

LE MIGRANT DANS L'ENTREPRISE

**De la journée de travail à l'essai à la
"carrière" dans une entreprise : le migrant
étranger & Decazeville 1920-1930**

par Jacques TOMASI

INTRODUCTION

Le migrant étranger -exception faite des migrations politiques- est inséparable, dès son départ du pays d'origine, du travail qu'il souhaite -sa motivation essentielle- nécessaire pour sa subsistance et sa dignité humaine, et en définitive de l'entreprise qui le lui fournira. Peut-on étudier le migrant, sans l'endroit où il travaille ? sans l'entreprise ? On s'abstiendrait de comprendre ses besoins, sa psychologie, ses réactions, son "adaptation" à un nouveau pays, sans connaître les conditions de son travail. De ces dernières dépendent, encore plus que pour les autochtones qui bénéficient déjà de réseaux de relations, l'instabilité de l'étranger dans l'entreprise et dans le pays d'accueil, la réussite partielle ou complète de son insertion sociale et nationale ou son échec.

L'activité même de Decazeville et de sa région, est liée fondamentalement aux installations industrielles qui occupent la meilleure place de l'espace urbain créé ensuite : "mine de Campagnac" (à l'écart, mais étudiée aussi), "houillères de Decazeville", "forges et ateliers de Decazeville", dépendant de la Société "Commentry-Fourchambault et Decazeville". L'essentiel de la population étrangère de la ville, avec une forte partie de la population française, y travaille. Son omniprésence dans la région permet l'étude du migrant dans l'entreprise (les 3 firmes étant ajoutées ensemble dans nos calculs). La période considérée plus particulièrement au point de vue statistique : celle de 1921 à 1927 inclus, entre deux mouvements opposés, l'apogée industriel de la 1ère guerre mondiale, entraînant l'accroissement (déjà commencé en 1911) du nombre d'étrangers, et la montée des difficultés à partir de 1923, avec le déclin du bassin. 1921 est une année de baisse très importante des effectifs (difficultés des forges et ateliers, à la suite de la "reconversion") où l'activité atteint son minimum, auquel succède une période de reprise du développement, avec remontée du nombre d'étrangers employés, jusqu'en 1927.

Les documents existants présentent des problèmes :

- Le migrant n'est pas considéré comme à part de la population française à Decazeville. Il n'y a pas de sources spéciales le concernant, malgré l'existence d'un bureau de recrutement, d'interprètes et de gardes. Aujourd'hui, la plupart des familles étrangères sont complètement assimilés.
- la Compagnie n'a pas pratiqué une politique sociale de construction à grande échelle de logements de migrants.
- la direction de Decazeville n'est pas autonome et une partie des archives se trouvent à Paris (AN).

Cependant de nombreuses sources sont exploitables d'une manière directe :

- les "états mensuels des effectifs", avec le nombre précis des employés et ouvriers classés par nationalité, comprenant les départs et arrivées pendant le mois.
- les fiches de paye et les cotisations aux caisses de retraite : certains étrangers gagnent plus que les Français !
- le fichier (Alphabétique) de la Compagnie, précieux pour le signalement succinct de l'étranger, la date de ses différents emplois, sa "carrière".

- les enquêtes craies effectuées auprès de la population française et étrangère" aux "dangers" évidents (nous ne "touchons" que ceux qui sont restés, en laissant de côté la population migrante instable), à amender par des vérifications (journaux, etc.)

I - LE NOMBRE

1. Les résultats

En utilisant les chiffres des emplois cumulés des 3 entreprises (pour éviter l'impact des mutations), on obtient :

. l'évolution des effectifs totaux des travailleurs, en nombre tous les débuts du mois (au début janvier 1921, c'est-à-dire en fin décembre 1920 selon le système de décompte) : 6936 travailleurs.

. celle des effectifs étrangers ouvriers : 1260 personnes au début janvier 1921.

.celle des effectifs français ouvriers : 4897 emplois, même date.

Les employés "commissionnés" ou "non commissionnés" ont été exclus de ces courbes, car aucun étranger n'en fait parti. De même les femmes ne sont pas comptées" car leur nationalité n'est pas précisée.

a) Quelle est l'évolution des effectifs totaux ?

Les effectifs des 3 entreprises baissent fortement durant l'année 1921. le maximum de baisse absolu étant atteint au commencement du mois de décembre : 5635 travailleurs (soit une perte de 1301 ouvriers). Nous assistons ensuite à une stagnation relative jusqu'à la fin de l'année 1923 (fin novembre 1923 à 6044 personnes). Alors intervient une reprise de l'activité totale : désormais, les fluctuations se font entre 5900 et 6500 personnes, avec le maximum début janvier 1927 (6435 ouvriers), pour diminuer fortement pendant cette même année (début septembre 1927 : 5790 ouvriers). Il y a aussi d'autres mouvements plus précis. Les moments culminants chaque année : début... mai 1922, décembre 1923, novembre 1924, février 1925, décembre 1926, janvier 1927, s'opposent aux mois de baisse maximale : début ... juin, août... etc.

b) L'importance des effectifs français est-elle identique dans ces évolutions ?

