérarchie | 7 | - | 5 | 5 |
| Au délégué du personnel | - | - | 11 | 2 |
| D'abord à la hiérarchie puis au délégué | 7 | 7 | 32 | 13 |
| Au chef direct puis à un niveau plus élevé | - | 14 | 5 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

- Arrive-t-il qu'un délégué vienne vous voir pour une réclamation qui ne vous a pas été soumise auparavant par un travailleur?

5 - 05

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENCADREMENT |
|----------|------|------|------|-------------|
| Non | 66 | 57 | 22 | 54 |
| Oui | 26 | 43 | 67 | 38 |
| Rarement | 8 | - | 11 | 8 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

- En général est-ce que les travailleurs à qui vous ne pouvez donner satisfaction demandent à voir vos supérieurs ou bien préfèrent-ils ne pas insister après un refus de votre part?

5 - 06

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENCADREMENT |
|------------------------------------------|------|------|------|-------------|
| Ils vont voir les supérieurs | 56 | 43 | 31 | 47 |
| Ils n'insistent pas | 30 | 50 | 53 | 40 |
| C'est moi qui en réfère à mes supérieurs | 14 | 7 | 16 | 13 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

- Vous informez-vous des problèmes de vos subordonnés? Comment?

5 - 07

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENCADREMENT |
|--------------------------------------------------------------|------|------|------|-------------|
| Par ce que me disent leurs contremaîtres ou chefs directs | 4 | 27 | 39 | 16 |
| A l'occasion des tournées que je fais régulièrement | 21 | 20 | 17 | 20 |
| Par ce qu'ils me disent en venant me trouver spontanément | 32 | 33 | 5 | 26 |
| On travaille ensemble | 30 | - | 11 | 20 |
| Autres | 13 | 20 | 28 | 18 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

- Est-ce que dans les réunions avec vos supérieurs ceux-ci s'informent
des problèmes ou des plaintes des travailleurs?

5 - 08

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENCADREMENT |
|--------------------|------|------|------|-------------|
| S'informent | 39 | 57 | 63 | 48 |
| Ne s'informent pas | 61 | 43 | 37 | 52 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

- En général, lorsque vous êtes saisi d'une réclamation et même si vous avez pu la régler à votre niveau, est-ce que vous en informez systématiquement vos supérieurs hiérarchiques ou non?

5 - 09

| | C.M. | C.A. | C.S. | MOYENNE ENCADREMENT |
|---------------|------|------|------|------------------------|
| Informe | 62 | 60 | 37 | 56 |
| N'informe pas | 13 | 7 | 31,5 | 16 |
| Cà dépend | 25 | 33 | 31,5 | 28 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Il apparaît tout d'abord que les travailleurs ayant une réclamation à faire, s'adressent en premier à leur chef hiérarchique direct et ne recourent au délégué qu'ensuite si cela s'avère nécessaire. (tableau 5 - 04). 93% des contremaîtres et autant de chefs d'atelier disent que le personnel s'adresse soit à son chef direct, soit à un niveau plus élevé, mais il s'agit toujours d'un recours par la voie hiérarchique. La proportion n'est plus que de 57% chez les cadres supérieurs.

Aucun contremaître ou chef d'atelier ne parle de recours direct au délégué, cette réponse n'apparaissant qu'au niveau du chef de service.

5712/67/f

Une autre question confirme le fait que le délégué n'intervient pas directement : plus on s'élève dans la hiérarchie, plus il arrive que des délégués viennent voir l'encadrement pour des réclamations ne lui ayant pas été soumises auparavant par un travailleur. (67% de "oui" chez les cadres supérieurs, 43% chez les chefs d'atelier, 26% chez les contre-maitres.)

Nous savons que la facilité avec laquelle les travailleurs s'adressent à leurs chefs diminue à mesure que la position hiérarchique de ceux-ci est plus élevée. La propension à recourir au délégué augmente donc quand les rapports avec les chefs se font plus rares. D'autre part, les travailleurs persistent d'autant moins après un premier refus que le chef est plus haut placé (tableau 5 - 06) soit parce que l'accès est plus difficile, soit par pessimisme, puisqu'ils croient moins à l'efficacité des discussions.

L'intervention de catégories intermédiaires devient nécessaire à mesure que se raréfient les contacts directs avec les travailleurs. C'est ainsi que les contre-maitres sont informés des problèmes du personnel parce que celui-ci leur en parle spontanément et qu'ils travaillent ensemble (tableau 5 - 07).

Les travailleurs s'adressent également aux chefs d'atelier mais 27% de ceux-ci sont informés surtout par les contre-maitres. Le contact direct baisse considérablement au niveau des cadres supérieurs tandis que s'accroît l'intervention des intermédiaires.

Les travailleurs viennent donc trouver spontanément les contremaîtres et les chefs d'atelier, mais ne vont pas jusqu'aux cadres supérieurs.

Les rapports du personnel avec l'ensemble de l'encadrement semblent donc très hiérarchisés. Parallèlement le sentiment d'autonomie de la hiérarchie est plus grand pour les catégories plus élevées. Plus les chefs occupent une position hiérarchique importante, et moins ils informent systématiquement leurs supérieurs de toutes les réclamations (tableau 5 - 09). Par contre, ils disent plus que leurs supérieurs demandent des informations sur les problèmes du personnel (tableau 5 - 08).

Si nous comparons les deux tableaux nous voyons que :

- Les contremaîtres informent systématiquement les chefs d'atelier de toutes les réclamations présentées que celles-ci aient été réglées ou non, mais ils ont l'impression que les chefs d'atelier ne cherchent pas tellement à s'informer des problèmes ou des plaintes des travailleurs.

- Les chefs d'atelier semblent être bien informés par les contremaîtres. Ils informent eux-mêmes les cadres supérieurs de toutes les réclamations et ils déclarent que les cadres demandent à être informés.

- Les cadres supérieurs sont ceux dont le sentiment d'autonomie est plus poussé. Ils n'informent plus systématiquement leurs supérieurs de toutes les réclamations dont ils ont été saisis, mais ils disent pourtant que leurs supérieurs cherchent à être informés.

2) ROLE DU DELEGUE

(questions ayant été posées aux délégués).

(Pourcentages calculés en excluant les non-réponses).

- En général, pour les travailleurs qui font appel à vous, à quel stade de leurs réclamations viennent-ils vous voir?

5 - 10

| | COLLEGE OUVRIERS EMPLOYES | COLLEGE TECHNICIENS MAITRISE | ENSEMBLE DES DELEGUES |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Les travailleurs s'adressent directement au délégué | 5 | 33 | 11 |
| Après un refus de la hiérarchie | 57 | 33 | 52 |
| C'est le délégué qui leur demande de passer par la hié- rarchie | 14 | 17 | 15 |
| Ca dépend | 24 | 17 | 22 |
| TOTAL | 100 (N=21) | 100 (N=7) | 100 |

- Quand un travailleur n'a pu obtenir satisfaction auprès de son chef direct, est-ce fréquent ou rare qu'il demande à voir...?

5 - 11

| | FREQUENT | RARE | JAMAIS | TOTAL |
|--------------------|----------|------|--------|-------|
| Le chef d'atelier | 52 | 48 | - | 100 |
| Le chef de service | 39 | 42 | 19 | 100 |

- Vous est-ce fréquemment, de temps en temps, rarement ou jamais, que vous allez voir un contremaître pour soutenir ou défendre un travailleur?

... et un chef d'atelier?

... et un chef de service?

5 - 12

| | CONTREMAITRE | CHEF D'ATELIER | CHEF DE SERVICE |
|-------------------|--------------|----------------|-----------------|
| Fréquemment | 56 | 58 | 69 |
| De temps en temps | 16 | 31 | 15 |
| Rarement | 12 | - | 12 |
| Jamais | 16 | 11 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

- Pour soutenir ou défendre un travailleur est-ce que vous allez systématiquement discuter d'abord avec son contremaître ou non?

Et avec son chef d'atelier?

5 - 13

| | CONTREMAITRE | CHEF D'ATELIER |
|-------------------------------------------------------|--------------|----------------|
| Va systématiquement discuter | 36 | 37 |
| Ne va jamais le voir | 20 | 13 |
| Ca dépend | 44 | 33 |
| Seulement s'il n'a pu obtenir satisfaction au-dessous | - | 17 |
| TOTAL | 100 | 100 |

Les réponses des délégués correspondent bien à celles de l'encadrement: 52% des délégués déclarent que les travailleurs viennent plutôt les voir après un refus de la hiérarchie et 15% précisent que ce sont eux qui demandent au personnel de passer d'abord par la voie hiérarchique. Le recours direct au délégué est plus fréquent lorsque celui-ci appartient au collège technicien-maîtrise.

Plus la position hiérarchique des chefs est élevée, moins grande est l'insistance des travailleurs (tableau 5 - 11). Par contre, les délégués interviennent plus auprès des catégories supérieures de l'encadrement. S'ils interviennent en effet fréquemment pour soutenir ou défendre un travailleur, c'est surtout auprès du chef de service, beaucoup plus qu'auprès du chef d'atelier ou du contremaître (tableau 5 - 12).

En définitive, si les travailleurs s'adressent beaucoup et en premier lieu à leur chef direct (contremaître ou chef de groupe) les délégués vont plus souvent voir le chef d'atelier que le contremaître. 20% d'entre eux ne vont même jamais trouver celui-ci.

Il ressort donc de ces quelques tableaux que l'essentiel des réclamations déposées l'est d'abord par la voie hiérarchique et que les délégués ne désapprouvent pas cette procédure puisque certains au contraire l'encouragent.

Les travailleurs défendent eux-mêmes leur cause auprès de l'encadrement direct, et font appel au délégué au moment où le recours au chef d'atelier mais surtout au chef de service devient nécessaire.

Les délégués servent donc surtout d'avocats aux travailleurs auprès des catégories élevées de la hiérarchie. Ils ont plus de rapports avec elles, et sont satisfaits de l'efficacité de ces rapports, en particulier au niveau des cadres supérieurs (cf II^{ème} partie - chapitre II).

Les cadres supérieurs sont informés par leurs subordonnés et sont saisis des problèmes par les délégués. On voit que les délégués s'efforcent d'aller au plus haut, mais ils ne négligent pas pour autant la discussion avec la maîtrise.

3) RAPPORTS ENTRE DELEGUES DU PERSONNEL ET ENCADREMENT.

La qualité des rapports entretenus entre les représentants du personnel et l'encadrement est importante à connaître car elle éclaire leur part respective dans le traitement des réclamations et la manière dont ils perçoivent réciproquement leur rôle et leur influence.

Trois questions posées à l'ensemble de l'encadrement permettent de saisir la fréquence de ces rapports.

- 1) Est-ce que vous cherchez à avoir des contacts avec le délégué du secteur ou non? (tableau 5 - 14)
- 2) Est-ce que vos rapports avec les délégués sont plutôt bons, plutôt mauvais, indifférents, inexistants? (tableau 5 - 15).
- 3) Est-ce fréquent ou rare, qu'un délégué vienne vous voir pour défendre un de vos subordonnés ou discuter des problèmes avec vous? (tableau 5 - 16)

CONTACTS AVEC L'ENCADREMENT.

| | C.M. | C.A. | C.S. | MOYENNE ENCADREMENT |
|-----------------------------------------|------|------|------|------------------------|
| 5 - 14 | | | | |
| <u>RECHERCHE DES CONTACTS</u> | | | | |
| Non | 54 | 67 | 68 | 60 |
| Oui | 46 | 33 | 32 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 15 | | | | |
| <u>QUALITE DES RAPPORTS</u> | | | | |
| Plutôt bons | 66 | 93 | 89 | 76 |
| Plutôt mauvais | 2 | - | - | 1 |
| Indifférents ou inexistants | 32 | 7 | 11 | 23 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 16 | | | | |
| <u>FREQUENCE DES RAPPORTS</u> | | | | |
| Le délégué vient fréquemment me voir | 17 | 23 | 32 | 22 |
| Rarement | 45 | 69 | 58 | 52 |
| Jamais | 38 | 8 | 10 | 26 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Nous avons également demandé à l'encadrement :

- Participez vous à des réunions régulières auxquelles assistent des délégués ou des représentants syndicaux?

et aux délégués :

- En dehors des réunions mensuelles participez-vous à d'autres réunions paritaires dans l'usine? (tableau 5 - 17).

Un indice du climat des relations est donné par la liberté accordée au délégué. Il a donc été demandé à l'encadrement :

- Chez vous les délégués sont-ils plutôt libres de leurs mouvements, ou bien sont-ils étroitement contrôlés?

et aux délégués :

- Dans l'exercice de vos fonctions de délégué est-ce que vous êtes plutôt libre de vos mouvements ou bien êtes vous étroitement contrôlé? (tableau 5 - 18).

PARTICIPATION A DES REUNIONS PARTAIRES DANS L'USINE.

5 - 17

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENSEMBLE DE L'ENCADREMENT | DELEGUES |
|--------------------------------------|------|------|------|------------------------------|----------|
| Participent à des réunions | 34 | 29 | 21 | 30 | 41 |
| Ne participent pas à des réunions | 66 | 71 | 79 | 70 | 59 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

LIBERTE ACCORDEE AUX DELEGUES.

