

UNIVERSITE LUMIERE - LYON 2
U.F.R. D'HISTOIRE
Thèse de doctorat d'histoire
sous la direction de Sylvie SCHWEITZER

GRAND BAZAR, MODES D'EMPLOI

Anne-Sophie BEAU

Jury Patrick FRIDENSON Heinz-Gerhard HAUPT Antoine JEAMMAUD Catherine OMNES Sylvie
SCHWEITZER

Table des matières

Remerciements . .	1
INTRODUCTION .	3
de l'histoire du travail des femmes à une histoire sexuée . .	4
1/ la division sexuelle des rôles sociaux, discours et réalité . .	5
2/ une étude sexuée du marché du travail . .	9
de l'histoire des "employées" à l'histoire des salariées du Grand Bazar . .	14
1/ les employées avant 1914 . .	15
2/ évolution des "employées" après la Première Guerre mondiale .	18
de l'histoire du travail à l'histoire de l'emploi .	19
1/ le travail des salariées du Grand Bazar . .	19
2/ une histoire de l'emploi .	23
3/ la gestion de la main-d'oeuvre . .	25
dossiers du personnel, dossiers de retraite et constitution d'une base de données . .	28
1/ les dossiers du personnel .	28
2/ les registres d'entrées et sorties .	30
3/ les dossiers de retraite . .	31
4/ les déclarations de salaires des années 1920 . .	35
5/ une base de données .	36
les procès-verbaux du conseil d'administration .	40
les entretiens . .	40
les textes, législatifs ou conventionnels .	41
1^{ère} partie : 1886-1936 .	45
1 ^{er} chapitre : Le développement du magasin . .	46
I/ L'essor commercial du magasin .	46
II/ Le personnel .	74
2 ^e chapitre : la gestion de la main-d'oeuvre .	111

Introduction : l'instabilité de la main-d'oeuvre .	111
I/ les savoir-faire requis à l'embauche .	116
II/ La protection du travail et de l'emploi .	137
III/ La rémunération .	201
Conclusion de la 1ère partie .	262
2^e PARTIE : 1936-1951 . .	265
I/ L'évolution économique du Grand Bazar entre 1936 et 1951 .	266
A/ les résultats du magasin : la chute .	267
B/ la direction . .	270
C/ le personnel . .	274
II/ 1936-1940 : des innovations en matière de protection du travail et leur mise en suspens . .	291
A/ les classifications professionnelles .	292
B/ les emplois .	312
III/ 1941-1950 : l'Etat réorganise le monde du travail .	334
A/ le régime de Vichy . .	335
B/ la Libération . .	359
Conclusion de la partie 1936-1951 .	386
3^e PARTIE : 1951-1974 . .	387
I/ un nouveau Grand Bazar et une nouvelle organisation du travail .	388
A/ l'évolution commerciale du Grand Bazar entre 1951 et 1974 .	388
B/ le personnel . .	392
II/ La structure des emplois . .	414
A/ la redéfinition des modes d'emploi .	415
B/ la gestion des emplois . .	428
III/ LA REMUNERATION . .	441
A/ les catégories salariales des salariées du Grand Bazar .	442
B/ les salaires .	446
C/ la prime d'ancienneté .	455

IV/ Les parcours professionnels .	456
A/ les temps de présence au Grand Bazar .	456
B/ la politique de recrutement du Grand Bazar .	462
C/ les profils de carrière . .	479
Conclusion de la partie 1951-1974 .	489
Conclusion générale .	491
Une histoire des emplois . .	492
Les identités professionnelles des salariées du Grand Bazar .	495
SOURCES .	501
1/ archives départementales du Rhône [ADR] .	501
2/ Chambre de commerce de Lyon . .	502
3/ les archives du Grand Bazar de Lyon . .	503
Documents qui sont encore au magasin .	505
4/ archives privées .	505
- CIRRIC .	505
- archives syndicales : Institut d'histoire sociale de la CGT . .	505
5/ sources imprimées .	506
les textes législatifs .	506
études sur les conditions de travail des salarié-e-s . .	509
manuels de vente .	510
divers . .	510
journaux et périodiques .	511
6/ entretiens .	511
Bibliographie . .	513
I/ ouvrages généraux .	513
1/ épistémologie . .	513
2/ ouvrages généraux d'histoire sociale, économique, politique .	514
3/ ouvrages politiques sur les "employés" . .	516
4/ travaux d'Emile Zola sur les grands magasins .	516

II/ histoire du travail . .	516
1/ ouvrages généraux sur le monde du travail . .	516
2/ division sexuelle des rôles sociaux et marché du travail . .	517
3/ études de groupes professionnels . .	518
4/ les classifications socioprofessionnelles .	524
5/ syndicalisme et droit du travail . .	525
6/ enseignement .	527
III/ histoire des entreprises .	528
1/ histoire économique des entreprises et monographies . .	528
2/ les commerces . .	529
3/ gestion de la main-d'oeuvre . .	530
IV/ histoire de la protection sociale .	532
Liste des abréviations utilisées .	535

Remerciements

C'est d'abord à ma directrice de recherche, Sylvie Schweitzer, que je souhaite faire part de toute ma gratitude. Si son solide soutien et sa grande disponibilité tout au long de cette thèse ont été essentiels, la rigueur intellectuelle qu'elle enseigne est sans doute encore plus précieuse.

Je remercie Michel Beaugars, directeur du Grand Bazar de Lyon jusqu'en 1998, d'avoir mis à ma disposition l'ensemble des archives du magasin et Catherine Barcowiac, cheffe de service à CIRRIC (caisse interprofessionnelle de retraites par répartition pour l'industrie et le commerce), qui a pris le temps rechercher les dossiers de retraite des salarié-e-s du Grand Bazar et qui m'a accueillie dans ses locaux le temps de leur consultation.

Je suis reconnaissante à Marie-Claude Blanc, Laurence Bazin, Raymonde Borderieux, Nicole Roche et Janine Gay, salariées du Grand Bazar, et Pierre Brac de la Perrière, directeur jusqu'en 1985, de m'avoir accordé un peu de leur temps pour des entretiens.

Les chaleureux encouragements prodigués au cours de la rédaction par Marie Chessel et Tania Angeloff ont toujours été très réconfortants.

Et tou-te-s mes proches, celles et ceux qui m'ont supportée (lecture polysémique de rigueur), aidée, relue. Jan Martin Proske avant tou-te-s, pour tout ce qu'il a fait pour moi. Emilie Romand-Monnier, qui m'a apporté une aide considérable et indispensable pour la numérisation et la mise en page de l'ensemble des documents, et Anne Folliet, Boris Chaffel, Christelle Avril, Fabrice Dubreuil, Guillaume Burnod, Thomas Brisson, Yasmine Siblot, Yves de Curraize, ainsi que mes parents.

INTRODUCTION

Le Grand Bazar de Lyon, premier grand magasin lyonnais, ouvre ses portes en 1886, soit une vingtaine d'années après la création des grands magasins parisiens, le Bon Marché en tête¹. Vitrines des mutations économiques et urbaines de la deuxième moitié du 19^e siècle, ces commerces fascinent. Tout concourt au faste des lieux : ils sont installés sur les grandes artères qui viennent d'être percées, par Haussmann à Paris comme par Vaïsse à Lyon, leur architecture, en fer, est résolument moderne et crée d'amples espaces, aérés et lumineux. Dans ces décors, grandioses, l'abondance des marchandises, leur variété, le soin avec lequel elles sont présentées, doivent transformer la consommation, en faire un moment de plaisir. Le cadre est ainsi à la hauteur de la révolution des structures commerciales opérée. Car les grands magasins sont, avant tout, des entreprises qui font entrer la distribution dans une dimension jusque-là inconnue. Tout est plus grand, tout va plus vite que dans la boutique : la rotation des stocks, la gamme des produits proposés, la surface de vente, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou le nombre de salariées².

De toutes ces facettes des grands magasins, qui sont autant de domaines de recherches possibles, une seule est à l'origine de cette thèse : les salariées. La

¹ Michael B. Miller, *Au Bon Marché, 1869-1920, Le Consommateur apprivoisé*, Paris, A. Colin, 1987, 240 p.

² La graphie "-e-" doit rendre visible les femmes, qui, selon les règles de la grammaire française, devraient être comprises dans le masculin pluriel, voir les explications à la fin du paragraphe « de l'histoire du travail des femmes à une histoire sexuée » de l'introduction.

main-d'oeuvre des grands commerces est, en effet, au croisement de trois préoccupations essentielles, centres d'intérêts personnels suscités par des problèmes sociaux contemporains et remodelés par des interrogations historiographiques, qui définissent le sujet de cette étude. Des "demoiselles de magasin" aux actuelles caissières de grandes surfaces, le commerce devait d'abord permettre de retracer un siècle de travail féminin. Il s'agissait ensuite de faire l'histoire d'un groupe social et professionnel, celui des "employées de commerce", encore largement inconnu par rapport au nombre d'études sur les "ouvriers" ou "ouvrières". Pour le 19^e siècle en particulier, ces salariées sont trop souvent réduites à un seul personnage emblématique, celui des "demoiselles de magasin", érigé en figure fascinante et effrayante pour la France de l'époque par le roman d'Emile Zola, *Au Bonheur des Dames*, paru en 1883. La recherche devait, enfin, mettre à jour l'organisation du travail dans le commerce et son évolution. Dès l'origine, l'histoire du Grand Bazar qu'il s'agissait d'écrire n'était donc ni une histoire de la consommation, ni une histoire économique de l'entreprise, ni une histoire de ses élites dirigeantes, mais une histoire sociale, une histoire du travail.

Les questions, relativement indéfinies, qui se posaient au départ dans ces trois domaines, se sont précisées et infléchies au fil des lectures et de la recherche. La manière dont elles se présentent aujourd'hui s'explique et se justifie alors par l'état des savoirs.

de l'histoire du travail des femmes à une histoire sexuée

Que le grand commerce de détail soit, aujourd'hui, un secteur quasi exclusivement féminin en fait un objet de choix pour qui veut faire l'histoire du travail des femmes. En effet, même si le roman de Zola a durablement fixé l'attention sur la présence des femmes au sein du personnel des grands magasins – l'étude de Michael Miller sur le Bon Marché comme celles qui sont entièrement consacrées aux vendeuses de grand magasin en témoignent³ –, elle n'en est pas moins minoritaire au 19^e siècle. Dans les années 1880, le Bon Marché ne compte ainsi que 152 vendeuses parmi ses 2 500 employées⁴ et Le Louvre 350 "demoiselles" sur 2 404 employées⁵. Dès lors, l'un des premiers objectifs

³ Emile Zola, *Au Bonheur des dames*, Gallimard, 2000, 667 p. Puis, dans l'ordre chronologique : Françoise Parent-Lardeur, *Les Demoiselles de magasin*, Paris, Editions ouvrières, 1970, 157 p. ; Theresa McBride, "A Woman's World : Department Stores and the Evolution of Women's Employment 1870-1920", *French Historical Studies*, n°10, 1978, p.664-683 ; Claudie Lesselier, "Employées de grands magasins à Paris (avant 1914)", *Le Mouvement Social*, n°105, octobre-décembre 1978, p.109-126 ; Françoise Parent-Lardeur, "La Vendeuse de grand magasin", dans Arlette Fargte, Christiane Klapisch-Zuber (dir.), *Madame ou Mademoiselle? Itinéraires de la solitude féminine, 18-20e siècles*, Montalba, 1984, p.97-110 ; Susan P. Benson, *Counter Cultures : Sales Women, Managers and Customers in American Department Stores, 1890-1914*, Chicago, University of Illinois Press, 1986, 322 p. et Michael B. Miller, ouvrage cité.

⁴ Michael Miller, ouvrage cité, p.182.

assignés à cette recherche a été de comprendre, grâce à l'exemple du Grand Bazar de Lyon, pourquoi et comment un lieu de travail masculin pouvait devenir un lieu de travail féminin. A l'origine, une telle question revêtait un double intérêt. Elle devait d'abord révéler l'évolution de la présence féminine sur le marché du travail, puis permettre l'étude de la sexuation d'une activité professionnelle, du processus qui aboutit à la définition des métiers de vente comme "féminins".

1/ la division sexuelle des rôles sociaux, discours et réalité

a- l'évolution de l'activité féminine

La première interrogation, qui porte sur l'évolution de l'activité féminine aux 19^e et 20^e siècle, reposait sur le présupposé, qui n'était pas alors identifié comme tel, que, "avant", les femmes ne travaillaient pas. Dans cet "avant" assez indéfini, je croyais que femmes et hommes respectaient les lieux et rôles distincts que la société leur avait assignés. Schématiquement, l'extérieur, la vie publique, le devoir de subvenir aux besoins de la famille et donc le travail rémunérateur appartenaient aux hommes lorsque l'intérieur, le foyer, son entretien, les soins et l'éducation des enfants, la prise en charge des parents âgés étaient les domaines féminins. Etre une femme active me semblait donc socialement aussi problématique que d'être un homme au foyer.

Nombreux étaient d'ailleurs les travaux historiques qui étayaient cette vision du passé : "le travail féminin avant le mariage est une norme sociale et une réalité statistique. C'est après le mariage que le travail devient un enjeu"⁵. Ce qui est écrit sur les vendeuses de grand magasin en est d'ailleurs un bon exemple. Ces "demoiselles" sont recrutées jeunes et remerciées au-delà de 35 ans. Logées au magasin, elles sont soumises à une surveillance infantilissante, obligées qu'elles sont de rendre des comptes sur leurs faits et gestes en dehors des heures de travail. Un mariage ou, *a fortiori*, une grossesse signifient le licenciement⁷. Ce retrait massif des femmes du marché du travail à l'âge du mariage et des maternités est représenté, sous forme graphique, par une courbe "bimodale", ou en "M" : les femmes travaillent jusqu'à 25 ans, s'arrêtent majoritairement entre 25 et 40 ou 45 ans pour élever leurs enfants et reprennent ensuite⁸. *A contrario*, on a alors montré que celles qui allaient à l'encontre de cette norme étaient des femmes seules, socialement vouées à la solitude⁹. Les rôles de travailleuse et mère-épouse auraient donc été

⁵ Emile Zola, *Carnets d'enquêtes*, Plon, Presses Pocket, Terre Humaine, 1986, p.179.

⁶ Jean-Paul Burdy, Mathilde Dubesset, Michelle Zancarini-Fournel, "Rôles, travaux et métiers de femmes dans une ville industrielle : Saint-Étienne, 1900-1950", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.31.

⁷ Emile Zola, *Carnets d'enquêtes*, cité ; puis Claudie Lesselier, article cité ; Michael Miller, ouvrage cité, p.183 ; Françoise Parent-Lardeur, contribution citée.

⁸ Les exemples d'utilisation de ces courbes sont nombreux, mais voir par exemple Olivier Marchand, Claude Thélot, *Deux siècles de travail en France, Population active et structure sociale, durée et productivité du travail*, Paris, INSEE, 1991, p.75-76 et le dernier bilan de Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Repères, 2000, p.14-27.

incompatibles, jusqu'à une période très récente. Depuis les années 1970, en effet, se dessine une nette évolution des courbes d'activité féminine vers un profil en forme de "U" renversé, qui traduit le caractère désormais dominant des carrières féminines continues¹⁰. S'appuyant sur ces statistiques, toutes les études sociologiques insistent sur la "montée de l'activité féminine" depuis les années 1970¹¹, discours qui ne font que renforcer l'idée que "avant", les femmes ne travaillaient pas. Cette conception est à l'origine de toutes les études, historiques et sociologiques, qui mettent en rapport la vie de famille et l'activité féminine, question qui n'est jamais posée pour les hommes¹².

Optant pour une histoire héroïque, mon projet était alors de comprendre comment certaines femmes avaient réussi à transgresser ces interdits sociaux, leur faisant perdre du même coup progressivement de leur poids¹³. Il s'agissait donc de revenir aux origines de l'épopée libératrice et à ses pionnières. Ce projet de départ a été progressivement abandonné, le présupposé sur lequel il reposait étant remis en cause.

b- construction discursive et statistique de l'inactivité féminine

J'apprenais en effet que les femmes n'ont pas, de toute éternité et jusqu'à une période très récente, été exclues de la sphère productive et confinées à celle de la reproduction. Cette "norme sociale" est, en fait, née au 19^e siècle, fille de l'industrialisation.

Joan Scott explique ainsi que le "problème" de "la travailleuse" se construit, au 19^e siècle, sur une interprétation particulière de l'industrialisation, qui met l'accent sur la distinction qu'elle entraîne entre l'espace du foyer et celui du travail¹⁴. Alors qu'à l'époque préindustrielle, l'unité de lieu permettait aux femmes d'assumer à la fois une activité

⁹ Voir par exemple Arlette Farge, Christiane Klapisch-Zuber (dir.), *Madame ou Mademoiselle? Itinéraires de la solitude féminine, 18-20e siècles*, Paris, Arthaud-Montalba, 1984, 301 p.

¹⁰ Pour une comparaison européenne de l'évolution de l'activité féminine sur les quarante dernières années, voir Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, ouvrage et chapitre cités.

¹¹ Les exemples sont très nombreux, voir Paul Bouffartigue et Jean-René Pendarès, "Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'oeuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché", *Sociologie du Travail*, n°3, 1994, p.337-359 ; Margaret Maruani, "La Montée de l'activité féminine : certitudes statistiques et perplexité sociologique", dans Sylvie Schweitzer et Carola Sachse (dir.), "Stratégies du marché du travail", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°2-3, 1994, p.89-103.

¹² Pour n'en citer que quelques unes : Anne-Marie Sohn, *Chrysalides. Femmes dans la vie privée XIXe-XXe siècle*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2 volumes, 1 095 p. ; François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1997 (réed.), 228 p. ; Marie-Agnès Barrère-Maurisson, Françoise Battagliola, Anne-Marie Daune-Richard, "Trajectoires professionnelles des femmes et vie familiale", *Consommation, Revue de socio-économie*, n°4, 1983, p.24-53.

¹³ Reprenant pour l'activité féminine le problème tel que l'avait posé Ute Frevert pour la syndicalisation des femmes, dans "Traditionale Weiblichkeit und moderne Interessenorganisation : Frauen im Angestelltenberuf", *Geschichte und Gesellschaft*, 7.Jhg, 1981, p.501-533.

