



**NUMÉRO 19** nouvelle série  
**5 novembre 2024**

## ÉDITORIAL

**Révolution technologique,  
invasion du travail dans nos vies : des enjeux  
stratosphériques ?**

La Conférence Internationale du Travail publie le 21 juin 2019 à Genève une « **Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail** » qui proclame : « *L'OIT célèbre son centenaire à un moment où le monde du travail connaît une transformation profonde, sous l'effet de l'innovation technologique, de l'évolution démographique, des changements environnementaux et climatiques, de la mondialisation, et des inégalités persistantes qui ont de profondes répercussions sur la nature du travail et son avenir de même que sur la place et la dignité de l'être humain (...)* ».

Les objectifs : « *exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages ; éradiquer le travail forcé et le travail des enfants, (...); approfondir et intensifier son action dans le domaine des migrations internationales de main-d'œuvre (...assurer) une protection appropriée de la vie privée et des données personnelles, relever les défis et saisir les opportunités (...) qui découlent des transformations associées aux technologies*

## DANS CE NUMÉRO

### Éditorial

Révolution technologique,  
invasion du travail  
dans nos vies :  
des enjeux stratosphériques ? Page 1

### Dossier :

**Anciens et nouveaux risques  
du travail** Page 3

- L'organisation scientifique  
du travail quelques  
repères historiques Page 4

- Le « *Lean* » en question  
dans les arsenaux  
de Marine Page 6

**A lire et faire connaître** Page 10

### Vie de l'IFHS

Assemblée Générale  
annuelle Page 11

### L'œil dans le rétro

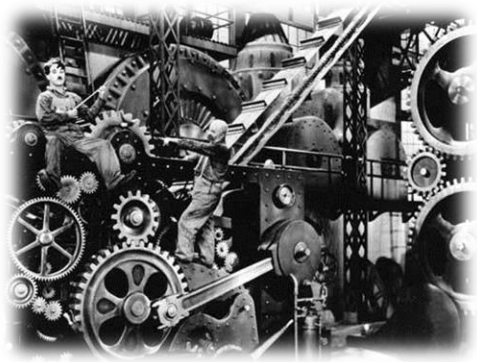
1899 – 1901 :  
La mouvementée naissance  
du syndicat de l'arsenal  
de Cherbourg Page 12

**Adhésions** Page 17

numériques, notamment le travail via des plateformes ».

**Il faut lire ici une réorientation de l'OIT vers les problématiques du travail**, un peu délaissées au profit de la protection sociale dans une phase récente. C'est que, on le devine, il y a là des enjeux globaux, essentiels, nous vivons une révolution, un bouleversement.

Les articles composant ce numéro de *H et D* aborderont la question du point de vue des conditions de travail et des nouvelles formes d'aliénation. Mais il nous faut souligner ici deux problématiques particulières et de haute actualité : **la fragmentation de la classe travailleuse** par la multiplication des discriminations, et **les risques de la normalisation par l'IA** (Intelligence artificielle).



*Les temps modernes...  
Quand la machine prit l'homme*

Le taylorisme et les autres formes de rationalisation des tâches avaient ancré les distinctions sociales antérieures dans les rapports de production : le genre, la nationalité, l'âge, le niveau d'intégration scolaire, et bien sûr l'origine sociale (« *l'habitus* » selon Pierre Bourdieu) ou encore le handicap civil ou militaire assignaient chacun à certains postes. Le syndicalisme répondait par une stratégie de rassemblement selon l'employeur : le passage des organisations de métier aux syndicats d'industrie fut un premier pas, qui permit l'établissement de grilles de qualification, les conventions collectives et les dispositions statutaires pour les salariés de l'Etat au service de la collectivité. La condition de salarié n'était plus l'esclavage à abolir selon les premiers mots d'ordre, mais une source de droit. Or, la pérennité des anciennes discriminations (le salaire féminin !) s'ajoute au surgissement de nouvelles, d'emblée accrochées à une autre organisation du travail en gestation.

Dessin de  
Lardon dans  
Fakir n°96



**Un nouveau paradigme tendrait aujourd'hui à s'imposer : le degré d'intégration sociale, culturelle et politique, voire technologique.** Cette intégration passe par la maîtrise et l'acceptation de modèles standardisés de l'informatisation des tâches (ex : la plateforme téléphonique ou digitale), et d'une mesure du travail à l'aune de son efficacité financière plus que de son utilité d'usage, ce qui tend à faire passer la maîtrise des outils communicants avant ceux qui servent à produire, induisant une **crise de confiance et d'identité majeure parmi les salariés**. Comme hier le taylorisme détruisait les références professionnelles et culturelles antérieures, aujourd'hui l'informatisation généralisée et le critère financier de la rentabilité abolissent leur conscience du monde. On en trouve un exemple criant avec le passage progressif des services publics à des critères de gestion issus du privé, induisant un remplacement de la culture de la solidarité sociale par une culture du résultat monétaire (cf la crise d'*Orange-France-Telecom* ou de l'hôpital).

De plus **de nouvelles lignes de fractures** séparent les migrants avec ou sans papiers, les exclus plus ou moins « employables », les migrants intérieurs des états qui s'industrialisent, les « couches moyennes » inférieures disposant d'emplois relativement stables, les techniciens des technologies fondamentales d'hier (l'électromécanique) ou d'aujourd'hui (l'informatique de communication et d'organisation, la génétique)... le monde de la communication lui-même se divise entre *web masters*, contributeurs, suiveurs, simples usagers occasionnels et exclus de la fracture numérique. Autre critère de division : l'âge qui inclut des acquis et savoir-faire différents. L'émergence de la communication

numérique globale permet en outre d'éviter les grands collectifs de travailleurs ayant les mêmes intérêts : les « *autoentrepreneurs* » des plateformes de vente ou de services en ligne commencent seulement à lutter pour acquérir leurs droits de salariés dépendants d'un même employeur, tandis que le télétravail isole une catégorie spécifique des employés sur machine qui tend à se rapprocher de la condition des travailleur(s)es à domicile d'autrefois. La multiplication des types de contrat de travail, l'externalisation des tâches considérées étrangères aux « *cœurs de métier* », la généralisation de la sous-traitance, le détricotage du code du travail induisent de nouvelles discriminations tendant à figer des catégories sociales séparées par leur degré de précarité et leur compétence globale. **Un premier risque des transformations du travail serait ainsi l'émiettement de la classe ouvrière, défi majeur pour le syndicalisme.**

Un second serait l'émergence d'une norme imposée par les moyens décuplés de diffusion de l'idéologie dominante : **le syndrome d'Orwell**. Il se cache encore un peu, Big Brother, dans les coins des écrans, mais regardez bien, il est de plus en plus présent, prêt à nous aider... Des choix ont été déjà faits, comme en rendait compte *Le Monde Diplomatique* d'août dernier, entre une IA au service de l'imagination humaine, et une IA imaginant elle-même des solutions à nos galères quotidiennes comme à l'incertitude de l'avenir commun. Mais nous savons bien, travailleurs de la Défense, que les technologies de base nouvelles sont absorbées et orientées, en fin de compte, par les enjeux militaires : ce fut le cas de la mécanique et de la chimie avant 1914, du nucléaire à partir des années quarante. Or, dans le cas de l'IA, cela inclut la mise en données algorithmiques du monde, de chaque détail de notre existence, mais aussi de tous les discours, de toutes les constructions intellectuelles, des faits et des *fake*... Pourquoi l'IA se priverait-elle même de la jouissance du sordide qui fit les beaux jours de la presse écrite quand elle se massifia, faisant du fait divers un ciment de la pensée commune ? Gérard Noiriel a bien décrit la « *fait diversion* » de l'information comme structure de l'information collective. Il y aura des modérations nous-dit-on. Mais il y a déjà des modérations, et elles ne peuvent pas être neutres : elles construisent des univers intellectuels et sociaux,

choisissent (ce) qui existe et (ce) qui n'est pas, réécrivent à chaque nouvelle donnée la légende de l'instant soigneusement gainée dans celle de toujours. Nous qui bataillons au jour le jour pour faire connaître notre regard différent, avec nos petits moyens, mesurons ce qui nous attend : **au travail comme dans la vie, producteurs et consommateurs, serons-nous esclaves de la norme, dans des mondes reconstruits par d'autres ?** Vermisseaux de métavers absurdes ?

Ou saurons-nous imposer une société et une économie libres ? Car c'est peut-être le défaut de la cuirasse qu'on nous oppose désormais : il n'y a pas de libéralisme sans liberté ! A l'inverse, la liberté peut très bien se passer du libéralisme : elle n'en a pas besoin, c'est une conquête de chaque jour.