5 - 18

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENSEMBLE ENCADREMENT | DELEGUES |
|---------------|------|------|------|-------------------------|----------|
| Libres | 73 | 50 | 67 | 67 | 40 |
| Peu contrôlés | 27 | 43 | 33 | 32 | 20 |
| Contrôlés | - | 7 | - | 1 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

5712/67/2

L'encadrement dans son ensemble dit entretenir de bons rapports avec les délégués et particulièrement les chefs d'atelier et les cadres supérieurs. Mais 32% des contremaîtres ont répondu que ces rapports à leur niveau étaient indifférents ou inexistantes. Ce sont eux cependant qui recherchent les contacts avec les délégués beaucoup plus que ne le font les chefs d'atelier et les cadres supérieurs, mais les délégués préfèrent s'adresser plus haut dans la hiérarchie.

L'encadrement a finalement peu de rapports avec les délégués mais les chefs d'atelier et surtout les cadres supérieurs voient plus fréquemment le délégué que les contremaîtres. Il semble qu'il y ait un décalage au niveau des contremaîtres entre leur attente de contact avec les délégués et la fréquence de ces contacts.

Les contremaîtres participent également à des réunions paritaires dans l'usine (34%). Les réunions sont moins fréquentes à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Elles concernent surtout les problèmes d'hygiène et de sécurité, ou les commissions du comité d'entreprise.

41% des délégués disent assister à des réunions paritaires en dehors des réunions mensuelles avec la direction.

Le contrôle exercé sur les déplacements des délégués leur est plus sensible qu'il ne l'est à l'encadrement. Ce sont les chefs d'atelier qui le reconnaissent plus volontiers, mais ils précisent qu'il s'agit simplement d'un contrôle de principe sur les heures de délégation.

L'encadrement dans sa majorité (67%) estime que les délégués sont libres, mais 40% seulement des intéressés en conviennent tandis que 40% également se sentent contrôlés.

Un autre indice de la qualité des rapports entretenus entre les délégués et l'encadrement peut être abordé en tenant compte de la facilité avec laquelle celui-ci fait appel au délégué, lorsque se posent certains problèmes avec les travailleurs, ou lorsqu'il reconnaît ne pouvoir intervenir efficacement en leur faveur.

Ces questions étaient également posées aux délégués en adaptant la formulation :

Version encadrement

- Est-ce qu'il vous arrive d'aller voir ou de convoquer un délégué pour qu'il vous aide à régler un problème que vous avez avec l'un de vos subordonnés, ou pour lui demander d'intervenir auprès d'un travailleur qui ne donne pas satisfaction dans son travail?

VERSION DELEGUE

- Est-ce qu'il arrive qu'un agent de maîtrise ou un cadre fasse appel à vous pour l'aider à résoudre un problème qu'il a avec l'un de ses subordonnés ou pour vous demander d'intervenir auprès d'un travailleur qui ne donne pas satisfaction dans son travail?

5 - 19

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENSEMBLE ENCADREMENT | DELEGUES |
|-------------------|------|------|------|-------------------------|----------|
| Cela arrive | 24 | 21 | 21 | 22 | 59 |
| CEla n'arrive pas | 76 | 79 | 79 | 78 | 41 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

VERSION ENCADREMENT

Si vous n'obteniez pas satisfaction auprès de vos supérieurs pour un travailleur dont la réclamation vous semblerait justifiée, iriez-vous trouver le délégué pour essayer d'obtenir satisfaction par une autre voie que la voie hiérarchique ou bien lui conseilleriez-vous d'aller voir le délégué?

VERSION DELEGUE

Est-ce qu'il arrive qu'un agent de maîtrise ou un cadre vous demande de présenter une réclamation pour un travailleur qu'il n'arrive pas à satisfaire par la voie hiérarchique?

5712/67/f

5 - 20

| | CM | CA | CS | ENSEMBLE ENCADREMENT | | D.F |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-------------------------|------------------------------------------------------|-----|
| Irait trouver le D.P. | 13 | - | 5 | 9 | Ca arrive l'encadrement demande au D.P. d'intervenir | 41 |
| Conseillerait d'aller le voir | 74 | 92 | 42 | 69 | | |
| Ne ferait ni l'un ni l'autre | 13 | 8 | 53 | 22 | Les chefs conseillent d'aller le voir | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | Ca n'arrive jamais | 52 |
| | | | | | TOTAL | 100 |

Ces questions posaient également le problème de l'influence de l'encadrement. Nous les avons précisées de la manière suivante :

(tableau 5 - 21)

VERSION ENCADREMENT

→ Pour une réclamation qui vous paraît justifiée, mais que vous ne pouvez pas régler vous-même, avez-vous le sentiment de pouvoir la défendre efficacement ou bien avez-vous l'impression de n'avoir pas assez d'influence et de moyens pour cela?

5712/67/r

VERSION DELEGUE

- Dans votre secteur est-ce que les contremaîtres et chefs d'atelier ont assez de moyens ou d'influence pour défendre les réclamations de leurs subordonnés auprès des ingénieurs et du chef de service ou bien ne peuvent-ils rien faire pour eux?

5 - 21

| | GM | CA | CS | ENSEMBLE ENCADREMENT | | D.P |
|----------------------------|-----|-----|-----|-------------------------|------------------------------|-----|
| J'ai de l'influence | 47 | 71 | 41 | 50 | La maîtrise a de l'influence | 22 |
| Je n'en ai pas | 47 | 29 | 59 | 46 | N'a pas d'influence | 63 |
| Je ne tiens pas à en avoir | 6 | - | - | 4 | Ne cherche pas à en avoir | 15 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | TOTAL | 100 |

VERSION ENCADREMENT

Est-ce qu'il peut arriver qu'une réclamation non satisfaite par la hiérarchie puisse l'être après l'intervention d'un délégué?

Pouvez-vous citer un exemple?

VERSION DELEGUES

Est-ce qu'il peut arriver qu'une réclamation non satisfaite par la hiérarchie puisse l'être après l'intervention d'un délégué?

5 - 22

| <u>C E L A N ' A R R I V E P A S :</u> | |
|----------------------------------------|-----|
| C.M. | 11% |
| C.A. | 15% |
| C.S. | 11% |
| Ensemble de l'encadrement | 12% |
| D.P. | 7% |

Exemples cités par l'encadrement ayant répondu que cela arrive ou peut arriver :

| | |
|------------------------------------|------|
| Questions de salaires - promotions | 39% |
| Sanctions - licenciements | 8% |
| Questions d'horaires | 20% |
| Conditions matérielles de travail | 9% |
| Ne donnent pas d'indication | 24% |
| TOTAL | 100% |

Raisons données par les délégués :

| | |
|-------------------------------------------------|------|
| Les délégués ont plus de pouvoir | 36% |
| Ils sont bien vus, la procédure est plus simple | 36% |
| La hiérarchie est impuissante | 20% |
| N'ont pas précisé les raisons | 8% |
| TOTAL | 100% |

D'autres questions enfin ne concernaient que l'encadrement.

- Pour une réclamation qui vous paraît injustifiée et que vous avez refusée, est-ce qu'il peut arriver qu'elle soit satisfaite par vos supérieurs ou par la direction? (tableau 5 - 23).

- Est-ce que vous considérez le délégué comme étant plutôt un représentant des travailleurs ou plutôt un représentant de son syndicat? (tableau 5 - 24).

Les délégués vous semblent ils être des personnes importantes avec qui il faut compter ou bien y attachez vous peu d'importance? (tableau 5 - 25).

Leur action vous semble t-elle être efficace ou non? (tableau 5 - 26).

PERCEPTION PAR L'ENCADREMENT DE SON PROPRE ROLE ET DE CELUI DES DELEGUES

| | C.M. | C.A. | C.S. | ENSEMBLE ENCADREMENT |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|-------------------------|
| <u>5 - 23</u> <u>RECLAMATIONS SATISEAITES PAR DES</u> <u>INSTANCES SUPERIEURES APRES UN</u> <u>REFUS DE LA HIERARCHIE</u> | | | | |
| Cela n'arrive pas | 49 | 53 | 37 | 47 |
| Cela peut arriver | 51 | 47 | 63 | 53 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>5 - 24</u> <u>ROLE DU DELEGUE</u> | | | | |
| C'est un représentant des trava- illieurs | 63 | 29 | 44 | 53 |
| Du syndicat | 26 | 64 | 50 | 38 |
| Les deux, ça dépend | 11 | 7 | 6 | 9 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>5 - 25</u> <u>IMPORTANCE DU D.P.</u> | | | | |
| Ils sont importants | 63 | 62 | 68 | 64 |
| Ils ne sont pas importants | 28 | 38 | 16 | 27 |
| Ca dépend | 9 | - | 16 | 9 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>5 - 26</u> <u>EFFICACITE DE L'ACTION DES</u> <u>DELEGUES</u> | | | | |
| Ils sont efficaces | 67 | 64 | 63 | 65 |
| Ils n'ont pas de pouvoir | 11 | 22 | 27 | 17 |
| Ils ne sont pas efficaces, leurs réclamations ne sont pas justifiées | 11 | 7 | 5 | 9 |
| Ils ne sont pas efficaces ou pas valables | 7 | 7 | - | 5 |
| Ils ne sont pas efficaces sans autre indication | 4 | - | 5 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Des différences très sensibles apparaissent entre les délégués et l'encadrement lorsqu'ils jugent l'importance de leur rôle respectif.

L'encadrement dit ne pas faire appel au délégué pour résoudre d'éventuels problèmes avec les travailleurs (tableau 5 - 19). Ces problèmes doivent donc être résolus directement entre les chefs et le personnel et il n'appartient pas au délégué d'intervenir pour rétablir l'ordre ou pour user de son influence sur les travailleurs. Mais 59% des délégués disent qu'il leur arrive d'être appelés dans ces conditions par la hiérarchie. En dehors des réclamations véritables, présentées explicitement, ils disent donc être sollicités pour jouer un rôle visant à l'amélioration des rapports entre le personnel et son encadrement, et à la prévention des sanctions.

Le tableau suivant (5 - 20-) confirme ces différences. La maîtrise conseillerait facilement au personnel d'aller voir le délégué si elle ne pouvait faire aboutir une réclamation par la voie hiérarchique. Les cadres supérieurs cependant ne tenteraient pas d'orienter le personnel vers cette autre forme de recours. Or les délégués admettent volontiers que l'encadrement leur demande explicitement d'intervenir mais non le fait que les travailleurs viennent les trouver sur les conseils de leurs chefs.

Tout se passe comme si chacun des deux groupes refusait de reconnaître à l'autre une certaine influence, si celle-ci leur paraît s'exercer aux dépens de leur propre autorité.

Ils donnent d'ailleurs des estimations différentes de cette influence, dans le cas de l'encadrement : 50% des intéressés disent pouvoir défendre efficacement les réclamations de leurs subordonnés alors que 63% des délégués leur dénie ce pouvoir (tableau 5 - 21).

Les délégués ont le sentiment d'être bien vus dans l'usine et d'avoir une certaine influence. C'est ainsi qu'ils expliquent les succès qu'ils obtiennent parfois après que la hiérarchie ait échoué. Ils ont des arguments, ils peuvent discuter. D'autre part, la procédure est plus simple à leur niveau puisqu'ils ont un accès direct auprès de la direction.

L'encadrement reconnaît être parfois impuissant mais c'est selon lui, parce qu'il s'agit de questions de salaire ou de promotions, d'horaires, questions qui ne dépendent sans doute pas toujours de ses décisions.

La hiérarchie ne dénie pas cependant toute influence aux délégués, bien au contraire. 65% disent qu'ils sont importants, 64% reconnaissent leur efficacité, mais des différences apparaissent entre les membres de la hiérarchie en fonction de leur position:

- 51% des contremaîtres disent qu'il peut leur arriver d'opposer un refus à une réclamation, qu'ils considèrent comme injustifiée et que celle-ci soit néanmoins satisfaite par leurs supérieurs ou par la direction. Si 47% d'entre eux ont répondu avoir de l'influence pour défendre les réclamations de leurs subordonnés, 47% également ont dit qu'ils n'en avaient pas.

Il semble donc qu'il y ait un certain malaise au niveau des contremaîtres. Ils ne sont pas surs de leur pouvoir, ils voient les délégués s'adresser au-dessus d'eux alors qu'ils aimeraient voir le contact établi à leur niveau. Ils sont très dépendants des chefs d'atelier à qui ils font part de toutes les réclamations, même semble-t-il les moins importantes.

A leurs yeux les délégués, sont des gens importants et efficaces et sont avant tout des représentants des travailleurs.

- Les cadres supérieurs ont des rapports fréquents avec les délégués, rapports qui semblent satisfaisants à ces derniers. Ils jugent ces rapports bons, mais ne les recherchent pas. Ce sont eux qui reconnaissent le plus d'importance aux délégués (68%). Ils représentent la catégorie qui, dans l'usine, a répondu le plus souvent que les relations entre la direction et les syndicats étaient bonnes (53%). Or ces bonnes relations, semblent être perçues comme s'exerçant à leurs dépens. De tout l'encadrement, ce sont eux qui disent avoir le moins d'influence (59%). Il leur arrive également plus encore qu'aux contremaîtres, de voir une réclamation qu'ils ont refusée, parce qu'injustifiée à leurs yeux, satisfaite par des instances supérieures. Le fait qu'ils n'estiment pas indispensable d'informer systématiquement leurs supérieurs de toutes les réclamations dont ils ont été saisis, manifeste leur sentiment d'autonomie et leur désir d'être en définitive seuls juges de ce qu'il faut considérer comme important ou non.