¹⁴ Joan W. Scott, "La travailleuse", dans Michelle Perrot (dir.), *Histoire des Femmes*, t.4, le XIXe siècle, Plon, 1991, p.419-444.

productive, celle des travaux ruraux ou du *domestic system*, et l'entretien du ménage, le déplacement présumé de la production de la famille à l'usine a rendu ce cumul impossible. La voie est alors ouverte à la division sexuée de ces espaces désormais distincts du travail et de la famille et aux activités qui leur sont liées. L'étude de Bonnie Smith sur les "bourgeoises du Nord" de la France est la parfaite illustration du phénomène, qui montre comment les femmes cheffes d'entreprise se sont transformées en femmes d'intérieur en l'espace d'une dizaine d'années, entre 1840-1850¹⁵. Il n'est, cependant, pas possible de généraliser cet exemple à l'ensemble de la population. D'abord, faire naître de l'industrialisation la séparation entre le lieu de travail et celui du foyer, c'est oublier que de nombreuses femmes travaillaient déjà, auparavant, hors de la maison : elles étaient bonnes, blanchisseuses, commerçantes (sur les marchés, par le colportage) ou ouvrières du textile dans les ateliers¹⁶. C'est oublier aussi que celles qui travaillaient chez elles n'étaient pas entièrement disponibles pour le ménage et les enfants, la faible rémunération du travail à domicile les obligeant, par exemple, à passer de longues heures sur leurs métiers et étoffes. Ensuite, si les patronnes du Nord adoptent le nouveau rôle de mère qui s'élabore à cette époque, l'ampleur de la mise en nourrice des enfants au 19^e siècle montre que toutes les femmes ne font pas de même¹⁷. Louise Tilly et Joan Scott insistent alors sur la continuité du travail féminin pour la majorité de la population au cours du 19^e siècle¹⁸. Au 20^e siècle, les ouvrières parisiennes étudiées par Catherine Omnès donnent aussi la mesure des résistances au modèle de la femme épouse et mère. Le pourcentage de femmes sans enfant s'élève ainsi à 61,4% pour les femmes nées entre 1882 et 1891, 46,8% pour celles nées en 1901 et 30,6% pour la cohorte de 1911¹⁹.

Héritière des schémas d'analyse proposés par le *linguistic turn* et le "post structuralisme"²⁰, Joan Scott fait dès lors de la division sexuelle du travail, qui exclut les femmes de la sphère productive pour les cantonner à la sphère reproductive, une construction discursive et non une description de la réalité. Ces discours s'ancrent dans un système de valeurs qui est d'abord celui de la "bourgeoisie", les "bourgeoises du Nord" par exemple, dont Karin Hausen a précisément montré l'évolution au cours du 19^e siècle²¹. Leur force et leur efficacité est d'avoir naturalisé la différence entre les sexes,

¹⁵ Bonnie Smith, *Les Bourgeoises du Nord, 1850-1914*, Paris, Perrin, 1989, 234 p.

¹⁶ Cynthia Truant, "La Maîtrise d'une identité ? Corporations féminines à Paris aux 17^e et 18^e siècles", *Clio, Histoire, Femmes et Société*, n°3, 1996, p.55-69.

¹⁷ Fanny Fay-Sallos, *Les Nourrices à Paris au 19^e siècle*, Paris, Payot, 1980 et 1996, 283 p.; Catherine Fouquet et Yvonne Knibiehler, *Histoire des mères du Moyen Age à nos jours*, Paris, Montalba, 1977, réédition Pluriel, 359 p.

¹⁸ Louise Tilly, Joan W. Scott, "Women's Work and the Family in Nineteenth Century Europe", in Charles E. Rosenberg (ed.), *The Family in History*, University of Pennsylvania Press, 1975, p.145-178 ; les mêmes, *Les Femmes, le travail et la famille*, Rivages, 1987, 268 p.

¹⁹ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes, marchés du travail et trajectoires professionnelles au XXe siècle*, Paris, EHESS, 1997, p.303 et voir les notes 49 et 50 p.302.

d'avoir fait de l'éducation des enfants, des soins du foyer, des sentiments, des domaines "naturellement" féminins et du travail rémunérateur, de la raison et de la réflexion, des domaines "naturellement" masculins. Cette "naturalisation" est la meilleure des légitimations d'une construction sociale. Elle fait de la division sexuelle du travail une "norme" et contribue ainsi à l'imposer et, ce faisant, renforce alors le caractère d'évidence de la différence des sexes. La "femme au foyer" est donc une "mystification de la révolution industrielle"²².

Le présupposé selon lequel les femmes n'avaient jamais travaillé est parfaitement conforme à toutes les études historiques qui ne parlent jamais du travail des femmes ou qui affirment qu'il n'existait pas. Pour la connaissance historique, un des effets majeurs du discours est bien d'avoir occulté l'existence du travail féminin²³. C'est le cas, d'abord, des recensements, source abondamment utilisée en histoire sociale²⁴. Pour celui de 1891 par exemple, l'instruction suivante est donnée : **"la femme, lors même qu'elle aiderait son mari dans la profession devra être classée à la famille, à moins qu'elle n'ait elle-même une profession distincte"**²⁵. Le rôle des femmes étant au foyer, elles ne

²⁰ Voir un récit du parcours intellectuel de Joan Scott par Françoise Thébaud, dans *Ecrire l'histoire des femmes*, ENS éditions, 1998, p.142-144. Pour une synthèse sur le post-modernisme et le *linguistic turn* et leur rôle dans la pratique historique, voir Françoise Collin, "Du Moderne au post-moderne", *Cahiers du GEDISST*, n°14, p.7-26 ; Geoff Eley, "De l'Histoire sociale au 'tournant linguistique' dans l'historiographie anglo-américaine des années 1980", *Genèses*, n°7, mars, p.163-193 ; Gérard Noiriel, *Sur la "crise" de l'histoire*, Paris, Belin, 343 p. ; Eleni Varikas, "Féminisme, modernité, postmodernisme : pour un dialogue des deux côtés de l'océan", *Futur Antérieur*, supplément, *Féminismes au présent*, Paris, L'Harmattan.

²¹ Karin Hausen, "Family and Role-Division : the Polarisation of Sexual Stereotypes in the Nineteenth Century. An Aspect of the Dissociation of Work and Family Life", in Richard J. Ewans and W.R.Lee (ed.), *The German Family, Essays on the Social History of the Family in the Nineteenth and Twentieth Century Germany*, London, Croom Helm, 1981, p.51-83.

²² Pour reprendre le titre de Katherine Blunden, *Le Travail et la vertu. Femmes au foyer : une mystification de la Révolution industrielle*, Paris, Payot, 1982, 242 p.

²³ Voir l'analyse de Sylvie Schweitzer sur "l'invisibilité numérique" des femmes au travail dans, *Les Femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers, 19^e -20^e siècles*, chapitre 2, Odile Jacob, 2002, sous presse.

²⁴ Pour n'en donner que quelques exemples, c'est la source principale des études de Jean-Paul Burdy, *Le Soleil Noir, Un quartier de Saint-Étienne, 1840-1940*, Lyon, PUL, 1989, 270 p., de Yves Lequin, *Les Ouvriers de la région lyonnaise, 1848-1914*, Lyon, PUL, 2 tomes, 1977 ou de Jean-Luc Pinol, *Les Mobilités de la grande ville, Lyon, fin 19^e -début 20^e*, Paris, Presses de la FNSP, 1991, 431p. Voir aussi pour l'Italie : Maurizio Gribaudi, *Itinéraires ouvriers. Espace et groupes sociaux à Turin au début du XX^e siècle*, Paris, EHESS, 1987, 264 p.

²⁵ Alain Dérosières et Laurent Thévenot, *Les Catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, Repère, 1996 (3^e édition), 125 p. ; Claude Motte et Jean-Pierre Pelissier, "La Binette, l'aiguille et le plumeau, les mondes du travail au féminin", dans Jacques Dupâquier et Denis Kessler (dir.), *La Société française au XIX^e siècle, tradition, transformation*, Paris, Fayard, 1992, p.237-342 ; Sylvie Schweitzer, "Chercher les femmes au travail", dans Margaret Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, La Découverte, Paris, 1998, p.39-46 et Christian Topalov, "L'individu comme convention. Le cas des statistiques professionnelles du XIX^e siècle en France, Grande-Bretagne, Etats-Unis", *Genèses*, n°31, 1998, p.48-76.

travaillent pas ; puisqu'elles ne travaillent pas, l'Etat n'a pas à les enregistrer ; comme le travail n'est pas enregistré, personne ne le voit et tout le monde pense que les femmes ne travaillent pas et qu'il en a toujours été ainsi. D'ailleurs, l'histoire orale montre que les femmes ont complètement intégré cette inexistence du travail féminin. Interrogées sur l'exercice d'une activité, nombreuses sont celles qui répondent n'avoir jamais travaillé ("**de mon temps, les femmes ne travaillaient pas, elles élevaient leurs enfants**"), avant de révéler, si on leur demande de raconter leur vie, une incessante activité²⁶.

Penser le modèle de la femme au foyer comme un discours qui a tenté de s'imposer à partir du 19^e siècle et non comme une réalité modifie les interrogations d'origine concernant le travail des femmes. Le problème de l'accès des femmes au marché du travail, en particulier, ne peut plus être posé qu'en terme de degré de diffusion sociale du modèle de la femme au foyer. Cette mesure ne peut pas être directement l'objet d'une étude qui porte sur un groupe socioprofessionnel défini, en l'occurrence, les salariées d'un grand magasin. Il est tout au plus possible de voir si le modèle a été adopté par les "**employées de commerce**", c'est-à-dire si les salariées du Grand Bazar démissionnent à 25 ans pour recommencer à travailler 20 ans plus tard. La question de l'accès des femmes à l'activité salariée évincée, la recherche s'est alors recentrée sur l'étude sexuée du marché du travail.

2/ une étude sexuée du marché du travail

Le secteur tertiaire, dont fait partie la grande distribution, est aujourd'hui largement féminin. C'est sans doute la raison pour laquelle il a attiré l'attention des historiennes du travail des femmes²⁷. Au 19^e siècle pourtant, les emplois de commerce étaient avant tout occupés par des hommes, tout comme le travail de bureaux, dans les grandes administrations publiques, les ministères ou la poste. Etudier l'évolution de ces personnels donne alors l'occasion de comprendre comment s'est élaborée la division sexuelle du travail.

a- une féminisation ?

Le terme de "féminisation" est volontiers utilisé pour décrire l'augmentation numérique des femmes dans certains secteurs d'activité ou certaines professions, comme en témoigne le titre de plusieurs études²⁸. Il pose pourtant problème dans la mesure où il laisse entendre que les femmes ont remplacé les hommes.

²⁶ Jean-Paul Burdy, Mathilde Dubesset, Michelle Zancarini-Fournel, article cité, p.33.

²⁷ Des études sur la poste : Dominique Bertinotti-Autaa, *Recherches sur la naissance et le développement du secteur tertiaire en France: les employées des PTT sous la IIIe République*, thèse, Université de Paris I, 1984, 347 p. ; Susan Bachrach, "La Féminisation des PTT en France, au tournant du siècle", *Le Mouvement Social*, n°140, 1987, p.69-87 ; Mathilde Dubesset, Michelle Zancarini-Fournel, *Parcours de femmes, Réalités et représentations, Saint-Étienne 1880-1950*, PUL, 1993, 270 p. ; Delphine Gardey, *Un monde en mutation, les employés de bureau en France, 1890-1930, féminisation, mécanisation, rationalisation*, thèse de doctorat d'histoire, Université de Paris 7, janvier 1995, 946 p. ; Ursula Nienhaus, *Vater Staat und seine Gehilfinnen. Die Politik mit der Frauenarbeit bei der deutschen Post, 1864-1945*, Frankfurt am Main, Campus Verlag, 1995, 372 p.

Le thème du "remplacement" des hommes par les femmes est développé, depuis la fin du 19^e siècle et jusqu'à aujourd'hui, par les organisations syndicales, largement masculines, qui s'en plaignent. Elles accusent, en effet, les bas salaires féminins de faire une concurrence déloyale à la main-d'oeuvre masculine. Le récit que, dans les années 1920, Marcillon fait de sa vie passée dans les grands magasins en est une bonne illustration : les licenciements de caissiers, vendeurs, employés de bureau, remplacés par des femmes moins payées, sont inlassablement ressassés au fil des pages et aboutissent, fatalement, à son propre renvoi, en 1924, "**après plus de 20 ans de présence dans la même maison**". Le constat est toujours le même : "**cet emploi est désormais tenu par une femme qui ne touche que la moitié de [ses] anciens appointements**"²⁹. Plus récemment, dans les années 1970, la résistance opposée par les correcteurs d'un quotidien régional à l'embauche de femmes pour la saisie des textes s'appuie sur des arguments identiques. Les ouvriers du Livre craignent la "déqualification" de leur métier et les diminutions de salaires que provoquerait l'emploi de femmes dactylographes³⁰.

Deux éléments semblent appuyer la démonstration du remplacement des hommes par des femmes. Quantitativement, il est indéniable que la part des femmes parmi les salariées du commerce ou les "employées de bureau" est plus importante à la fin du 20^e siècle qu'au 19^e. Il est tout aussi certain que les salaires féminins ont été et sont toujours, dans leur ensemble, inférieurs à ceux des hommes. Le fait s'ancre dans la sexuation des rôles sociaux, qui voudrait que, contingent, la rémunération des femmes ne constitue qu'un salaire d'appoint, contrairement au salaire des hommes, auxquels incombe le devoir de nourrir leur famille. Ces inégalités de salaires entre hommes et femmes ont d'ailleurs donné lieu, dès le 19^e siècle, à la revendication féministe "à travail égal, salaire égal". Il est alors tentant d'imputer l'embauche des femmes à leur bas salaires et de conclure à une baisse de prestige consécutive du métier. C'est ce que font indirectement les études historiques qui parlent de "prolétarisation" des "employés" entre les deux guerres, soit précisément au moment où se produit la "féminisation" du groupe³¹.

Pourtant, des analyses précises de l'évolution de l'emploi féminin menées dans différents secteurs d'activité montrent que les femmes n'ont pas "remplacé" les hommes. Dans l'administration des postes, françaises ou allemandes, dans les industries métallurgiques, comme dans le bastion masculin du livre, c'est à la faveur de mutations de l'organisation du travail que les femmes sont embauchées³². Elles occupent, par conséquent, des postes nouveaux, qui n'existaient pas auparavant. Elles sont

²⁸ Voir, par exemple, Susan Bachrach, article cité, ou Delphine Gardey, thèse citée.

²⁹ L.Marcillon, *Trente ans de vie de grands magasins*, Nice, imprimerie Ventre fils, 1924, p.187.

³⁰ Margaret Maruani et Chantal Nicole, *Au Labeur des dames, métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, Alternatives, 1989, 1^{ère} partie, chapitre 1^{er} sur les clavistes et correcteurs du "clavier enchaîné".

³¹ Delphine Gardey, "Du Veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau, 1890-1930", *Le Mouvement Social*, n°175, avril-juin 1996, p.55-77 ; Sylvie Zerner, "De la Couture aux presses : l'emploi féminin entre les deux guerres", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.9-25.

téléphonistes lorsque les standards téléphoniques apparaissent, dactylographes lorsque les administrations s'équipent de machines à écrire ou lorsque l'ordinateur fait son apparition dans l'industrie du livre. Toutes ces études s'accordent sur un point : les femmes n'occupent jamais les mêmes postes de travail que les hommes. Elles ne les ont donc pas remplacés. Dès lors si, dans les bureaux, les "vestons" laissent la place aux "bas de soie" dans l'entre-deux-guerres³³, c'est avant tout parce que le contenu du travail de bureau a évolué, en particulier par le biais de la mécanisation. De même, dans la distribution, les structures commerciales comme l'organisation du travail dans les entreprises se sont profondément modifiées au cours du 20^e siècle. Les femmes n'y ont donc peut-être pas plus qu'ailleurs remplacé, poste pour poste, les hommes. Mais les recherches sur l'arrivée des femmes dans les différents secteurs d'activité livrent un second résultat. La stricte division sexuelle du travail n'est pas seulement horizontale. Elle s'accompagne d'une définition systématique des postes féminins comme des postes non qualifiés, ou moins qualifiés que ceux des hommes et dépendants d'eux. La sexuation des postes de travail et des qualifications qui leur sont associées s'enracinent, là encore, dans les rôles et valeurs dévolus à chacun des sexes.

b- les mécanismes de division sexuelle sur le marché du travail

Au fondement de la division sexuelle du marché du travail, on trouve la construction sexuée déjà évoquée des rôles sociaux. La place supposée des femmes n'étant pas au travail mais au foyer, leur domaine n'étant pas la raison (et donc la capacité de comprendre et d'apprendre) mais les sentiments, les femmes ne peuvent occuper que des postes "pour lesquelles elles sont faites", c'est-à-dire faisant appel à des compétences naturellement féminines.

En témoignent d'abord les "métiers" dits "féminins"³⁴, liés, par excellence, aux tissus, aux soins, à la garde des enfants ou des vieillards ou à l'éducation. Ce sont ceux des blanchisseuses, couturières, domestiques et femmes de ménage, gardes d'enfants, infirmières, assistantes sociales, ou institutrices. Pendant longtemps, nul n'a songé à rémunérer la plupart de ces tâches (infirmières, sages-femmes ou assistantes sociales), relevant si naturellement des devoirs féminins, et encore moins à former les femmes qui les exercent, qui furent souvent, jusqu'au début du 20^e siècle, des religieuses³⁵. Si la

³² Catherine Bertho, *Télégraphe et téléphones, de Valmy au microprocesseur*, Paris, Livre de Poche, 1981, 560 p. ; Dominique Bertinotti-Autaa, "Carrières féminines et carrières masculines dans l'administration des Postes et Télégraphes à la fin du XIXe siècle", *Annales, Histories, Sciences Sociales*, mai-juin 1985, p.625-640 ; Ursula Nienhaus, ouvrage cité. Laura Lee Downs, "Boys will be Men and Girls Will be Boys. Division sexuelle et travail dans la métallurgie, France et Angleterre, 1914-1939", *Annales, Histories, Sciences sociales*, n°3, mai-juin 1999, p.562 ; Margaret Maruani et Chantal Nicole, *Au Labeur des dames*, ouvrage et chapitre cités. Karin Hausen, "Wirtschaften mit der Geschlechterordnung", dans Karin Hausen (Hg.), *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung*, Göttingen, 1993, p.40-67.

³³ C'est l'image utilisée par Delphine Gardey pour illustrer l'évolution des employées de bureau entre le 19^e et le 20^e siècle : "Du Veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau, 1890-1930", *Le Mouvement Social*, n°175, avril-juin 1996, p.55-77.

³⁴ Michelle Perrot, "Qu'est-ce qu'un métier féminin ?", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.3-8.