- Tout d'abord -fait remarquable- ces derniers diminuent moins vite dans une première période, de 1921 au début septembre 1923, que ceux de la totalité des emplois ; ensuite les effectifs français diminuent plus vite.

- En deuxième, de 1921 à 1927, on observe, au niveau du rythme, des similitudes approximatives avec l'évolution des effectifs totaux de travailleurs avec cependant des différences, exemple :

. baisse momentanée à partir du début septembre 1922 pour les effectifs d'ouvriers français, alors que les effectifs totaux augmentent.

d'octobre 1926 à fin janvier 1927" alors que les effectifs totaux progressent" le nombre des ouvriers français suit légèrement ce phénomène.

C'est donc que l'évolution des seuls effectifs français ne peut faire comprendre totalement le rythme de l'évolution des effectifs totaux. Il faut faire intervenir, et cet élément d'explication, l'évolution des effectifs étrangers, complétée par l'évolution du pourcentage Français étrangers dans les entreprises.

c) Les effectifs étrangers en nombre et en pourcentage

. Pendant l'année 1921, les effectifs étrangers s'effondrent par rapport aux effectifs français (continuation des difficultés économiques de 1919). De 1260 ouvriers au début janvier, à seulement 468 au début décembre 1921 (cette baisse est très accentuée pour les "forges et ateliers"). On comprend alors que les effectifs français baissent moins que les effectifs totaux. En cas de "difficultés" industrielles, réflexe habituel, ce sont les étrangers qui font prioritairement les frais de la situation : ils partent les premiers. Ainsi le pourcentage des étrangers par rapport à la population travaillante totale passe de 18 % en janvier 1921, à un peu plus de 8 % (en décembre 1921), soit une baisse de plus de la moitié, avec la diminution parallèle, mais moins accentuée de l'ensemble des effectifs français et étrangers.

. Ce phénomène ne dure pas. A partir du début de janvier 1922, les effectifs étrangers remontent rapidement (les houillères comprenant la majorité de la main d'oeuvre), en atteignant 3 paliers, jusqu'à la hausse franche à partir de juillet 1923. En même temps, le nombre des Français ouvriers diminue : le pourcentage étranger dans l'entreprise augmente. Au début de septembre 1923, le nombre des étrangers se rapproche de celui de janvier 1921 (décembre 1923 : 1190) avec un pourcentage étranger/population totale au travail, de nouveau de 18 % comme au début janvier 1921.

. Dès lors commence une nouvelle période différente d'ascension des effectifs étrangers. Les travailleurs étrangers culminent début janvier 1927 avec 1621 personnes. Le pourcentage de ces mêmes travailleurs atteint alors 25 %, soit un quart des effectifs totaux, en accroissement depuis la fin de l'année 1923, alors que les effectifs français diminuent. L'entreprise a fait appel aux étrangers à la place des Français. A la fin de l'année 1927 (creux de septembre : 1101 ouvriers), avec la montée de nouvelles difficultés économiques, les effectifs étrangers se réduisent comme leur pourcentage (début novembre 1927 plus de 21 %). Nous retrouvons les rythmes saisonniers déjà aperçus. Témoins de la mobilité de la population travaillante totale, ils sont plus accentués pour les étrangers que pour les Français (année 1921 exclue). Chaque année le nombre des étrangers s'accroît malgré quelques exceptions, à partir d'août-septembre-octobre, jusqu'en décembre (avec parfois, une hausse en janvier-février), et baisse dès février, mars, avril, jusqu'en juillet. Le cycle continue ensuite.

d) L'étude des "embauches et départs" chaque mois des étrangers, avec les pertes et les gains et l'étude des "variations numériques réelles d'effectifs" peuvent nous servir à confronter nos résultats.

. Première constatation : l'instabilité énorme des travailleurs : arrivées et départs sont continus avec l'influence des mutations (en 1921, par exemple, mutations des forges aux houillères), comptabilisées 2 fois en pertes et arrivées.

. Bien-sûr, cette même année, avec janvier-février, présente la plus grande perte réelle (261 ouvriers en moins, en février).

Pour les autres années, les embauches ont surtout lieu pendant 2 périodes distinctes : de façon probablement plus conjoncturelle (mois de janvier-février 1922, mars 1923, par exemple) ; mais surtout de façon très importante en août-septembre-octobre 1922 ; juillet-août-octobre 1923 ; août-septembre-octobre 1924 ; juillet-août-septembre-octobre 1925 ; août 1926 (maximum avec une arrivée réelle de 265 personnes) ; septembre-octobre 1927.