IA : une nouvelle façon de voir et de montrer : la lune ou le doigt ?  
Image WIS-Design

Novembre 2024, Patrick Mortal

### *Dossier :* *anciens et nouveaux risques du travail*

Nous ouvrons ici un nouveau chapitre des enjeux du présent à la lumière du passé. Quelques rappels sur l'organisation rationnelle du travail puis un état des transformations à l'œuvre dans la DCN dans les dernières années poseront des bases. N'oublions pas toutefois que les nouvelles normes et méthodes de rationalisation pourtant à l'œuvre hier à Roanne (montage des chars) ou à Tulle (circuit de circulation des pièces) et ailleurs encore n'ont pas empêché la fermeture de ces établissements. Comme nous y invite l'éditorial ci-dessus, c'est à une réflexion à l'échelle de toute la société industrielle, un effort pour penser une mutation technologique et politique qu'il faut nous attacher. Au demeurant, nous garderons à l'esprit **la formule de Ken Alder** étudiant les débuts de la rationalisation fin XVIIIe : « *Les choses auraient pu être différentes* » (Ken Alder, *Engineering the Revolution, Arms and Enlightenment in France, 1763-1815*, Univ. Chicago Press, 1997).

## L'organisation scientifique du travail quelques repères historiques

Pour mieux comprendre à travers le temps les avancées technologiques et les méthodologies qui se sont mises en place, il est utile de faire un retour en arrière. On imagine déjà, dès l'antiquité avec des travaux conséquents comme les pyramides, que des méthodologies ont été mises en place. On verra que le milieu militaire a été propice à la simplification du travail débouchant sur l'OST.

### Des précurseurs qui traversent le temps

De premiers écrits datent de la Grèce Antique : **Xénophon, général et philosophe athénien (427-335 av JC)** préconise de **diviser le travail** de façon que chaque ouvrier n'effectue qu'une seule et identique opération dans la fabrication des cothurnes ou godillots de l'armée grecque.

En **1482**, fin du Moyen-âge européen mais dans une Italie en pleine Renaissance, **Léonard de Vinci** est appelé à la cour de Ludovic le More à Milan en tant qu'**ingénieur militaire**. Dans ses carnets, on retrouve trace de ses idées **d'organisation rationnelle du travail** : préconisation de la décomposition en gestes professionnels, mesures des temps et tableaux visuels d'ordonnancement et de lancement – nos tableaux de planning modernes. **Blaise Pascal (1623-1662)** reprendra certaines de ces idées sans le savoir en créant la première machine à calculer.

**XVIIème siècle : Descartes** fixe dans le **Discours de la méthode** les 4 grandes règles de l'évidence, de l'analyse, de la synthèse et du contrôle, qui seront reprises dans la simplification et la mesure du travail.

**XIXème siècle : Claude Bernard**, dans **Introduction à la médecine expérimentale**, établit des règles pour faire de bonnes observations.

La philosophie de chacun d'eux pose ainsi des règles pour une étude rationnelle du travail.

### L'apport des bâtisseurs de forteresses

**1668 : Sébastien le Prestre de Vauban**, détermine une série d'expériences sur **la mesure des temps, la tâche journalière supportable** des terrassiers lors de travaux pour la ville de Strasbourg pour

instaurer des salaires à primes plus équitables. On connaîtra **Vauban pour ses réalisations militaires nombreuses** en France où ses méthodes seront appliquées.

**1750 : Bélidor, autre ingénieur militaire** donne un **modèle d'analyse en temps élémentaires** à propos d'un travail d'enfoncement de pilotis. **Même époque et pendant la Révolution, De la Hire, Heuler et Coulomb** mènent des travaux basés sur le rapport entre la force et le poids de l'homme, sur la quantité qu'il peut fournir quotidiennement sans surmenage et sur l'influence de la charge et du rythme sur son efficacité, tandis que l'Académie royale se penche sur le concept de travail mécanique.

**Emiland Gauthey**, ingénieur des ponts et chaussées, **1732-1806**, est le 1<sup>er</sup> à **diviser la main d'œuvre en éléments** dans des ouvrages avec des mesures au **100<sup>ème</sup> et 1000<sup>ème</sup> d'heure** de ces éléments.

### Vers le « taylorisme »

**A partir de 1763**, l'Inspecteur général de l'Artillerie **Gribeauval** s'efforce de rationaliser les matériels d'Artillerie lourde et l'armement portatif.

**1785 : Expérience du donjon de Vincennes** ; un habile ouvrier, contrôleur à la manufacture royale d'armes de Saint-Etienne, Honoré Blanc, présente une panoplie complète de pièces de fusil parfaitement interchangeables, performance permise par un jeu de calibres. Thomas Jefferson assiste à la séance et en ramènera le souvenir à l'entrepreneur Eli Whitney, constructeur de machines et d'armement qui parviendra sans doute le premier à mécaniser presque intégralement la production. Toutefois, l'ajusteur reste indispensable jusqu'au milieu du XIXe siècle pour chaque pièce, la finition intégrale à la machine restant un enjeu des années 1880-90.

**Fin XIXe siècle** : L'acier rapide et la standardisation des matériels et des instruments de mesure (comparateurs) permettent de finir toutes les pièces mécaniques à la machine. Les premiers, les ingénieurs d'armement imaginent un système globalement rationalisé, appuyé sur des devis de fabrication de chaque série, incluant tous les intrants, dont l'efficacité du travail (règlement du capitaine Ply). L'incitation au travail est recherchée par l'accélération du rendement au cours d'une série qui augmente le salaire.

# R É S U L T A T

## DE PLUSIEURS EXPÉRIENCES

*DESTINÉES à déterminer la quantité d'action que les hommes peuvent fournir par leur travail journalier, suivant les différentes manières dont ils emploient leurs forces,*

Par le citoyen COULOMB.

Lu le 6 ventose an 6.

I. LE corps humain, composé de différentes parties flexibles, mues par un principe intelligent, se plie à une infinité de formes et de positions : considéré sous ce point de vue, c'est presque toujours la machine la plus commode que l'on puisse employer dans les mouvements composés, qui demandent des nuances et des variations continues dans les degrés de pression, de vitesse et de direction.

Quoique la force des hommes soit très-bornée, on l'emploie quelquefois de préférence à celle des animaux, même dans des mouvements simples et uniformes, parce que dans quelques circonstances il est facile de suppléer par le nombre à ce qu'il manque de force à chaque individu ; parce qu'ils occupent, à effet égal, souvent

**Extrait du rapport lu le 24 février 1798 à l'Académie des sciences par Charles Coulomb. On voit ici l'introduction qui annonce l'objectif, le corps du texte comportant ensuite de nombreux calculs**

Si  $h$  est supposé la hauteur à laquelle l'homme chargé du poids  $P$  peut s'élever par son travail journalier,  $P h$  sera l'effet utile du travail, et  $(70 + P) h$  sera la quantité totale d'action fournie par l'homme, dont la pesanteur est de 70 kilogrammes, qu'il élève en même temps que le poids  $P$ . Ainsi nous avons l'égalité

$$(70 + P) h = 205 - 1.41 P;$$

d'où résulte pour l'effet utile,

$$P h = \frac{(205 - 1.41 P)}{70 + P} P.$$

Faisant  $205 = a$ ,  $1.41 = b$ ,  $70 = Q$ , nous aurons

$$P h = \frac{(a - b P) P}{Q + P},$$

quantité dans laquelle, pour avoir le *maximum* de  $P h$ , il faut faire varier  $P$ , et la différence de la quantité qui représente  $P h$  égale à 0 ; il en résultera pour la valeur de  $P$ ,

$$P = Q \left[ \left( 1 + \frac{a}{b Q} \right)^{\frac{1}{2}} - 1 \right].$$

En substituant les valeurs numériques de  $a$ ,  $b$ ,  $Q$ , nous trouverons  $P = 0.754 Q = 53$  kilogrammes.