Première Guerre mondiale a entraîné la professionnalisation du travail d'infirmière ou de celui des sages-femmes, le phénomène est bien loin d'avoir, aujourd'hui, embrassé l'ensemble des activités prétendument féminines. La situation des actuelles aides à domicile en donne un exemple³⁶. Ces métiers traditionnels de femmes ont ensuite servi de matrice à la définition comme "féminins" de travaux apparus plus récemment, au cours du 20^e siècle, dans les usines ou les bureaux. Ainsi en est-il, par exemple, de certains travaux de précision dans l'industrie mécanique, où l'agilité requise des doigts féminins est comparée aux travaux de couture³⁷. Les mêmes images sont utilisées pour décrire la dextérité nécessaire à l'utilisation des claviers de machines à écrire ou à compter³⁸. Plus généralement, tous les postes répétitifs sur machines créés par la rationalisation du travail, sur les chaînes industrielles ou dans les pools de dactylographes, sont progressivement définis comme particulièrement adaptés aux qualités féminines "naturelles" que seraient la patience, la minutie, la précision. La naturalisation des compétences féminines sur laquelle s'appuie la sexuation des postes de travail a pour conséquence la négation de toute qualification nécessaire à l'exercice de ces activités "féminines", les compétences mises en oeuvre étant, pour les femmes, innées. Ce qui signifie alors que ces postes sont systématiquement définis comme non qualifiés. Dans la métallurgie parisienne par exemple, les salariées qui travaillent sur des machines automatiques – c'est le cas de la grande majorité des femmes – sont classées en 1926 comme ouvriers et ouvrières spécialisés³⁹.

Mais la division sexuelle du marché du travail s'est aussi appuyée, jusqu'à une date très récente, sur l'exclusion réglementaire voire légale des femmes de certaines activités professionnelles. La place des femmes, au foyer, a d'abord justifié qu'on les protège des dangers de certains travaux. C'est le but par exemple de la loi de 1892, qui interdit le travail de nuit des femmes et signifie alors leur exclusion d'un certain nombre de postes,

³⁵ Yvonne Knibiehler, *Nous, les assistantes sociales, naissance d'une profession. Trente ans de souvenirs d'assistantes sociales françaises (1930-1960)*, Paris, Aubier, 1980, 380 p. ; Yvonne Knibiehler (dir.), *Cornettes et blouses blanches. Les infirmières dans la société française, 1880-1980*, Paris, Hachette, 1984, 366 p. ; Jean-Noël Luc, "De la Gardienne à l'institutrice d'école maternelle. La professionnalisation de l'éducation publique des jeunes enfants au XIXe siècle", dans Pierre Guillaume (dir.), *La Professionnalisation des classes moyennes*, Bordeaux, MSHA, 1996, p.181-193. Voir Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé*, ouvrage cité, chapitre 5.

³⁶ Brigitte Croff, *Seules, genèse des emplois familiaux*, Paris, Métailé, 1994, 285 p. ; Christelle Avril, *Les Relations de service dans le secteur de l'aide à domicile*, DEA dactylographié, ENS / EHESS, 2000, 180 p.

³⁷ Laura Lee Downs, "Boys will be Men and Girls will be Boys...", article cité ; Perrine Gallice, "Travail des femmes et politique sociale : Berliet, années 1950-1960", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Urbanisation et industrialisation", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1996, p.61-62.

³⁸ Delphine Gardey, "Mécaniser l'écriture et photographier la parole. Utopies, monde du bureau et histoire de genre et de techniques", *Annales, Histories, Société, Civilisation*, n°3, 1999, p.587-614.

³⁹ Laura Lee Downs, "Boys Will be...", article cité et Catherine Omnès, "Féminisation, qualification et salaires dans la métallurgie parisienne d'une guerre à l'autre", *Cahiers du Mage*, n°2, 1997, p.41.

bien rémunérés de surcroît. Cette loi est à l'image de l'ensemble des systèmes de protection sociale, dont plusieurs études ont montré le caractère fondamentalement sexué des principes sur lesquels ils reposent⁴⁰. Mais le système de valeurs associées à chacun des deux sexes s'est surtout traduit par des interdictions formelles et explicites faites aux femmes, de suivre des cours, de se présenter à des épreuves voire, directement, d'exercer certains métiers. Les exemples sont nombreux, en particulier dans les professions libérales ou les postes à responsabilité de la fonction publique, le bilan réalisé par Sylvie Schweitzer sur le sujet le montre⁴¹. Ainsi les femmes n'ont-elles pu accéder à l'internat de médecine qu'à partir de 1884, s'inscrire au barreau et donc exercer le métier d'avocate que depuis 1900, mais il a fallu attendre l'après Seconde Guerre mondiale pour qu'elles aient accès à la magistrature⁴². Mais les mêmes mécanismes ont existé pour des niveaux diplômes bien moins élevés. Dans l'enseignement technique en particulier, très peu de CAP (certificats d'aptitude professionnelle) sont accessibles aux jeunes filles⁴³. Or, parallèlement, ces diplômes sont ceux qui permettent, par exemple, l'obtention du statut d'ouvrier qualifié, dès lors quasiment fermé aux femmes. Catherine Omnès en donne une illustration dans les conventions collectives de la métallurgie parisienne signées en 1936⁴⁴. Quarante ans plus tard, la distinction opérée dans le quotidien étudié par Margaret Maruani et Chantal Nicole entre les hommes correcteurs et les femmes clavistes se fonde

⁴⁰ Léora Auslander, Michèle Zancarini-Fournel (dir.), *Différence des sexes et protection sociale, XIXe-XXe siècles*, Paris, Presses Universitaires de Vincennes, 1995, 235 p. ; Laura L. Frader, "Définir le droit du travail : rapports sociaux de sexe, famille et salaire en France aux XIX et XXe siècles", *Le Mouvement Social*, n°184, juillet-septembre 1998, p.5-22 ; Karin Hausen, Heide Wunder (Hg.), *Frauen Geschichte – Geschlechtergeschichte*, Frankfurt / Main, Campus Verlag, 1992, 183 p. ; Jacqueline Martin, "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982", *Population*, juin 1998, p.1119-1155 ; Mary Lynn Stewart, *Women, Work and the French State : Labour Protection and Social Patriarchy, 1879-1919*, Kingston, McGill-Queen's University Press. Pour la période la plus récente : Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin, "Egalité de traitement entre hommes et femmes dans le champ de la protection sociale", *Les Cahiers du Mage*, n°3-4, 1997, p.71-80. La journée d'études du MAGE du 19 novembre 1999 était aussi intitulée : "Entre la famille et l'emploi : quelles politiques sociales ?", actes publiés par le MAGE, document de travail n°2, 93 p.

⁴¹ Sylvie Schweitzer, ouvrage à paraître, cité, chapitre 8.

⁴² Anne Boigeol, "Les Femmes et les Cours. La difficile mise en oeuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature", *Genèses*, n°22, mars 1996, p.107-129. Rosemary Crampton et Nicky Le Feuvre, "Choisir une carrière, faire carrière : les femmes médecins en France et en Grande-Bretagne", *Cahiers du Gedisst*, 19/1997, p. 49-76 ; Maud Ferrari, *Les Femmes médecins à Paris et à Lyon, 1918-1970*, DEA, Université Lyon 3, 1998 et Geneviève Picot, "Les Femmes médecins ou l'accès des femmes à une profession traditionnellement masculine", *Cahiers du GEDISST*, n°13, 1995, p. 73-84

⁴³ Par ordre chronologique de parution : Claude Lelièvre et Françoise Lelièvre, *Histoire de la scolarisation des filles*, Nathan, 1991, 270 p. ; Jean-Pierre Briand, Jean-Michel Chapoulie, *Les Collèges du peuple : l'enseignement primaire supérieur et le développement de la scolarisation prolongée sous la Troisième république*, INRP 1992, 544 p. ; Jacqueline Claire, "L'École de Commerce des jeunes filles de Lyon, 1857-1906", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Formations, emplois, XIXe-XXe siècle", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°3-4, 1997, p. 27-38 ; Sophie Court, "Deux Institutions d'enseignement technique des jeunes filles à Lyon, 1877-1939", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et statuts", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1999, p. 31-50.

⁴⁴ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.228.

sur les mêmes différences : les femmes n'étant pas passées par l'école du livre, elles ne pouvaient pas être des ouvrières "qualifiées"⁴⁵.

Nombre de ces discriminations ne sont plus légales aujourd'hui. Dans les années 1970-1980, différentes réformes législatives, en particulier la loi dite Roudy de 1983, ont ainsi eu pour but de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Si des évolutions sont aujourd'hui perceptibles, le genre n'a, jusqu'à une date très récente, presque jamais été neutre sur le marché du travail. Cette donnée est alors fondamentale pour comprendre l'évolution de la composition sexuée de la main-d'oeuvre d'un grand commerce entre la fin du 19^e siècle et la fin du 20^e.

Le terme "genre" s'est imposé depuis le début des années 1980 pour désigner ce sexe socialement construit – auquel rôles et valeurs ont été associés – et dont l'influence est déterminante dans le fonctionnement du marché du travail⁴⁶. Traduction du *gender* anglais, le terme reste peu utilisé en français et n'a d'ailleurs pas donné lieu aux variantes comme adjectif et comme verbe telles que les *engendered* ou *gendering* anglais⁴⁷. On préfère parler de "construction sexuée" que de "genderisation". Le vocabulaire utilisé dans cette étude n'échappe d'ailleurs que rarement à cette pratique française, le terme "sexué" y est alors le plus souvent, improprement, utilisé pour "genderisé". En revanche, la volonté de ne pas considérer les "salariés" comme des êtres asexués se traduit par l'emploi d'une graphie particulière qui consiste à rendre visibles les femmes que l'usage grammatical inclut tacitement sous le masculin pluriel. Outre le plaisir non dissimulé de bafouer une règle grammaticale si symbolique de l'occultation des discriminations subies par les femmes, cette graphie se veut un rappel constant que le genre n'est jamais une variable neutre, en particulier au travail, et que cette étude tient justement à en comprendre le mode de fonctionnement. Elle est aussi arbitraire : elle consiste à mettre les terminaisons féminines, le "e" de "salariée" ou le "te" de "toutes", entre tirets plutôt qu'entre parenthèses. L'histoire qui est écrite ici est alors celle de toutes les salariées du Grand Bazar, des hommes comme des femmes. Les noms de métiers sont aussi systématiquement féminisés (il est, par exemple, question des femmes "cheffes de rayon"), comme le recommande d'ailleurs une loi de 1998.

de l'histoire des "employées" à l'histoire des salariées du Grand Bazar

Outre son aspect "féminin", l'appartenance sociale du groupe des "employées" (dont les

⁴⁵ Margaret Maruni et Chantal Nicole, *Au Labeur des dames*, ouvrage cité, p.51.

⁴⁶ Ava Baron (ed), *Work Engendered. Toward a New History of American Labor*, Cornell University Press, 1991, 385 p. ; Joan W. Scott, "Genre : une catégorie utile d'analyse historique", *Les Cahiers du GRIF, Le genre de l'histoire*, n°37-38, 1988, p.125-153 ; Louise A. Tilly, "Genre, histoire des femmes et histoire sociale", *Genèses*, n°2, décembre 1990, p.148-167.

⁴⁷ Voir sur ce point Françoise Thébaud, *Ecrire l'histoire des femmes*, ouvrage cité, p.111 à 114.

"employées de commerce" font partie) constituait dès le début de la recherche un second centre d'intérêt. En effet, ce que je croyais savoir en la matière, c'est-à-dire qu'elles et ils étaient les représentantes de ces "classes moyennes" qui prennent leur essor à la fin du 19^e siècle, me semblait difficilement compatible d'abord avec la participation massive des employées de commerce aux grèves "ouvrières" de 1936 et encore plus difficilement avec le statut actuel des salariées de la grande distribution, parfois définies comme des "O.S. du tertiaire"⁴⁸.

1/ les employées avant 1914

Les "employés" apparaissent comme catégorie des recensements en 1872. L'enregistrement statistique prend ainsi acte de l'émergence d'un groupe important, issu des mutations économiques de la deuxième moitié 19^e siècle⁴⁹. La concentration des entreprises industrielles, la croissance du secteur bancaire mais aussi des administrations publiques multiplient les postes "d'employées de bureau" alors que les grands commerces qui ouvrent leurs portes dans le même temps donnent naissance à la foule des "employées de commerce". La diversité des métiers que recouvre le terme "employé" a suscité beaucoup moins d'intérêt que la position sociale qu'elles et ils sont toutes censées occuper. La position intermédiaire proposée par les recensements entre les "patrons" et les "ouvriers" se traduit, dans l'échelle sociale, par une appartenance aux "classes moyennes". Les employées en constituent un "nouveau" groupe, aux côtés des "anciennes classes moyennes" que sont les petits commerçants et artisans, les "indépendants"⁵⁰. C'est donc essentiellement d'un groupe social dont il est question lorsqu'on parle des "employés" – le terme est ici volontairement utilisé au masculin, le genre étant absent des discours dont il s'agit – de la fin du 19^e siècle.

Les descriptions qui en sont proposées par les historiennes s'appuient cependant rarement sur des critères propres au groupe et au travail. Les employées apparaissent, le plus souvent, en creux, comme en négatif des ouvriers et ouvrières auxquelles elles et ils sont systématiquement comparées. Sont ainsi reprises les questions qui ont agité les milieux socialistes européens au début du 20^e siècle quant à la possibilité d'agréger les "employés" au prolétariat⁵¹. L'opposition employées / ouvriers et ouvrières s'enracinerait d'abord dans les lieux de travail : aux ouvriers et ouvrières les usines, les ateliers et surtout les machines, leurs bruits, leur saleté. Aux employées seraient réservés

⁴⁸ Philippe Alonzo, *Femmes employées. La construction sociale sexuée du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1996, p.105 et Alain Chenu, *Les Employés*, Paris, La Découverte, 1994, qui fait de l'expression le titre d'un chapitre, p.41. Voir aussi Alain Chenu, *L'Archipel des employés*, INSEE, 1990, 228 p.

⁴⁹ François Bedarida dans Louis-Henri Parias (dir.), *Histoire générale du travail*, tome 3, Paris, Nouvelle librairie de France, 1996 ; Yves Lequin, "Les citadins, les classes et les luttes sociales", dans Georges Duby (dir.) *Histoire de la France urbaine*, tome 4, Seuil, 1983 (rééd. en 1998) ; Yves Lequin, *Histoire des français, XIXe-XXe siècle*, Paris, A. Colin, 1983 ; Christophe Charle, *Histoire sociale de la France au XIXe siècle*, Seuil, Paris, 1991, 392 p., ou plus récemment, Eric Bussière, Pascal Griset, Christophe Bouneau, Jean-Pierre Williot, *Industrialisation et sociétés en Europe occidentale, 1880-1970*, Paris, A. Colin, 1998, 395 p.

⁵⁰ Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les Catégories socioprofessionnelles*, ouvrage cité, p.12.

l'atmosphère feutrée des bureaux ou le faste des grands magasins, lieux où les cols peuvent rester blancs. La force physique, la confrontation des corps aux machines, le contact direct à la matière caractériseraient alors les travaux ouvriers tandis que les employées, non manuelles, seraient plus proches de la direction et des sphères de décision, détiendraient les parcelles d'autorité déléguées par la hiérarchie⁵². Une telle position se justifierait par une formation, un bagage scolaire supérieur à celui des ouvriers et ouvrières⁵³. Les rémunérations reflèteraient alors toutes ces différences au travail : les employées auraient une paie mensuelle, qui s'accompagnerait souvent d'autres avantages, tels que le bénéfice de caisses de secours ou de pensions de retraite⁵⁴. Même si, parfois, le montant du salaire n'est guère supérieur à celui d'un ouvrier qualifié, la "sécurité de l'existence" serait ainsi plus assurée⁵⁵. A ce niveau de vie et à ce confort relatif correspondrait alors une aspiration à la promotion sociale, qui imprimerait l'ensemble de leurs comportements. Elle se traduirait dans l'apparence d'abord, par une volonté d'imiter le bourgeois et de se distinguer clairement des ouvriers et ouvrières. Les hommes préféreraient ainsi le feutre à la casquette et les femmes prêteraient une attention particulière à la mode⁵⁶. Sur le plan de la fécondité ensuite, contrairement, aux "prolétaires" qui, selon l'étymologie, n'ont d'autre richesse que leurs enfants, le malthusianisme des employées serait une stratégie économique visant à maximiser les investissements, scolaires en particulier, en en limitant les bénéficiaires⁵⁷. Une telle ambition expliquerait alors leur parfaite intégration sociale, opposée aux comportements révolutionnaires des ouvriers.

Deux groupes se trouvent ainsi sommairement dépeints : des employées, petites bourgeois-es, tenantes de l'ordre, tendues vers l'amélioration de leur position et, en face,

⁵¹ Eduard Bernstein, *Socialisme théorique et social démocratie pratique*, Paris, Stock, 1900 pour la version française ; Carl Dreyfus, *Beruf und Ideologie der Angestellten*, Munich et Leipzig, 1933 ; Karl Kautsky, *Le Marxiste et son critique Bernstein*, Paris, Stock, 1900 pour la version française ; Lederer, *Die Privatangestellten in der Modernen Wirtschaftsentwicklung*, Tübingen, Mohr, 1912 ; Gustav Schmoller, *Was Verstehen wir unter dem Mittelstand*, Göttingen, Vandenhock und Ruprecht, 1897, brochure. Siegfried Kracauer, *Die Angestellten*, Frankfurt, 1930.

⁵² Jürgen Kocka, *Les Employés en Allemagne (1860-1980), Histoire d'un groupe social*, Paris, EHESS, 1989, 220 p. ; Toni Pierenkemper, "Der Arbeitsmarkt der Handlungsgehilfinen, 1900-1913", dans Jürgen Kocka (dir.), *Angestellte im europäischen Vergleich*, Göttingen, Vandenhoeck und Ruprecht, p.257-278.

⁵³ Delphine Gardey, "Du Veston au bas de soie", article cité, p.63.

⁵⁴ Heinz-Gerhard Haupt, "Angestellte in der französischen Gesellschaft vor 1914. Einige einführende Bemerkungen", dans Jürgen Kocka (dir.), *Angestellte im europäischen Vergleich*, ouvrage cité, p.119.

⁵⁵ Yves Lequin, contribution citée à Georges Duby (dir.), *Histoire de la France urbaine*, ouvrage cité.

⁵⁶ Christophe Charle, *Histoire sociale...*, ouvrage cité, p.192 ; Maurice Roncayolo, dans Georges Duby (dir.), *Histoire de la France Urbaine*, tome 5, Seuil, 1985, p.64.