Cet accroissement de l'embauche en août-septembre-octobre est d'autant plus important qu'il est accompagné, avant, par des pertes très notables peut être encore plus liées à un rythme saisonnier d'avril à juin, la plupart du temps, et même en juillet-août 1927 (et septembre pour 1926). A ce minimum des effectifs annuels correspond donc, quelques jours ou un mois après, la situation inverse, l'entreprise cherchant à compléter ses vides. Exemple : pertes maximales de l'année 1927 fin août, embauche septembre-octobre 1927).

2. Les Raisons

Le développement du pourcentage des étrangers peut avoir pour cause l'arrivée de nouvelles nationalités.

a) Quelle est la répartition des étrangers par nationalité ?

- Prenons deux dates de référence :

. Janvier 1921 (1260 personnes)

L'essentiel : Espagnols = 68,09 % ; Italiens = 9,68 %
Polonais = 14,4 % ; Marocains = 6,1 %

Le reste : 6 autres nationalités : chacune de - de 1 %

. Janvier 1927 (1621 personnes)

Espagnols = 49,5 % ; Polonais = 11,2 % ; Russes = 18 %

8 autres nationalités entre 1 % et 4 %

et une poussière de 13 nationalités inférieures à 1 % chacune

- Evolution des nationalités les plus importantes.. Il est remarquable de constater la perte d'importance des effectifs espagnols, très considérable cependant, Polonais, Marocains, Tunisiens et Italiens, tandis que la part relative des Russes augmente très nettement, et que de nouvelles nationalités, par rapport à janvier 1921 se sont installées dans les entreprises de Decazeville. L'augmentation numérique correspond bien à une « internationalisation » de la population caractéristique des migrations de l'entre-deux-guerres.

b) Les arrivées de "convois" d'étrangers expliquent partiellement le moment des embauches et l'accroissement des effectifs en août-septembre...

**Exemples : Août 1922 : convois de Polonais et Russes (placés aux Découvertes)
(21 août : 45 arrivées ; 22 août : 13)
Août 1924 : convois de Russes
(20 août : 23 ; 24 août : 26)
28 septembre 1925 : Russes et Tchèques : 38**

L'étiollement progressif de la main d'œuvre est comblé par un personnel nouveau qui ne "tiendra pas le coup" dans sa majorité... et qu'il faut constamment renouveler.

c) La recherche d'autres emplois (mutations, mais surtout départs), choix personnels motivés par le goût du changement, ou appel d'autres entreprises de grands travaux (exemple : barrage du Massif central) développent les départs et, par contre coup, la présence des étrangers disponibles.

d) Les migrations à la belle saison (départ au printemps et rentrée avant l'hiver) maintiennent une instabilité chronique de la main d'œuvre et des absences nombreuses (retour au pays, vendanges en septembre-octobre pour les Espagnols) qui impliquent un recrutement de remplacement. Un graphique de la Compagnie nous montre l'impact exercé pour les Français" mais aussi pour certains étrangers par les travaux ruraux.

. En conclusion, l'épuisement des effectifs français disponibles (faiblesse démographique, émigration parisienne, dégoût pour la mine et les forges) dès 1911 entraîne le développement d'une politique favorable à l'arrivée, de plus en plus, des étrangers. Cette politique s'effectue par des garanties contractuelles (accords internationaux : franco-polonais par exemple), l'organisation d'une propagande, faite par les représentants officieux ou officiels de la Compagnie dans les pays étrangers ; la présence d'un accueil (interprètes avec les convois, prêts, aides diverses, logements par la Compagnie en baraquements). En même temps, un effort est fait pour stabiliser et sélectionner les meilleurs effectifs, ce qui nous conduit à différencier plusieurs types de migrants, tels qu'on les voit au sein de l'entreprise.

II - LES TYPES DE MIGRANTS DANS L'ENTREPRISE

Pour comprendre l'instabilité du migrant étranger de même que sa fixation à Decazeville, il faut faire intervenir les variables formées de son origine, de sa psychologie et de ses facultés d'adaptation, plus ou moins grandes. Les diversités parmi les migrants, très nombreuses, sont liées à plusieurs causes.