**Frédéric Winslow Taylor (1856-1915)**

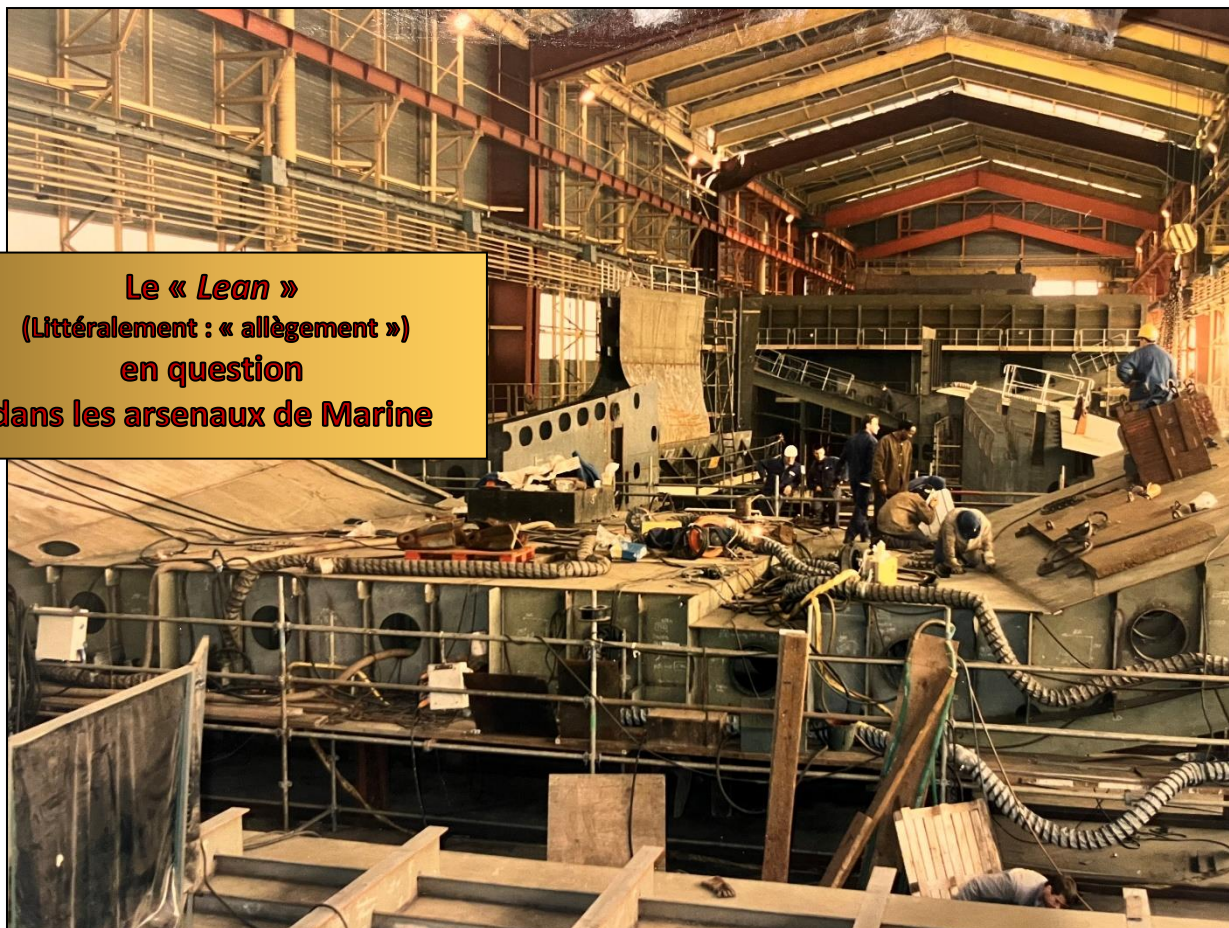
s'attribue la paternité de l'Organisation Scientifique du Travail en faisant fi apparemment des travaux des 2 siècles précédents. Le « système Taylor » pose des principes d'étude du travail :

- Analyse de tout travail, sa simplification, la mesure des temps, l'accoutumance au travail, l'influence de la fatigue.
- Le groupement des gestes bas fréquemment utilisés dans la profession et leur classement.

**Taylor** est critiqué pour la recherche d'ouvriers d'élite parfaitement adaptés à la tâche particulière confiée ; pour y parvenir, il établit un système de prime qui incite le travailleur en dessous du niveau attendu à chercher un travail ailleurs. L'efficacité est recherchée par la sanction de la « flânerie » des ouvriers.

Il est aidé dans son approche par le couple **Franck et Lilian Gilbreth\*** qui travaille sur l'étude des mouvements pour compléter les études de Taylor. A la même époque, **Charles Bedeaux**, installé aux USA, fait entrer dans la pratique la notion de temps de repos compensateurs. Après la guerre de 14-18, le développement de l'étude des temps se poursuit à un rythme accéléré avec en 1932, l'ouvrage de **Mogensen** : *De l'application du bon sens à l'étude des mouvements et des temps* ».

\*Ils sont les auteurs du livre « Treize à la douzaine » (adapté au cinéma en 2003) où ils expérimentent des méthodes d'organisation et d'économie de mouvements dans leur famille de 12 enfants !



**Le « Lean »**  
 (Littéralement : « allègement »)  
 en question  
 dans les arsenaux de Marine

L'exposition des travailleurs aux diverses nuisances est un combat depuis l'origine du syndicalisme. Elle a sans doute pris une forme plus connue depuis que l'on évoque la santé mentale, devenue « *grande cause nationale* » du nouveau gouvernement. Cette altération de la santé mentale, souvent niée par le patronat, a pris diverses appellations dont les fameux « *risques psycho sociaux* » dits RPS. Ce « fourre-tout » permet à l'employeur de partager des problèmes dont il a la seule responsabilité. On revit les mêmes scénarios culpabilisants qui existent sur la protection de la santé physique. **L'employeur** reproche souvent aux travailleurs des conduites ou des comportements inappropriés provoquant des incidents ou accidents du travail en niant **la principale cause : son organisation**.

Le code de travail le rappelle : « **L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** » On pourrait y ajouter cette jurisprudence issue de litiges sur l'amiante : "**L'employeur est tenu en matière de santé au travail à une obligation de sécurité de résultat**".

La source d'altération de la santé, qu'elle soit mentale ou physique, est quasi exclusivement due à une organisation du travail anxiogène.

### **Le « Lean » en question**

Le « *Lean management* » revient souvent dans les dégradations de l'organisation du travail. Les salariés évoquent cette méthode pour expliquer des détresses, de l'anxiété, des maux de santé mentale. Mais le « *Lean* » était au départ une organisation pour améliorer les processus sur les chaînes automobile en décomposant toutes les phases de travail. Il a causé des dégradations sur la santé physique avant de propager stress et détresse.

### **Rappel historique rapide**

L'organisation scientifique du travail (OST) se met en place au début du XXème siècle avec comme maître de pensée, Frederick W. Taylor dont les travaux ont été concrétisés par Henri Ford dans ses usines. L'image des « Temps Modernes » de Chaplin résume le processus issu de cette méthodologie.

En 1937, Kiichiro Toyoda reconvertit l'entreprise textile familiale vers l'industrie automobile. Le *Toyota Production System* (TPS) y sera développé progressivement pour compenser les faiblesses du fordisme.

Dans les années 1980, des chercheurs du *Massachusetts Institute of Technology* publient une étude sur le système TPS et rebaptisent cette méthode **Lean (amaigrissement, dégraissé)**. Le *Lean* va ensuite se généraliser dans l'industrie automobile (sous-traitants inclus) puis dans l'ensemble des secteurs d'activité.

### Quelle application dans nos industries de Défense ?

L'application de ce type de méthode peut s'imaginer aisément sur la production de pièces répétitives comme dans des ateliers de confection ou d'assemblage mais peut interroger sur la construction navale militaire. Mais nos employeurs, tout d'abord l'Etat puis les PDG de DCNS puis Naval Group, ont su imposer tous les préceptes de ce type d'organisation. Pourtant notre industrie se démarque par de petites séries voir des productions uniques.

Mais tout a déjà été pensé à l'autre bout de la planète. En 1945, la situation du Japon impose à TOYOTA de produire des petites séries. TOYOTA a alors développé le "Just in time" (JIT) ou "Juste à temps" (JAT) dont des éléments seront repris dans nos établissements.

### Une évolution amorcée dans les années 90

Cette évolution des méthodes de travail apparaît d'abord au niveau de l'architecture des navires de surface. On passe d'une construction sur cale ou plus précisément sur tains avec des blocs à **une construction par anneaux**.

Jusqu'au Porte-avions « Charles de Gaulle, appelé « Richelieu » à son état de projet, la construction de navires de fort tonnage se fait par bloc brut de tôlerie, puis on équipe le navire. On verra apparaître le pré armement des blocs de façon timide sur ce projet en installant des chemins de câbles avant l'assemblage.