⁵⁷ François Bédarida, contribution citée à Louis-Henri Parias (dir.), *Histoire générale du travail*, ouvrage cité ; Alain Chenu, *Les Employés*, ouvrage cité, p.75-76.

une classe ouvrière toute aussi mythiquement unie dans son engagement révolutionnaire comme dans sa renonciation, devant l'ampleur des difficultés, à toute amélioration de son statut à l'intérieur du système⁵⁸. Les enjeux politiques qui sous-tendent ces descriptions expliquent le schématisme des caractéristiques proposées. L'homogénéité des "employés" n'est, en effet, plus tenable dès que l'on s'intéresse aux caractères professionnels du groupe.

Si la cohérence sociale du groupe est, jusqu'en 1914 au moins, rarement mise en doute, tout le monde s'accorde en revanche sur la difficulté à donner une définition positive de leur travail. Travail non manuel, travail sur des signes, travail sur une humanité matérialisée⁵⁹, possession d'une délégation de pouvoir, aucun de ces critères n'embrasse la totalité des métiers concernés : des employés de banque aux caissières de grands magasins, des vendeurs aux comptables et aux femmes de ménage. Derrière une telle variété de professions se profilent des positions hiérarchiques dans l'entreprise, des niveaux de salaire et des chances de promotion professionnelle et sociale incomparables. D'ailleurs, les recherches menées sur le travail des femmes montrent que les employées n'ont jamais eu les possibilités de promotions des employés⁶⁰. Plus généralement, il est impossible de considérer la condition d'"employé" au 19^e siècle comme un marchepied pour une mobilité sociale ascendante : l'ampleur de la pyramide hiérarchique et les études exigées rendent bien improbable l'accès aux postes de direction de toutes les petites salariées. Aux différences de postes de travail et de positions hiérarchiques s'ajoute aussi la diversité des statuts. Les avantages que confère le statut de fonctionnaire, dès le 19^e siècle, en matière de sécurité de l'emploi, de droit à une retraite ou d'indemnisation de la maladie rendent la situation des employées de la fonction publique autrement plus assurée, moins précaire, que celle des salariées d'entreprises à statut et du secteur privé. C'est le cas en France au moins, contrairement, peut-être, à l'Allemagne, où la condition des employés de chez Siemens décrite par Jürgen Kocka est proche de celle des fonctionnaires⁶¹. Une telle hétérogénéité des conditions de travail remet en cause l'homogénéité sociale du groupe et, du coup, la supériorité professionnelle et sociale de l'ensemble des "employées" sur les "ouvriers" et "ouvrières". En France d'ailleurs, la protection du travail, qui s'élabore progressivement à partir du 19^e siècle, ne concerne d'abord que les ouvriers et ouvrières⁶². Par exemple, ni la loi de 1898 sur les accidents de travail, ni celle de 1900 qui réduit en quatre ans et pour les deux sexes la journée de travail à 10 heures, ne s'appliquent aux "employées".

Cette hétérogénéité sociale du groupe apparaît dans l'historiographie lorsqu'il s'agit

⁵⁸ Gérard Noiriel, *Les Ouvriers dans la société française, XIXe-XXe siècles*, Paris, Seuil, 1986, 215 p.

⁵⁹ Maurice Halbwachs, *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Paris, Marcel Rivière, 1955, 238 p.

⁶⁰ Voir, par exemple, les employées des postes en France, étudiées par Dominique Bertinotti, "Carrières féminines...", article cité, ou en Allemagne, étudiées par Ursula Nienhaus, ouvrage cité.

⁶¹ Jürgen Kocka, *Les Employés en Allemagne*, ouvrage cité.

⁶² Delphine Gardey, "Du Veston au bas de soie...", article cité.

de l'évolution des "employées" après la Première Guerre mondiale.

2/ évolution des "employées" après la Première Guerre mondiale

On parle, en effet, d'une "prolétarisation" des employées à partir des années 1920⁶³. La raison essentielle tient à la croissance de leur nombre, qui obligerait le groupe à s'ouvrir aux couches sociales inférieures et aux femmes. Au même moment, l'organisation du travail de bureau évolue dans le sens d'une parcellisation et d'une mécanisation des tâches, processus qui contribue à rapprocher le travail des "employées" mais aussi leur salaire de ceux des "ouvriers" et "ouvrières".

Il n'est pourtant pas possible de parler de "prolétarisation" pour l'ensemble des "employées". Le mouvement de professionnalisation de la société amorcé au 19^e siècle et poursuivi au 20^e concerne, en effet, bon nombre de métiers "d'employés", de la banque au journalisme en passant par les fonctionnaires territoriaux⁶⁴. Or, cette évolution se caractérise par la définition de niveaux précis de qualification, garantis par des diplômes, nécessaires pour accéder aux fonctions concernées. Cette clôture des professions interdit alors de parler de prolétarisation générale. La reconnaissance des titres qu'elle permet, celui d'ingénieur en 1934 par exemple, fait même éclater la catégorie des "employées". Les distinctions au sein du groupe sont entérinées par la Charte du Travail qui, en 1941, prévoit la création de syndicats professionnels pour chacune des catégories suivantes : "employeurs", "ouvriers", "employés", "agents de maîtrise" et, enfin, "ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux"⁶⁵. La Confédération Générale des Cadres est fondée en 1944⁶⁶ et les classifications professionnelles construites de 1945 à 1947 par Alexandre Parodi et ses successeurs au ministère du Travail réservent aux cadres des grilles salariales distinctes de celles des autres salariées. Les études sociologiques insistent alors sur le caractère éclaté du monde des "employées", devenu, aujourd'hui, un "archipel", loin de l'homogénéité décrite avant 1914⁶⁷. Pour Philippe Alonzo, c'est même avant tout son genre, féminin, qui fait l'unité du groupe⁶⁸.

⁶³ Voir : Delphine Gardey, article cité, Sylvie Zerner, "De la Couture aux presses...", article cité ; Reinhard Spree, "Angestellten als Modernisierungsagenten. Indikatoren und Thesen zum reproduktiven Verhalten von Angestellten im späten 19. Und frühen 20. Jahrhundert", dans Jürgen Kocka (Hg.), *Angestellte im europäischen Vergleich*, Göttingen, Vandenhoeck und Ruprecht, 1981, p.279-308.

⁶⁴ Pierre Guillaume (dir.), *La Professionnalisation des classes moyennes*, Bordeaux, MSH Aquitaine, 1996, 385 p. et *Histoire et historiographie des classes moyennes dans les sociétés développées*, Talence, MSH d'Aquitaine, 1998, 218 p. et Luc Rouban, *La Fonction publique*, La Découverte, 1996, 125 p.

⁶⁵ Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions, dite "Charte du travail", *Journal Officiel* du 26 octobre 1941.

⁶⁶ Luc Blotanski, *Les Cadres, la formation du groupe social*, Paris, Editions de Minuit, 1982, 523 p.

⁶⁷ Alain Chenu, *L'Archipel des employés*, ouvrage cité.

La diversité de ces recherches et questionnements impose un constat, celui de l'hétérogénéité professionnelle et sans doute sociale du groupe des "employés". Il n'est alors plus question, au terme de ces lectures, de chercher l'appartenance sociale (au singulier) des "employées", mais les appartenances possibles. L'hypothèse est que les différences sociales peuvent passer entre les groupes professionnels que l'on a toujours, jusqu'ici, rassemblés sous le terme "employé". Suivant en cela les pistes ouvertes par Sylvie Schweitzer, il s'agit donc de revenir au travail, le lieu où s'élaborent les nouvelles hiérarchies qui recomposent la société à partir de la fin du 19^e siècle⁶⁹, nécessité d'autant plus forte pour un groupe comme "les employées", qui naît justement à cette période. Dans un grand magasin, travaillent des vendeuses et vendeurs, mais aussi des employées de bureau ou des manutentionnaires, qui constituent alors, peut-être, un ensemble social hétérogène. Pour parvenir à faire une typologie et tenter de saisir la diversité sociale de la main-d'oeuvre, il est, par conséquent, nécessaire de partir du travail, de l'identité professionnelle des salariées, encore mal connue. Il faut alors cesser d'utiliser le terme "employées" pour les désigner, dont la polysémie opacifie les discours, et préférer celui de "salariées" en attendant de pouvoir leur donner une autre identité.

de l'histoire du travail à l'histoire de l'emploi

L'identité professionnelle a d'abord été recherchée dans le travail exercé, le poste, le titre. Là, l'histoire du travail fournit le cadre des analyses. Mais les lectures en sociologie de l'emploi ont considérablement infléchi le sujet d'étude en complexifiant encore la quête de l'identité professionnelle des salariées. Elles ont surtout imposé de se pencher sur la gestion de la main-d'oeuvre par l'entreprise.

1/ le travail des salariées du Grand Bazar

Le travail dans le commerce n'a, jusqu'à présent, fait l'objet d'aucune étude historique précise. Les rares écrits qui concernent les salariées des grands magasins jusqu'à la Première Guerre mondiale reprennent presque tous *Au Bonheur des Dames* sans s'appuyer sur aucun dossier de personnel⁷⁰. Miller, dont l'étude sur le Bon Marché est la plus volumineuse et la plus citée, déclare ainsi qu'il y a des "milliers de dossiers d'employés conservés au second sous-sol du magasin. [...] Malheureusement, des contingences de temps [l']ont contraint à n'effectuer que quelques sondages"⁷¹. L'organisation du travail au Bon Marché, décrite au début du livre, ne se fonde alors

⁶⁸ Philippe Alonzo, *Femmes employées*, ouvrage cité.

⁶⁹ Sylvie Schweitzer, *Les Hiérarchies dans les usines de la deuxième industrialisation*, note de synthèse pour le diplôme d'habilitation à la direction de recherches, Université Paris IV-Sorbonne, Janvier 1994, 140p. et "La Gestion de la main-d'oeuvre dans les entreprises lyonnaises : diversité des salaires et auxiliaires", *Histoire, Economie, Société*, sous presse.

⁷¹ Michael Miller, ouvrage cité, p.228.

jamais sur ces dossiers : l'une des premières notes du chapitre précise que "la plupart des détails qui suivent sont tirés des notes de Zola écrites en 1882"⁷². L'étude de Françoise Parent-Lardeur s'appuie elle aussi entièrement sur les carnets d'observations rédigés par Zola pendant la préparation de son roman⁷³. Mais contrairement à Miller, elle se justifie. Elle considère en effet que la théorie littéraire "naturaliste" de l'écrivain l'oblige à une pratique "qui se rapproche fort de celle d'un ethnographe"⁷⁴. Quelles que soient ses déclarations d'intention et ses discours sur ce que doit être la littérature, un romancier n'est pourtant jamais tenu à aucune sincérité, à aucun respect de la réalité. Ses sources, d'ailleurs, ne sont pas celles des historiennes : il a, apparemment, passé beaucoup de temps avec les cheffes de rayon et de services, mais n'a pas consulté les dossiers de personnel, ni même beaucoup interrogées les salariées⁷⁵. En outre, il n'échappe pas plus que l'historien-ne aux interrogations et aux conceptions du monde qui sont celles de son temps. Les 120 années qui nous séparent de la rédaction de *Au Bonheur des Dames* et ce qui a été dit précédemment sur la construction sociale des sexes, interdisent alors fondamentalement de considérer les notes de Zola comme une source possible de l'histoire du travail et des travailleur/se/s des grands magasins. L'étude de François Faraut sur la Belle Jardinière est à distinguer nettement des précédentes. Elle est moins centrée sur les salariées et l'organisation du travail dans le commerce que sur les liens étroits qui unissent l'évolution de la confection et de la distribution de masse⁷⁶.

Les questions posées à l'organisation du travail du Grand Bazar se situent dans le cadre d'une "histoire sociale de l'entreprise"⁷⁷, jusqu'à présent essentiellement initiée dans le secteur industriel. Le point commun entre les industries de la seconde industrialisation et les grands magasins qui naissent à la même époque – Le Bon Marché ouvre ses portes en 1856 et le Grand Bazar en 1886 – est bien de rassembler dans un même lieu des centaines voire des milliers de salariées. Le Grand Bazar, avec environ 300 salariées

⁷⁰ Les deux études américaines sur les salariées de magasin sont les seules à y échapper : Susan Porter Benson, *Counter Cultures ...*, ouvrage cité et Theresa McBride, "A Woman's World...", article cité, p.664-683. La synthèse que font Geoffrey Crossick and Serge Jaumain du travail dans les grands magasins montre à quel point le roman de Zola a imprégné les représentations collectives et scientifiques, dans "The World of the department store : distribution, culture and social change", dans Geoffrey Crossick et Serge Jaumain (ed.), *Cathedrals of Consumption ; the European Department Store, 1850-1939*, Ashgate, Aldershot, 1999, p.1 à 45.

⁷² Ibidem, note n°15, p.69.

⁷³ Françoise Parent-Lardeur, *Les Demoiselles de magasin*, Paris, Editions ouvrières, 1970, 159 p.

⁷⁴ Voir p.68 et 72 en particulier.

⁷⁵ Notes établies par Henri Mitterrand, "Au Bonheur des dames, étude", dans *Les Rougon-Macquart*, tome III, bibliothèque de la Pléiade, Gallimard, 1964, p.1693.

⁷⁶ François Faraut, *Histoire de la Belle Jardinière*, Belin, 1987, 185 p.

⁷⁷ Yves Lequin et Sylvie Vandecasteele-Schweitzer, "Pour une histoire sociale de l'entreprise", dans les mêmes, *L'Usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIX-XXe siècles*, Lyon, PUL, 1990, p.5-18.

au début du 20^e siècle est cependant de taille beaucoup plus modeste que le Bon Marché, qui, au même moment, en compte près de 4 500. Ces grandes entreprises mettent alors en place une division et une organisation du travail entièrement nouvelles, qui font aussi apparaître de nouveaux postes, de nouvelles fonctions. Le recensement des postes, leur hiérarchisation et l'évolution de cette structure est donc le premier domaine à étudier. Les études sur l'industrie ont montré les difficultés auxquelles était confrontée une telle analyse. Les nouvelles entreprises créent en effet un modèle d'organisation professionnelle et, partant, sociale, qui se superpose au modèle existant faute de s'y substituer⁷⁸. Les taxinomies utilisées pour décrire ces postes, ces fonctions, ces hiérarchies en portent la trace et sont alors au coeur du problème. Dans l'industrie en effet, elles sont en retard sur les innovations et puisent d'abord dans celles qui sont disponibles, héritées des anciens "métiers"⁷⁹. Or, le vocabulaire des métiers, organisés dans le cadre des corporations, ne désigne pas seulement le travail exercé. Il a aussi une signification quant à la qualification et au statut du travailleur et par conséquent quant à sa position sociale. Les mots utilisés pour décrire le travail dans les nouvelles usines sont alors minés par ces anciennes significations⁸⁰, alors qu'à l'abolition des corporations par la Révolution française correspond aussi l'émergence d'une nouvelle société, hiérarchisée sur des critères de compétences individuelles, les "capacités", plutôt que sur l'âge et la naissance.

Ces questions ne se posent sans doute pas de la même manière pour le commerce, l'héritage des corporations n'ayant peut-être pas le même poids en matière de savoir-faire et d'identité professionnelle. L'organisation des "nouvelles classes moyennes" que composent les "employées" est-elle alors plus claire ?

Les corporations marchandes ont aussi existé avant leur dissolution en 1791. Chacune ne vendait qu'un type bien précis de marchandises, à l'exception des merciers, qui se voyaient en revanche interdire la fabrication⁸¹. Cette imbrication de la fabrication et de la distribution, que soulignent les études sur les commerces alimentaires, est donc générale : les marchandes de tissus font aussi des retouches, peuvent aussi couper les vêtements⁸². Si, dans les premiers grands commerces, les magasins de nouveautés (la Belle Jardinière par exemple) comme les grandes surfaces alimentaires (Casino)⁸³, les

⁷⁸ Yves Cohen, "L'Espace de l'ordinateur, Ernest Mattern, 1906-1939", *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1983, n°125, p.79-97. Schweitzer Sylvie, *Des Engrenages à la chaîne, Citroën 1915-1935*, PUL, 1982, 208 p.

⁷⁹ William H. Sewell, *Gens de métier et révolutions, le langage des rapports au travail de l'Ancien régime à 1848*, Paris, Aubier, 1983, 423 p. et Alain Desrosières, Laurent Thévenot, *Les Catégories socioprofessionnelles*, ouvrage cité, p.19.

⁸⁰ Voir aussi Sylvie Schweitzer, "Industrialisation, hiérarchies au travail et hiérarchies sociales au 20^e siècle", *Vingtième Siècle*, n°54, avril-juillet 1997, p.112.

⁸¹ Michael Miller, ouvrage cité, p.23/24.

⁸² Bernadette Angleraud, *Les Boulangers lyonnais aux XIXe et XXe siècles*, Editions Christian, 1998. Alain Faure, "L'Epicierie parisienne au XIXème siècle ou la corporation éclatée", *Le Mouvement social*, n°108, 1979, p.114-130. Pour les tissus, voir Nancy Green, *Du Sentier à la 7^e avenue. La confection et les immigrés, Paris-New York, 1880-1980*, Seuil, 1998, 461 p.

deux activités sont toujours intégrées, la division du travail au sein de l'entreprise sépare en revanche les deux secteurs : il y a des postes d'ouvriers et ouvrières et des postes de vendeuses et vendeurs. Comment ces postes de vente ont-ils alors été nommés ? A-t-on utilisé les termes de "quincaillière" ou "bimbelotière", voire de "modiste", ou ces mots ont-ils été réservés pour les fonctions "ouvrières" ? Derrière ces évolutions sémantiques, il s'agit de savoir comment s'est opérée la distinction de ces fonctions de vente et de fabrication auparavant liées et des savoir-faire qui y étaient associées.