I. Origine des diversités

a) Le caractère des différentes nationalités (souvent affirmées par les enquêtes orales) : le Polonais, gros travailleur, qui ne fait pas de politique ; l'Espagnol, plus revendicatif ayant tendance à chercher à améliorer sa situation, à se faire remarquer en groupe au dehors de l'entreprise ; les Nord- Africains (non acceptés au "fond") qui ne se fixent pas ; les autres nationalités trop nombreuses et trop dispersées pour être significatives... Tous apprécient particulièrement le niveau (relatif) de vie élevée que leur fournit la mine.

b) L'origine du migrant, fondamentale, est très variée

- rurale : liée à la pauvreté (terre souvent exiguë), elle implique toujours un effort d'adaptation, mais aussi une certaine "libération" des contraintes rurales : si, 6 mois à 1 an sont effectués dans le même emploi, la tendance à la fixation, encouragée par la Compagnie, est très nette. Il faut cependant distinguer, le Polonais ou le Russe coupés de leur ancien travail (peu exigeants à cause de la "misère" connue), de l'Espagnol, encore dépendant des vendanges et de son pays.

- industrielle : s'agissant d'un ouvrier souvent qualifié, elle rend favorable une plus grande itinérance, liée à la recherche de garanties (revendications et contrats de travail), et du meilleur salaire.

- urbaine ; elle peut recouper partiellement l'origine industrielle, mais caractérise souvent un personnel sans grandes habitudes ouvrières (c'est par fois la fin classique du petit artisanat) et présente des comportements plus mitigés, soit une assimilation rapide, soit le départ vers d'autres villes.

Caractéristiques connûmes pour ces 3 origines : la recherche de la meilleure rétribution, des conditions de travail plus satisfaisantes, la "jeunesse" (et probablement la "débrouillardise") la plupart du temps : aucun étranger ne répugne à voir du pays, ni à partir en groupe.

c) La date de l'arrivée au migrant au rôle important

Le cas des étrangers arrivés très jeunes, à la suite de leur famille (origine indirecte). Toujours les enfants de préférence les plus jeunes possibles sont plus facilement assimilables et ont un comportement similaire à celui des Français, leurs camarades, ou à celui des étrangers déjà installés.

d) La situation de famille et le logement

Des explications complémentaires. En général, une épouse decazeilloise, ou même étrangère (venue dans la ville), implique une fixation dans l'entreprise. Le célibataire, lui, en groupe d'autres célibataires, est complètement favorisé à l'errance ; "l'accueil" de la Compagnie n'est pas sans intérêt : les groupes de migrants sont logés ensemble en baraquements (avec les difficultés d'intégrations consécutives) mais tout nous montre qu'il s'agit là de logements provisoires, réservés à ceux qui ne veulent pas se fixer, et que quitteront ceux désireux de "faire carrière".

e) L'installation dépend pour une part du caractère du recrutement

Selon un premier clivage élémentaire, il peut être occasionnel ou contractuel (permettant la venue de la famille et le logement). En deuxième lieu, plusieurs modalités sont possibles. Un recrutement individuel (par des employés de la Compagnie) ; de groupe (parfois avec des amis) présentant l'avantage pour l'étranger de s'appuyer sur un réseau de relation, mais prédisposant aux "voyages", puisque la solitude de la recherche est éliminée au profit de la "camaraderie" ; familial, les parents déjà dans l'entreprise indiquent la marche à suivre pour intégrer aux recherches de leur famille (ils les prennent en pension) et demandent à l'aide de la société et un emploi pour eux ; "local", même cas, mais s'agissant d'amis, ou de voisins du même village la plupart du temps. La Compagnie -suivant les instructions du Comité des Houillères, encourageant la fixation familiale des bons ouvriers- pratique dans ses demandes d'acceptation de "contrats de travail" l'opposition entre le recrutement temporaire indifférencié en "Blanc" et celui nominatif : "destiné à des parents ou amis de plusieurs de nos ouvriers déjà occupés dans notre exploitation".

2. Les 3 migrants

Déjà une multitude d'origine de migrants, de recrutements, de départs et de retours variés... mais qu'en est-il de leur séjour ? Carrière ou bref passage ? Trois types différents de migrants apparaissent très distinctement dans l'entreprise, répartis suivant la durée de leur travail, son type et ses interruptions. Ce sont :

a) Le travailleur temporaire ou "girovaque"

Il forme une grande partie des effectifs et explique l'ampleur de l'instabilité des emplois, des arrivées et des départs. Le temps passé au travail : de 1 jour à 6 mois, maximum 1 an (le contrat terminé l'ouvrier part volontairement). Parfois ce type de travailleur est licencié par l'entreprise à cause de ses absences injustifiées : ce sont les "rayés des contrôles" (même après huit jours de travail), les "disparus sans se faire régler". Si nous prenons les cotisations aux caisses de retraite, c'est effarant ! Beaucoup paient pendant un mois, quelques mois et disparaissent (des groupes de Marocains font trois à six mois dans chaque mine...). L'éventail des nationalités ne paraît pas significatif. Ce per-

Le personnel est évidemment celui que l'on licencie en premier lieu en cas de difficultés économiques.