A partir des BPC (Bâtiment de Projection et de Commandement) et des frégates Multi Missions (FREMM), on procède à l'assemblage d'anneaux

complets. Cette manipulation nommée « *Jumboisation* » permettra de fabriquer des anneaux déjà équipés de câbles, tuyauteries et autres gaines et de les assembler ensuite.

En parallèle, **on forme dès la fin des années 80 des préparateurs ou techniciens méthode** sur les principes de l'OST et/ou du *Lean*. Le changement sera progressif. L'état employeur garde les mêmes anciennes méthodes basées sur un ordonnancement, des plannings et des suivis statistiques sans émiettage des phases de travail.

Puis l'arrivée de l'Assurance Qualité (RAQ2) dans les années 90 sonne le glas de la « *sur qualité* ». Bref, on chasse les travaux superflus et on commence à déposséder les ouvriers de leur savoir-faire. Les ingénieurs de l'armement se prêtent allègrement à ce jeu **d'amaigrir les productions** pour ne faire que ce qui est demandé. La notion de client entre services étatiques apparaît. **La Navale militaire est prête à la privatisation !**

Au niveau santé au travail, les ouvriers peuvent se sentir démunis face à ces directives mais la forte présence syndicale permet de combattre ces « petits chefs zélés » qui nous empêchent de travailler correctement !

Surtout que les nuisances de la navale sont multiples, **la coactivité de la navale est source de diverses expositions et de maladies professionnelles**. Un système de pénibilité permet des départs anticipés à partir de 55 ans.

Le scandale de l'amiante éclate dans les années 90. Un décret fixe un nouveau système de départ anticipé dès 50 ans pour les plus exposés en 2001. C'est une grande victoire pour les ouvriers d'état empoisonnés par cette matière.

Mais, malgré l'interdiction de l'amiante, **les nuisances physiques restent** et ces départs anticipés masquent peut-être les préjudices subis lors d'autres expositions ou de troubles physiques dus aux travaux difficiles. Certains chantiers n'étant plus exposés depuis 2001 (Lorient) ou 2005 (Cherbourg), car le dispositif « amiante » va disparaître tranquillement. **Les ouvriers d'état voient le système de pénibilité repoussé à 57 voire 59 ans. Les autres de droit privé vont devoir travailler jusqu'à 64 ans** car les critères de pénibilité sont très réduits dans ce statut.



**Ci-contre et page 6 :**  
**Chantier à Brest,**  
**31 octobre 1995**

**Hall de prémontage**  
**du Chantier**  
**N- Constructions**  
**Neuves**

## La privatisation de DCN

Dans les années 2000, le passage de l'établissement étatique DCN à la société DCN SA est un accélérateur aux nouvelles méthodes de travail. La relation Client fournisseur est déjà ancrée dans les têtes. Les cercles Qualité existent déjà et pratiquent le *Kaizen* sans le nommer. Le mot *Kaizen* est la fusion des deux mots japonais : « *Kai* » et « *Zen* » qui signifient respectivement « *changement* » et « *bon* ». En Français, on pourrait traduire cela comme l'amélioration continue. Le but de cette méthode du *LEAN*, le *Kaizen*, analyse la situation afin de la rendre meilleure en impliquant tout le monde. Mais de cette façon, on culpabilise aussi tout le monde en cas d'échec !

En 2009, avec l'arrivée du PDG Boissier des Chantiers de Saint Nazaire, le « *Lean Manufacturing* » arrive officiellement. Sa promotion est faite dans les établissements par des chantres issus d'une part des anciens services Qualité et d'autre part par de nouveaux managers issus de l'industrie automobile. Tiens donc !

L'idée du PDG est d'aligner au possible les ateliers et chantiers tout au long du processus pour un gain de déplacements, de temps et de sécurité. Eliminer les déchets, les pertes de temps, gagner sur les

manutentions et les déplacements, c'est du bon sens pour la santé et même écologiquement. Mais on verra que cette méthode peut être aussi prétexte à construire des anneaux dans des pays à bas coût et aux conditions sociales désastreuses. Toute bonne intention est dévoyée au profit du gain de l'apport de dividendes pour les actionnaires... dont l'Etat.

Mais l'objectif affiché est de diminuer les accidents du travail, trop nombreux aux yeux de tous, bien évidemment Ce souci de sécurité est irréfutable mais la méthode mise en place va à l'encontre du bien être mental des salariés. Et puis DCNS étant devenue une entreprise de droit privé, c'est aussi un enjeu économique pour ne pas payer les amendes à la caisse ATMP pour ses mauvais résultats.

Le plan « *Championship* » sort en grande pompe en 2010 ! Avec des ambitions énormes sur le chiffre d'affaires et sur la sécurité au travail. De cette période, les salariés ne retiendront qu'une culpabilisation par des méthodes infantiles comme « *Tenez la rampe* » avec des autocollants qui fleuriront sur toutes les rampes d'escalier. Mettez votre casque « *même sur le parking* » ! Bref, le passage d'un savoir-faire industriel à un savoir être abêtissant.

Les salariés craquent de plus en plus. Une table ronde sur les RPS est organisée à Paris en 2010 pour éradiquer le mal et le représentant du PDG propose d'intégrer le plan de lutte contre les RPS au plan anxigène « *Championship* ».

**La boucle est bouclée !** Pour celles et ceux qui n'ont pas compris, l'employeur est dans le déni et pousse la tragédie, dans son rôle de pompier pyromane, **à soigner le mal par le mal !** La situation ne s'améliore guère depuis ce plan abandonné qui sera remplacé par d'autres au gré des ambitions des PDG suivants.

**Le « Lean » produit ses effets au fil du temps :** perte de sens, conflits de valeurs, suppression des temps de respiration et de communication, injonctions contradictoires, pression sur les objectifs, responsabilisation, déséquilibre vie personnelle / vie professionnelle, charge de travail et la liste n'est pas close.

**Tous ses maux sont de plus en plus difficiles à combattre collectivement car le « Lean » isole aussi le travailleur.**

Les taux d'accidentologie au travail n'ont pas fortement diminué et nous avons à faire face à de la sous déclaration des accidents et incidents du travail. L'externalisation de certaines tâches a aussi eu un effet d'externalisation le risque industriel, et de fait des accidents et des maladies professionnelles.

Les camarades de Naval Group ont affaire à de nouvelles formes de méthode sur les cadences de travail, dont **la méthode Takt Time** où le principe est de cadencer un produit afin de répondre à la demande du client. Le PDG propose donc une frégate, une corvette ou un sous-marin en un temps donné sans tenir compte des défis technologiques et des conditions de travail des salariés. L'accidentologie est en hausse depuis l'introduction de cette méthode et il est fort à parier que les situations de stress débouchant sur des arrêts de travail sont multiples à tout niveau.

D'ailleurs, on peut s'alarmer **des actuelles discussions autour de l'augmentation des jours de carence** (on parle de 7 jours !). Un accord d'entreprise est en négociation à Naval Group. On peut s'interroger sur l'avenir des indemnités des jours de carence, au risque de retrouver en poste des personnels en détresse et sous emprise médicamenteuse.

**Le combat syndical est plus que jamais de mise pour recréer du collectif d'abord, et de la mobilisation contre ses méthodes anxigènes.**

La Direction continue d'essayer de faire passer la pilule avec des groupes de travail, de réflexion. Le travail syndical peut passer par l'investissement de ces lieux pour mieux les démonter. **Mais l'activité au plus près du salarié est plus probante et pertinente pour préserver leur santé.**

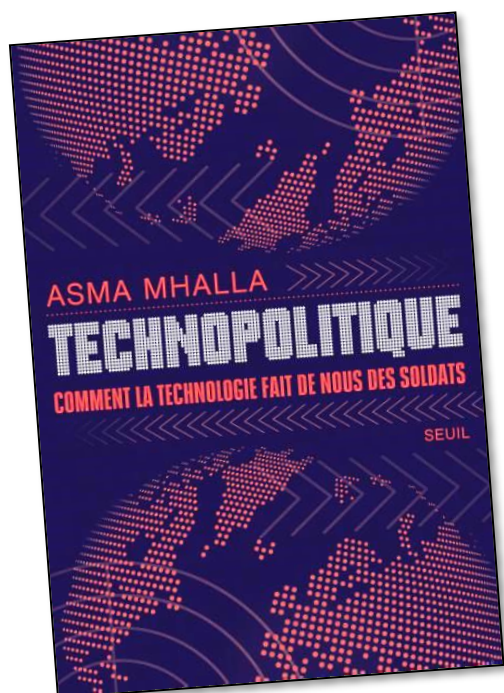
Pour l'anecdote, **lors des groupes QVT « Qualité de Vie au Travail »**, la CGT avait donné un guide CGT de la qualité de vie au travail inspiré des revendications confédérales. Un camarade avait siégé avec son guide bien en évidence. L'animateur QVT du patron avait demandé de le ranger en lui faisant comprendre « *qu'ils devaient venir avec leurs propres idées et ... repartir avec celles de la Direction* » avait conclu notre camarade sous le sourire de l'animateur. Tout était dit sur les intentions malhonnêtes de la Direction.