Mais ils ont cependant l'impression que leurs supérieurs aimeraient être informés des problèmes ou des plaintes des travailleurs. Le plus significatif est surtout le fait que lorsqu'ils reconnaissent leur impuissance, ils orientent peu les travailleurs vers le délégué.

Il ne semblent donc pas vouloir encourager le recours par la voie syndicale.

Les chefs d'atelier sont en définitive les plus favorisés. Ce sont eux qui entretiennent les meilleurs rapports avec les délégués et pour qui les réclamations posent le moins de problèmes. Ils ont le sentiment d'avoir de l'influence et de pouvoir défendre efficacement les réclamations qui leur paraissent justifiées. Inversement lorsqu'ils ont refusé une demande, celle-ci risque moins d'être satisfaite à un niveau supérieur ou par les délégués.

Leurs chefs s'intéressent aux problèmes et aux plaintes des travailleurs et les chefs d'atelier les informent beaucoup à ce sujet. S'ils ne peuvent intervenir pour une réclamation, ils conseillent aux travailleurs d'aller voir le délégué et ne semblent pas percevoir cette forme de recours comme concurrentielle.

4) CE A QUOI L'ENCADREMENT S'INTERESSE LE PLUS ET CE A QUOI IL PASSE LE PLUS DE TEMPS.

5 - 27

| | PASSE LE PLUS DE TEMPS | | | | S'INTERESSE LE PLUS | | | |
|-------------------------------------------|------------------------|-----|-----|-------------------------|---------------------|-----|-----|-------------------------|
| | CM | CA | CS | ENSEMBLE ENCADREMENT | CM | CA | CS | ENSEMBLE ENCADREMENT |
| Problèmes techniques | 28 | 27 | 64 | 36 | 45 | 60 | 63 | 53 |
| Problèmes administratifs | 9 | 20 | 5 | 10 | - | - | - | - |
| Problèmes humains et sociaux du personnel | - | - | 5 | 1 | 15 | 13 | 5 | 13 |
| Problèmes d'organisation du travail | 24 | 27 | 21 | 24 | 22 | 20 | 16 | 20 |
| Commandement - discipline - surveillance | 30 | 13 | - | 20 | 9 | 7 | 5 | 7 |
| Autres | 9 | 13 | 5 | 9 | 9 | - | 11 | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

L'encadrement dans son ensemble est surtout intéressé par les problèmes techniques mais la proportion de ceux qui peuvent y consacrer le plus de temps n'est pas aussi élevée que la proportion de ceux qui aimeraient le faire. De même ceux qui s'intéressent surtout aux problèmes humains et sociaux du personnel sont plus nombreux que ceux qui peuvent y passer le plus de temps.

Il y a équivalence en ce qui concerne l'organisation du travail. Elle vient en seconde position tant pour l'intérêt que lui porte l'encadrement, que pour le temps qu'il lui consacre.

Par contre, le commandement, la discipline et surtout les problèmes administratifs n'intéressent pas les chefs, mais font néanmoins partie de leurs occupations.

Les cadres supérieurs sont les seuls qui consacrent le plus de temps à ce qui les intéresse le plus, à savoir les problèmes techniques.

Les contremaîtres sont surtout pris par des problèmes de discipline et de surveillance, et les chefs d'atelier doivent consacrer plus de temps qu'ils ne le désirent aux problèmes administratifs.

III - PROCEDURE ADOPTEE PAR LES DELEGUES

Le questionnaire comprenait des questions exclusivement réservées aux délégués du personnel et portant essentiellement sur la procédure des réclamations.

Etant donné la faiblesse des effectifs nous donnons les réponses en nombre. Les pourcentages sont parfois indiqués seulement pour dégager la tendance générale.

1) PROCEDURE

Les délégués pensent que le traitement des réclamations occupe une part importante de leurs heures de délégation puisque 5 d'entre eux seulement disent ne pas y consacrer beaucoup de temps.

7 Délégués utilisent plus de 15 heures mais il n'apparaît pas de différence notable selon les confédérations ou le collège électoral des intéressés.

Les réclamations inscrites au cahier sont les réclamations les plus importantes ou n'ayant pu être réglées au niveau du service. Un délégué seulement n'inscrit aucune réclamation, trois les inscrivent toutes.

La plupart des réclamations étant selon les délégués réglées oralement (65% des réponses) il faut donc supposer que ce sont les réclamations non-inscrites au cahier, soit les réclamations peu importantes que l'on peut régler au niveau du service.

Selon les délégués, les réclamations les plus faciles à défendre sont celles qui portent sur les conditions de travail (8 réponses) ou sur des problèmes personnels intérieurs au service (relations avec la hiérarchie, sanctions : 6 réponses).

Les plus difficiles sont les questions de salaire et de promotions (15 réponses).

"Pensez-vous qu'à l'avenir, le nombre de réclamations baissera, restera ce qu'il est actuellement ou augmentera?"

13 Délégués pensent que le nombre des réclamations ira en augmentant, mais 7 seulement le disent avec pessimisme, parce qu'ils pensent que la situation ira en s'aggravant.

2 Délégués attribuent cet accroissement à l'extension future de l'usine, les quatre autres croient que les travailleurs vont apprendre à mieux se défendre, car l'usine est encore jeune et il y a un rodage à faire.

Ce sont plutôt ceux qui disent que les travailleurs réclament facilement qui sont les plus optimistes quant à l'évolution future des réclamations. Ils pensent en effet plus souvent qu'il y aura moins de réclamations, parce qu'ils finiront bien par obtenir ce qu'ils désirent ou qu'il y en aura plus, parce que les gens vont se défendre de mieux en mieux.

2) RELATIONS AVEC LES SYNDICATS.

Une question importante portait sur la pratique de la discrimination syndicale.

"Est-ce que les délégués ont tendance à défendre plutôt les membres de leur syndicat ou ne font-ils pas de différence?"

4 Délégués seulement sur 28 disent faire des différences, mais 7 ont répondu que si eux n'en faisaient pas, d'autres cependant en faisaient.

15 Délégués sur 28 reconnaissent qu'il est important pour leur tâche de délégué d'avoir l'appui du syndicat dans l'usine tant pour les problèmes courants que pour les grandes questions. 9 Délégués ne reconnaissent cette importance que lorsqu'il s'agit des grandes questions. Il n'apparaît pas de différence sensible entre confédérations

Il semble que, quelle que soit l'appartenance syndicale des délégués, ceux-ci se considèrent avant tout, comme les porte-paroles des travailleurs, leur rôle étant de défendre d'abord les intérêts du personnel.

Ainsi à la question :

"Est-ce que vous présentez seulement les réclamations qui vous sont soumises individuellement ou bien ^{en} présentez-vous aussi en votre nom et au nom du syndicat?"

Ils répondent surtout déposer des réclamations individuelles. Seuls les délégués C.G.C. disent tous présenter des réclamations au nom du syndicat, ceci s'expliquant par le caractère catégoriel du syndicalisme des cadres C.G.C.

5 - 28

| | C.G.T. | F.O. | C.F.D.T. | C.G.C. | ENSEMBLE DES DELEGUES |
|-----------------------------------------|--------|------|----------|--------|-----------------------------|
| Présente des réclamations individuelles | (5) | (2) | (4) | - | 39(11) |
| En présente aussi en son nom | - | (2) | (1) | - | 11(3) |
| En présente aussi au nom du syndicat | (2) | - | (3) | (3) | 29(8) |
| Aussi en son nom et au nom du syndicat | (4) | - | (2) | - | 21(6) |
| | | | | | T = 100 |

Pourtant les délégués s'efforcent dans la mesure du possible de suivre la ligne syndicale.

"Est-ce que votre action se rattache aux préoccupations des syndicats et arrivez-vous à rattacher les réclamations quotidiennes aux revendications générales des syndicats?"

5712/67/f

29% seulement des délégués se contentent de poser les réclamations telles qu'elles leur sont présentées. Or, 62% de ceux qui ont répondu qu'ils s'efforçaient de suivre la ligne syndicale ont suivi des stages ou des sessions de formation avant ou depuis leur entrée dans l'usine, tandis que 62% également de ceux qui déposent les réclamations telles qu'elles leur sont présentées, n'ont jamais suivi de stage. Il apparaît donc, que le souci de suivre la ligne syndicale dépend étroitement de la formation syndicale reçue.

Il arrive aux délégués d'avoir à présenter des réclamations avec lesquelles ils ne sont pas d'accord. 26 reconnaissent cette éventualité. Or, leur attitude dans ce cas confirme le fait qu'ils se considèrent avant tout comme des porte-paroles puisque la moitié a répondu qu'ils posent ou poseraient la réclamation quand même.

2 délégués refuseraient de poser cette réclamation.

7 délégués discuteraient avec l'intéressé, pour chercher à le convaincre.

Les cinq autres délégués demanderaient conseil autour d'eux (par exemple aux autres délégués ou à des syndicalistes) avant de poser la réclamation.

3) RELATIONS AVEC LA DIRECTION.

Les réunions mensuelles sont un élément important des relations entre la direction et les représentants du personnel, puisque c'est au cours de ces réunions que devraient être traitées les réclamations non satisfaites. Nous avons donc demandé aux délegués qu'elles étaient les réclamations portées à l'ordre du jour, comment étaient préparées ces réunions et qu'elle était leur efficacité.

Mais les rapports entre les délegués et la direction ne se limitant certainement pas à ces rencontres, une question portait également sur les demandes d'audiences auprès du chef du personnel ou de la direction, sur leur fréquence, sur leur objet.

a) REUNIONS MENSUELLES

- "Dans quels cas, demandez-vous qu'une réclamation soit inscrite à l'ordre du jour de la réunion mensuelle des délegués avec la direction?"

15 délegués font inscrire à l'ordre du jour les réclamations les plus importantes, les plus significatives, celles qui concernent un grand nombre de gens.

7 d'entre eux font inscrire celles qui n'ont pu être satisfaites par la voie hiérarchique, la réunion mensuelle représente alors pour eux le stade ultime de la procédure dans l'entreprise.

- "Y a-t-il des réunions préparatoires entre les délégués ayant la même appartenance syndicale?" (si oui) "Comment cela se passe-t-il?"

15 délégués ont des réunions préparatoires au cours desquelles ils échangent des avis, comparent leurs réclamations respectives, et décident de l'ordre du jour.

6 délégués ne donnent pas de précision.

6 délégués disent ne pas avoir de réunion préparatoire.

- "En ce qui concerne les réunions mensuelles avec la direction diriez-vous :

On peut discuter et ça sert à quelque chose?

On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose?

On ne peut pas discuter, on connaît d'avance les réponses de la direction?"

5 - 29

| | C.G.T. | F.O. | C.F.D.T. | C.G.C. | ENSEMBLE DELEGUES |
|-------------------------------------|--------|------|----------|--------|-------------------|
| On peut discuter ça sert | (4) | - | (5) | - | 32 (9) |
| Ca ne sert pas | (3) | (2) | (2) | - | 25 (7) |
| On connaît d'avance les réponses | (3) | (1) | (1) | (3) | 29 (8) |
| Ca dépend | (1) | (1) | (2) | - | 14 (4) |
| | | | | | 100 |

5712/67/r

Les délégués C.F.D.T. et C.G.T. croient plus à l'efficacité des réunions que ceux des autres confédérations. Mais contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, ce ne sont pas ceux qui trouvent bonnes les relations avec la direction qui estiment également qu'au cours de ces réunions on peut discuter et que cela sert à quelque chose.

5 - 30

| | ON PEUT DISCUTER ÇA SERT | ÇA NE SERT PAS OU ON CONNAIT D'AVANCE LES REPONSES | ÇA DEPEND |
|---------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------|
| Relations mauvaises | (1) | (3) | (1) |
| Bonnes | (3) | (8) | (1) |
| Ni l'un ni l'autre | (5) | (4) | (2) |

- "En ce qui concerne vos rapports avec la direction au sujet des réclamations diriez-vous?

- On peut discuter, ça sert à quelque chose?

- On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose?

- On connaît d'avance les réponses?"

21 délégués ont répondu pouvoir discuter efficacement avec la direction au sujet des réclamations. Or, nous avons vu que 9 d'entre eux seulement exprimaient le même avis à propos des réunions mensuelles. Il semble donc que ces réunions ne représentent pas aux yeux des délégués l'élément essentiel des rapports qu'ils entretiennent avec la direction.

"Êtes vous satisfait de la manière dont sont réglées les réclamations ou bien avez-vous des problèmes à ce sujet?"

| | |
|-----------------------|----|
| N'ont pas de problème | 9 |
| Ont des problèmes | 17 |
| Non réponse | 2 |

N = 28

Parmi ceux qui ont des problèmes, 12 se plaignent de ce que la procédure est trop lourde, les réponses sont vagues, ils n'obtiennent rien.

2 Délégués se plaignent d'un blocage du fait que les rapports entre la direction et les chefs de service ne sont pas satisfaisants.

2 Délégués reprochent à la direction de devoir toujours en référer à la direction générale.

b) RAPPORTS AVEC LA DIRECTION EN DEHORS DES REUNIONS MENSUELLES.

" Dans quels cas vous adressez-vous directement à la direction?"

3 délégués seulement n'ont d'autres rapports avec la direction que ceux qui sont établis au cours des réunions mensuelles. Ils portent alors à l'ordre du jour les réclamations importantes ou les problèmes d'ensemble.

Les autres délégués s'adressent directement à la direction pour les réclamations d'ordre général et les urgences ou après un refus de la hiérarchie.