Deux raisons peuvent expliquer ce phénomène des départs (1) :

- l'habitude des déplacements d'une population migrante, à la psychologie itinérante, qui ne se fait pas aux dures conditions du travail industriel (sur tout aux forges et ateliers).

- la pratique courante à Decazeville "du travail à l'essai" dans plusieurs entreprises de la région. Les jeunes étrangers comme les Français se lancent dans une "politique" initiale de déplacement continue : pour "voir du pays", "essayer des emplois, gagner mieux", "faire une rotation trois mois de l'une à l'autre entreprise". Ainsi les départs volontaires après un séjour limité" recouvrent parfois une fausse disparition : l'ouvrier revient travailler à la Compagnie et se classe alors, pour nous, s'il y fait carrière" comme travailleur définitif.

b) Le travailleur à moyen terme (Un, deux, trois ans...)

Deux types : celui qui disparaît volontairement au bout de ce temps (ayant trouvé un emploi plus intéressant) ; celui qui, parti dans les mêmes conditions, en fait, reviendra retravailler à Decazeville et composer notre troisième distinction.

c) Le travailleur définitif ou stabilisé (plus de cinq ans dans la même entreprise)

Souvent fixe dans la Compagnie après avoir cherché le meilleur emploi, "vu du pays" (attitude expliquée par le traditionnel "on était jeune"). En fait, c'est parce qu'il existe des instables, des itinérants que certains migrants peuvent se stabiliser. Une promotion, un passage existe entre les deux. Et la vie professionnelle du migrant est souvent caractérisée par deux étapes effectuées souvent dans la même entreprise : l'une où il forme un personnel temporaire à moyen terme ; la deuxième où peut intervenir une stabilisation grâce à l'acceptation des conditions de travail locales... Quelles sont-elles ?

III - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Tout d'abord des similitudes entre le mode de vie dans l'entreprise du Français et de l'étranger. A priori, les difficultés de la tâche dans la houillère par exemple- apparaissent comme identiques. Nous pouvons trouver sur des postes très durs des Français comme des étrangers. Cependant, le nombre de ces derniers s'accroissant à cause d'une désaffection française vis-à-vis des métiers industriels pénibles, ils tendent à remplacer peu à peu les Français dans les secteurs difficiles. Il reste que le "cursus" professionnel de l'étranger à la mine débute à manœuvre, passe par la profession d'aide piqueur, de piqueur et puis se termine avec la proximité de la retraite, au criblage : celui de beaucoup de Français est similaire. Les avantages accordés sont souvent identiques (charbon, aides, maisons ou jardins loués) "octroyés" en théorie selon les "services" de la mine et sans discrimination nationale visible.

b) De "bons rapports" entre les ouvriers de chaque nationalité : telle est la réponse des enquêtes orales. "Tout le monde s'entendait", "le patois servait à communiquer entre nous", "tous le parlaient", "il y avait une solidarité", "les étrangers faisaient partie intégrante du personnel". Vision retenue par les mémoires, complétée bien souvent par la tolérance de la Compagnie vis-à-vis des absences de tous ses personnels.

c) Des absences "admissibles", éléments fondamentaux de l'ancienne pratique industrielle. Elles sont très nombreuses, un jour, 2 jours par semaine parfois plus jusqu'à un mois, excusées pour des raisons personnelles, familiales, parfois rurales, tant pour les Français que pour les étrangers. Mais en plus, en cas de départ volontaire de l'entreprise, l'ouvrier qui ne renonce pas à sa tâche, bénéficie d'une relative garantie, "anti-chômage" de réemploi : "on était sûr d'être repris", "j'étais très bien vu à Decazeville", "quand je revenais j'avais toujours un poste à la Compagnie". Tous ceux qui ont fait carrière, après une période itinérante dans la même classe et permettent de mieux comprendre la "facilité" des innombrables départs et arrivées d'effectifs.

Ce système ne peut jouer que parce qu'il existe au sein de l'entreprise deux catégories de personnel : les ouvriers "qualifiés" bien notés, pouvant se permettre une certaine "liberté", repris bien fort longtemps après leur départ, et le personnel "réserve de main d'œuvre" de chantiers sans effectifs fixes non spécialisé mais destiné au remplacement et appelé momentanément en renfort par les chefs de poste pour un jour ou un mois (une faible partie de ces ouvriers sera peut être promu ensuite).

Il y a donc une sélection opérée, basée sur le rendement à la tâche, le travail, sans distinction apparente de nationalité, et facilitant l'accès des migrants au troisième type de travailleur : celui qui se fixe dans l'entreprise. Ainsi, les étrangers, entre eux, ne disposent pas tous des mêmes avantages (en cas de difficulté le personnel de la "réserve" sera le premier licencié) ; ont-ils aussi les mêmes "droits" que les Français ?

d) Les droits théoriques ou réels des étrangers

Grèves, affiches de journaux annonçant souvent au vu de l'existence de différences pratiques entre Français et étrangers, contrairement à l'égalité absolue avec leurs droits théoriques dont parlent les contrats de travail avec trop d'insistance pour qu'il n'y ait pas eu des abus (2).