Dans l'industrie, ces taxinomies de départ héritées des anciens métiers se sont progressivement enrichies. Les nouvelles fonctions qui apparaissent, de l'ouvrier spécialisé à l'ingénieur en passant par le contremaître⁸⁴, la nouvelle hiérarchie des pouvoirs et des savoir-faire qui se dessine sont de mieux en mieux nommées à mesure que la structure du travail est pensée, rationalisée. L'organisation scientifique du travail joue en la matière un rôle fondamental, en définissant exactement les tâches que recouvre chaque poste de travail et les compétences nécessaires à leur exécution⁸⁵. Elle contribue par là à mettre en place des filières de formation qui permettent d'acquérir des qualifications précises, ces dernières étant au principe de la hiérarchisation des postes. Cette évolution s'inscrit dans un mouvement plus général de "professionnalisation" qui affecte l'ensemble de la société depuis le 19^e siècle, quoique de manière très inégale selon les secteurs d'activité. L'ouvrage dirigé par Pierre Guillaume, qui concerne les seules professions dites appartenir aux "classes moyennes" (du personnel communal aux magistrats en passant par les policiers ou les animateurs socioculturels) en donnent un exemple⁸⁶. L'accès aux fonctions de médecins, notaires ou magistrats, a, ainsi, été progressivement défini par des règles strictes, qui imposent des niveaux précis de diplômes, et qui traduisent un processus aujourd'hui achevé de professionnalisation. Si le rôle de l'expérience acquise sur le tas et de l'ancienneté dans la définition des qualifications sont loin d'avoir été aussi systématiquement éliminés⁸⁷, la formation et les diplômes ont cependant pris une importance croissante dans la définition des hiérarchies professionnelles. Les classifications professionnelles, qui apparaissent dès 1919, dans la

⁸³ Mathilde Dubesset, Michelle Zancarini-Fournel, *Parcours de femmes, Réalités et représentations, Saint-Étienne 1880-1950*, PUL, 1993, 270 p. ; François Faraut, ouvrage cité.

⁸⁴ Voir Patrice Bourdelais, "Des Représentations aux réalités, les contremaîtres du Creusot, 1859-1900" ; Alain Dewerpe, "Les Pouvoirs du sens pratique. Carrières professionnelles et trajectoires de chefs d'atelier de l'Ansaldo (Gênes, 1900-1920)" et Sylvie Schweitzer, "Comment peut-on être contremaître ?", tous dans Yves Lequin et Sylvie Schweitzer (dir.), *L'Usine et le bureau*, ouvrage cité.

⁸⁵ Patrick Fridenson, "Un Tournant taylorien dans la société française, 1904-1918", AESC, 1987 ; Aimée Moutet, *Les Logiques de l'entreprise, La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, EHESS, Paris, 1997, 490 p. ; Sylvie Schweitzer, *Des Engrenages à la chaîne*, ouvrage cité.

⁸⁶ Pierre Guillaume (dir.), *La Professionnalisation des classes moyennes*, ouvrage cité.

⁸⁷ Yves Grafmeyer, *Les Gens de la banque*, Paris, PUF, 1992, 283 p. C'est ce que montrent aussi les "formes imparfaites de professionnalisation", dans Pierre Guillaume (dir.), *La Professionnalisation des classes moyennes*, ouvrage cité, 3^e partie.

métallurgie par exemple⁸⁸, avant que les conventions collectives de 1936 ne les imposent dans l'ensemble des branches économiques, ont, en la matière, joué un rôle fondamental. Ces grilles, qui garantissent à chaque poste de travail un salaire minimum, entérinent, en effet, une division horizontale et verticale du travail qui prend en partie appui sur ces diplômes. Dans la métallurgie parisienne, l'exemple a déjà été évoqué, la possession d'un CAP est ainsi devenu une condition suffisante à l'obtention du statut d'ouvrier qualifié⁸⁹.

Que s'est-il alors passé dans le commerce ? Y a-t-il eu une "rationalisation" de l'organisation du travail ? basée sur quels critères ? A-t-on défini des compétences particulières pour occuper les postes de vente ? Le commerce a-t-il connu un mouvement de "professionnalisation" ? Ce n'est pas ce que semblent montrer les postes de travail des grandes surfaces actuelles.

2/ une histoire de l'emploi

La sociologie de l'emploi constitue la deuxième source à laquelle ont puisé les questionnements de cette recherche. Plusieurs études sociologiques portent sur le grand commerce⁹⁰. Au centre de leurs analyses se trouve un problème d'actualité, la flexibilité de l'emploi, que la grande distribution aurait développée plus que nul autre secteur. Revendiquée par les uns au nom de la productivité, dénoncée par les autres comme source de "précarité", la flexibilité est essentiellement synonyme de temps partiel et de contrat à durée déterminée. Ces recherches portent donc sur l'emploi plus que sur le travail. Cette distinction a été conceptualisée par Margaret Maruani qui a ouvert le champ d'une sociologie de l'emploi⁹¹. L'emploi est défini comme "l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail ainsi que la traduction de l'activité laborieuse en terme de statuts sociaux", alors que le travail est "compris comme l'activité de production de biens et de services et l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité"⁹².

Ces travaux ont eu une influence déterminante sur les questions posées aux salariées du Grand Bazar, pour deux raisons. Ils ajoutent d'abord un domaine supplémentaire à la discrimination sexuelle : les formes d'emploi ne sont pas plus mixtes

⁸⁸ Jean Saglio, "Hiérarchie salariales et négociations de classifications : France, 1900-1950", *Travail et Emploi*, n°27, mars 1986, p.7-19.

⁸⁹ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité.

⁹⁰ Pour n'en citer que quelques unes : Philippe Alonzo, "Les Rapports au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution", *Travail et Emploi*, n°76, 1998, p.37-51 ; Paul Bouffartigue et Jean-René Pendariès, "Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'oeuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché", *Sociologie du Travail*, n°3, 1994, p.337-359 ; Jean et Nicole Gadrey (dir.), *La Gestion des ressources humaines dans les services et le commerce. Flexibilité, diversité, compétitivité*, Paris, L'Harmattan, 1991, 224 p. ; Sophie Le Corre, "Modèles d'entreprises et formes de gestion sociale dans les hypermarchés : diagnostic et évolution", *Formation Emploi*, n°35, juillet-septembre 1991, p 14-25 ; Margaret Maruani et Chantal Nicole-Drancourt, *La Flexibilité à temps partiel*, Paris, La Documentation Française, 1989, 105 p. ; Tania Angeloff, *Le Temps partiel, un marché de dupes ?*, Paris, Syros, 2000, chapitre 3, p.81-113.

⁹¹ Margaret Maruani, Emmanuelle Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, 1993 (1999 pour la 2^e édition), 127 p.

que les postes de travail. Les discours qui tendent à promouvoir le temps partiel en ont fait un type d'emploi particulièrement adapté pour les femmes, leur permettant de "concilier" travail et famille, c'est-à-dire, une fois encore, respectant le modèle de la femme-épouse-mère. De fait, même s'il est désormais prouvé que la réalité, dans le commerce en particulier, est bien loin de cet idéal⁹³, le temps partiel est une forme d'emploi très largement féminine. Les études sociologiques montrent ensuite que le type d'emploi, en particulier le fait d'être à temps partiel ou à temps complet, joue un rôle dans les qualifications attribuées aux salariées dans l'entreprise et donc dans la position hiérarchique et l'évolution possible de carrière. Au "Bon Magasin", étudié par Margaret Maruani et Chantal Nicole, les caissières sont ainsi classées en catégorie 8, 6 ou 4 selon qu'elles sont à temps complet et en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps partiel et en CDI et enfin à temps partiel en contrat à durée déterminée (CDD)⁹⁴. Le fait d'être à temps partiel exclut en outre les salariées de toute filière de promotion, aucune membre de l'encadrement n'étant à temps partiel. C'est dire que "le statut dans l'emploi structure le statut au travail"⁹⁵. Le temps de travail, en particulier, brouille le lien entre le poste de travail et la place dans la hiérarchie professionnelle, lien que l'on croit fermement établi par les grilles de classifications professionnelles.

La quête de l'identité professionnelle des salariées du Grand Bazar se trouve dès lors encore complexifiée : il ne s'agit plus simplement de démêler l'écheveau des titres, des postes et des fonctions exercées mais aussi de prendre en compte les formes d'emploi.

Si ces données ont eu une importance dans l'histoire des salariées du Grand Bazar retracée ici, c'est parce que, contrairement à ce qui est affirmé, ces formes d'emploi ne naissent pas dans les années 1970⁹⁶. Les études sur le temps partiel et sur les contrats à durée déterminée qualifient systématiquement ces emplois d'"atypiques" ou de "nouveaux", nouveaux parce que nés dans les années 1970 et atypiques parce qu'ils "dérogeraient à la norme du travail sur contrat à durée indéterminée pour une durée hebdomadaire de 39 heures [soit, le maximum hebdomadaire légal depuis 1982]"⁹⁷. Or, l'embauche de salariées pour quelques semaines en fin d'année, les "extras", est une pratique aussi ancienne que les grands magasins. Des emplois à "temps partiel" existent aussi dès les années 1930 au Grand Bazar, même si l'expression, "temps partiel", n'est

⁹² Ibidem, p.4. Voir aussi pour ces définitions : Margaret Maruani et Chantal Nicole, "Du travail à l'emploi : l'enjeu de la mixité", *Sociologie du travail*, n°2, 1987 et André-Clément Decouflé et Margaret Maruani, "Pour une sociologie de l'emploi", *Revue française des affaires sociales*, n°3, 1987.

⁹³ Tania Angeloff, ouvrage cité et Paul Bouffartigue et Jean-René Pendariès, "Formes particulières d'emploi ...", article cité.

⁹⁴ Margaret Maruani et Chantal Nicole-Drancourt, *La Flexibilité à temps partiel*, ouvrage cité, p.57.

⁹⁵ Idem, p.99.

⁹⁶ Anne-Sophie Beau et Sylvie Schweitzer, "Aushilfs- und Teilzeitarbeit : untypische Beschäftigungen ? Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert", *L'Homme*, n°1, 2000, p.23-36.

⁹⁷ Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, ouvrage cité, p.57.

pas utilisée. Il faut en effet attendre les années 1970 pour que le temps partiel et la durée des contrats soient réglementés. Les lois donnent alors un sens précis, un contenu juridique, aux termes utilisés et contribuent ainsi sans doute à leur visibilité. Concernant le temps de travail, deux lois prévoient des possibilités de réductions d'horaires de travail, en 1970 dans la fonction publique et en 1973 dans le privé⁹⁸. Une loi de juillet 1973, qui concerne la "résiliation du contrat de travail à durée indéterminée inscrit aussi pour la première fois l'expression "contrat de travail" dans le code du travail, expression qui remplace "louage de services"⁹⁹. Puis, en 1979, une première loi concerne le contrat à durée déterminée¹⁰⁰. En 1982, ces textes sont profondément remaniés : le travail à temps partiel est légalisé et délimité et l'usage du contrat à durée déterminée est restreint¹⁰¹. Avant les années 1970, ces formes d'emploi existent donc, même si elles ne sont pas dites ou si elles sont mal dites – un seul terme, "auxiliaire" recouvre, par exemple, des emplois à temps partiel ou des emplois temporaires à temps complet –. Leur importance actuelle dans la définition des qualifications au sein des entreprises rend nécessaire de questionner leur rôle dans le passé. Faire une histoire des formes d'emploi est donc devenu un préalable nécessaire à l'étude des identités des salariées du Grand Bazar. Or, faute d'avoir été repérés, le temps partiel et les embauches à durée déterminée n'ont jamais fait l'objet d'études historiques particulières. Il n'était, par conséquent, pas possible de faire une simple recension de l'évolution de ces formes d'emploi sans expliquer leur origine, sans essayer de comprendre pour quelles raisons elles ont été créées, à quel besoin elles répondent pour l'activité de l'entreprise : c'était entrer là dans le domaine de la gestion de la main-d'oeuvre.

3/ la gestion de la main-d'oeuvre

a- entre flexibilité et paternalisme

En matière de gestion de la main-d'oeuvre, cette recherche reprend deux types de questionnements, posés par la sociologie de l'emploi d'un côté et l'histoire des entreprises de l'autre.

Les études sociologiques précédemment citées montrent que les emplois à temps partiel et la variété de leurs horaires répondent à une adaptation aussi adéquate que possible du volume de main-d'oeuvre aux fluctuations de l'activité de l'entreprise.

⁹⁸ Loi du 19 juin 1970, *Journal Officiel* du 21 juin 1970 et loi du 23 décembre 1973, *Journal Officiel* du 30 décembre 1973.

⁹⁹ Loi du 13 juillet 1973 modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, *Journal Officiel* du 18 juillet 1973.

¹⁰⁰ Loi du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée, *Journal Officiel* du 4 janvier 1979.

¹⁰¹ Pour des commentaires du droit du travail, voir : G.H.Camerlynck (dir.), *Droit du travail*, tome 1 : *le contrat de travail*, Dalloz, Paris, 1982, 2^e édition, 725p. ; Laurent Dubois, Marie-Christine Halpern, *Code commenté du travail*, édition 1998 entièrement remise à jour, Paris, édition de Vecchi SA, 511 p ; Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, *Droit du travail*, Dalloz 1998, 19^e édition, 1 171 p.

L'affluence, en effet, n'est pas la même à toutes les heures de la journée, tous les jours de la semaine et toutes les semaines de l'année, et les heures d'ouverture du magasin qui varient en conséquence. La direction s'assure la disponibilité permanente des salariées en n'offrant à l'embauche qu'un faible nombre d'heures hebdomadaires et par conséquent un salaire extrêmement bas, qui rendent alors désirables les heures complémentaires¹⁰². Plusieurs travaux font alors un lien direct entre cette instabilité du travail et du salaire, cette "précarité" de l'existence, et le turn-over élevé des salariées des entreprises de grande distribution¹⁰³. Malgré le temps qui est alors consacré au renouvellement de la main-d'oeuvre, à son recrutement et à sa formation, même sommaire, l'instabilité du personnel n'est pas particulièrement combattue par des employeurs qui y trouvent donc plus d'avantages que d'inconvénients.

Des travaux historiques se sont aussi penchés sur le turn-over, mais leur point de vue est diamétralement opposé à celui des sociologues. Il est question, en effet, du turn-over qui pose problème aux employeurs, celui d'ouvriers qualifiés, indispensables au bon fonctionnement des entreprises industrielles et rares sur le marché du travail. Ces études se sont alors centrées sur les moyens mis en oeuvre pour essayer de les retenir. C'est dans ce sens qu'ont été interprétés le "paternalisme" ou les "politiques sociales" des entreprises, ces avantages accordés par les employeurs à leur salariées alors que rien ne les y oblige, tels que l'octroi de congés payés avant 1936, le versement de secours en cas de maladie ou d'une pension de retraite au 19^e siècle¹⁰⁴. Les bénéficiaires n'en sont cependant jamais l'ensemble du personnel. Une nette distinction est, au contraire, opérée entre le noyau dur et qualifié de main-d'oeuvre qu'on souhaite sédimenter et le reste des travailleur/se/s. Si une telle gestion du personnel a souvent été soulignée pour l'industrie, Michelle Zancarini en retrouve la trace dans l'entreprise Casino¹⁰⁵. La gestion de la main-d'oeuvre dans les grands magasins au 19^e siècle est d'ailleurs systématiquement associée au "paternalisme", illustré par un seul exemple, le Bon Marché des Boucicaut¹⁰⁶.

¹⁰² Voir par exemple Tania Angeloff, "Des Miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté", *Travail, Genre et Société*, n°1, 1999, p.43-70 ; Françoise Guélaud, "Les Diverses formes de gestion de la flexibilité dans les hypermarchés", *Formation Emploi*, n°35, juillet-septembre 1991, p.3-14 ; Margaret Maruani et Chantal Nicole, *La Flexibilité à temps partiel*, ouvrage cité.

¹⁰³ Paul Bouffartigue et Jean-René Pendariès, "Formes particulières d'emploi [...]", article cité ou Sophie Le Corre, article cité, p.17.

¹⁰⁴ Marianne Debouzy (dir.), "Paternalisme d'hier et d'aujourd'hui", *Le Mouvement Social*, n°144, juillet-septembre 1988, et, en particulier, l'article de Gérard Noiriel, "Du 'Patronage' au 'paternalisme' : la restructuration des formes de domination de la main-d'oeuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française", p.17-35 ; Sylvie Schweitzer (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales des XIX et XXe siècles*, PPSH, 1993, 255 p. ; Carola Sachse et Sylvie Schweitzer (dir.), "Entre mobilités et sédimentations : entrepreneurs et salariés face au marché du travail, une comparaison franco-allemande", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°2-3, 1994, 103 p. ; n° spécial de *Geschichte und Gesellschaft* consacré aux politiques sociales d'entreprise, n°22, 1996 ; Florent Montagnon, "Les Employés de la compagnie des omnibus et tramways de Lyon (1897-1936)", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et Statuts", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1999, p.103 et 104.

¹⁰⁵ Michelle Zancarini-Fournel, "La Famille Casino Saint-Etienne", dans Yves Lequin et Sylvie Schweitzer (dir.), *L'Usine et le bureau*, ouvrage cité, p.57-74 et "Casino- Saint-Étienne, une entreprise à main-d'oeuvre stabilisée, 1898-1960", dans Carola Sachse et Sylvie Schweitzer (dir.), *Bulletin du centre Pierre Léon*, cité, p.65-77.

Il est alors d'autant plus nécessaire de garder les deux points de vue, celui de la nécessité d'un noyau stable, "sédimenté", et celui de l'utilité de la flexibilité, pour analyser l'évolution de la gestion de la main-d'oeuvre au Grand Bazar.

b- la rémunération

Dès lors qu'on aborde cette question de la gestion de la main-d'oeuvre et quel que soit le point de vue adopté, la rémunération des salariées occupe une place centrale dans l'analyse. La flexibilité des horaires de travail permet, en effet, à l'entreprise de réduire au maximum le coût de la main-d'oeuvre, quand les politiques sociales veulent retenir le personnel en lui offrant un "sursalaire". La rémunération est ici considérée comme l'ensemble de ce qui est reçu par la ou le salariée, c'est-à-dire le salaire (qui correspond au travail effectué) mais aussi les compléments salariaux fruits des "politiques sociales", l'indemnisation des jours de maladie, le versement des pensions de retraite, le paiement de jours de congés ou les avantages en nature. Elle n'est indépendante ni du poste de travail (le montant du salaire étant lié au poste de travail), ni du mode d'emploi (on l'a vu avec temps partiel), mais n'est pas non plus entièrement déterminée par ces deux éléments, le bénéfice des politiques sociales faisant intervenir l'ancienneté et le mérite individuel. Elle est donc susceptible d'avoir une influence directe (c'est-à-dire pas uniquement par le biais des deux autres variables) sur la gestion de la main-d'oeuvre, dans la mesure où elle motive la stabilité et l'instabilité des salariées dans l'emploi.