"Est-ce que vous demandez des audiences au chef du personnel ou à la direction?" (si oui) "Combien de fois dans l'année cela vous est-il arrivé?"

| | |
|---------------------------------|----|
| N'ont jamais demandé d'audience | 4 |
| Ne savent plus combien de fois | 3 |
| Moins de 3 fois | 3 |
| 3 à 9 fois | 11 |
| 10 fois et plus | 5 |
| Non réponse | 2 |

N = 28

Les questions faisant l'objet de ces audiences portent surtout sur les salaires et sur les promotions.

C - OBJECTIFS VISES - NATURE DES RECLAMATIONS - RESULTATS OBTENUS

I - OBJECTIFS VISES PAR LES TRAVAILLEURS

Avant d'analyser la nature des réclamations présentées par les travailleurs, nous examinerons quels sont leurs objectifs immédiats.

La question était la suivante :

"Pour un travailleur, il y a plusieurs moyens d'obtenir une amélioration de sa situation. Vous que souhaiteriez-vous en priorité?"

- Une augmentation du salaire alloué à mon poste de travail.
- Une augmentation individuelle sans changer de travail.
- Une promotion dans un poste ou une qualification mieux payée.
- Une augmentation générale de tous les salaires.
- Une augmentation des primes de feux continus, de nuit, de dimanche travaillé.
- Une indemnité de logement.
- Une amélioration des avantages sociaux - maladie - accident - retraite
- Une diminution du temps de travail sans perte de salaire

1) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

5 - 31

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DE DUNKERQUE |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|--------------------------|
| Une augmentation du salaire alloué à mon poste de travail | 20 | 27 | 17 |
| Une augmentation individuelle | 5 | 8 | 7 |
| Une promotion | 15 | 27 | 27 |
| Une augmentation générale | 24 | 13 | 18 |
| Une augmentation des primes | 2 | 2 | 7 |
| Une indemnité de logement | - | 8 | 6 |
| Une amélioration des avantages sociaux | 12 | 2 | 4 |
| Une diminution du temps de travail, sans perte de salaire | 22 | 13 | 14 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Les ouvriers des deux trains à bandes sont surtout intéressés par les questions relatives au salaire. Si nous regroupons toutes ces questions, nous voyons en effet qu'elles ont été citées par 51% des interviewés de Denain, et 50% de ceux de Dunkerque. Mais ces objectifs sont posés en termes collectifs à Denain (par exemple augmentation générale) et en termes plutôt individuels à Dunkerque (promotion).

Les ouvriers du train à bandes de Denain citent également plus souvent que ceux de Dunkerque une diminution du temps de travail sans perte de salaire et une amélioration des avantages sociaux.

2) COMPARAISON ENTRE TYPES D'ACTIVITE

5 - 32

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | ENSEMBLE |
|---------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|----------|
| Augmentation de salaire alloué au poste de travail | 13 | 21 | 14 | 16 | 17 |
| Augmentation individuelle | 20 | 7 | 7 | 2 | 7 |
| Promotion | 41 | 25 | 24 | 31 | 27 |
| Augmentation générale de tous les salaires | 6 | 20 | 18 | 22 | 18 |
| Augmentation des primes | - | 5 | 10 | 6 | 7 |
| Indemnité de logement | 6 | 5 | 8 | 2 | 6 |
| Amélioration des avantages sociaux | 3 | 3 | 6 | 2 | 4 |
| Diminution du temps de travail sans perte de salaire | 11 | 14 | 13 | 19 | 14 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Les différences essentielles apparaissent entre le secteur administratif et les trois autres types d'activité. Le personnel administratif désire beaucoup plus des promotions et nous verrons qu'il réclame plus à leur sujet que le personnel des autres secteurs.

A la fabrication, à l'entretien, et dans le secteur divers les objectifs sont posés en termes plus collectifs. Le personnel de ces secteurs souhaite plus souvent une augmentation générale qu'une augmentation individuelle, mais les promotions sont partout citées en premier.

5712/67/f

3) OBJECTIFS VISES EN FONCTION DE LA QUALIFICATION

5 - 33

| | M. OS | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | CM | CA | CS | EN- SEMBLE | D.P |
|--------------------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------|-----|
| Une augmentation du salaire alloué au poste de travail | 24 | 22 | 8 | - | 13 | 8 | 21½ | 13 | 29 | 17 | 22 |
| Une augmentation individuelle | 10 | 2 | 7 | 23 | 5 | 13 | 2 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Promotion | 17 | 19 | 25 | 24 | 52 | 33 | 38½ | 20 | 57 | 27 | 22 |
| Augmentation générale de tous les salaires | 21 | 24 | 20 | 6 | 13 | 13 | 13 | 7 | 7 | 18 | 15 |
| Augmentation des primes | 10 | 9 | 8 | 23 | 3 | - | 2 | - | - | 7 | 11 |
| Indemnité de logement | 1 | 4 | 14 | 12 | 3 | 5 | 4 | 20 | - | 6 | 7 |
| Amélioration des avantages sociaux | 6 | 6 | 4 | - | 3 | 3 | - | 7 | - | 4 | 4 |
| Diminution du temps de travail sans perte de salaire | 11 | 14 | 14 | 12 | 8 | 25 | 19 | 26 | - | 14 | 11 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

5712/67/f

L'augmentation générale est surtout désirée par les ouvriers à l'exception des C.O.P. qui se montrent ici plus individualistes. Ils aimeraient une promotion, une augmentation individuelle et une augmentation des primes.

Ce sont les techniciens et la maîtrise qui désirent le plus une diminution du temps de travail sans perte de salaire.

Les promotions figurent en priorité parmi les objectifs de presque toutes les catégories (les manoeuvres et O.S. et les P.I leur préfèrent une augmentation pour le poste ou une augmentation générale et les chefs d'atelier désirent surtout une diminution du temps de travail). Le désir de promotion est particulièrement vif chez les cadres supérieurs et chez les employés.

Les objectifs cités par les délégués ne diffèrent pas sensiblement de ceux de l'ensemble de l'échantillon. Ils se prononcent légèrement plus en faveur d'augmentations pour le poste de travail ou pour une augmentation des primes.

II - NATURE DES RECLAMATIONS PRESENTÉES.

Les questions posées aux interviewés étaient les suivantes :

- 1) "La dernière fois que vous avez réclané parce que vous aviez un problème, une plainte ou une raison d'être insatisfait, quand était-ce? De quoi s'agissait-il?"
- 2) "Vous est-il déjà arrivé de vous mettre d'accord avec vos camarades de travail pour présenter une réclamation ensemble? Quand était-ce? De quoi s'agissait-il?"

Ces questions ont été traitées dans la première partie de ce chapitre à propos de la propension à réclamer. Nous examinerons ici l'objet de ces réclamations.

Il faut admettre pour la véracité de l'interprétation que les personnes ayant parlé de leur dernière réclamation se sentaient engagées personnellement par cette réclamation, et que celles qui déclaraient avoir participé à une action collective parlaient d'une action qui engageait un groupe sans forcément engager l'individu. En effet, sur 100 personnes ayant dit n'avoir jamais présenté de réclamation (question 1) 29 ont cependant cité un exemple de réclamation collective (question 2).

Ceci nous conduit donc à distinguer les réclamations que nous appellerons "personnelles" (question 1) des réclamations collectives (question 2). Il faut préciser que les réclamations "personnelles" ne sont pas forcément individuelles et que parmi les travailleurs ayant répondu à cette question, certains ont pu donner des exemples de revendications collectives.

La répartition des réclamations pour l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque est la suivante :

Sur 100 personnes sans responsabilité de commandement :

48 ont cité un exemple de réclamation personnelle et un exemple de réclamation collective

29 ont cité un exemple de réclamation personnelle et ont dit n'avoir jamais réclamé collectivement. Leurs réclamations sont donc individuelles.

7 ont cité seulement un exemple de réclamation collective.

16 n'ont jamais réclamé.

1) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

5 - 34

| | RECLAMATIONS PERSONNELLES | | | RECLAMATIONS COLLECTIVES | | |
|------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------|---------------------|-----------------------------|-------------|---------------------|
| | TAB DENAIN | TAB D.K. | ENSEMBLE DE D.K. | TAB DENAIN | TAB D.K. | ENSEMBLE DE D.K. |
| Demandes de promotion | 26 | 7 | 19 | 7,5 | - | 7 |
| Demandes d'augmentation de salaire | 32 | 74 | 57 | 73 | 68 | 54 |
| Amélioration des condi- tions matérielles de travail | 19 | 11 | 9 | 7,5 | 21 | 14 |
| Changements d'horaires ou de postes | 10 | 4 | 6 | 4 | 11 | 15 |
| Prétestation contre une sanction | - | 4 | 3 | 4 | - | 4 |
| Divers | 13 | - | 6 | 4 | - | 6 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

5712/67/f

Au train à bandes de Denain, les réclamations personnelles ont pour objet plusieurs problèmes alors que les réclamations collectives se concentrent sur l'augmentation des salaires.

Au train à bandes de Dunkerque, les réclamations personnelles se concentrent sur l'augmentation des salaires et les réclamations collectives sont plus dispersées. Il y a à Denain une différenciation nette entre la nature des réclamations que l'on présente et la nature des revendications collectives.

A Dunkerque la différenciation est quasi absente, il n'y a pas de spécialisation à ce sujet entre ce pour quoi l'individu réclame et ce pour quoi le groupe revendique.

Si les demandes de promotion suscitent des actions individuelles, aussi bien à Dunkerque qu'à Denain, par contre, les réclamations relatives aux conditions de travail, et aux horaires ont tendance à relever plutôt d'une action individuelle à Denain et d'une action collective à Dunkerque.

Nous savons qu'à Dunkerque, 29% du personnel sans responsabilité de commandement ont présenté une réclamation seulement individuelle (non-concernés à la question 2).

La nature de ces réclamations est la suivante :

Sur 100 réclamations individuelles présentées :

| | |
|---------------------------------------------------------|----|
| - Demande de promotion | 18 |
| - Demande d'augmentation de salaire | 50 |
| - Amélioration des conditions matérielles de travail | 16 |
| - Changements d'horaire ou de poste | 6 |
| - Protestations contre une sanction | 2 |
| - Divers | 8 |

100

Cette répartition ne diffère pas sensiblement de celle de l'ensemble des réclamations personnelles qui semblent constituées en grande partie par des réclamations individuelles.

2) COMPARAISON ENTRE TYPES D'ACTIVITE

a) NATURE DE LA DEVIÈRE RECLAMATION

5 - 35

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | MOYENNE ECHANTILLON |
|---------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|------------------------|
| Demande de promotions | 26 | 15 | 21 | 19 | 19 |
| Demande d'augmentation | 70 | 49 | 62 | 47 | 57 |
| Amélioration des con- ditions de travail | - | 13 | 6 | 14 | 9 |
| Changements d'horaire ou de poste | - | 8 | 5 | 6 | 6 |
| Protestations contre une sanction | 4 | 6 | 2 | 3 | 3 |
| Divers | - | 9 | 4 | 11 | 6 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Les demandes d'augmentation de salaire et de promotion sont plus importantes dans le secteur administratif.

Les questions de conditions de travail et d'horaire n'y sont pas abordées et sont plutôt le fait de la fabrication ou des divers. Le personnel d'entretien réclame plus que le personnel de fabrication pour ce qui concerne les promotions et les augmentations.

5712/67/f

b) RECLAMATIONS LES PLUS FREQUENTES SELON L'ENCADREMENT ET LES DELEGUES.

La question suivante a été posée à l'encadrement et aux délégués :

"Parmi les réclamations ou demandes suivantes, pouvez-vous ne dire si dans votre secteur il y en a beaucoup, quelques-unes, très peu, ou pas du tout?"

Afin de simplifier la présentation des résultats, nous avons pondéré les réponses de la manière suivante :

En multipliant par +2 les réponses "beaucoup"

En multipliant par +1 les réponses "quelques unes"

En multipliant par -1 les réponses "très peu"

En multipliant par -2 les réponses "pas du tout"

Nous obtenons ainsi des valeurs positives pour les réclamations les plus fréquentes et négatives pour celles qui au contraire sont plus rares. Les valeurs limites seraient +200 (cas où tout l'encadrement aurait dit "beaucoup") et -200 (cas où tout l'encadrement aurait répondu "pas du tout").

5 - 36 IMPORTANCE DES RECLAMATIONS SELON LES SECTEURS.

| | ADMINIS TRATIF | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | MOYENNE ENGADREMENT |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|---------------|--------|------------------------|
| Amélioration des con- ditions matérielles de travail | -73,5 | +58 | +21 | +45 | +20,5 |
| Demandes d'heures supplémentaires | -110 | +22 | -43 | +11 | -28 |
| Demandes de promotion | +145 | +77 | +115 | +101 | +107 |
| Demandes d'augmenta- tion de salaire sans changer de travail | +97 | +36 | +112 | +112 | +86 |
| Protestation contre une sanction | -191 | -50 | -107 | -156 | -107 |
| Changement d'horaire ou de poste | -128 | -21 | -22 | -55,5 | -43 |
| Demande d'embauche supplé- mentaire pour avoir moins de travail à faire | -90 | -113 | -106 | -145 | -111 |

Ce tableau confirme le peu d'importance des réclama-
tions portant sur les conditions matérielles de travail et les chan-
gements d'horaires dans le secteur administratif, et au contraire la
prépondérance des demandes de promotions.