Tout d'abord comment le migrant, étranger ou étrange, peut-il s'y reconnaître avec les multiples types de types dans l'entreprise ? La répartition du salaire par le chef de poste peut varier par suite du favoritisme, le népotisme, la tentation, pendant un premier temps de profiter de l'ignorance de la langue française ?

L'influence des travailleurs français naturellement privilégiés par leur compatriotes auprès de la Compagnie est évidente (surtout en cas de chômage).

Traditionnellement les conditions de travail sont difficiles pour les étrangers : certains postes ou "bancs" (ou à la découverte) sont considérés comme des positions difficiles pour tous les gens ("les fortes têtes"). Or, ce sont les étrangers qui en priorité ont été affectés à la découverte de Lacelle ou de Carbon. Bien sûr, la promotion joue : ils en partent. Mais ils en partent plus lentement que les Français, qui très vite, eux, se débrouillent pour accéder à des conditions de travail plus faciles et pour monter dans la hiérarchie plus rapidement.

Des professions sont totalement interdites de façon implicite aux étrangers : maîtrise, fonction d'employé, d'ouvriers commissionnés ou non commissionnés.

Le migrant est plutôt abandonné à lui-même pour défendre ses droits sociaux (pension de maladie non demandée à cause de l'ignorance de la loi).

Les revendications syndicales pour la réalisation de l'égalité totale des

Les droits aux travailleurs immigrés" portent sur l'application non réalisée de lois anciennes. "L'obtention du droit de vote" (pour les élections corporatives) (3).

On ne saurait enfin passer sous silence l'exploitation faite d'émigrants pendant leur accueil, qui n'est pas le fait de la Compagnie directement, mais qui révèle les problèmes posés par l'intégration à l'entreprise : logements insalubres, surpayés, forte somme d'argent donnée illégalement -en dehors de la société- pour se faire embaucher.

e) L'action du syndicalisme

Malgré les nombreuses résolutions sur la main d'œuvre étrangère prise par les syndicats, les étrangers n'y occupent qu'un très faible rôle numérique pour notre période.

Exemple d'effectif étranger à la CGTU : 1925 : 6 sur 179 (mineurs) ; 1929 : 22 (probable) sur 117.

Cela s'explique par :

- la division du monde syndical (exemple : grève de janvier 1929) entre CGT et CGTU et sa faiblesse.
- l'intimidation des étrangers plus malléables par des "rabatteurs" (contre les grèves) (4).

- l'intervention d'autres sociétés pour s'occuper de l'ouvrier étranger) comme celle nommée "société des ouvriers polonais" (4).

L'entreprise avec les sociétés contrôlées probablement par elles maintient un climat réformiste provoquant une politisation très faible des travailleurs étrangers (avant 1936). Les ouvriers interrogés affirment ne pas être venus pour revendiquer et ne pas faire de politique : seul le travail et l'amélioration de leur niveau de vie les intéressent. C'est l'entreprise, en dehors de la vie politique ou syndicale, qui semble le terrain le plus propice de l'intégration.

IV - L'ENTREPRISE : MILIEU D'INTEGRATION

L'établissement industriel peut faciliter l'intégration en permettant le contact de travailleurs à l'intérieur et en favorisant une certaine solidarité et des relations à l'extérieur. Mais qu'est-ce que l'intégration ? Une fixation ? Une assimilation ? Une francisation ?

a) La fixation

L'entreprise en est le principal moteur pour notre type n° 3 de travailleur, celui qui fait carrière ; de l'emploi lui étant en principe assuré en permanence. Pour le temporaire, et le migrant à "moyen terme", ce n'est qu'un relais dans la migration, ou la stabilisation finale (le Tour de France montrant les avantages du travail à Decazeville). L'entreprise accroît encore ce phénomène, puisqu'elle favorise la venue de la famille, de la femme (60 X des frais suivant contrats) et fournit des aides. L'appât de la promotion et de la retraite jouent enfin.

b) Y a-t-il pour autant assimilation ?

Dans l'entreprise

Une "solidarité des mineurs entre eux", une "camaraderie" franco-étrangère pendant le travail et la pause existe réellement. Comment pourrait-il en être autrement au "fond" ? Mais bien entendu, ce modus vivendi "n'empêche pas les rivalités".