Dès lors, dans l'étude qui suit, sont distingués trois éléments, ceux qui, réunis, forment un "emploi" : le poste de travail, la rémunération et le "mode d'emploi". L'expression "mode d'emploi" est directement issue de la distinction entre "travail" et "emploi" opérée par Margaret Maruani. Elle désigne la modalité particulière d'accès de la ou du salariée au marché du travail constituée par son embauche. Deux éléments essentiels composent cette "manière d'être embauchée" : le temps de travail et la durée de l'embauche. Le but de cette recherche est alors de voir les différentes manières dont ont été agencés ces trois éléments au cours d'un siècle. Leur combinaison relève de décisions patronales, qui doivent cependant respecter les cadres réglementaires existant. L'évolution du droit du travail, qui se met progressivement en place depuis le 19^e siècle, joue alors un rôle fondamental. Mais les employeurs doivent aussi tenir compte des pratiques de leurs concurrents (dont la main-d'oeuvre est potentiellement la même) et de l'état du marché du travail (la disponibilité ou non des salariées des différentes qualifications). L'attitude des salariées face aux emplois qui leur sont proposés, qui dépend en partie de ce qu'elles et ils peuvent espérer sur le marché du travail, permet alors de cerner dans quelle mesure les emplois des grands magasins sont considérés comme porteurs d'une identité professionnelle possible.

La recherche des identités professionnelles, qui devait être au départ le préalable à une étude sur les identités sociales des salariées du Grand Bazar, a ainsi pris une

¹⁰⁶ Michael Miller, ouvrage cité, p.93 à 102. Mais voir aussi, Christophe Charle, *Histoire sociale de la France au XIXe siècle*, Seuil, 1991, p.190-191 ; Geoffrey Crossick et Serge Jaumain, qui, dans l'introduction au livre qu'ils ont dirigé, consacrent un paragraphe à "the Department Store, the Work Force and Paternalism", "The World of the Department Store...", introduction citée à *Cathedrals of Consumption. The European Department Store. 1850-1939*, ouvrage cité, p.16.

ampleur inattendue. Elle est devenue le centre des interrogations, un problème en soi. Il manque sans doute aux études historiques, celle-ci en particulier, un aspect important de l'identité professionnelle, la connaissance de la manière dont les personnes concernées se définissent elles-mêmes. Mais l'histoire qui est faite ici est celle d'éléments objectifs qui sont au fondement de la constitution des identités professionnelles : les postes de travail, les salaires, les emplois et les parcours professionnels.

Pour mener à bien cette recherche, l'ensemble des archives du Grand Bazar de Lyon étaient disponibles, extrêmement bien conservées depuis l'ouverture du magasin en 1886.

Les dossiers de personnel sont la source principale de cette étude, centrée sur le travail et l'emploi des salariées. Ils ont été complétés par la consultation de dossiers de retraite, qui permettent de reconstituer l'ensemble des carrières. Tous ces renseignements ont été consignés dans une base de données, à partir de laquelle l'analyse des parcours professionnels a été menée.

dossiers du personnel, dossiers de retraite et constitution d'une base de données

1/ les dossiers du personnel

Les dossiers du personnel ont été conservés, depuis l'ouverture du Grand Bazar, en 1886, dans deux séries de cartons. La première, aujourd'hui déposée aux archives départementales du Rhône¹⁰⁷, regroupe les dossiers de toutes les salariées embauchées au Grand Bazar entre 1886 et la fin des années 1940 – les dossiers les plus récents datent de 1950. La seconde rassemble, pour l'essentiel, les dossiers du personnel recruté au magasin à partir de 1949/1950, même si ceux de quelques salariées entrées auparavant et restées jusque dans l'après-guerre y sont joints. En 1997-1998, lorsque cette source a été dépouillée, ne manquaient à cette série que les dossiers du personnel toujours en place. Ces cartons, qui contiennent les dossiers de salariées embauchées jusque dans les années 1990, constituent des archives "vivantes" pour la direction du magasin, qui doit régulièrement s'y référer pour fournir, par exemple, des attestations d'emploi. C'est la raison pour laquelle elles sont toujours conservées dans les locaux du Grand Bazar, au 31 rue de la République, lorsque toutes les autres archives du Grand Bazar étaient transférées aux archives départementales.

Au début de cette recherche, tous ces documents avaient le statut d'archives privées. Michel Beaugars, alors directeur du Grand Bazar, m'a autorisée à consulter l'ensemble des documents, sans aucune restriction, contre la seule garantie que l'anonymat des salariées serait assuré. Dans le texte, les noms de famille des "B" ont été remplacés, de

¹⁰⁷ Archives départementales du Rhône (ADR), 133J195 à 133J250.

manière aléatoire, par pas des patronymes commençant par la lettre "D".

un échantillon

Avant comme après 1950, les dossiers ont été conservés de la même manière. Ils sont classés dans l'ordre alphabétique du nom de famille de la ou du salariée. Pour les femmes, tout changement de nom (mariage ou divorce) s'accompagne du reclassement de leur dossier, qui se trouve donc définitivement rangé au nom qu'elles portent à leur sortie du Grand Bazar. Christophe Matrat, qui a rédigé un mémoire de maîtrise sur le Grand Bazar en 1987, a recensé plus de 6 000 dossiers dans la seule série de cartons qui couvre la période antérieure à 1950¹⁰⁸. L'étude ne pouvait, alors, porter que sur un échantillon de ces dossiers.

L'échantillonnage s'est appuyé sur le classement alphabétique des dossiers. Les démographes ayant montré qu'à Lyon, les patronymes commençant par la lettre "B" offraient un panel représentatif de la population¹⁰⁹, ce sont les cartons regroupant les dossiers "B" qui ont été choisis. Il s'agit d'ailleurs de l'initiale qui regroupe le nombre le plus important de dossiers au Grand Bazar, 9 des 55 cartons de la première série, composés de 1 014 dossiers de "B", soit le sixième de l'ensemble des dossiers conservés, et 17 des 123 de la seconde, soit 1 103 embauches de "B". Un tel échantillonnage permet alors d'extraire un groupe représentatif de l'ensemble des salariées sans faire de tri en fonction du poste ou du statut, le but de l'étude étant précisément de saisir la totalité de l'organisation du travail et de l'emploi du Grand Bazar. Au total, il ne s'agit pas exactement de 2 117 embauches mais de 2 091 seulement, puisque 26 salariées dont le dossier a été constitué (donc retrouvé) ne se présentent pas, finalement, le jour de leur entrée. Les 2 091 entrées ne correspondent pas non plus à autant de personnes, puisque les salariées qui travaillent au Grand Bazar à plusieurs reprises font l'objet d'un nouveau dossier à chaque embauche. L'échantillon compte, alors, 1 801 personnes.

la composition des dossiers

Parmi les documents présents dans les dossiers de personnel, les deux plus importants pour cette étude sont le "contrat de travail" (ou le papier qui en fait office) et la feuille de renseignements remplie par les salariées à leur embauche. Le formulaire de chacun d'eux est modifié à plusieurs reprises entre 1886 et 1974. Ces changements, qui sont liés à l'évolution de la gestion de la main-d'oeuvre, sont analysés au cours du texte. Le "bon de caisse" et le solde de tout compte, remis aux salariées au moment de leur départ, comme la correspondance entre la direction du Grand Bazar et le personnel (lettres de candidature, auxquelles sont, parfois, jointes des lettres de recommandation, lettres de démission ou de licenciement et avertissements) sont aussi conservés dans les dossiers à toutes les époques. Pour le reste, la composition des dossiers de personnel varie selon les périodes. Jusqu'en 1914, un extrait de casier judiciaire est aussi demandé à toute

¹⁰⁸ Christophe Matrat, *Les Employés du Grand Bazar de Lyon, 1886-1938*, maîtrise dactylographiée, Université Lyon 2, 1988, p.19.

¹⁰⁹ Olivier Zeller, *Les Recensements Lyonnais de 1597 à 1636*, Lyon, PUL, 1983, 472 p.

nouvelle recrue. Avant 1914 puis après 1945, les enquêtes menées par le magasin sur le personnel sont conservées dans les dossiers. Après la Seconde Guerre mondiale, apparaît une "feuille de remarques", qui recueille, en fait, les appréciations de la ou du chef de service sur la ou le salariée au moment de son départ.

Le bulletin de renseignements rempli au moment de l'embauche fournit la plus grande partie des données concernant la "vie privée" des salariées. Les noms, prénoms, adresses doivent être mentionnés, auxquels s'ajoutent, à partir des années 1910, les dates et lieux de naissance, la situation matrimoniale, le nombre et l'âge des éventuels enfants. Jusqu'au début du 20^e siècle, l'extrait de casier judiciaire permet de connaître la date et le lieu de naissance des salariées. La formation scolaire n'est demandée que tardivement, à partir de la Seconde Guerre mondiale, tout comme la nationalité. Sur ces formulaires de renseignements, des rubriques sont aussi consacrées aux emplois occupés avant l'entrée au Grand Bazar.

Jusqu'aux années 1950, aucun document n'est, au Grand Bazar, intitulé "contrat de travail". Des "bulletins d'admission" en font alors office, où sont mentionnés la date, le poste et le salaire d'embauche. Dans les dossiers, rien ne permet en revanche de suivre avec certitude les changements de poste de travail ou de modes d'emploi qui peuvent intervenir. Il arrive pourtant à de nombreuses reprises que soit signalé, en marge du bulletin d'admission ou de la fiche de renseignements, "titularisée le ..." ou "passée à la comptabilité le ...". La fin de l'emploi est connue par le bon de caisse et le solde de tout compte, puis est aussi inscrite, après la Seconde Guerre mondiale, sur la "feuille de remarque".

Les registres d'entrées et sorties ont constitué un double complément aux dossiers de personnel.

2/ les registres d'entrées et sorties

Les registres d'entrées et sorties ont permis de pallier les lacunes des dossiers du personnel et de compléter leurs informations.

Des 2 091 embauches de "B" retrouvées dans les dossiers de personnel, 35 seulement se produisent avant la Première Guerre mondiale. Les registres d'entrées et sorties ont alors été consultés pour s'assurer de l'exhaustivité des dossiers. Dans ces "registres d'entrées et sorties" sont recensées, de manière chronologique, toutes les embauches qui ont lieu au Grand Bazar. Ils ont été tenus régulièrement de l'ouverture du magasin en 1886 jusqu'en 1942. Quatre volumes couvrent cette période, 1886-1916, 1916-1924, 1924-1932, 1932-1942¹¹⁰. Ensuite, aucun registre n'a été conservé (ou n'a existé) jusqu'au milieu des années 1950. Ceux qui réapparaissent alors distinguent les titulaires des auxiliaires¹¹¹. Les quatre volumes antérieurs à 1942 sont plus complets que les suivants. Il s'agit de registres très larges, dont chaque double page est divisée en neuf

¹¹⁰ ADR, 133J190 à 133J193.

¹¹¹ Ils sont toujours conservés dans les locaux du Grand Bazar de Lyon, 31 rue de la République.

colonnes : les nom, prénom puis adresse des salariées, suivis de la date, du poste et du service à l'embauche, des "conditions" (du salaire), des "observations et mutations" et enfin de la date de sortie. Pour les salariées qui entrent au Grand Bazar à plusieurs reprises, les différentes embauches sont, le plus souvent, mentionnées à la date de la première entrée. Sous le nom est alors rajouté "entre à nouveau le...", avec mention du poste, du salaire et de la date de sortie.

La comparaison des embauches de "B" enregistrées dans les registres d'entrées et sorties et dans les dossiers du personnel a alors montré que les dossiers de personnel ont été mal conservés jusqu'à 1914, puis de mieux en mieux jusqu'en 1920. A partir de cette date, ceux de toutes les "B" embauchées au Grand Bazar d'après le registres d'entrées ont été retrouvés. Dès lors, le corpus des "B" dont le dossier avait été dépouillé, a été complété par toutes les "B" dont les registres d'entrées et sorties mentionnaient l'embauche. 590 nouvelles entrées de "B" ont ainsi été recensées, qui s'étalent de 1886 à 1920 et qui sont effectuées par 534 personnes différentes. Au total, l'échantillon "B" s'élève à 2 707 embauches, effectuées par 2 335 personnes. Le nombre total de salariées présentes au magasin n'est pas régulièrement connu sur toute la période. Lorsqu'il l'est, les "B" représentent 14 à 17% environ de l'ensemble.

Les registres d'entrées et sorties offrent des renseignements concernant l'identité des salariées bien plus modestes que les dossiers du personnel, puisque seuls y sont mentionnés leurs nom, prénom et adresse. On ne connaît donc ni leur âge, ni leur situation matrimoniale, ni leur parcours professionnel antérieur à l'embauche au magasin. En revanche, les données sur l'emploi au Grand Bazar sont plus complètes. Outre les dates d'entrée et de sortie, le poste, le rayon et le salaire d'embauche, les registres d'entrées et sorties mentionnent de manière quasi exhaustive, jusqu'à la Seconde Guerre mondiale au moins, les changements de postes de travail, de mode d'emploi (en particulier les titularisations) et même les augmentations de salaires. Toutes ces indications sont inscrites dans la colonne intitulée "observations", la plus large des registres. Elles ont alors été systématiquement relevées, pour toutes les "B" présentes jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, de manière à compléter les données des dossiers de personnel concernant les salaires et les titularisations.

3/ les dossiers de retraite

L'étude des identités au travail des salariées assignée à cette recherche, dans le but de cerner les contours professionnels et peut-être sociaux du groupe, rendait nécessaire la reconstitution des carrières des salariées. Or, les dossiers de personnel ne donnent pas toujours des renseignements exhaustifs quant aux emplois occupés avant l'entrée au Grand Bazar et, surtout, ils ne disent rien des emplois occupés après la sortie du magasin. Les dossiers de retraite constituent, en revanche, une source très riche pour la reconstitution des parcours professionnels, comme le démontrent les travaux de Catherine Omnès sur les ouvrières parisiennes et ceux de Françoise Cribier¹¹². Ceux des

¹¹² Françoise Cribier, "Itinéraires professionnels et usure au travail : une génération de retraités parisiens", *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983, p.11-44 et Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité.

salariées du Grand Bazar (dont le dossier de personnel avait été consulté, les "B") ont alors été recherchés. A l'institution du régime de retraite des salariées du secteur privé (géré par la caisse nationale d'assurance vieillesse), en 1946, est venu se greffer un régime complémentaire de retraite (ARRCO pour les salariées non cadres, AGIRC pour les cadres), auquel salariées et employeurs et employeuses doivent obligatoirement cotiser depuis 1961. A la différence de la caisse nationale d'assurance vieillesse, les caisses qui gèrent les régimes complémentaires de retraite sont privées¹¹³. Chaque entreprise est libre d'adhérer à l'une de ces caisses et d'en changer. Le Grand Bazar a toujours été affilié à la CIRRIC (caisse interprofessionnelle de retraites par répartition pour l'industrie et le commerce), dont le siège est aujourd'hui à Lille.

les dossiers retrouvés

Le dossier de 103 salariées "B" ont été retrouvés. La faiblesse relative de ce nombre, par rapport aux 2 335 personnes qui composent la base de données, est due à la conjonction de plusieurs facteurs. D'abord, nombre de salariées du Grand Bazar ont terminé leur vie active avant la mise en place du régime de retraite complémentaire obligatoire et n'ont donc jamais eu de dossier de retraite à la CIRRIC. C'est au moins le cas des 200 "B" de l'échantillon nées avant 1880, et sans doute d'une grande partie des 540 dont on ne connaît pas la date de naissance et qui sont entrées au Grand Bazar avant 1918. Inversement, il faut aussi que les salariées aient été pensionnées en 1999, lorsque les dossiers ont été consultés, ce qui n'est pas le cas des 687 "B" de l'échantillon nées après 1939. Ensuite, les dossiers de retraite ne sont pas éternellement conservés à la caisse de retraite, mais détruits cinq ans après la mort du dernier ayant droit de la ou du salariée décédée. Le dossier de la grande majorité de celles et ceux qui ont pris leur retraite dans les années 1960 n'existe donc plus aujourd'hui. Ainsi, les dossiers de retraite retrouvés en 1999 sont-ils ceux de salariées relativement "jeunes" par rapport à l'ensemble de l'échantillon. De fait, ils ne concernent aucune personne née avant 1900 et 13 seulement nées dans la première décennie du 20^e siècle. Ces dates de naissance signifient alors qu'aucune salariée dont le dossier de retraite a été retrouvé n'est entrée au Grand Bazar avant la Première Guerre mondiale et que la grande majorité d'entre elles et eux ont été embauchées après la Deuxième Guerre mondiale (80 sur 103).

Un dernier élément explique l'absence de dossier de retraite, qui n'est pas lié à la conservation des dossiers mais au fonctionnement des caisses de retraite. Celui-ci opère, en effet, une sélection relative à la durée de l'emploi au Grand Bazar. Tous les dossiers de retraite retrouvés ont été instruits selon le système de liquidation des pensions en vigueur avant le 1^{er} janvier 1999, date à laquelle il a été profondément modifié. Ce système veut que ce soit la dernière caisse à laquelle la ou le salariée a cotisé qui instruit le dossier, c'est-à-dire qui reconstitue l'ensemble de la carrière et établit le montant dû par chacune des caisses auxquelles la ou le salariée a cotisé au cours de sa carrière. Une fois le dossier complet, il est transmis à chaque caisse pour la liquidation. Cet "éclatement" des pensions – point sur lequel ont porté les modifications de 1999 – a

¹¹³ Jean-Pierre Cendron, *Le Monde de la protection sociale : intégration, solidarité, macroéconomie*, Circa, Nathan, Paris, 1996, 189 p.