5712/67/e

Nous voyons également que le personnel d'entretien réclame plus que celui de la fabrication pour des questions de promotions et augmentation de salaire, comme le montraient les exemples de réclamations donnés par le personnel d'exécution.

Les questions d'organisation matérielle du travail, amélioration des conditions matérielles, heures supplémentaires, sont plutôt le fait de la fabrication et du secteur divers. Les demandes de changement d'horaire ou de postes, bien que peu importantes dans l'ensemble, concernent surtout la fabrication et l'entretien.

Les réclamations les plus rares portent sur des demandes d'embauche supplémentaire pour avoir moins de travail à faire, et lorsque le problème se pose, c'est plutôt dans le secteur administratif. Les rapports avec la hiérarchie posent également peu de problèmes, mais il y a cependant un peu plus de protestations contre des sanctions en fabrication.

Nous utilisons la même pondération que dans le tableau précédent, mais il faut rappeler qu'elle est appliquée à des pourcentages portant sur 47 contremaîtres, 15 chefs d'atelier, 19 chefs de service et ingénieurs, et 28 délégués, ce qui représente des effectifs assez faibles.

5 - 37 IMPORTANCE DES RECLAMATIONS SELON LES NIVEAUX HIERARCHIQUES.

| | C.M. | C.A. | C.S. | MOYENNE ENCADREMENT | DELEGUES |
|-----------------------------------------------------------------------|------|-------|------|------------------------|----------|
| Amélioration des conditions de travail | +20 | +33 | +10 | 21 | +38,5 |
| Demandes d'heures supplémentaires | -14 | -40 | -55 | -29 | -11,5 |
| Demandes de promotion | +86 | +132½ | +143 | +107 | +119 |
| Demandes d'augmentation de salaire sans changer de travail | +63 | +105 | +133 | +88 | +119 |
| Protestation contre une sanction | -103 | -105 | -121 | -108 | +7,5 |
| Changements d'horaires ou de postes | -31½ | -65½ | -42 | -41 | +3,5 |
| Demande d'embauche supplémentaire pour avoir moins de travail à faire | -114 | -109 | -112 | -110 | -79 |

Quel que soit le sujet de la réclamation, les délégués estiment tous en avoir plus que l'encadrement. Mais ce qui compte en réalité, c'est l'ordre dans lequel on peut classer les divers sujets de réclamations en fonction de leur fréquence pour chacun des deux groupes.

Nous voyons que les principaux sujets de revendications sont les promotions, les augmentations de salaire et assez loin derrière, les questions relatives aux conditions matérielles de travail. Mais l'encadrement donne en premier les promotions tandis que pour les délégués elles sont aussi importantes que les questions de salaire.

Les demandes d'embauche supplémentaire viennent en dernière position pour l'encadrement, comme pour les délégués, et les demandes de changement d'horaires ou de poste en cinquième. Des différences apparaissent dans l'importance reconnue aux questions d'heures supplémentaires (4ème rang pour l'encadrement, 6ème rang pour les délégués) et aux protestations contre une sanction (6ème rang pour l'encadrement 4ème rang pour les délégués).

Bien que les délégués aient répondu avoir plus de réclamations concernant les heures supplémentaires que l'encadrement, nous voyons donc que ces questions ont cependant plus d'importance pour l'encadrement par rapport à l'ensemble des demandes qui lui sont adressées. Ceci peut s'expliquer de deux façons :

- Les travailleurs hésitent à passer par le délégué pour ces questions si manifestement en désaccord avec les positions prises officiellement par les syndicats.

- Les réclamations portant sur les questions d'heures supplémentaires ne sont pas toujours des demandes. Il peut s'agir également de différends portant sur leur répartition et leur attribution, problèmes qui se règlent plutôt directement avec les chefs et sans nécessiter le recours au délégué.

Il en est de même en ce qui concerne les problèmes posés par les rapports avec la hiérarchie. Ces questions sont plus importantes pour les délégués. Il est normal qu'un travailleur ayant des difficultés avec un chef, ou désirant protester contre une sanction prise à son égard désire se faire assister par un délégué. Il peut avoir l'impression que ses chances de succès auprès de la hiérarchie sont amoindries dans la mesure où la réclamation met précisément la hiérarchie en cause.

Plus le niveau hiérarchique de l'encadrement est élevé, plus sont nombreuses les réclamations portant sur les promotions et les augmentations de salaire tandis que les questions d'heures supplémentaires sont surtout posées au niveau du contremaître.

Les protestations contre une sanction, déjà peu fréquentes diminuent encore à mesure que s'élève la position hiérarchique de l'encadrement.

Les demandes de changement d'horaires ou de poste relèvent plutôt du contremaître ou du chef de service, que du chef d'atelier, tandis que les questions relatives aux conditions matérielles de travail concernent plutôt ce dernier.

C - RECLAMATIONS SUSCEPTIBLES DE PASSER PAR LE DELEGUE

La même liste de réclamations a été proposée à l'encadrement pour la question suivante :

"Parmi ces réclamations, y en a-t-il pour lesquelles les travailleurs feront plutôt appel au délégué?"

"Comment expliquez-vous cela?"

Les interviewés ayant donné un et parfois deux thèmes de réclamations, les pourcentages sont calculés sur le nombre de choix émis.

Les réponses selon les niveaux hiérarchiques de l'encadrement se répartissent comme suit :

5 - 38 RECLAMATIONS SUSCEPTIBLES DE PASSER PAR LE DELEGUE.

| | C.M. | C.A. | C.S. | MOYENNE ENCADREMENT |
|---------------------------------------------------------------|------|------|------|------------------------|
| Anélioration des conditions de travail | 16 | 21 | 23 | 19 |
| Demande d'heures supplémentaires | 1 | - | - | 1 |
| Demande de promotion | 12 | 16 | 9 | 11 |
| Demande d'augmentation | 28 | 21 | 18 | 24 |
| Protestation contre une sanction | 17 | 26 | 18 | 18 |
| Changement d'horaire ou de poste | 5 | 16 | 3 | 6 |
| Demande d'embauche supplémentaire pour avoir moins de travail | 1 | - | - | 1 |
| Pas de réclamation susceptible de passer par le délégué | 20 | - | 29 | 20 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <u>RAISONS</u> | | | | |
| Parce que les délégués sont plus puissants | 47 | 23 | 30,5 | 39 |
| C'est le seul recours | 24 | 8 | 8 | 17 |
| C'est le rôle du délégué - porte-parole | 24 | 61 | 53,5 | 38 |
| Autres | 5 | 8 | 8 | 6 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Aucun chef d'atelier ne dit qu'il n'existe ^{pas} de réclamations pour lesquelles, les travailleurs feraient plutôt appel au délégué. Celles qui justifieraient un tel recours portent sur les augmentations de salaire, les conditions de travail, les protestations contre une sanction.

Les contremaîtres donnent en premier les augmentations de salaire, les chefs d'atelier donnent les protestations contre une sanction et les cadres supérieurs donnent les conditions de travail, soit précisément des réclamations qu'ils citaient comme étant moins fréquentes à leur niveau (tableau 5 - 37).

Les questions d'heures supplémentaires apparaissent là encore comme des questions dépendant moins des délégués.

Les raisons invoquées pour expliquer cet appel au délégué sont surtout de deux types :

- Parce que les délégués ont plus de poids que la hiérarchie, celle-ci est impuissante. (39% des réponses de l'encadrement, mais surtout données par les contremaîtres).
- Parce que c'est le rôle du délégué, les travailleurs croient aux syndicats, le délégué est un porte-parole (38% des réponses de la maîtrise, mais surtout données par les chefs d'atelier).

Les contremaîtres semblent moins croire au pouvoir de la hiérarchie que le reste de l'encadrement.

Pour les promotions et pour toutes les catégories on voit qu'il s'agit de réclamations qui engagent plus l'individu que le groupe.

Le salaire est plus cité comme faisant l'objet de réclamations plutôt collectives chez les M. O.S. et chez les P.1, autant personnelles que collectives chez les P.2 - P.3, plus personnelles que collectives chez les C.O.P. et chez les techniciens.

Les réclamations concernant les conditions de travail et les horaires sont plus citées comme actions collectives que comme actions personnelles.

III - RÉSULTAT DES RECLAMATIONS

1) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

Résultats obtenus à la dernière réclamation présentée.

| | T.A.B. DENAIN | T.A.B. DUNKERQUE | ENSEMBLE DUNKERQUE |
|-------------------------------------------|------------------|---------------------|-----------------------|
| 5 - 41 <u>RÉSULTATS</u> | | | |
| Résultat positif | 55 | 33 | 41 |
| Compromis | - | 4 | 7 |
| Résultat négatif | 29 | 41 | 30 |
| Résultat en attente | 16 | 22 | 22 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 42 <u>DELAIS DE REPONSE</u> | | | |
| Réponse immédiate | 39 | 9 | 30 |
| Dans les deux mois | 36 | 59 | 34 |
| Plus de deux mois | 14 | 5 | 22 |
| Résultat en attente ou pas de réponse | 11 | 27 | 14 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 43 <u>PROCEDURE DE REPONSE</u> | | | |
| Réponse verbale | 79 | 67 | 63 |
| Réponse écrite | 21 | 33 | 37 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Les résultats obtenus sont plus positifs à Denain, mais on sait qu'il s'agit de résultats obtenus surtout pour des demandes de promotion, d'augmentation de salaire, et d'amélioration des conditions de travail, alors qu'à Dunkerque, il s'agit de résultats concernant presque exclusivement des augmentations de salaire à la suite de révision des études de postes. On comprend donc qu'il soit plus difficile d'obtenir satisfaction à Dunkerque, puisque l'objet visé est également plus difficile à changer.

Le raisonnement est le même pour les délais de réponses et pour la procédure. S'agissant d'augmentations de salaire à Dunkerque il est normal que les délais de réponses soient plus longs et que l'on ait plus facilement recours à la procédure écrite.

Si enfin, rien n'est prouvé quant à l'efficacité de la procédure employée à Dunkerque, il n'en reste pas moins que cette procédure est plus formalisée qu'à Denain.

2) RESULTATS OBTENUS EN FONCTION DE LA QUALIFICATION.

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | MOYENNE ECHANTILLON |
|-----------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|------------------------|
| 5 - 44 <u>RESULTATS</u> | | | | | | | |
| Résultat positif | 32 | 40 | 46 | 50 | 41 | 50 | 41 |
| Compromis | 5 | 12 | 2 | 14 | 6 | 9 | 7 |
| Résultat négatif | 32 | 33 | 28 | 22 | 37 | 18 | 30 |
| Résultat en attente | 31 | 15 | 24 | 14 | 16 | 23 | 22 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 45 <u>DELAIS DE REPONSE</u> | | | | | | | |
| Réponse immédiate | 34 | 14 | 39 | 23 | 35 | 36 | 30 |
| Dans les 2 mois | 34 | 37 | 30 | 46 | 39 | 28 | 34 |
| Plus de 2 mois | 19 | 31 | 11 | 15½ | 17 | 36 | 22 |
| Pas de réponse ou résultat en attente | 13 | 18 | 20 | 15½ | 9 | - | 14 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 46 <u>PROCEDURE DE REPONSE</u> | | | | | | | |
| Réponse verbale | 80 | 57 | 62 | 55 | 62 | 50 | 63 |
| Réponse écrite | 20 | 43 | 38 | 45 | 38 | 50 | 37 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Les catégories les plus qualifiées sont également celles qui obtiennent le plus de résultats positifs. Nous avons vu que le nombre de réclamations déposées croît avec la qualification (tableau 4 - 86) ainsi que la croyance en l'efficacité du recours (tableau 4 - 85).

Le pourcentage de réponses écrites pour l'ensemble de Dun-kerque est de 37%. Si l'on tient compte de la qualification des récla-
mants, il semble que la proportion de réponses écrites s'élève en même temps que la qualification, malgré une inversion entre les P.1 et les P.2 - P.3. Or, nous savons que plus la qualification du personnel est grande, et plus la réclamation est traitée à un niveau élevé de l'encadrement, ce qui explique la plus grande proportion de réponses écrites. Les P.1 ont posé pour leur part, plus de réclamations nécessitant l'intervention du chef de service ou même de la direction, que les P.2 - P.3 (réclamations portant sur des demandes de promotion et d'augmentation de salaire) D'où le plus grand nombre de réponses écrites à leur niveau.

Ceci est confirmé par les réponses des délégués à qui furent posées ces deux questions:

- 1) "Pour des réclamations de salaire, ou de promotions, est-ce que les travailleurs font leurs demandes oralement ou par écrit?"
- 2) "Et les réponses de la hiérarchie sont-elles orales ou écrites?"

Les demandes sont :

| | |
|-----------|-------|
| Orales | 67% |
| Ecrites | 18% |
| Ca dépend | 15% |
| | <hr/> |
| | 100 |

Les réponses sont :

| | |
|-----------|-------|
| Orales | 23% |
| Ecrites | 58% |
| Ca dépend | 19% |
| | <hr/> |
| | 100 |

Si les demandes sont orales, les réponses sont dans la majorité des cas données par écrit.

Mais quand il s'agit des autres réclamations en général, tout se passe la plupart du temps oralement.

"Parmi les réclamations que vous présentez, est-ce que la plupart sont réglées oralement ou bien y en a-t-il beaucoup que vous inscrivez au cahier?"

| | |
|-------------------------------------|-----|
| La plupart sont réglées oralement | 65% |
| La plupart sont inscrites au cahier | 8% |
| Ca dépend | 27% |

On voit donc que le cahier de réclamations n'est utilisé qu'en dernier ressort par les délégués.