En dehors de l'entreprise

Cette dernière, à cause de la faiblesse de ses œuvres sociales fait peu de choses pour développer une assimilation, sinon une certaine division, avec une école pour les Polonais et la société culturelle déjà nommée, en utilisant les traits de caractère ou de civilisation des différentes nationalités à son avantage. Pour les "jeunes" arrivés avec leurs parents, allés à l'école française, l'assimilation avec les Français est très rapide ; pour les autres, elle dépend de leur plus ou moins grande facilité d'adaptation et d'effort linguistique. Après le travail, souvent le personnel se retrouve pour aller boire un verre dans les innombrables bistrotts, où manger, mais ce n'est que le prolongement de l'activité professionnelle, de la "journée".

Pendant les heures normales de loisir, au contraire, on constate un certain isolement des étrangers. Un isolement physique et psychologique inscrit tout d'abord dans la géographie avec le découpage urbain lié à l'usine et à la mine ; les étrangers se trouvant dans des quartiers d'accueils précis (avec baraquements le plus près possible des puits) à l'est et au sud autour du centre industriel tandis que l'ouest est commerçant, résidentiel et français. Au niveau psychologique, c'est l'isolement de certaines nationalités peu représentées (avec qui devait discuter le "Chinois" qui a travaillé à Campagnac ?), les "dangers" du mélange de peuples différents en baraquements et l'abandon partiel de la culture nationale (acculturation). Une volonté consciente ou non du maintien de la hiérarchie et des distances de certains Français

vis-à-vis des étrangers, rend difficile les rapprochements. Le témoignage d'un chef de poste est significatif : "Les gens se côtoyaient, mais dans la maîtrise on ne fréquente que ceux qui sont aussi de la maîtrise". "Nous avons avec les étrangers des rapports strictement professionnels, après le travail, nous ne les voyions plus". De nombreux clivages entre Français et étrangers existent. Il y avait des oppositions entre Hongrois, Polonais, Russes et Français dans les bals (enquêtes orales). Certains bars ont une clientèle précise, tandis que la place Decazes ("place Madrid") est "monopolisée" par les Espagnols. La xénophobie est toujours prête à se développer en cas de chômage pour défendre l'emploi français (comme en 1931).

Élément d'appartenance à une Communauté, une activité sociale intense (bars, fêtes, bals) prospère, permettant une socialisation -à défaut d'une assimilation réelle avec les Français qui s'effectue vraiment à la deuxième génération-. Un type de société bien oublié aujourd'hui : "on allait boire un coup", voir "le cinéma", il y avait des bals dans chaque rue" "Lorsqu'on sortait à 11 heures de la mine, on faisait la veillée, on dansait..."

Bien sur, le facteur individuel reste prépondérant par rapport à cette vie : si certains étrangers ne fréquentent personne, si d'autres ont une sociabilité exubérante (Espagnols), tous présentent le désir d'affirmer la fréquence des contacts avec les Français et le nombre important de leurs amis decazeillois d'origine ! Il existe donc bien un désir fondamental d'assimilation avec la population française, à côté d'un oubli de la culture originelle, au profit d'une culture locale et mixte, à l'image du patois ou du "Sabir" utilisé. En fait c'est une assimilation régionale "un peu cosmopolite" où le ciment fondamental est l'appartenance au pays noir de Decazeville.

c) La Francisation ?

Ultime étape. C'est pour nous le fait de se considérer comme Français à part entière et elle débouche en principe sur la naturalisation. 3 facteurs interfèrent : le temps, la "femme française", l'oubli volontaire ou non du pays d'origine. La francisation s'est faite lentement (apprentissage difficile du français). Le désir de naturalisation n'intervient que tard pour les migrants arrivés vers 1920-1930... surtout dans l'immédiate après guerre, lorsque tout espoir ou tout désir de revenir au pays a disparu.

C'est la marque de la réussite de l'intégration totale au travail dans l'entreprise (que l'on veut conserver) et c'est préférable pour cela d'être Français par l'élaboration d'une carrière (la fin des absences) et de la fixation définitive dans une maison de la ville. Ceux qui "légitiment" ainsi, souvent arrivés très jeunes, ont tous, dans l'ensemble fait des mariages avec une Française. D'autres cependant, quoique "francisés" célibataires ou mariés avec une étrangère se contentent de leur situation présente : sans voir quels avantages ils pourraient en retirer (leurs enfants étant Français).

Ainsi le travail comme l'entreprise est essentiel, mais d'autres variables aussi importantes interviennent comme la psychologie, le temps passé en France, l'origine, les mariages avec des Françaises et la création d'une famille.