Autre anecdote, **les méthodes dites innovantes** voire nouvelles pour mesurer le travail ou le poste de travail **ne sont souvent que du « réchauffé »** que les anciens élus ont déjà croisé lors de leur carrière. **La méthode HAY**, sortie du chapeau de l'IUMM pour la nouvelle convention collective de la métallurgie était déjà dans les discussions d'avant privatisation de DCN avec nos ingénieurs de l'armement au service de l'Etat, il y a 25 ans.

**Pour conclure, l'OST** (organisation Scientifique du Travail) ainsi que toutes les méthodes de management qui en découlent ont toujours été combattues par les forces syndicales dans les divers pays où elles ont été implantées ou essayées, mais pas de façon immédiate. **La grosse difficulté est la façon dont sont amenées ces méthodes. Le souci de soulager physiquement le travail ou de limiter les prises de risque est toujours présenté en premier. Ensuite, la méthode consiste à responsabiliser les travailleurs en les associant aux « solutions » appliquées. De soulagement physique pas toujours prouvé, on passe à une culpabilisation et au stress des salariés.**

Roland Guilcher, Brest le 14 octobre 2024

## A lire, à faire connaître



Après le frisson à l'annonce **d'une société prisonnière d'une technologie totale**, ce livre nous réserve quelques sensations fortes.

D'abord, on n'a pas tous les jours la joie de lire **une critique « néomarxiste »** (sic) de l'évolution de la société de communication au temps des réseaux sociaux.

Ensuite parce que, travailleurs de la Défense, nous savons combien **les technologies nouvelles sont des objets manipulés par les militaires et les stratèges** : hier la poudre et l'acier, aujourd'hui les puces et les IA... L'auteure découvre parfois dans le monde d'aujourd'hui des évidences qui ont tissé notre passé – époques successives s'éclairant les unes les autres.

Enfin, Asma Mhalla propose une méthode certes un peu entachée d'un structuralisme à peine caché, mais néanmoins bien pratique pour analyser... ce qui nous arrive : elle suggère de penser chaque phénomène (les réseaux sociaux, le rôle de l'Intelligence artificielle...) à travers **un triptyque interactif : modèle économique, fondement technologique, propulsion**

**idéologique**. Ainsi se dégage d'un phénomène à l'autre **une cohérence d'ensemble : Big-tech** (le rôle des hyperentreprises de la com. informatique, véritables monopoles de la donnée), **Big-state** s'efforçant de maîtriser le pouvoir qui tend à lui échapper avec son monopole du discours à la foule, et la **technologie totale**, en fait manipulée par les modérateurs après les concepteurs. Au résultat un totalitarisme intégré à **la militarisation du monde**.

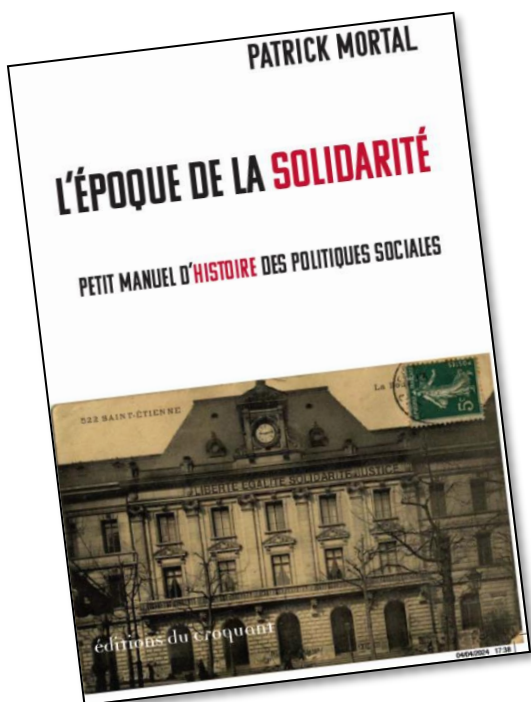
On ne saurait trop conseiller cet ouvrage à qui cherche des repères et une démarche sur le chemin de l'avenir.

L'on croyait les jours heureux tombés tout cuits de la petite cuisine du Conseil National de la Résistance avec quelques ingrédients de l'Assemblée d'Alger.

Michel Pigenet nous ramène à la réalité : certes le programme a été l'œuvre de quelques hommes éminents, unis autour d'une rupture avec le passé. Mais la diffusion, la popularisation et la discussion de la démarche de Reconstruction ont demandé un effort militant : l'organisation d'Etats-Généraux qu'il a fallu d'abord imposer à une classe politique pas toujours si audacieuse, puis mener à bien sans accroc. Non la bataille de 1945 n'a pas été seulement celle de la production.

A ceux qu'autrefois Gervaise, secrétaire général de l'Union fédérative des travailleurs de l'Etat, appelait « *les élus du petit bonheur* » et qui se lamentent aujourd'hui sur leur propre absence de « *culture du compromis* », ce petit livre vient rappeler que les politiques sociales se fondent sur des consensus, lesquels sont à construire.





Annoncé dans notre numéro du mois de mai dernier, le **petit manuel d'histoire des politiques sociales** est désormais paru aux Editions du Croquant et **disponible à l'IFHS** : les adhérents individuels peuvent l'obtenir contre une participation aux frais de diffusion de 5 €...

- Un ouvrage en prise sur l'actualité : comment se sont construits les consensus autour des politiques sociales.
- Une source d'informations sur l'histoire du syndicalisme, de la mutualité, de la protection sociale, des politiques urbaines, des notions d'acquis, de service public, d'éducation populaire, et sur les aspirations populaires nouvelles et anciennes (temps de travail, retraites, féminisme, écologie, libre circulation) ...
- Un repère sur les grandes notions : solidarité, bienfaisance, assistance, assurance, universalisme, sécurité sociale, travail social...
- Quelques portraits esquissés : Pelloutier, Croizat, Landry, Bassot et d'autres

...bref un manuel !

## *Vie de l'IFHS-TE-CGT*

Le 26 novembre prochain, à 17 heures à Montreuil, l'IFHS-TE tiendra son **Assemblée Générale annuelle**. Ce sera l'occasion de faire le point sur les projets mis en chantier l'an dernier, notamment l'ouvrage en préparation sur les arsenaux de marine. Également, le projet de *Power Point* de présentation de notre institut aux adhérents et aux participants aux stages de formation, maintenant finalisé, sera proposé à la critique des adhérents. Le CA devrait aussi être renforcé... L'on débattera aussi de la meilleure façon de participer à la commémoration des 130 ans de la CGT, initiative de l'IHS confédéral : on nous demande de valoriser des luttes particulièrement significatives... Bref, tous sont attendus avec impatience ! N'oubliez pas de renvoyer vos fiches de participation avant le 15 novembre, et si vous venez seulement pour l'AG, de vous munir de votre convocation.

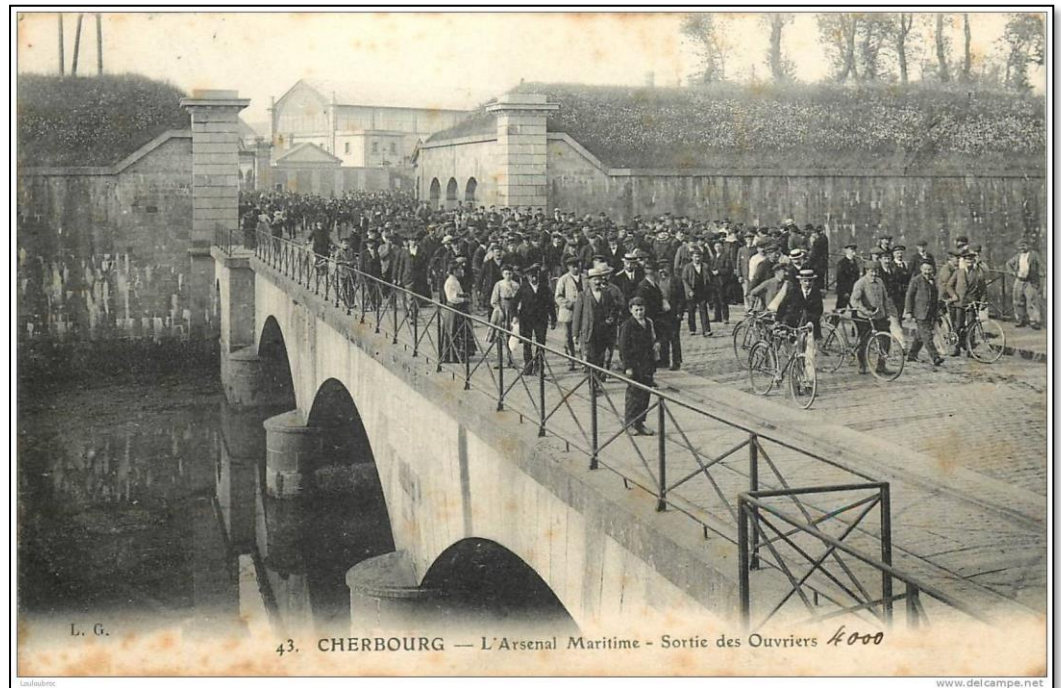
## L'œil dans le rétro...