D - JUGEMENTS PORTES SUR LE RECOURS

La conduite adoptée par les travailleurs face au recours ne nous indique ni ce qu'ils en pensent, ni la confiance qu'ils lui accordent.

C'est pourquoi, nous leur avons posé d'autres questions permettant de préciser leur degré de combativité, la stratégie qui leur paraissait la plus profitable, le degré d'efficacité reconnu au délégué, et par ailleurs quelles étaient les réclamations les plus difficiles à satisfaire et pour les problèmes essentiels, comment ils percevaient les niveaux de décision.

Ces questions étaient formulées de la manière suivante :

1) A votre avis, pour un travailleur, qu'est-ce qui est le plus efficace pour obtenir une amélioration de sa situation?

- Utiliser toutes les possibilités de réclamation?
- Ne pas trop réclamer, essayer de se faire remarquer par un bon travail?
- Ne pas insister après un premier refus et attendre son tour?

2) A votre avis, pour un travailleur, quel est le meilleur moyen d'obtenir satisfaction à une demande d'augmentation?

* - Aller voir les chefs seul ou en se faisant accompagner du délégué?

- Se mettre d'accord avec ses camarades et poser la réclamation ensemble?

- sans faire intervenir le délégué?

- en faisant intervenir le délégué?

3) A votre avis, quand un travailleur n'a pas pu obtenir satisfaction auprès de ses chefs, est-ce qu'il vaut mieux ne pas insister ou bien a-t-il encore une chance d'obtenir satisfaction en faisant intervenir le délégué? (cette question était posée au personnel sans responsabilité de commandement).

4) A votre avis, dans quel domaine est-il relativement facile d'obtenir quelque chose et dans quel domaine est-ce plus difficile?

- Une révision des études de poste ou une augmentation individuelle?

- Une promotion?

- Une augmentation générale des salaires et des avantages sociaux?

- Une augmentation des primes

- Une amélioration des conditions de travail? (hygiène et sécurité)?

5 Types de réponses étaient proposés, qui nous ont permis d'effectuer la pondération suivante :

Les réponses du type "très difficile" étaient multipliées par +2

Les réponses du type "Difficile" étaient multipliées par +1

Les réponses du type "Assez difficile" étaient multipliées par 0

Les réponses du type "Assez facile" étaient multipliées par -1

Les réponses du type "facile" étaient multipliées par -2

5) A votre avis, qui peut décider?

- Une augmentation individuelle de salaire?
- Une révision de l'étude d'un poste?
- Une promotion?
- Une augmentation générale des salaires et des avantages sociaux?
- Une augmentation des primes?
- Une amélioration des conditions de travail?
(hygiène et sécurité)
- Une diminution du temps de travail sans perte de salaire?

I - COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DUNKERQUE |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|--------------------|
| <u>5 - 47 MOYENS POUR OBTENIR UNE AMELIORATION DE SA SITUATION</u> | | | |
| Utiliser toutes les possibilités | 22 | 20 | 20 |
| Né pas trop réclamer essayer de se faire remarquer par un bon travail | 63 | 63 | 65 |
| Né pas insister après un premier refus, attendre son tour | 15 | 17 | 15 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| <u>5 - 48 MEILLEUR MOYEN POUR OBTENIR UNE AUGMENTATION</u> | | | |
| Aller voir les chefs seul | 20 | 32 | 51 |
| Seul avec le délégué | - | 2 | 7 |
| Réclamation collective sans délégué | 7 | 27 | 15 |
| Réclamation collective avec délégué | 68 | 34 | 25 |
| Autres, ça dépend | 5 | 5 | 2 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |
| <u>5 - 49 UTILITE DU RECOURS AU DELEGUE.</u> | | | |
| C'est inutile d'insister | 40 | 26 | 32 |
| Encore une chance en faisant intervenir le délégué | 60 | 74 | 68 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. | ENSEMBLE DUNKERQUE |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| 5 - 50 <u>CE QU'IL EST DIFFICILE</u> <u>D'OBTENIR</u> | | | |
| Augmentation individuelle et révision des études de poste | +53 | +126 | +78 |
| Promotion | +58 | + 68 | +92 |
| Augmentation générale des sa- laires et avantages sociaux | +129 | +97 | +82 |
| Augmentation des primes | +56 | +65 | +61 |
| Amélioration des conditions de travail | -27 | -102 | -74 |

5 - 51 NIVEAUX DE DECISION

(Pourcentages calculés en excluant les non-réponses).

(1) Les résultats à cet item sont forcés. On compte 10% de non-réponses au TAB de Dunkerque et 36% au TAB de Denain.

| TRAIN A BANDES DE DUNKERQUE | | | | | | T. | TRAIN A BANDES DE DENAIN | | | | | | T. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|------|--------------|------------------|-----|--------------------------|-------|------|--------------|------------------|-----|----|
| | SERVICE | USINE | D.G. | PATRO NAT | GOUVER NEMENT | | SERVICE | USINE | D.G. | PATRO NAT | GOUVER NEMENT | | |
| Augmen- tion in- dividu- elle | 57 | 35 | 6 | - | 6 | 104 | 58 | 48 | 3 | - | - | 109 | |
| Révision de l'étu- de d'un poste(1) | 51 | 41 | 8 | 3 | - | 103 | 58 | 42 | - | - | - | 100 | |
| Promo- tion | 78 | 20 | 3 | - | - | 101 | 95 | 10 | - | - | - | 105 | |
| Augmen- tation - générale des sa- laïres & des avan- tages so- ciaux | 10 | 31 | 31 | 8 | 23 | 103 | 25 | 38 | 45 | 5 | 15 | 128 | |
| Augmen- tation des primes | 21 | 44 | 31 | 5 | - | 101 | 10 | 78 | 13 | - | - | 101 | |
| Améliora- tion des conditi- ons de travail H. & S. | 51 | 44 | 5 | - | - | 100 | 55 | 45 | 3 | - | - | 103 | |
| Diminu- tion du temps de travail sans per- te de sa- laire. | 8 | 25 | 25 | 14 | 38 | 110 | 3 | 16 | 46 | 8 | 44 | 117 | |

5 - 51 (suite)

Les totaux sont supérieurs à 100 en raison des réponses multiples.

Service = responsable du service

Usine = La direction de l'usine

D.G. = La direction générale d'Usinor

NIVEAUX DE DECISION

5 - 52 ENSEMBLE DE L'USINE DE DUNKERQUE

| | SERVICE | USINE | D.G. | PATRONAT | GOVERNEMENT | T. |
|-------------------------------------------------------------------|---------|-------|------|----------|-------------|-----|
| Une augmentation individuelle | 82 | 18 | 2 | - | 1 | 103 |
| Une révision de l'étude d'un poste (1) | 50 | 45 | 3 | 1 | 2 | 101 |
| Une promotion | 87 | 14 | 1 | - | - | 102 |
| Une augmentation générale des salaires et des avantages sociaux | 6 | 34 | 43 | 4 | 22 | 107 |
| Une augmentation des primes | 10 | 50 | 39 | 3 | - | 102 |
| Une amélioration des conditions de travail (Hygiène et sécurité). | 53 | 46 | 3 | 1 | 1 | 104 |
| Une diminution du temps de travail sans perte de salaire | 3 | 29 | 38 | 10 | 26 | 106 |

(1) Résultats forcés à cet item, le pourcentage de non-réponses s'élevant à 21%.

Les moyens cités comme étant les meilleurs pour obtenir une amélioration de sa situation ne permettent pas de dégager une plus grande combativité dans l'un ou l'autre train à bandes. Par contre la stratégie reconnue comme étant la plus efficace pour obtenir satisfaction à une demande d'augmentation est collective dans les deux trains à bandes mais beaucoup plus à Denain qu'à Dunkerque. Si nous regroupons les réponses en distinguant stratégie collective et individuelle, nous obtenons en effet les pourcentages suivants :

| | T.A.B. DE DENAIN | T.A.B. DE D.K. |
|------------------------|------------------|----------------|
| Stratégie individuelle | 20 | 34 |
| Stratégie collective | 75 | 61 |

Le recours au délégué n'est pas considéré comme étant utile lorsque la réclamation est individuelle, mais il apparaît par contre lorsqu'il s'agit de demandes collectives, et là encore bien plus à Denain qu'à Dunkerque.

Or, nous avons vu (tableau 5 - 34) que les questions de salaires étaient effectivement posées plutôt sur un mode collectif à Denain et que les travailleurs du train à bandes de Denain ayant posé une revendication collective ont également fait plus souvent appel au délégué.

Il s'avère cependant que les ouvriers de Dunkerque croient plus à l'efficacité du recours au délégué et ont répondu moins souvent qu'il est inutile d'insister après un refus des chefs. Cette différence peut être interprétée en termes de moindre confiance envers le délégué au train à bandes de Denain ou de plus grande influence de l'encadrement. Nous avons vu dans le chapitre II que l'encadrement est mieux connu à Denain, que les ouvriers comptent plus sur lui et trouvent qu'il est plus efficace de discuter avec lui. Il est donc normal qu'ils soient plus nombreux à penser qu'il est inutile de revenir sur une de ses décisions.

Nous pouvons donc interpréter la confiance plus grande accordée à Dunkerque au recours au délégué :

- soit par l'influence et le pouvoir laissés au délégué qui peut obtenir un règlement positif après un refus de la hiérarchie.
- soit du fait d'une répartition différente du pouvoir et de l'influence des différents niveaux de la hiérarchie, différence dans la délégation d'autorité du haut vers le bas, ou différence de l'influence du bas vers le haut. Dans cette hypothèse, le pouvoir serait plus centralisé à Dunkerque et la délégation d'autorité serait moindre ainsi que l'influence des échelons bas sur les échelons supérieurs.

Dans les deux trains à bandes, nous voyons que les questions considérées comme étant les moins difficiles à satisfaire sont les questions relatives aux conditions de travail, mais elles sont perçues comme étant bien moins difficiles encore à Dunkerque où les gens sont d'ailleurs plus satisfaits à leur sujet.

Il est jugé plus difficile au train à bandes de Dunkerque d'obtenir une promotion. Nous avons vu dans la seconde partie de cette étude que si les ouvriers de Dunkerque étaient bien plus satisfaits des possibilités de promotion (51%) que ceux de Denain (15%) ils y attachaient également une importance beaucoup plus grande. Le tableau 5-62 nous montrera par ailleurs une légère tendance à considérer comme étant plus difficile à obtenir ce qu'on désire le plus. L'importance attachée à une question fait donc percevoir plus fortement les difficultés pour la satisfaire.

Il en est de même en ce qui concerne l'augmentation générale: Elle est plus souhaitée à Denain (tableau 5 - 31) et perçue comme ce qu'il est le plus difficile d'obtenir.

A Dunkerque, ce sont les augmentations individuelles qui l'emportent sur toutes les autres questions quant à leur difficulté.

A Dunkerque, une augmentation des primes est jugée comme étant plus difficile à obtenir qu'à Denain. Mais ceci tient au fait qu'on s'est efforcé à Dunkerque de supprimer les primes traditionnelles telles que les primes de nuisance, en ne conservant que la prime de bonne marche ou celles correspondant aux horaires de travail (feux continus - heures de nuit - dimanche travaillé-etc...).

A Denain, subsistent des primes traditionnelles fixées dans le cadre de l'usine. C'est pourquoi les ouvriers ont surtout cité la direction locale à propos des niveaux de décision alors qu'ils ont à Dunkerque, plus conscience de la nécessité d'un accord de la direction générale.

Dans les deux trains à bandes, les niveaux de décision sont perçus comme s'arrêtant surtout au niveau de la direction locale.

La direction générale est cependant citée à propos des questions d'ordre économique et influant sur les salaires: augmentation générale - augmentation des primes - diminution du temps de travail sans perte de salaire. Le gouvernement est cité surtout à propos de cette dernière revendication.

Dans les deux trains à bandes, les augmentations individuelles, les révisions d'études de poste et les questions relatives aux conditions matérielles de travail dépendent essentiellement des responsables du service et de la direction de l'usine.

Les promotions dépendent également du chef de service, mais plus encore au train à bandes de Denain qu'à celui de Dunkerque (ce qui pourrait éventuellement expliquer le fait qu'elles semblent un peu moins difficiles à obtenir).

Les augmentations générales sont considérées par les ouvriers du train à bandes de Denain comme étant les plus difficiles à satisfaire. Mais ceci n'est pas lié au fait que le niveau de décision est perçu comme plus éloigné. Si nous regroupons en effet ces niveaux par rapport à la direction locale, nous voyons que dans 63% des cas, les travailleurs de Denain font dépendre les augmentations générales de décisions prises à l'intérieur de l'usine, tandis que 65% des réponses concernent des niveaux plus élevés. Au train à bandes de Dunkerque, les pourcentages s'élèvent respectivement à 41% et 62%. La difficulté attribuée à l'obtention d'une augmentation générale peut s'expliquer par une perception plus pessimiste de la situation économique à Denain, ou par l'importance plus grande attachée à cette question, mais non par le niveau auquel semblent être prises les décisions.