CONCLUSION

Les anciens migrants aux cultures différentes, qui ont travaillé pendant cette époque, ceux qui restent parmi les milliers passés pour quelques jours, quelques mois, aux mines et ateliers, et qui ont fait carrière retraités aujourd'hui aux "Houillères du Bassin d'Aquitaine", sont Français, même sans le titre, ou plutôt anciens mineurs ou ouvriers de la région de Decazeville. C'est encore un des leurs qui a le mot juste après avoir affirmé son intégration à la Communauté nationale. Il affirme : "Je suis Decazevillois". Témoins encore, avec ses camarades d'un type de vie original créé dans l'entre deux guerres, dont le symbole un peu dérisoire, n'est plus aujourd'hui que la vision des retraités espagnols en "bande" qui encombrant les jours de marché la place Decazes, au grand dam des ménagères, comme aux beaux temps de la "plaza major", de la place "Madrid". Un petit monde, groupé autour des mines et usines, des entreprises en déclin, dès la fin du XIXe siècle, mais qui font un appel croissant à la main d'œuvre étrangère, tel est le paradoxe de Decazeville.

Au début de notre siècle, un fort noyau de migrants, après de nombreux voyages, s'est fixé là sur les entreprises, et a modelé, sans s'en rendre compte, une région. Vraiment fixés ?

A regarder les actes de décès actuels, on constate pour une famille d'origine étrangère, la dispersion des enfants et petits enfants de Decazeville, où l'emploi ne se trouve plus, Paris, en France, parfois à l'étranger... Eternel recommencement...

NOTES

(1) Exemple d'évolution du personnel (français et étrangers) des forges et ateliers en janvier 1927 :

32 admis pour "insuffisance de personnel" (comme on le comprend I)

26 mutations au sein de la Compagnie Fourchambault et Decazeville

6 licenciés 'après huitaine'

5 licenciés sans précision

1 licencié "disparu sans se faire régler"

2 rayés des contrôles pour absences prolongées

11 partis volontairement

5 "réglés" après huitaine

2 décès

(2) Articles de contrats de travail passés en Pologne pour travailler en France :

Article III : "L'ouvrier signataire du présent contrat recevra à travail égal" une rémunération égale à celle des ouvriers français de même catégorie, accomplissant le même travail dans la même entreprise"... "L'ignorance de la langue française ne peut servir de motif pour assigner à l'ouvrier à travail égal un salaire inférieur à celui alloué aux ouvriers français de la même catégorie de l'exploitation".

Article IX : "En aucun cas, l'avance (pour le voyage) faite par l'employeur ne pourra servir de prétexte pour allouer à l'ouvrier polonais, à travail égal un salaire inférieur à celui des ouvriers français de l'exploitation".

(3) Exemple de résolution sur la main d'œuvre étrangère du syndicat CGT des mineurs confédérés : "Le congrès affirme la légitimité des revendications des mineurs immigrés concernant l'obtention du droit de vote dans toutes les élections corporatives" et demande de mettre en application ou de signer des conventions pour que les étrangers voient leurs services en pays autre que la France pris en compte... (Travail en Belgique, Allemagne, Italie...)

Il demande le développement des naturalisations "et l'application de la loi du 25 février 1914 et des lois subséquentes aux ouvriers occupés dans les mines françaises et ce, sans distinction de nationalités..." "L'extension de la dite loi aux ouvriers mineurs occupés dans les colonies et notamment en Algérie..." "Il s'engage à accentuer son action pour la réalisation de l'égalité totale des droits aux travailleurs immigrés".

(4) Les documents révélant divisions et intimidations au sujet de la grève de janvier 1929 sont éloquentes. Tandis que la "profession de foi" de la CGT s'indigne d'avoir été écartée d'un débat public" la CGTU attaque vigoureusement ce qu'elle appelle des réformistes, et bien sûr les syndicats jaunes. Un journal d'obédience CGTU va plus loin : il prône l'union Français-étrangers et surtout -ce n'est pas un hasard- met vigoureusement en garde contre la CGT, attaquant son secrétaire et les "traîtres" responsables selon ces dires de multiples pressions faites contre la grève vis-à-vis des étrangers : "On dit que les rabatteurs sont plus nombreux..." "Certains opèrent chez les Espagnols, d'autres chez les Polonais de façon à intimider les camarades, et une fois avoir battu les étrangers ils se retourneront vers les Français. Ni les Français ni les étrangers ne se laisseront intimider...". Dans ce journal l'appel est aussi fait en polonais et en espagnol avec textes différents à l'appui : "A todos los Trabajadores españolas de la mina", "Do wszystkich robotników polskich"

(5) La CGT dans sa résolution sur la main d'œuvre étrangère dénonce : "les agissements de l'organisation polonaise dénommée Société des ouvriers polonais, autorisée comme société culturelle et d'entraide, mais pratiquant en fait une activité syndicale semant ainsi parmi les ouvriers étrangers la division, la confusion et empêchant le fonctionnement normal des syndicats légaux.