été en partie limité par le "transfert" des pensions entre les caisses de retraite, selon les termes utilisés. Lorsque la période de cotisation à une caisse est inférieure à cinq ans (la période était encore inférieure dans les années 1960 et 1970, d'après Catherine Barcowiac, alors cheffe de service à la CIRRIC), la caisse concernée ne paie pas elle-même la faible somme théoriquement due, mais transfère sa part à la caisse ARRCO qui verse la plus grosse partie de la retraite. Un système de compensation rétablit ensuite l'équilibre entre les différentes caisses. Lorsque le versement de pensions de retraite est "transféré" à une autre caisse, le dossier n'est pas conservé à la caisse d'origine. Dès lors, n'a été retrouvé à la CIRRIC que celui de salariées restées relativement longtemps au Grand Bazar. Des 103 salariées, deux seulement y travaillent moins d'un an. Cette importance de la durée de l'emploi sur la conservation des dossiers constitue un biais important quant à la représentativité des dossiers de retraite puisque la moitié des 2 707 embauches de l'échantillon donnent lieu à des temps de présence inférieurs à deux mois. Mais parmi les "B" qui ont travaillé plus de cinq ans au magasin après la Seconde Guerre mondiale, les dossiers ont été retrouvés dans une bonne proportion, quatre sur cinq¹¹⁴.

la composition des dossiers de retraite

Si la CIRRIC n'a pas instruit elle-même le dossier (c'est le cas pour 54 des 103 "B" retrouvés), les documents présents dans le dossier sont moins nombreux. Deux seulement ont été utilisés dans le cadre de cette étude, intitulés "reconstitution de carrière" et "renseignements généraux". Les autres, extrêmement techniques, détaillent les calculs précis des montants dus par chaque caisse et sont illisibles pour celles et ceux qui ne connaissent pas cette comptabilité. Le premier récapitule les différentes étapes de la carrière des salariées, de l'âge de 16 ans à la cessation d'activité. Le document est divisé en cinq colonnes, où doivent être mentionnées les dates de début et de fin de chaque période de la vie professionnelle, la nature de cette période (salariée, non-salariée, inactif ou inactive, maladie, chômage), puis, s'il y a lieu, le nom et l'adresse de l'employeur, l'activité de l'entreprise et l'emploi occupé par la ou le salariée puis la caisse de retraite qui doit liquider les droits pour la période. Le second document, qui comporte des données précises concernant l'état civil, a permis de compléter les renseignements contenus dans les dossiers de personnel. Y sont en effet mentionnés les nom, prénom et date de naissance des conjoints et des enfants, les dates éventuelles de mariage, de divorce et de décès. Lorsque la CIRRIC a elle-même constitué le dossier de retraite des salariées (49 des 103 dossiers), ont aussi été conservés tous les documents nécessaires à l'établissement de la "reconstitution de carrière" et des "renseignements généraux". Pour l'instruction de leur dossier, les salariées doivent, en effet, fournir des fiches d'état civil et récapituler elles- et eux-mêmes le déroulement de leur propre carrière, justificatifs (c'est-à-dire certificats de travail délivrés par les employeurs) à l'appui.

Dans les deux cas, que la caisse ait ou non instruit elle-même le dossier, les renseignements fournis posent plusieurs types de problèmes. Le plus important, pour cette étude qui s'attache aux parcours professionnels des salariées, concerne la

¹¹⁴ 58 "B" embauchées au Grand Bazar entre le premier janvier 1946 et août 1974 (terme de cette étude) y travaillent plus de cinq ans. Le dossier de retraite de seulement 12 d'entre elles et eux n'a pas été retrouvé.

connaissance des postes de travail occupés. Pour le calcul des pensions auxquelles donnent droit les différents emplois traversés au cours de la carrière, la caisse de retraite procède à la classification de chacun d'entre eux au sein d'une grille établie pour l'ensemble des caisses relevant du régime ARRCO. Les salariées non cadres doivent être réparties entre neuf catégories : "ETAM", "employé mensuel", "ouvrier mensuel", "ouvrier-apprenti-manoeuvre", "mineur", "travailleur à domicile", "saisonnier", "gens de maison" et "divers". Une telle liste, qui ne distingue même pas employée de bureau et employée de commerce, par exemple, est donc moins détaillée que ne le sont les catégories socioprofessionnelles¹¹⁵. En outre, ce sont les employées de la caisse de retraite qui effectuent la classification des emplois à partir des déclarations des salariées, en fonction, par conséquent, de leur propre représentation du monde professionnel. Parfois pourtant, la grille n'est pas strictement respectée et certaines séquences de travail sont désignées, dans le document "récapitulation de carrière" constitué par les caisses de retraite, comme celles de "femmes de ménage" ou "employées de bureau". Mais ces exceptions sont rares. Ainsi, toutes les salariées sont-elles et ils dites "employées" pendant leur emploi au Grand Bazar, quel que soit le poste occupé (réserviste, vendeur, vendeuse ou employée de bureau). Il est alors aussi difficile de savoir quel poste était véritablement occupé lorsque les salariées sont dites "employées" ou "ouvriers" ou "ouvrières" dans l'industrie. Sur ce point, disposer de la reconstitution de leur carrière par les salariées (lorsque la CIRRIC a instruit le dossier) permet d'avoir des renseignements bien plus précis. L'activité de l'entreprise n'est, ensuite, quasiment jamais indiquée dans le document informatique émanant des caisses de retraite. De même, l'adresse n'est pas systématiquement mentionnée et lorsqu'elle l'est, il n'est pas rare qu'il s'agisse de celle du siège social, bien souvent parisien, alors que les salariées ont pu travailler dans des succursales. Dans leur déclaration, les salariées sont souvent plus précises sur ces deux points. Ces éléments ont rendu rapidement vaine une quête dans d'autres sources, l'indicateur Henry en particulier, des secteurs d'activité des entreprises.

La connaissance des parcours professionnels se heurte enfin à des problèmes d'exhaustivité dans les reconstitutions de carrière. Des lacunes concernent d'abord des périodes pour lesquelles les salariées ne peuvent avancer de preuves quant à leur activité. C'est régulièrement le cas pour des emplois des années 1920 ou 1930, certaines entreprises ayant disparu avec la crise puis la guerre. Le travail effectué peut alors être mentionné dans la reconstitution de carrière faite par la ou le salariée, mais lorsqu'on ne dispose que du document de la caisse de retraite, la période n'est pas renseignée et notée "non validable". Les dates de début et de fin d'emploi sont ensuite rarement connues précisément par la caisse qui instruit le dossier. Dès lors, il arrive à de nombreuses reprises que des intervalles de quelques mois voire de plusieurs années manquent dans la reconstitution chronologique des parcours professionnels, qui peuvent cacher des périodes de chômage, d'inactivité mais aussi d'activité.

Pour l'analyse des modes d'emploi des salariées, une source complémentaire des dossiers du personnel très importante a été retrouvée dans les archives du Grand Bazar, qui n'est cependant disponible que pour les années 1920, les "déclarations de salaires".

¹¹⁵ Voir Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les Catégories socioprofessionnelles*, ouvrage cité.

4/ les déclarations de salaires des années 1920

Différents registres récapitulant, année par année, les sommes versées par le magasin à son personnel au cours des années 1920 ont été conservés¹¹⁶. Chaque année de 1919 à 1922, trois livres sont disponibles, intitulés "paies des temporaires, année 19XX", "indemnités aux chefs de famille, année XX" et "travail supplémentaire des titulaires, année XX"¹¹⁷. A partir de 1923, deux autres volumes annuels s'ajoutent aux précédents, la "récapitulation des payes du personnel" et les "appointements et gueltes des titulaires". Les "appointements et gueltes des titulaires" et les "paies des temporaires" recensent les salaires réellement versés aux salariées, tous les mois pour les titulaires, toutes les semaines pour les temporaires. Les salariées y sont regroupées par service ou rayon de travail. Le livret "travail supplémentaire des titulaires" permet de connaître les sommes reçues par chaque salariée en compensation des heures supplémentaires effectuées et les "indemnités aux chefs de famille", le montant des allocations familiales octroyées par la direction du magasin. Les "récapitulations de paies" font le bilan de ce que chaque salariée (les titulaires quasi exclusivement) a perçu dans l'année. Les montants annuels des salaires, heures supplémentaires et allocations familiales sont repris, auxquels sont ajoutés les "gratifications", les primes d'ancienneté ou l'intérêt touché par les cheffes sur les bénéfiques du magasin, soit les éléments de salaires qui ne sont versés qu'en fin d'année.

Les renseignements fournis par ces documents sont donc bien plus précis, sur les différents éléments qui composent la rémunération des salariées et sur les montants effectivement perçus, que ceux des "bulletins d'admission" et registres d'entrées et sorties, qui ne mentionnent que la base salariale sur laquelle le personnel est payé. Ils sont d'autant plus précieux qu'ils sont rarement connus en histoire. Les livres sont d'ailleurs d'un abord assez peu avenants, avec leurs pages densément peuplées d'arides colonnes de chiffres qui ne reçoivent d'autre explication qu'un nom, inscrit en tête de colonne. Pour connaître la nature des sommes versées, il faut se référer au titre de chacun des livres et pour savoir à quoi correspondent chaque ligne, il faut les compter. Les 52 montants qui se succèdent dans les colonnes de paies des temporaires indiquent que les salaires sont hebdomadaires, les 12 des titulaires qu'ils sont mensuels. Seules les "récapitulations de paies" inscrivent les différents éléments qui composent la rémunération annuelle des salariées, mais les intitulés ne sont pas nécessairement clairs. La prime d'ancienneté, en particulier, est inscrite dans la rubrique "bénéfiques" et les "suppléments" correspondent aux heures supplémentaires.

Ces registres disparaissent après 1930. Ils sont alors remplacés, jusqu'en 1941, par des documents inexploitable, où n'est mentionnée, en face de chaque nom, qu'une somme, annuelle, que rien ne permet d'identifier¹¹⁸. D'autres livres de paies couvrent la

¹¹⁶ ADR, 133J157 et 158.

¹¹⁷ En 1919, ce dernier livret est intitulé "supplément aux employés titulaires, année 1919".

¹¹⁸ ADR, 133J156.

période 1941-1948 ont été retrouvés. Dans deux d'entre eux doivent couvrir les années 1941-1945 puis 1947-1948¹¹⁹, mais les colonnes de chiffres se succèdent, sans explication et sans qu'aucune date précise ne soit indiquée. Il n'a pas été possible de reconstituer leur sens. Les autres ne concernent que la rémunération des cadres, entre 1945 et 1948¹²⁰.

5/ une base de données

Pour recueillir puis traiter toutes ces informations, une base de données a été créée sous le logiciel FileMaker Pro. La composition de cette base et sa manipulation se sont enrichies des discussions avec d'autres doctorantes dont les sources et les méthodes d'analyses sont similaires¹²¹. Les logiciels de base de données constituent un outil fondamental pour une telle étude quantitative. Ils permettent, en effet, d'interroger très facilement le groupe étudié (ici, les 2 707 salariées "B" du Grand Bazar) sur toutes les caractéristiques qui ont été définies, le sexe, l'âge, la période d'embauche, le poste de travail, le mode d'emploi ou la durée de l'embauche, par exemple. L'extraction de sous-groupes intéressant l'analyse (toutes les femmes embauchées aux postes de vente à temps partiel dans les années 1930 par exemple) est beaucoup plus simple et plus rapide qu'avec un tableur de type "Excel", utilisé par Odile Join-Lambert dans son travail sur les receveurs des postes ou par Delphine Gardey lorsqu'elle a étudié les employées de bureau de Renault¹²².

la construction de la base

La base de données a été créée dans le but de connaître l'organisation du travail et de l'emploi au Grand Bazar et leur évolution au cours du siècle. Dès lors, face au volume de renseignements disponibles pour chaque salariée, il a paru opportun, pour plus de maniabilité, de créer deux bases liées. Dans la première, intitulée base "référence", ont été rassemblées toutes les données "privées" sur les salariées, celles qui sont consignées dans la feuille de renseignements remplie à chaque embauche, en particulier l'adresse, les dates et lieux de naissance, la situation matrimoniale, le nombre et l'âge des enfants, la formation scolaire – voir le masque "référence". Elle est constituée de 2 707 fiches, qui correspondent aux entrées de "B" recensées à partir des dossiers de personnel et des registres d'entrées et sorties. Ces renseignements individuels isolés, la seconde base (la

¹¹⁹ ADR, 133J175 et 133J176.

¹²⁰ ADR, 133J173 et 133J174.

¹²¹ Il s'agit avant tout de doctorantes de Sylvie Schweitzer, en particulier Vincent Alligier, Fabrice Flore-Thébault, Florent Montagnon et Mathieu Perrin qui sont en cours de thèse. Mais l'utilisation des bases de données a aussi donné lieu, au Centre Pierre Léon, à des discussions avec des étudiantes de Jean-Luc Mayaud, qui travaillent sur des bases de données en histoire rurale.

¹²² Delphine Gardey, thèse citée, 1995, annexe 5, p.734-738. Odile Join-Lambert, *Le Receveur des postes, entre l'Etat et l'usager (1944-1973)*, thèse, 1999, vol.2, annexes B, p.26-28.

base "travail", voir le masque) regroupe les données concernant le travail et l'emploi de chaque salariée au Grand Bazar, éléments qui sont au coeur de l'étude. Les différentes rubriques sont donc consacrées, en

particulier, aux dates d'embauche et de débauche, au poste de travail, au rayon ou service, au salaire, au contrat de travail (sa durée et le temps de travail hebdomadaire), au motif de départ. Mais cette base devait aussi permettre de saisir l'évolution des données concernant le travail et l'emploi de chaque salariée au cours de son activité au Grand Bazar : titularisation, changement de poste ou de temps de travail. Dans ce but, il a été décidé de recenser les évolutions de carrière non au sein d'une seule et même fiche de la base "travail", mais de remplir, pour chaque salariée, autant de fiches "travail" qu'elle ou il a de séquences d'emploi différentes au Grand Bazar. Une séquence d'emploi est définie par une unité de poste de travail, de durée hebdomadaire de travail (temps partiel / temps complet) et de statut ou contrat de travail (auxiliaire / titulaire). Par rapport à l'autre possibilité, qui était de consigner tous les changements sur une seule fiche, ce système présente d'abord l'avantage de la clarté. Il évite, en effet, de surcharger une fiche par la mention des mutations, dont le nombre est d'ailleurs très variable d'une salariée à l'autre. Il est ensuite beaucoup plus pratique d'utilisation, permettant d'appeler très simplement toutes les salariées qui ont, par exemple, travaillé à un moment donné comme cheffe de rayon, même si ce poste n'a pas été occupé dès l'embauche. La base "travail" ainsi créée est alors composée de 3 256 fiches. Ce système a permis, ensuite, d'insérer les séquences de travail extérieures au Grand Bazar, connues par les dossiers de retraite.

n° <input type="text"/>		
nom <input type="text"/> prénoms <input type="text"/> date des docs <input type="text"/>		
nom père <input type="text"/> prénoms <input type="text"/> sexe <input type="radio"/> P <input type="radio"/> M		
nom marital <input type="text"/> NOMPRENOMMARIITAL <input type="text"/>		
date de nais <input type="text"/>		
commune n° <input type="text"/> département n° <input type="text"/> pays n° <input type="text"/>		
nationalité <input type="radio"/> Française <input type="radio"/> Naturalisée <input type="radio"/> Étrangère origine <input type="text"/>		
date naturalisation <input type="text"/>		
situation matrimoniale <input type="checkbox"/> célibataire <input type="checkbox"/> marié <input type="checkbox"/> séparé <input type="checkbox"/> veuf/ve		
<input type="checkbox"/> concubine <input type="checkbox"/> remarié <input type="checkbox"/> divorcé		
date des changements <input type="text"/>		
CONJUGÉE nom père conjoint <input type="text"/> prénoms <input type="text"/>		
conjoint <input type="checkbox"/> actuelle <input type="checkbox"/> précédente <input type="checkbox"/> ne sait pas <input type="checkbox"/>		
date de nais c <input type="text"/>		
numéro nais c <input type="text"/> département nais c <input type="text"/> pays nais c <input type="text"/>		
nationalité c <input type="radio"/> Française <input type="radio"/> Naturalisée <input type="radio"/> Étrangère date de naturalisation c <input type="text"/>		
si nationalité étrangère c <input type="text"/>		
observations conjoint e <input type="text"/>		
nb d'enfants <input type="text"/> observations enfants <input type="text"/>		
autres membres de la famille <input type="checkbox"/> frère <input type="checkbox"/> sœur <input type="checkbox"/> beau-frère <input type="checkbox"/> belle-sœur <input type="checkbox"/> cousin		
<input type="checkbox"/> tante <input type="checkbox"/> père <input type="checkbox"/> le-fr-cousin <input type="checkbox"/> beau-père <input type="checkbox"/> cousin		
observations parentèle <input type="text"/>		
autres <input type="text"/>		

Masque de la base de données "Référence"

The image shows a detailed data entry form for a database named "Travail". The form is organized into five main sections, each with a title and a set of fields:

- FORMATION:** Includes fields for "niveau de formation", "type de formation", "niveau de diplôme", "niveau de qualification", "niveau de compétence", "niveau de maîtrise", "niveau de spécialisation", "niveau de certification", "niveau de qualification", "niveau de compétence", "niveau de maîtrise", "niveau de spécialisation", "niveau de certification".
- OCCASION:** Includes fields for "date d'entrée", "date de sortie", "type d'emploi", "statut", "durée de la situation", "type de contrat", "type de rémunération", "type de paiement", "type de paiement", "type de paiement".
- POSTE:** Includes fields for "poste de base", "poste actuel", "niveau de qualification", "niveau de compétence", "niveau de maîtrise", "niveau de spécialisation", "niveau de certification", "niveau de qualification", "niveau de compétence", "niveau de maîtrise", "niveau de spécialisation", "niveau de certification".
- MISE EN CAUSE:** Includes fields for "niveau de qualification", "niveau de compétence", "niveau de maîtrise", "niveau de spécialisation", "niveau de certification", "niveau de qualification", "niveau de compétence", "niveau de maîtrise", "niveau de spécialisation", "niveau de certification".
- FORMATION CONTINUE:** Includes fields for "niveau de qualification", "niveau de compétence", "niveau de maîtrise", "niveau de spécialisation", "niveau de certification", "niveau de qualification", "niveau de compétence", "niveau de maîtrise", "niveau de spécialisation", "niveau de certification".

Masque de la base de données "Travail"

le traitement et le codage des données

Les renseignements consignés dans la base, qui respectent le plus fidèlement possible les inscriptions des archives, doivent d'abord être interprétés et unifiés (c'est le "codage" des statisticiens¹²³) avant de pouvoir faire l'objet d'une étude quantitative. Pour analyser les postes de travail, par exemple, il faut savoir dans quelle mesure la diversité des taxinomies utilisées au Grand Bazar, "manutentionnaire", "manutentionnaire-réserviste", "réserviste", "magasinier", "vendeuses-réservistes" recouvre des fonctions exercées réellement différentes. Pour les modes d'emploi, le travail est encore plus complexe puisque, le non-dit du temps partiel ou des emplois à durée déterminée jusqu'aux années 1970 impose de trouver les indices qui permettent de saisir ces éléments. Or,

¹²³ Voir le rappel de ces opérations par Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les Catégories socioprofessionnelles*, ouvrage cité, p.29-32.

contrairement au travail des statisticiens, le codage de ces données n'est pas un préalable à l'analyse mais en fait déjà partie, il en est même un premier objectif. Les taxinomies qui permettent de dire le travail et l'emploi au Grand Bazar de 1886 à 1974 ne sont pas préétablies, elles doivent être mises à jour par cette étude.