II JUGEMENTS PORTES SUR LE RECOURS EN FONCTION DES TYPES D'ACTIVITE.

| | ADMINIS- TRATIFS | FABRI- CATION | ENTRE- TIEN | DIVERS | MOYENNE ECHANTILLON |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|----------------|------------|------------------------|
| 5 - 53 MOYENS POUR OBTENIR | | | | | |
| <u>UNE AMELIORATION</u> | | | | | |
| Utiliser toutes les possi- bilités de réclamations | 10 | 17½ | 24 | 18 | 20 |
| Ne pas trop réclamer - se faire remarquer par un bon travail | 75 | 60 | 63 | 76 | 65 |
| Ne pas insister attendre son tour | 15 | 22½ | 13 | 6 | 15 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 54 STRATEGIE A ADOPTER | | | | | |
| <u>POUR UNE AUGMENTATION</u> | | | | | |
| Aller voir les chefs seuls | 67 | 34 | 62 | 46 | 51 |
| Seul avec le délégué | 3 | 3 | 8 | 18 | 7 |
| Réclamation collective sans délégué | 19 | 19 | 11 | 11 | 15 |
| Réclamation collective avec délégué | 11 | 40 | 17 | 23 | 25 |
| Autres - ça dépend | - | 4 | 2 | 2 | 2 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 55 EFFICACITE DU | | | | | |
| <u>RECOURS AU DELEGUE</u> | | | | | |
| Inutile d'insister | 33 | 37 | 26 | 41 | 32 |
| Encore une chance en fai- sant intervenir le délé- gué | 67 | 63 | 74 | 59 | 68 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | MOYENNE ECHANTILLON |
|--------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|------------------------|
| 5 - 56 <u>CE QU'IL EST</u> <u>DIFFICILE D'OBTENIR</u> | | | | | |
| Augmentation individuelle révision des études de poste | +70 | +92 | +73 | +62 | +78 |
| Promotion | +95 | +93 | +98 | +65 | +92 |
| Amélioration des con- ditions de travail | -85 | -75 | -66 | -90 | -74 |

65% du personnel de Dunkerque ont répondu qu'il valait mieux ne pas trop réclamer s'ils voulaient obtenir une amélioration de leur situation et que mieux valait essayer de se faire remarquer par un bon travail (tableau 5 - 53).

Mais ces réponses sont plus nombreuses dans les secteurs administratifs et divers qu'à la fabrication en en entre-tien, et pourtant ce sont précisément les deux premiers secteurs qui ont déposé le plus de réclamations.

C'est à l'entretien qu'on trouve le plus de gens revendicatifs : 24% disent qu'il faut utiliser toutes les possibilités de réclamations tandis que 22,5% disent qu'il vaut mieux ne pas insister et attendre son tour.

Si nous distinguons la stratégie individuelle de la stratégie collective, parmi les moyens préconisés pour obtenir une augmentation, (tableau 5 -- 54) nous obtenons les résultats suivants :

| | ADMINIS TRATIFS | FABRI CATION | ENTRE TIEN | DIVERS | MOYENNE ECHANTILLON |
|------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------|------------------------|
| Stratégie individuelle | 70 | 37 | 70 | 64 | 58 |
| Stratégie collective | 30 | 59 | 28 | 34 | 40 |

C'est la fabrication qui se montre de loin la plus favorable à une stratégie de type collectif, tandis que les plus individualistes sont les secteurs administratifs et l'entretien.

La fabrication croit également beaucoup plus à l'efficacité du recours au délégué pour les réclamations collectives. Le secteur divers est également favorable à l'intervention du délégué mais presque autant pour les cas de réclamations individuelles que collectives (18% et 23%).

Si nous effectuons la somme des réponses préconisant l'intervention du délégué (tant pour une stratégie individuelle que collective) les pourcentages sont les suivants :

Administratifs 14%
Fabrication 43%
Entretien 25%
Divers 41%

Il s'agit ici de réclamations portant sur des demandes d'augmentations. Mais lorsqu'il s'agit de réclamations en général c'est à l'entretien et chez les administratifs que l'on montre le plus de confiance dans le recours au délégué, puisque 74% du personnel du premier secteur pensent avoir encore une chance en insistant et 67% dans le second (tableau 5 - 55).

Les promotions jugées difficiles partout (tableau 5-56) sont
mais un peu moins cependant en divers. Les augmentations individuelles sont également difficiles et particulièrement en fabrication.

Il est facile dans l'ensemble d'obtenir une amélioration des conditions de travail, et surtout chez les administratifs et en divers.

III JUGEMENTS PORTES SUR LE RECOURS EN FONCTION DE LA QUALIFICATION.

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS | TOT | DP |
|--------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 5 - 57 MOYENS POUR OBTENIR | | | | | | | | | | | |
| <u>UNE AMELIORATION</u> | | | | | | | | | | | |
| Utiliser toutes les possibilités | 22 | 22 | 22 | 25 | 21 | 18 | 4 | - | 6 | 20 | 43 |
| Essayer de se faire remarquer par un bon travail | 57 | 59 | 61 | 69 | 63 | 72 | 96 | 93 | 94 | 65 | 54 |
| Ne pas insister attendre son tour | 21 | 19 | 17 | 6 | 16 | 10 | - | 7 | - | 15 | 3 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 - 58 STRATEGIE POUR | | | | | | | | | | | |
| <u>OBTENIR UNE AUGMENTATION</u> | | | | | | | | | | | |
| Aller voir les chefs seul | 38 | 41 | 56 | 56 | 61 | 77 | 55 | 60 | 65 | 51 | 14 |
| Seul avec le délégué | 6 | 15 | 7 | 6 | 3 | - | - | - | 12 | 7 | 11 |
| Réclamation collective sans délégué | 19 | 15 | 13 | 13 | 14 | 8 | 17 | 20 | 6 | 15 | - |
| Réclamation collective avec délégué | 36 | 29 | 19 | 25 | 14 | 15 | 28 | 13 | 17 | 25 | 50 |
| Autres - ça dépend | 1 | - | 5 | - | 8 | - | - | 7 | - | 2 | 25 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | CM | CA | CS | YOS | DP |
|------------------------------------------------------------|----------|------|----------|------|------|------|------|------|-----|-----|------|
| <u>5 - 59 UTILITE DU</u> <u>RECOURS AU DELEGUE</u> | | | | | | | | | | | |
| C'est inutile d'insister | 32 | 33 | 36 | 29 | 38 | 22 | - | - | - | 32 | - |
| Encore une chance en faisant intervenir le délégué | 68 | 67 | 64 | 71 | 62 | 78 | - | - | - | 68 | - |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | - | - | 100 | - |
| <u>5 - 60 CE QU'IL EST</u> <u>DIFFICILE D'OBTENIR</u> | | | | | | | | | | | |
| Augmentation individuelle ou révision des études de postes | +77 | +105 | +92 | +58 | +74 | +53 | +36 | +86 | -1 | +78 | +36 |
| Promotion | +81 | +96 | +119 | +100 | +74 | +107 | +63 | +86 | +33 | +92 | +53 |
| Augmentation générale | +89 | +74 | +94 | +70 | +79 | +51 | +99 | +60 | +79 | +82 | +120 |
| Augmentation des primes | +59 | +83 | +81 | +80 | +25 | +54 | +38 | -5 | +42 | +61 | +68 |
| Amélioration des conditions matérielles de travail | -62 | -78 | -31 | -77 | -103 | -87 | -119 | -133 | -99 | -74 | -40 |

5 - 61 (1)

| <u>NIVEAUX DE DECISION</u> | M. OS | P1 | P2 P3 | COP | E. | T. | GM | CA | CS |
|-------------------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| <u>UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE</u> | | | | | | | | | |
| Responsables du service | 66 | 80 | 84 | 83 | 82 | 90 | 92 | 67 | 58 |
| Direction locale | 22 | 19 | 10 | 18 | 16 | 10 | 7 | 34 | 42 |
| Direction générale | 1 | - | 3 | - | 3 | - | 2 | 7 | - |
| Patronat | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Gouvernement | - | - | - | 6 | 5 | - | 2 | - | - |
| N.R. ne sait pas | 12 | 3 | 4 | - | - | - | - | 7 | 11 |
| TOTAL | 101 | 102 | 101 | 107 | 106 | 100 | 103 | 115 | 111 |
| <u>UNE REVISION DE L'ETUDE D'UN POSTE</u> | | | | | | | | | |
| Responsables du service | 39 | 38 | 42 | 59 | 31 | 41 | 51 | 47 | 37 |
| Direction locale | 32 | 34 | 41 | 30 | 41 | 44 | 41 | 54 | 26 |
| Direction générale | 2 | 2 | 3 | - | 5 | 3 | 2 | - | 11 |
| Patronat | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Gouvernement | - | - | - | - | 5 | - | - | - | - |
| N.R. ne sait pas | 27 | 27 | 15 | 12 | 21 | 18 | 9 | 7 | 27 |
| TOTAL | 101 | 111 | 101 | 101 | 103 | 106 | 103 | 108 | 101 |

(1) Pourcentages calculés sans exclure les non-réponses celles-ci étant nombreuses pour certaines catégories.

Totaux supérieurs à 100 en raison des réponses multiples.

5712/67/2

5 - 61 (SUITE)

| | M. OS | F1 | F2 F3 | GOP | E. | T. | CM | CA | CS |
|----------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <u>UNE PROMOTION</u> | | | | | | | | | |
| Responsables du service | 76 | 87 | 88 | 88 | 90 | 87 | 94 | 67 | 58 |
| Direction locale | 18 | 10 | 13 | 12 | 11 | 16 | 9 | 33 | 37 |
| Direction générale | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Patronat | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Gouvernement | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| N.R. ne sait pas | 5 | 4 | 2 | - | 3 | - | - | - | 11 |
| TOTAL | I00 | I01 | I03 | I00 | I04 | I03 | I03 | I00 | I06 |
| <u>UNE AUGMENTATION</u> | | | | | | | | | |
| <u>GENERALE DES SALAIRES</u> | | | | | | | | | |
| <u>ET DES AVANTAGES SOCIAUX</u> | | | | | | | | | |
| Responsables du service | 9 | 8 | 6 | - | - | - | 2 | 13 | - |
| Direction locale | 37 | 40 | 37 | 35 | 28 | 16 | 26 | 54 | 5 |
| Direction générale | 22 | 36 | 36 | 36 | 46 | 54 | 49 | 20 | 69 |
| Patronat | 3 | 3 | - | 6 | - | 5 | 4 | 20 | - |
| Gouvernement | 16 | 9 | 20 | 18 | 31 | 31 | 26 | - | 27 |
| N.R. Ne sait pas | 15 | 8 | 4 | 6 | - | 3 | - | - | 11 |
| TOTAL | I02 | I04 | I03 | I01 | I05 | I09 | I07 | I07 | II2 |

5 - 61 (SUITE)

| | M. OS | F1 | F2 F3 | GOP | E. | T. | GM | CA | CS |
|------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| <u>UNE AUGMENTATION DES</u> | | | | | | | | | |
| <u>PRIMES</u> | | | | | | | | | |
| Responsables du service | 13 | 14 | 11 | - | 5 | - | 13 | - | - |
| Direction locale | 56 | 50 | 58 | 53 | 41 | 33 | 28 | 27 | 6 |
| Direction générale | 21 | 27 | 27 | 41 | 52 | 67 | 52 | 67 | 84 |
| Patronat | 1 | 5 | 2 | - | 3 | - | 5 | 14 | - |
| Gouvernement | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| N.R. No sait pas | 11 | 5 | 4 | 6 | - | - | 2 | 7 | 11 |
| TOTAL | I02 | I01 | I02 | I00 | I01 | I00 | I00 | II5 | I01 |
| <u>UNE AMELIORATION DES</u> | | | | | | | | | |
| <u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u> | | | | | | | | | |
| <u>(HYGIENE - SECURITE)</u> | | | | | | | | | |
| Responsables du service | 49 | 58 | 60 | 47 | 34 | 36 | 60 | 54 | 42 |
| Direction locale | 39 | 29 | 38 | 53 | 51 | 67 | 49 | 47 | 79 |
| Direction générale | 2 | 3 | 3 | - | 8 | 5 | 4 | - | 6 |
| Patronat | - | 3 | - | - | - | - | - | - | - |
| Gouvernement | - | - | - | - | 3 | - | - | - | - |
| N.R. No sait pas | 11 | 9 | 3 | - | 5 | - | 2 | - | 11 |
| TOTAL | I01 | I02 | I04 | I00 | I01 | I08 | II5 | I01 | I38 |

5 - 61 (SUITE)

| | M. OS | P1 | P2 P3 | GOP | E. | T. | CM | CA | CS |
|--------------------------------|----------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| <u>UNE DIMINUTION DU TEMPS</u> | | | | | | | | | |
| <u>DE TRAVAIL SANS PERTE</u> | | | | | | | | | |
| <u>DE SALAIRE</u> | | | | | | | | | |
| Responsables du service | 6 | 4 | 2 | - | 3 | - | - | - | - |
| Direction locale | 38 | 31 | 31 | 41 | 16 | 8 | 11 | 7 | 5 |
| Direction générale | 15 | 34 | 40 | 30 | 41 | 57 | 43 | 53 | 53 |
| Patronat | 11 | 10 | 7 | - | 10 | 8 | 15 | 14 | 21 |
| Gouvernement | 17 | 19 | 22 | 24 | 34 | 33 | 49 | 33 | 27 |
| N.R. Ne sait pas | 16 | 6 | 4 | 6 | - | - | 2 | 7 | 11 |
| TOTAL | I03 | I04 | I06 | I01 | I04 | I06 | I20 | II4 | II7 |

L'ensemble du personnel pense que la meilleure arme lorsqu'il veut obtenir une amélioration reste la conscience professionnelle (tableau 5 - 57).