L'IFHS-TE est engagé dans un projet d'écriture d'une histoire des syndicats des arsenaux de la Marine. **Hier & Demain** publie dans la rubrique « L'œil dans le rétro » les premiers résultats de ce travail... en quelques sorte en feuilleton...

**1899 – 1901 :**

**La mouvementée  
naissance du  
syndicat de  
l'arsenal de  
Cherbourg**

Sortie des ouvriers au  
début du XXe siècle,  
carte postale



### Contexte

Le mouvement ouvrier cherbourgeois naît à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle de la réunion de militants locaux acquis aux idées socialistes, à une époque où ces idées étaient synonymes de révolution sociale, d'abolition du salariat et de mise en commun des moyens de production. Leur chef de file, le futur maire Albert Mahieu, échoue à l'élection municipale. Il quitte la ville en 1896. Adrien Codet, militant de la « Chevalerie française du travail », une société secrète visant à unifier les organisations ouvrières, arrive de Nantes peu après. Sous son impulsion, les quatre premiers syndicats éclosent chez les métallurgistes et dans le bâtiment. Quoiqu'ils dépassent chacun la centaine d'adhérents, ils restent fragiles. Lorsque Adrien Codet est contraint de quitter Cherbourg, probablement placé sur une « liste noire »

par les employeurs de la région, ces syndicats fusionnent, sans pour autant enrayer leur déclin.

En fait, la bataille pour implanter durablement le syndicalisme à Cherbourg se joue à l'arsenal. Le chantier naval domine l'économie locale et pèse dans la vie politique. Alors que le suffrage universel s'ancre dans la société, tout candidat à une fonction électorale se doit de s'adresser à l'électorat que représentent ses plus de 3 000 ouvriers. Le député Albert Le Moigne sent passer le vent du boulet lors de sa réélection en 1898. Suite à une campagne organisée au sein du personnel ouvrier du chantier naval pour protester contre le coût de la vie, celui-ci a très massivement voté blanc. Un commissaire de la police spéciale constate : « *Le mot d'ordre passé* »

*toute cette semaine dernière dans les ateliers a été suivie avec une discipline extraordinaire »<sup>1</sup>.*

Une telle force ne pouvait manquer de se structurer. Un « *Comité pétitionnaire des ouvriers du Port* » fonctionne dans les années 1880 et 1890, mais son existence n'est attestée que par des communiqués de presse. Il pratique le lobbying auprès des notables, en particulier des élus de tout bord politique. Selon le vétéran Ernest Juhel, qui publie en feuilleton en 1911 et 1912 ses « *Souvenirs d'un militant* »<sup>2</sup>, ce comité a laissé la place à la fin des années 1890 à l'« *Alliance des Travailleurs* »... dont on ne trouve aucune trace ailleurs.

### Les raisons d'un succès éclatant

Alors qu'est-ce qui a bien pu pousser, le 22 mai 1899, 98 ouvriers de l'arsenal de Cherbourg à fonder à la suite de leurs camarades de Toulon<sup>3</sup> un « *Syndicat des travailleurs réunis de la Marine* » (STRM) ? L'ombre d'Adrien Codet plane sur l'opération. Bien qu'il ne travaille pas à l'arsenal, et n'habite peut-être déjà plus Cherbourg, c'est lui qui lance la première assemblée générale, le 19 novembre suivant, par une intervention très politique axée sur la solidarité ouvrière. De plus, le premier local du STRM est situé Cour Marie, dans le centre-ville : l'adresse des syndicats créés par Adrien Codet.

Autre explication possible, les initiateurs auraient pressenti le succès. Cette première assemblée générale réunit 1 800 des 3 400 ouvriers de l'établissement ! En février 1900, le vice-président du STRM Hippolyte Mars annonce le chiffre de 2 000 adhérents<sup>4</sup>. Il a fallu mettre sur pied un réseau dense de collecteurs de cotisations, atelier par atelier. Très vite, les réunions mensuelles du bureau deviennent hebdomadaires parce que le temps passé à régler les cotisations empêche de faire autre chose<sup>5</sup>. Ce syndicalisme de masse fait figure d'exception

en Normandie. C'est en revanche la norme dans tous les arsenaux maritimes. Ainsi, l'arsenal de Rochefort compte 1 060 syndiqués sur 2 300 ouvriers, tandis que plus de 40 % des 8 000 ouvriers toulonnais appartiennent au syndicat après son premier anniversaire. Enfin, l'arsenal de Brest bat tous les records avec 5 500 syndiqués sur 6 500 travailleurs<sup>6</sup>.



La Cour Marie, premier local des syndicats de Cherbourg, au tournant des XIXe et XXe siècles, photographiée en 2013

Enfin, le contexte politique est très probablement perçu comme favorable par les ouvriers. Un nouveau gouvernement est constitué le 22 juin 1899. Dirigé par Waldeck-Rousseau, l'auteur de la loi du 21 mars 1884 autorisant les syndicats, il entrave indéniablement

<sup>1</sup>Archives départementales (AD) de la Manche, 2 Z 447. La police spéciale est l'ancêtre des RG, aujourd'hui les Renseignements Territoriaux (RT).

<sup>2</sup>Dans le journal *L'Avenir de la Manche*, créé conjointement par l'Union des syndicats de la Manche (CGT) et la Fédération socialiste en 1910. Cette source de premier plan est consultable à la Bibliothèque municipale de Cherbourg.

<sup>3</sup>Archives nationales (AN), F 7 / 13637, rapport anonyme de 1907, chemise « Fédération Nationale des Travailleurs de la Marine de l'Etat ».

<sup>4</sup>AN, F 7 / 13637, rapport du commissaire spécial au directeur de la Sûreté, octobre 1911.

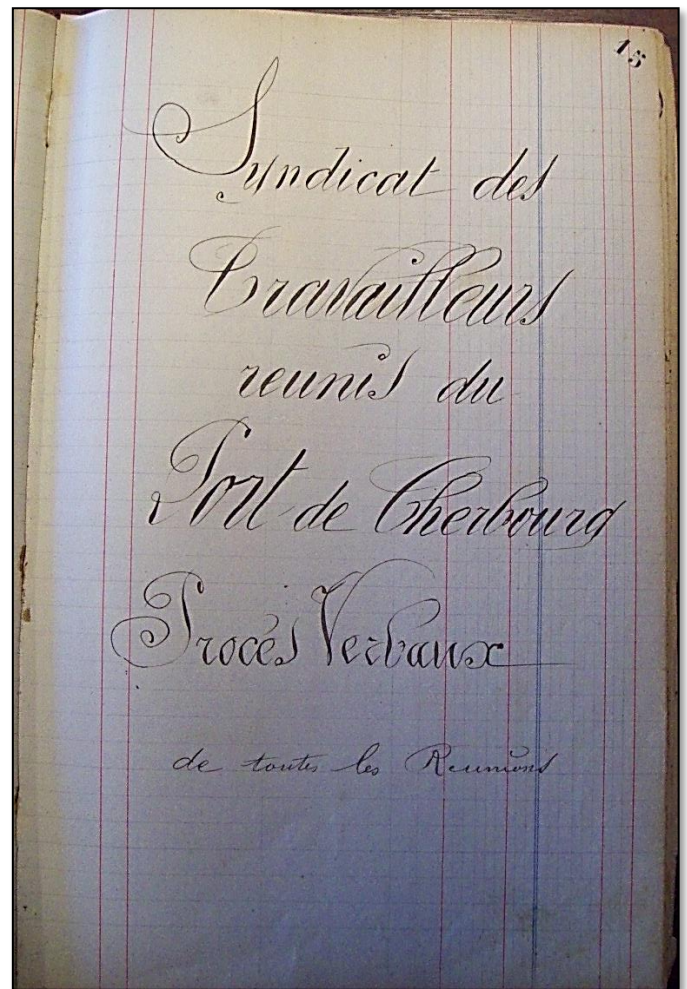
<sup>5</sup>P-V de réunion du STRM du 10 janvier 1900. La source inestimable que représentent ces procès-verbaux sont réunis dans des cahiers aux pages numérotées. Lorsque nous les avons consultés, ils étaient conservés au local du syndicat CGT de l'arsenal de Cherbourg.