A l'intérieur du groupe sans responsabilité de commandement, plus on est qualifié plus on fait confiance au travail et moins on pense qu'il vaut mieux ne pas insister et attendre son tour. Le manque de qualification accroît donc la passivité.

Le personnel d'exécution et les C.O.P. croient plus volontiers qu'il faut utiliser toutes les possibilités de réclamations. Ils se montrent plus combatifs que l'encadrement.

La différence avec les délégués est très nette puisque 43% de ceux-ci déclarent qu'il faut utiliser toutes les possibilités de réclamations (contre 20% pour l'ensemble des non-délégués).

Nous avons vu (tableau 4 - 87) que les travailleurs réclamaient d'autant plus collectivement qu'ils étaient plus qualifiés et que le recours au délégué pour ce type de réclamations variait également dans le même sens que la qualification. Mais lorsque nous leur demandons quel est le meilleur moyen pour obtenir satisfaction à une demande d'augmentation (tableau 5 - 58) ils répondent plus volontiers qu'il vaut mieux aller voir les chefs seuls à mesure qu'ils sont plus qualifiés. Ils se prononcent de moins en moins pour une action collective et pour l'intervention du délégué.

Parmi les partisans de l'intervention du délégué, les P.l et les cadres supérieurs se prononcent plus pour une stratégie individuelle.

Contrairement à l'ensemble du personnel, les délégués sont pour une action collective et il faut noter qu'aucun d'entre eux n'envisage une action collective sans recours au délégué. Par contre 14% admettent la possibilité d'une réclamation individuelle sans qu'il soit fait appel à eux.

Les délégués croient donc plus que les non délégués à une stratégie collective, mais comme les non délégués, c'est surtout pour cette forme de réclamation qu'ils jugent leur concours nécessaire.

Si le recours au délégué décroît à mesure que s'élève la qualification, il en est de même pour l'efficacité reconnue aux délégués chez les ouvriers (tableau 5 - 59). Il faut noter cependant que les techniciens et les chefs ouvriers font confiance au recours au délégué et à une très forte majorité (78% et 71%).

Mais il est possible que les réponses obtenues à cette question traduisent non seulement l'utilité reconnue ou non aux délégués par rapport aux chefs, mais aussi la volonté d'aller jusqu'au bout d'une réclamation chez ceux qui ont fait une demande même s'ils ont essuyé un refus. Les techniciens et les C.O.P. se révéleraient alors comme étant les plus combattifs, ce que nous confirme leurs réponses à propos de la propension à réclamer.

Les promotions représentent ce qui est le plus difficile à obtenir (tableau 5 - 60) mais ceci est surtout vrai pour les catégories ayant atteint le sommet de la qualification dans leur groupe d'appartenance (P.2 - P.3 - C.O.P. - techniciens.) Elles sont également difficiles pour les chefs d'atelier, mais autant selon eux que les augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles paraissent surtout difficiles aux P.1 et aux P.2 - P.3. Les conditions matérielles sont des questions faciles à régler pour toutes les catégories, mais surtout pour les chefs d'atelier et les contremaitres, et pour l'ensemble de l'encadrement.

Les augmentations générales paraissent plus difficiles à obtenir aux manoeuvres et O.S., aux employés, aux cadres supérieurs et aux contremaitres.

Contrairement aux autres catégories, les délégués ne pensent pas que les promotions soient plus difficiles à obtenir. Selon eux, ce sont d'abord les augmentations générales, puis les augmentations des primes.

L'amélioration des conditions de travail reste relativement facile, mais elle l'est moins que ne le disent les non délégués, les augmentations individuelles et les promotions étant au contraire plus faciles.

5712/67/f

Les difficultés ne sont donc pas du tout perçues de manière semblable chez le personnel et chez ses représentants.

NIVEAUX DE DECISION

- Augmentations individuelles.

Plus on est qualifié plus on pense qu'elles dépendent du service. Mais c'est l'inverse pour l'encadrement qui cite de plus en plus la direction de l'usine, à mesure que s'élève le niveau hiérarchique. La majorité des contremaîtres pense néanmoins qu'elles dépendent des responsables du service.

- Révision des études de postes.

Les ouvriers pensent qu'elles dépendent surtout des responsables du service, ou de la direction. Les employés et techniciens citent plutôt la direction.

Les contremaîtres, surtout puis les chefs de service disent : responsables du service, tandis que les chefs d'atelier donnent plutôt la direction.

- Les promotions.

On les attribue surtout aux responsables du service avec une très légère progression des réponses en même temps que la qualification, chez les ouvriers et au contraire chez l'encadrement une diminution au profit des réponses en faveur de la direction.

- Augmentation générale

Les réponses sont surtout données au niveau de la direction locale et générale, mais plus on est qualifié plus on donne la direction générale. Les réponses "direction générale" l'emportent sur "direction locale" à partir des chefs ~~ouvriers~~, employés et techniciens.

A l'intérieur du groupe d'encadrement, une seule exception: les chefs d'atelier citent plus la direction locale que générale.

- Augmentation des primes

Chez les ouvriers, elles dépendent de l'usine.

Les employés, les techniciens, et l'encadrement répondent de plus en plus la direction générale.

- Amélioration des conditions de travail.

Les ouvriers citent plus les responsables du service à mesure qu'ils sont qualifiés. Les chefs ~~ouvriers~~, les employés, les techniciens, citent l'usine.

Les contremaîtres et chefs d'atelier citent les responsables du service tandis que les cadres supérieurs répondent : direction de l'usine.

- Diminution du temps de travail sans perte de salaire.

Le gouvernement est cité en premier seulement par les contre-maîtres.

Plus on est qualifié moins on cite la direction locale, mais plus on cite la direction générale (sauf les C.O.P. qui répondent plus au niveau de l'usine).

Le patronat est un peu plus cité par l'encadrement que par les ouvriers et employés.

Les réponses au niveau du gouvernement progressent avec la qualification chez le personnel sans commandement, mais baissent au contraire à mesure que s'élève le niveau hiérarchique de l'encadrement.

IV - VARIABLES INFLUANT SUR LES JUGEMENTS PORTES SUR LE RECOURS

1) RELATION ENTRE LES OBJECTIFS VISES ET LA DIFFICULTE EPROUVEE
A LES SATISFAIRE

Le tableau 5 - 62 nous montre la difficulté ressentie par les travailleurs selon les items qu'ils avaient choisis en priorité comme étant ceux qu'ils souhaitaient le plus.

Les indices sont calculés en effectuant la pondération selon la méthode exposée plus haut sur les pourcentages de personnes ayant choisi en priorité, chacun des items lus dans le sens vertical du tableau.

5 - 62

| CE QU'IL EST DIFFICILE D'OBTENIR CE QUE L'ON SOUHAITE EN PRIORITE | REVISION DES ETUDES DE POSTE OU AUG- MENTATION INDIVI- DUELLE | PROMO TION | AUGMEN TATION GENE- RALE | PRIMES | AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------|--------|----------------------------------------------|
| Augmentation pour le poste de travail | +94 | +96 | +87 | +65 | -110 |
| Augmentation individuelle | +81 | +84 | +76 | +71 | -32 |
| Promotion | +76 | +106 | +90 | +44 | -86 |
| Augmentation générale | +79 | +78 | +102 | +67 | -61 |
| Augmentation des primes | +98 | +113 | +82 | +60 | -41 |
| Indemnité de logement | +95 | +105 | +122 | +78 | -107 |
| Amélioration des avantages sociaux | +100 | +82 | +58 | +65 | -84 |
| Diminution du temps de travail | +68 | +94 | +86 | +80 | -73 |
| Ensemble de l'échantillon | +78 | +92 | +82 | +61 | -74 |

Nous constatons une légère tendance à percevoir d'autant plus les difficultés que l'on désire plus fortement obtenir satisfaction.

En effet, ceux qui ont choisi un item donné attribuent toujours à cet item un indice de difficulté supérieur à celui que donne l'ensemble de l'échantillon.

Il faut noter une exception à propos des primes: le fait de souhaiter leur augmentation va plutôt de pair avec une relative impression de facilité.

2) EFFICACITE DU RECOURS AU DELEGUE.

Relation avec le fait d'être syndiqué.

5 - 63

| | SYNDIQUES | NON SYNDIQUES | TOTAL |
|-----------------------------------|-----------|---------------|-------|
| Mieux vaut ne pas insister | 39 | 61 | 100 |
| Encore une chance avec le délégué | 59 | 41 | 100 |

On trouve plus de syndiqués parmi ceux qui pensent avoir encore une chance en faisant intervenir le délégué.

Nous avons vu par ailleurs dans la seconde partie de cette étude, que ceux qui croient à l'intervention du délégué sont plus satisfaits des syndicats que ceux qui préfèrent ne pas insister. La satisfaction éprouvée à l'égard des syndicats accentue donc la confiance que l'on éprouve dans le recours au délégué.

5 - 64 RELATION AVEC L'INTERET PORTE AUX SYNDICATS

| | S'INTERESSENT BEAUCOUP | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT |
|---------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-----------------|----------------|
| Mieux vaut ne pas insister | 12 | 26 | 33 | 60 |
| Encore une chance en fai- sant intervenir le délégué | 88 | 74 | 67 | 40 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

La progression est très nette : plus on s'intéresse aux syndicats, plus on croit à l'efficacité du recours au délégué.

Il apparaît donc bien que l'intérêt éprouvé pour les syndicats et la participation à la vie syndicale favorisent l'insistance dans le recours et la confiance que l'on éprouve pour l'action du délégué.

3) STRATEGIE A ADOPTER POUR OBTENIR UNE AUGMENTATION DE SALAIRE

RELATION AVEC LE FAIT DE PARLER DE SES PROBLEMES AVEC SES CAMARADES

5 - 65

| | NE PARLE PAS DE SES PROBLEMES | PARLE MAIS N'EST PAS CONSEILLE. | CONSEILLE PAR UN NON MILITANT | CONSEILLE PAR UN MILITANT |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Il faut aller voir les chefs seul | 84,5 | 57 | 41 | 36 |
| Seul avec le délégué | 7 | 2 | 7 | 15,5 |
| Action collective sans D.P. | 8,5 | 16 | 19 | 14 |
| Action collective avec le délégué | 17 | 23 | 30 | 33 |
| Autres, ça dépend | 3 | 2 | 3 | 1,5 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

Moins on parle avec ses camarades plus on se prononce pour une action individuelle et moins au contraire on préconise une action collective avec les délégués.

Ceux qui sont conseillés par un militant sont aussi ceux qui sont le plus favorables à l'intervention du délégué pour les réclamations tant individuelles que collectives. La préférence marquée pour un mode de recours semble donc dépendre en partie des rapports établis avec les camarades et des conseils reçus.

5712/67/f

5 - 66 RELATION AVEC L'INTERET PORTE AUX SYNDICATS.

| | S'INTERESSE BEAUCOUP | ASSEZ | PAS BEAUCOUP | PAS DU TOUT |
|--------------------------------|-------------------------|-------|-----------------|----------------|
| Aller voir les chefs seul | 43 | 46 | 55 | 68 |
| Seul avec le délégué | 8 | 8 | 7 | 2 |
| Action collective sans D.P. | 8 | 16 | 17 | 14 |
| Action collective avec délégué | 35 | 29 | 18 | 16 |
| Autres - ça dépend | 6 | 1 | 3 | - |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | 100 |

La préférence pour une action individuelle et sans recours au délégué s'accroît à mesure que diminue l'intérêt porté aux syndicats. Au contraire, plus on s'intéresse aux syndicats plus on se prononce en faveur d'une action collective avec intervention du délégué.

5712/67/2

ANNEXES

Nous avons cherché à comparer les travailleurs en fonction du syndicat pour lequel ils votent. Il s'agissait d'une comparaison entre les électeurs et non entre les adhérents mais elle pouvait faire apparaître des différences entre confédérations qui nous auraient permis de dégager des caractéristiques propres aux électeurs de chaque syndicat, de délimiter peut-être l'influence de chacune des confédérations dans l'usine et, éventuellement, l'homogénéité de leur clientèle.

Ces tris ont été effectués en regroupant des variables relatives à la situation, la satisfaction, les perspectives d'avenir et l'attitude face au progrès, la participation à la vie syndicale et l'attitude face au recours. Mais les résultats obtenus s'expliquent pour l'essentiel par la qualification des électeurs, les horaires ayant surtout voté pour la C.G.T. et les mensuels ayant voté plutôt pour la C.F.D.T. La faiblesse des effectifs d'électeurs C.G.C. et F.O. ne permet pas une comparaison valable pour ces deux confédérations.

La comparaison entre les délégués du personnel et l'ensemble de l'échantillon ne fait pas apparaître de différence digne d'être retenue, l'effectif des délégués étant trop faible d'une part, et, d'autre part, la répartition des délégués par catégories professionnelles ne correspondant pas à la répartition pour l'ensemble de l'échantillon.

Deux points méritent seulement d'être soulignés :

- Les scores de satisfaction des délégués sont plus bas que ceux de l'ensemble du personnel, ceci tenant à la nature de leur fonction qui favorise chez eux une prise de conscience plus aigüe des problèmes.

- Le champ d'activité des délégués ne se limite pas à la vie strictement professionnelle.

57% d'entre eux participent à des activités extérieures (contre 29% chez les non délégués) et surtout à titre de responsables ou de membres actifs.