<sup>6</sup>AN, F 7 / 13637, rapport anonyme de 1907 déjà cité.

l'hostilité des autorités militaires. « *Outre que les précédents sont très vagues et non conformes au cas actuel, les Ministres ont changé depuis, et il serait imprudent de faire quoi que ce soit en la matière, sans instructions de Paris* », répond le préfet maritime de Toulon au vice-amiral Dieulouard, son homologue de Cherbourg qui lui demande conseil sur la manière de réagir. Le préfet toulonnais conclut sa missive comme s'il craignait des représailles : « *Bien entendu, je vous donne ces indications à titre personnel et je vous demande de ne pas en indiquer la source* ». Quant au vice-amiral de Brest, il refuse pour sa part tout net de renseigner son collègue cherbourgeois<sup>7</sup>, et indique seulement qu'il s'est abstenu de toute intervention lors de la création du STRM brestois ! Sollicité pour une audience par le STRM de Cherbourg, Dieulouard botte prudemment en touche...

Composée à Toulon, la *Marseillaise des ouvriers des Ports* déchaîne l'enthousiasme à l'AG du STRM de Cherbourg du 9 juin 1900. Le syndicat doit réimprimer localement la partition 6 semaines plus tard : les 700 exemplaires envoyés par le STRM de Toulon ont tous été écoulés<sup>8</sup>. L'union entre ouvriers des différents arsenaux de la Marine est une évidence largement partagée, qu'exprime à sa manière l'adoption du même intitulé, "*Syndicat des Travailleurs Réunis de la Marine*", par des militants qui – sauf erreur de notre part – ne se connaissaient pas avant. Dès l'automne 1900, elle se concrétise par la création de la Fédération des travailleurs réunis de la Marine de l'Etat (FNTRME), avant que l'Union fédérative des travailleurs de l'Etat (UFTE) associe la FNTRME avec la fédération jumelle des syndicats des arsenaux de la Guerre<sup>9</sup>. Mais l'adhésion à la CGT du STRM de Cherbourg n'est acquise qu'en 1903<sup>10</sup>. Pourquoi cette réticence alors que 5 des 9 membres de son bureau, à commencer par le président Léon Prieur, appartiennent au groupe socialiste révolutionnaire, que 2 autres sont adeptes « *des idées révolutionnaires* » et les deux restants défendent – seulement si l'on peut dire ! – « *des idées*

*avancées* »<sup>11</sup>? Le STRM de Cherbourg hésite. Salaires « *à faire honte au plus rapace des patrons* »<sup>12</sup>, exposition aux produits chimiques, régime militarisé de travail ou travail à la tâche : tout reste à changer. Les premières revendications restent néanmoins timides : obtention de 5 minutes pour ranger les outils et autorisation d'apporter au chantier 2 litres de cidre par jour au motif que c'est une « *boisson hygiénique* » – mais il faut rappeler qu'à l'époque, l'eau est incriminée dans les cas de typhoïde qui tuent régulièrement des militaires stationnés dans le port de guerre. Les revendications sont d'ailleurs satisfaites.



Page de garde du premier cahier de pv du STRM, 1899-1905

<sup>7</sup>Service Historique de la Défense (SHD) de Cherbourg, 2 A<sup>5</sup>, 8-6.

<sup>8</sup>P-V de réunion du STRM du 27 juillet 1900. Ernest Juhel souligne dans ses « Souvenirs d'un militant » qu'en ce temps-là, on ne connaît pas encore *L'Internationale* à Cherbourg.

<sup>9</sup>AN, F 7 / 13637, rapport anonyme de 1907 déjà cité.

<sup>10</sup>À l'unanimité des présents toutefois, « sur les conseils très écoutés du secrétaire général » Mars. AN, F 7 / 12522, chemise « Congrès des ouvriers des arsenaux et travailleurs de la Marine de l'État ».

<sup>11</sup>SHD Cherbourg, 2 A<sup>5</sup>, 8-6, rapport du commissaire central au préfet maritime du 7 décembre 1899.

<sup>12</sup>P-V de l'assemblée générale du STRM du 18 février 1900.

## Crise de croissance

Les notables de Cherbourg approuvent ces débuts policés. Catholiques ou républicains, les uns et les autres portent sur le STRM des débuts un regard plutôt bienveillant. Ou carrément intéressé. Le conseiller général de droite Adrien Liais rivalise avec le député de gauche modérée Le Moigne pour jouer les intermédiaires entre le STRM et les pouvoirs publics. Le bureau du STRM décide de fermer ses réunions aux politiciens après qu'Adrien Liais s'y soit invité et ait squatté l'estrade sans avoir grand-chose à dire<sup>13</sup>. Il reproche au député Le Moigne de s'attribuer dans la presse locale les réclamations portées avec succès par le STRM auprès du ministère de la Marine<sup>14</sup>. Quant aux catholiques, ils regrettent pour leur part juste que le STRM n'ait pas été créé par eux. Mais la mouvance du *Sillon*, qui entend rechristianiser les milieux ouvriers, ne fait décidément pas le poids face aux socialistes de l'arsenal.

Le 6 février 1901, une majorité des syndiqués vote pour se doter d'un drapeau de couleur rouge. Scandale ! Pour le journal catholique *La Croix de la Manche*, le STRM, « *fondé dans un but très louable* », est « *en train de glisser sur la pente révolutionnaire, enveloppé comme dans un linceul dans les plis du drapeau sanglant de la Commune* »<sup>15</sup>. Peu après, le journal réactionnaire *La Vigie de Cherbourg* laisse entendre qu'en indemnisant les syndiqués frappés d'une mise à pied injustifiée à ses yeux, le syndicat encourage à la révolte<sup>16</sup>. Le STRM cherbourgeois apprend à composer avec des interlocuteurs intéressés par son influence sur les ouvriers de l'arsenal plus qu'à l'aider à les sortir de leur misère, et capables à l'occasion de se retourner contre lui et lui porter des coups.

Ces turbulences affectent-elles le syndicat ? Selon l'historien de l'Université de Caen Jean Quellien<sup>17</sup>, elles expliquent la scission opérée en 1901 par le déjà ex-président Léon Prieur, emmenant 150 à 200 adhérents créer un syndicat « *purement professionnel* » à

l'existence erratique. Mais il n'est pas certain que la radicalité affichée par le STRM soit à l'origine de la scission. Cela fait déjà plus d'un an que Léon Prieur a démissionné « *pour convenances personnelles* » de son mandat de président<sup>18</sup>. Et son nouveau syndicat apparaît dans les sources ultérieures, syndicales comme policières, comme une organisation séparée des chefs d'équipe. Or, la place des « *chefs-ouvriers* » dans le STRM est au cœur d'une bonne moitié des conflits qui traversent le tout jeune syndicat. Le vice-président Hypolyte Mars s'oppose en vain lors de l'adoption des statuts en septembre 1899 à leur participation au bureau, apparemment pour faire en sorte que le syndicat soit bien dirigé par des ouvriers – contrairement à l'ancien Comité pétitionnaire ? peut-on se demander. Fin juin 1900, alors que le militant Kerfurus signale la création d'un « *groupe* » des chefs-ouvriers et demande si le STRM accepte que ses membres puissent en faire partie, le bureau répond fermement par la négative. Richard, également militant du STRM et dépendier (c'est-à-dire employé à la comptabilité), pose une question analogue : il est mis en demeure de choisir entre le STRM et l'association que les dépendiers projettent de créer<sup>19</sup>. La scission menée par Prieur cristallise en fait une fracture larvée. Celle-ci s'explique probablement par le fait que le succès du STRM encourage paradoxalement d'autres catégories du personnel que les ouvriers (encadrement, employés, techniciens tels que les dessinateurs, etc.) à créer leurs propres syndicats. Elles constatent que la hiérarchie militaire ne congédie pas les militants du STRM, que les adhérents affluent, et que l'élément ouvrier y étant prépondérant, un espace s'ouvre pour un syndicalisme combinant corporatisme de métier ou de statut et allégeance à l'État-patron. Le succès du STRM grise peut-être aussi les têtes, dans et hors de sa direction : quand les adhérents se comptent par centaines sinon par milliers, et qu'il n'y a pas trop de coups à prendre, les prétendants au titre de chef se bousculent...

<sup>13</sup>P-V de réunion du STRM du 15 septembre 1900.

<sup>14</sup>P-V de réunion du STRM du 3 mai 1901.

<sup>15</sup>Cité par Jean Quellien, « Un milieu ouvrier réformiste... », *op. cit.*, p. 72.

<sup>16</sup>P-V de réunion du STRM du 23 mars 1901.

<sup>17</sup>Jean Quellien, « Un milieu ouvrier réformiste : syndicalisme et réformisme à Cherbourg à la "Belle Époque" », *Le*

*Mouvement social*, avril-juin 1984, n°127, pp. 65-88. Voir pages 72-73.

<sup>18</sup>P-V de réunion du STRM du 27 mai 1900. On peut faire l'hypothèse que cette démission est motivée par la recherche d'une promotion au rang de chef-ouvrier.

<sup>19</sup>P-V de réunion du STRM du 23 juin 1900.

La crise de direction du syndicat ne se limite en effet pas au cas de Léon Prieur. Le premier secrétaire général Alfred Chevrolais est poussé à la démission car il ne tient pas de permanence et soustrait le cahier des procès-verbaux au contrôle des autres membres du bureau. Lors de l'assemblée générale du 27 mai 1900, ses tentatives de se disculper dressent les syndiqués contre lui ; il est exclu séance tenante<sup>20</sup>. Son successeur Paul Lemarié démissionne un an après pour suivre Léon Prieur, tout comme le second vice-président Léon Liard. Entre temps, un membre du bureau des origines est décédé, laissant six enfants et une veuve enceinte du septième... À la fin de 1901, à l'issue de la crise<sup>21</sup>, Hypolite Mars s'affirme comme le leader de la direction renouvelée. Il en est incontestablement le membre le plus actif et le plus capable. Il fait avaliser la suppression des postes de président et vice-président. Lui-même devient secrétaire général<sup>22</sup>. Autour de lui se stabilise une équipe dont certains membres restent en poste jusqu'à la Grande Guerre : Laurent Dupont, dont la capacité à tenir les comptes et la probité lui valent d'être trésorier partout où il milite, (Arthur?) Lelong et Charles Lahaye les secrétaires adjoints, Ernest Juhel, déjà un vétéran à même pas 35 ans, les frères Charles et Bienaimé Voisin, Giquel, Tillard et quelques autres. Le syndicat s'est doté d'une fanfare, d'un nouveau local plus proche de l'arsenal (rue Amiral Courbet à Équeurdreville) où l'ouvrier Leglé donne gratuitement des cours du soir de maths à ses collègues désireux de se perfectionner. Il est assez solide pour commencer à éprouver sa force.

À suivre...

Novembre 2024, Nicolas Vabre

<sup>20</sup>Sans juger le fond de la querelle, le lecteur contemporain doit constater que les procès-verbaux deviennent nettement plus compréhensibles après son remplacement...

<sup>21</sup>Dont certains épisodes nous échappent : les pages numérotées 87 à 104 du cahier de procès-verbaux du



**Ernest Juhel**  
d'après sa fiche de police



**Laurent Dupont en 1914**



**Hypolite Mars, sans jamais trop s'éloigner du syndicat, sera maire socialiste d'Équeurdreville à partir de 1908 et pour de longues années, entouré parfois des mêmes hommes, au moins jusqu'à la scission de 1920-21.**

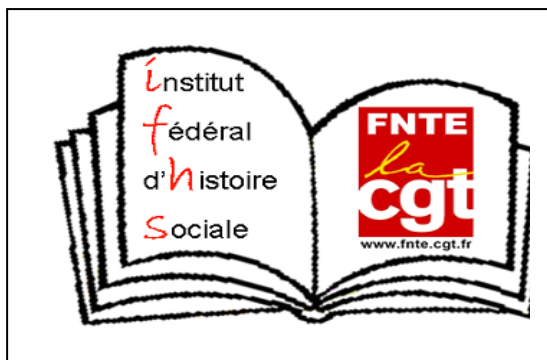
Tableau d'Emilie Rolez

(DBMOF)

STRM, correspondant aux réunions tenues après le 15 septembre 1900 et avant le 2 février 1901, ont été arrachées...

<sup>22</sup>AN, F 7 / 13637, rapport anonyme de 1922, chemise « Syndicats arsenaux 1922 et 1925 ».

# INSTITUT FÉDÉRAL D'HISTOIRE SOCIALE TRAVAILLEURS DE L'ETAT



## BULLETIN D'ADHÉSION 2025

### Individuel

NOM : ..... PRÉNOM : .....

ADRESSE : .....

VILLE : ..... CODE POSTAL : .....

ADRESSE E-MAIL (obligatoire pour recevoir les informations) : .....

Montant minimum de ma cotisation : 15 €

Montant libre de ma cotisation : .....€. Indiquez le montant de votre cotisation supérieur à 15 €

Règlement par virement  règlement par chèque

Vous avez la possibilité de régler votre adhésion soit directement par virements (bien signaler le nom de la personne dans l'intitulé)


ou par chèques à l'ordre de : **IFHS-TE-CGT**

Adresse courrier :

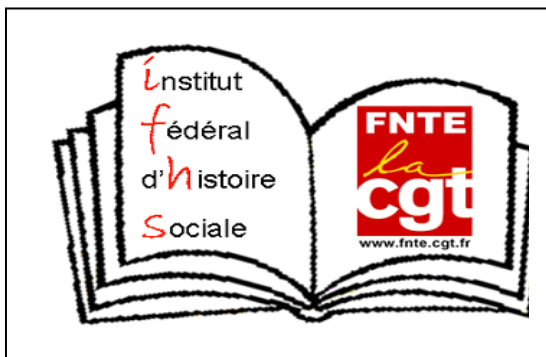
**IFHS-FNTE**  
**(Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT)**

**263 rue de Paris – Case 541 –**  
**93515 MONTREUIL CEDEX**

Adresse mail : [ifhs-te-cgt@fnte.fr](mailto:ifhs-te-cgt@fnte.fr)

SG 			
<b>RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE</b>			
Titulaire <b>IFHS-TE-CGT</b>			
Domiciliation <b>SG MONTREUIL-S-BOIS (03908)</b> <b>2 AV PAUL LANGEVIN</b> <b>93100 MONTREUIL</b>			
Référence bancaire			
Code banque	Code guichet	N° compte	Clé RIB
30003	03908	00037260011	65
IBAN : FR76 3000 3039 0800 0372 6001 165 BIC-ADRESSE SWIFT : SOGEFRPP			

# INSTITUT FÉDÉRAL D'HISTOIRE SOCIALE TRAVAILLEURS DE L'ETAT



## **BULLETIN D'ADHÉSION 2025** **Syndicats et Associations**

L'Organisation : ..... Adhère à l'IFHS-TE-CGT

ADRESSE : .....

VILLE : ..... CODE POSTAL : .....

ADRESSE E-MAIL (obligatoire pour recevoir les informations) : .....

**Montant minimum de la cotisation : 30 €**

**Montant libre de la cotisation** : .....€. Indiquez le montant de votre cotisation supérieur à 30 €

Règlement par virement  règlement par chèque

Vous avez la possibilité de régler votre adhésion soit directement par virement (bien signaler le nom du syndicat ou de l'association dans l'intitulé)


ou par chèques à l'ordre de : **IFHS-TE-CGT**

Adresse courrier :

**IFHS-FNTE**  
**(Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT)**

**263 rue de Paris – Case 541 –**  
**93515 MONTREUIL CEDEX**

Adresse mail : [ifhs-te-cgt@fnte.fr](mailto:ifhs-te-cgt@fnte.fr)

<b>SG</b> 			
<b>RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE</b>			
Titulaire <b>IFHS-TE-CGT</b>			
Domiciliation <b>SG MONTREUIL-S-BOIS (03908)</b> <b>2 AV PAUL LANGEVIN</b> <b>93100 MONTREUIL</b>			
Référence bancaire			
Code banque	Code guichet	N° compte	Clé RIB
30003	03908	00037260011	65
IBAN : <b>FR76 3000 3039 0800 0372 6001 165</b> BIC-ADRESSE SWIFT : <b>SOGEFRPP</b>			