Dès lors, la base de donnée n'est pas, ou pas simplement, un outil à faire des statistiques mais elle est aussi le support de l'évolution des réflexions. C'est dire que la composition de la base a été régulièrement modifiée au fil de l'évolution des réflexions. Les premières rubriques, celles où sont mentionnées les données d'origine, n'ont jamais été supprimées. Mais d'autres, nouvelles, ont été créées une fois acquis, par exemple, que les termes réserviste et manutentionnaire désignaient les mêmes postes, ou que derrière les "contrats d'auxiliaires à la journée" se cachaient des emplois à temps partiel. C'est une fois tout ce travail porteur de sens effectué que les interrogations quantitatives ont été pu être posées.

les procès-verbaux du conseil d'administration

Le Grand Bazar est, dès l'origine, exploité sous forme de société anonyme, restée indépendante jusqu'en 1998, lorsqu'elle a été rachetée par Monoprix. Les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration et des assemblées générales ont été entièrement conservés depuis l'origine.

Les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration de la société ont été systématiquement dépouillés de 1886 à la fin des années 1970. 14 registres, au total, couvrent la période 1886-1987, qui tous ont été versés aux archives départementales du Rhône¹²⁴. Deux grandes périodes se distinguent quant à la qualité des renseignements qui peuvent y être trouvés. Jusqu'à la fin des années 1940, le conseil d'administration occupe une place active dans la gestion des affaires courantes du magasin. Les délibérations contiennent alors de nombreuses informations concernant les orientations générales de la société en matière économique (l'évolution de la gamme des produits vendus, stratégies de développement de la société), mais aussi de gestion de la main-d'oeuvre. Elles constituent alors l'unique source de connaissances de la structure générale du travail au Grand Bazar ainsi que l'évolution du nombre de rayons et de services. A partir des années 1950, en revanche, le Grand Bazar se lance dans la création de nombreuses filiales. Le conseil d'administration se désengage alors de la direction des affaires du magasin pour s'intéresser essentiellement aux problèmes financiers du groupe.

les entretiens

¹²⁴ ADR, 133J002 à 133J015.

Deux raisons ont motivé la conduite d'entretiens avec d'anciennes salariées du Grand Bazar. Les silences des procès-verbaux du conseil d'administration sur l'organisation du travail et son évolution à partir de la fin des années 1940 rendaient d'abord nécessaire la recherche de nouvelles sources. Ensuite, faute d'avoir retrouvé suffisamment tôt la convention dont relevait le Grand Bazar entre 1950 et 1974, il a été particulièrement difficile de comprendre les contrats de travail utilisés dans cette période, de comprendre leurs différences et les statuts qu'ils recouvraient. Interroger des salariées, en particulier celles et ceux qui étaient responsables du personnel à l'époque avait donc pour but de confirmer certaines hypothèses. Le but des entretiens n'a donc pas été de mener des investigations approfondies sur le rapport au travail et à l'emploi de ces salariées, mais d'obtenir des informations qui n'avaient pas été trouvées ailleurs. Il ne s'agissait donc pas de s'assurer d'une quelconque représentativité des personnes interrogées par rapport à l'ensemble des salariées.

Les trois premières femmes sollicitées pour un entretien sont celles que j'avais côtoyées presque tous les jours en 1997, lorsque je dépouillais les archives du Grand Bazar. Tous les documents étaient alors conservés dans les locaux du magasin et j'étais installée dans une salle de réunion, à proximité des bureaux où travaillaient alors Marie-Claude Blanc, Laurence Bazin, employées de bureau, et Nicole Roche, cheffe de bureau et responsable du personnel. La première, entrée au Grand Bazar en 1966 comme vendeuse a ensuite été mutée dans les bureaux où elle travaille toujours. La seconde, n'a travaillé que dans les bureaux du Grand Bazar, de 1961 à 1998. La dernière a fait carrière dans le magasin (de vendeuse à cheffe de "département", c'est-à-dire de l'ensemble des rayons appartenant au "bazar"), avant de devenir cadre administrative jusqu'à son départ du magasin, en 1999. Toutes les trois ont accepté et m'ont permis de rencontrer Raymonde Borderieux, qui avait travaillé de 1956 à 1992 comme vendeuse et réserviste au Grand Bazar et Janine Gay, embauchée au magasin en 1949 comme dactylographe avant de devenir cheffe du personnel de 1963 à son départ, en 1989. Grâce à Janine Gay, j'ai pu entrer en contact avec Pierre Brac de la Perrière, qui fut sous-directeur du magasin de 1949 à 1963, puis directeur jusqu'en 1985.

Pour les cinq femmes, l'entretien était divisé en deux parties. Une première série de questions concernait l'aspect général de leur vie professionnelle (les interruptions d'activité, les emplois occupés avant l'embauche au Grand Bazar) et la seconde, qui est finalement la seule qui a été véritablement exploitée dans la thèse, la carrière au Grand Bazar. Le but était là de leur faire raconter l'évolution de leurs postes et de leur statut, leurs horaires de travail, mais aussi de leur faire décrire le plus précisément possible les fonctions qu'elles effectuaient au quotidien. L'objectif a été atteint avec un succès inégal, tant il est difficile pour chacune (et pas seulement ces salariées) de raconter ce qui est aussi habituel et automatique. Des questions plus précises en matière de gestion de la main-d'oeuvre ont été posées à Pierre Brac de la Perrière, Nicole Roche et Janine Gay.

les textes, législatifs ou conventionnels

Un dernier type de sources s'est avéré fondamental pour cette recherche, les textes législatifs et conventionnels qui permettent de comprendre l'évolution du droit du travail. Faute de toute étude précise consacrée à l'évolution de la réglementation des contrats de travail ou des salaires, il a fallu reconstituer progressivement les étapes de cette histoire en recourant directement aux textes. Si les documents législatifs, émanant de l'Etat, publiés au *Journal Officiel*, sont très faciles à retrouver, ce n'est pas le cas de ceux qui relèvent d'accords entre syndicats d'employeurs et de salariées, des barèmes de salaires aux conventions collectives. Les archives départementales, syndicales et celles de la Chambre de commerce de Lyon ont alors été consultées. Aux archives départementales du Rhône sont conservés de nombreux textes relatifs aux accords collectifs signés entre 1936 et 1938 dans le département, en particulier ceux qui concernent les magasins de nouveautés et donc, le Grand Bazar. En revanche, les conventions collectives de la branche postérieures à la Seconde Guerre mondiale n'y ont pas été retrouvées. Aucune archive concernant le Grand Bazar n'a été conservée à l'Inspection du travail. La recherche s'est alors orientée vers les syndicats. Du côté des employeurs, la Chambre syndicale des maisons de nouveautés a disparu et aucun contact n'a pu être noué avec des syndicats qui lui ont succédé. Du côté des salariées, la recherche s'est, dans un premier temps, avérée totalement infructueuse. A la CGT, qui a toujours été le syndicat majoritaire au Grand Bazar, la section "distribution" n'a gardé que peu d'archives. En revanche, des barèmes de salaires et la convention collective de 1952 ont été retrouvés à l'institut d'Histoire sociale de la CGT, dans des cartons, qui regroupent des accords paritaires de toutes les branches, signés dans les années 1940 et 1950. A la Chambre de commerce de Lyon, enfin, ont été recherchées d'éventuelles consignes édictées par les patrons de commerce sur, par exemple, le mode de rémunération ou la gestion de la main-d'oeuvre. Seuls des documents témoignant des réactions patronales à l'évolution du droit du travail ont été trouvés.

Les modes d'emploi et de la gestion de la main-d'oeuvre qu'ils traduisent sont progressivement devenus le centre de cette recherche. L'acuité contemporaine des questions qu'ils soulèvent, en particulier dans la grande distribution, justifie d'abord d'en faire l'histoire, une histoire sexuée. L'absence de toute étude historique sur le sujet demande, ensuite, de mettre à jour tous les éléments qui composent les modes d'emploi et d'en saisir les évolutions. L'histoire, elle aussi sexuée, de l'organisation du travail n'est pas, pour autant, évincée, puisque la gestion des emplois n'en est pas séparable. Les parcours professionnels des salariées demeurent aussi un thème important de la recherche, mais ils sont aussi observés sous l'angle des modes d'emploi, c'est-à-dire sur l'influence que les modes d'emploi peuvent leur faire subir. Pour retracer l'histoire des modes d'emploi et de leur gestion sur près d'un siècle, un exposé chronologique s'impose. Le rythme essentiel de cette évolution est donné par l'évolution du droit du travail. La protection croissante des emplois oblige, en effet, les employeurs à modifier les modes d'emploi et à redéfinir leur gestion de la main-d'oeuvre. Deux grandes ruptures se dégagent alors.

Au Grand Bazar, la première grande rupture se produit en 1936, avec la législation sociale du Front populaire. Auparavant, les employeurs disposent d'une liberté quasi totale dans la gestion de la main-d'oeuvre. Rien ne réglemente les niveaux de salaires et

les contraintes concernant les contrats de travail, dits "de louage", ou les horaires de travail sont très faibles. Les modes d'emploi sont donc particulièrement précaires. Pour le Grand Bazar, c'est aussi une phase de prospérité, qui commence seulement à être entamée dans les années 1930 par la crise économique.

En 1936 s'ouvre une période agitée. La gestion de la main-d'oeuvre est d'abord brusquement bouleversée, sous l'effet conjugué des conventions collectives et de la réduction du temps de travail des salariées (la semaine de travail est limitée à 40 heures et quinze jours de congés payés annuels sont accordés). Mais les employeurs ont à peine le temps de définir une nouvelle politique de gestion de la main-d'oeuvre que la législation est suspendue. La France doit préparer la guerre. Le temps n'est plus à la protection des emplois mais à la productivité maximale des entreprises. A partir de la fin de l'année 1938, la limitation du temps de travail est largement supprimée, puis, avec l'entrée en guerre, les salaires sont bloqués et les conventions collectives ne peuvent plus être renégociées. Les conditions de travail des salariées sont alors, dans une large mesure, dans les mains de l'Etat. Après l'armistice, le régime de Vichy reprend à son compte tous pouvoirs de contrôle sur le marché du travail et la gestion du personnel dont se sont dotés les gouvernements précédents. Son action est alors loin d'être une parenthèse de l'histoire. Entre 1941 et 1943 est, en effet, entamée une profonde redéfinition des hiérarchies professionnelles et des principes de rémunération des salariées. Les autorités allemandes, qui, dans ce domaine, encadrent strictement les décisions françaises, ne permettent qu'une réalisation partielle de ces projets avant la Libération. Mais ces derniers sont directement repris à la Libération. Ils ont préparé la refonte des classifications professionnelles dans les grilles dites "Parodi", effectuée entre 1945 et 1947, et ont posé les bases du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), créé en 1950. Les gouvernements qui se succèdent entre 1944 et 1950 rétablissent aussi progressivement la législation sociale de 1936 et la liberté salariale. C'est aussi à cette époque que le Grand Bazar parvient à trouver des solutions aux profondes difficultés dans lesquelles l'avaient plongé la crise économique des années 1930 redoublée par les problèmes d'approvisionnement nés de la guerre puis de l'Occupation.

En 1951 s'ouvre alors une nouvelle période. De nouveaux modes d'emploi doivent être définis, qui entérinent toutes les modifications intervenues depuis 1936 en matière de droit du travail. Au Grand Bazar, le cadre de ces modifications est renouvelé : affilié à la SAPAC (société anonyme parisienne d'achats en commun), le magasin propose désormais la collection des magasins Prisunic. 1974 constitue la rupture suivante en matière de mode d'emploi et le terme de cette étude. Les premières lois qui, au début des années 1970, réglementent les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel entraînent un profond remaniement des modes d'emploi au Grand Bazar en 1974. Au 1^{er} septembre, tous les contrats de travail sont renouvelés pour tenir compte de ces nouvelles règles. La recherche s'est alors arrêtée là pour deux raisons. La composition des dossiers de personnel, dont sont absentes toutes les salariées encore actives ou actives au Grand Bazar en 1997, pose d'abord un problème de représentativité des sources pour l'étude de la période la plus contemporaine. Ensuite, chercher par d'autres moyens, ceux de la sociologie en particulier, à poursuivre cette recherche, n'aurait, alors, fait que redoubler des études sociologiques qui existent déjà. Elles ont observé le

développement du temps partiel et des contrats à durée déterminée dans le commerce depuis le milieu des années 1970, au moment où ces formes d'emploi étaient censées naître. Cette recherche s'arrête au moment où, en fait, elles s'inscrivent dans le langage.

1 ère partie : 1886-1936

Entre 1886 et 1936, la gestion de la main-d'oeuvre est le fruit d'une liberté patronale quasi totale, à peine écorchée par le droit du travail naissant. La prétendue "sécurité de l'emploi" dont devraient bénéficier les "employées", selon la terminologie utilisée¹²⁵, ne se fonde, en effet, sur aucune protection légale. Le temps de travail d'abord, contrairement à celui des ouvrières et ouvriers, n'est l'objet d'aucune restriction avant la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire et il faut même attendre 1919 pour qu'une limite à leur journée de travail soit établie, qui s'élève alors à huit heures. En matière de contrats de travail, ensuite, la législation est identique pour les ouvrières et ouvriers et les employées. C'est dire que rien n'oblige les employeurs et employeuses à assurer aux employées des contrats plus stables qu'aux ouvrières ou ouvriers. De la fin du 19^e siècle à 1936, une longue bataille est engagée par celles et ceux qui souhaitent restreindre l'entière liberté de rompre les contrats dont disposent les employeurs et employeuses. Les avancées, établies dans la jurisprudence, remettent alors progressivement en cause la conception libérale du droit contractuel. Elle+s trouvent leur aboutissement en 1936, dans la conclusion de contrats collectifs de travail. La rémunération des employées de commerce, enfin, ne fait l'objet d'aucune réglementation avant la signature des conventions collectives en 1936. Ces différents éléments, qui composent les conditions objectives de travail des salariées de commerce, ne rendent pas le statut "d'employée" nécessairement enviable pour des "ouvriers" et "ouvrières". C'est même avant la Première Guerre mondiale, lorsque la journée de travail n'est même pas limitée, qu'il l'est le moins, alors

¹²⁵ Voir les références bibliographiques indiquées à ce propos dans l'introduction.

que la chronologie des liens entre employées et ouvrières ou ouvriers habituellement établie est exactement opposée, elle parle de "prolétarisation" des "employées" à partir des années 1920¹²⁶. Pour approcher l'identité professionnelle des "employées de commerce" et son évolution sur la période, l'étude des profils professionnels des salariées du Grand Bazar s'avère donc nécessaire. La croissance des effectifs du magasin, à partir de la Première Guerre mondiale, en parfaite conformité avec celle de l'ensemble de la catégorie des "employées", s'y prête d'ailleurs parfaitement. Or, c'est cette augmentation numérique du groupe qui est censée être à l'origine de la "prolétarisation" des employées et se traduire par l'embauche de femmes. L'analyse précise du développement économique du magasin permet alors de comprendre la manière dont les femmes y sont embauchées et d'interroger aussi le phénomène de "féminisation" de la main-d'oeuvre.

1^{er} chapitre : Le développement du magasin

Entre 1886 et 1936, le développement du Grand Bazar connaît trois grandes périodes. Jusqu'en 1912, les affaires augmentent progressivement et installent véritablement le magasin dans le paysage commercial lyonnais. Fernand Pariset, qui arrive à la tête du Grand Bazar en 1912, ne se contente pas de gérer cette prospérité, mais lui donne de l'ampleur. Alors qu'en 1902, le Grand Bazar compte environ 225 salariées dont une vingtaine de femmes, qui travaillent dans 12 rayons et cinq services, il y a, en 1930, 21 rayons et cinq services, qui emploient 680 personnes environ dont 280 femmes. L'espace de vente, cantonné en 1902 aux rez-de-chaussée et premier étage, a pris possession de cinq niveaux d'un bâtiment qui a été surélevé, puis s'est étendu sur une grande partie des terrains situés entre les rues Tupin, Grôlée, Ferrandière et de la République. 1930 marque la fin de l'essor du Grand Bazar. Le retournement de la conjoncture économique a des effets immédiats sur la situation financière de la société, même si elle ne se traduit pas immédiatement par une diminution brutale de l'espace de vente ou du volume de personnel.

I/ L'essor commercial du magasin

La rue Impériale [qui devient rue de la République sous la III^e République] est l'axe central des travaux "d'haussmannisation" de la ville de Lyon, réalisés par Vaïsse, le préfet du Rhône. C'est là, au numéro 31, que Jean Dabonneau installe son magasin de nouveautés¹²⁷ "A la Ville de Lyon", en 1856. Quelques centaines de mètres plus loin, Henry Perrot profite lui aussi de la restructuration urbaine pour agrandir son magasin de

¹²⁶ Le débat a également été exposé en introduction.

¹²⁷ Les "nouveautés" désignent l'ensemble des articles textiles, de la confection aux tissus, et même, par extension, les accessoires de la mode. Voir Martine Bouveret-Gauer, "De la Boutique au grand magasin. 50 ans de nouveauté à Paris, 1820-1870", dans Jacques Marseille (dir.), *La Révolution commerciale en France. Du "Bon Marché" à l'hypermarché*, Paris, Le Monde éditions, p.19-40.

tissus, un peu à l'étroit passage de l'Argue – voir plan. Avec une façade sur la rue Impériale et une extension rue du Palais Grillet, ce dernier devient les "Deux Passages"¹²⁸. La concurrence que se livrent les deux magasins de nouveautés tourne à l'avantage du second : "A la Ville de Lyon" doit déménager place des Terreaux en 1885 avant de faire faillite en 1892. L'architecture du bâtiment libéré rue de la République est, par excellence, celle d'un grand commerce : aucun mur ne vient diviser le rez-de-chaussée, parsemé régulièrement de piliers qui soutiennent les deux étages supérieurs. Le premier étage est une grande galerie circulaire, l'espace central étant ouvert sur le rez-de-chaussée. Le Crédit Lyonnais, propriétaire des lieux, propose alors à Henry Perrot, celui qui a fait chuter "A la Ville de Lyon", d'y ouvrir un magasin. Ce dernier accepte et, associé à Jean Tresserre et Paul Perrot – son cousin et gendre –, il loue le fonds de commerce en février 1885. Les trois hommes décident d'exploiter le commerce sous forme de société anonyme, dont les statuts sont déposés chez le notaire le 28 juin 1886¹²⁹. Ils s'adjoignent les services de Paul Kahn, membre du conseil d'administration des Galeries Lafayette, et Benoît Arnaud, imprimeur, pour former le conseil d'administration de la société dont Henry Perrot prend la présidence. Le 8 novembre 1886, un nouveau magasin ouvre ses portes, le Grand Bazar est né.

A/ 1886-1912 : les débuts du Grand Bazar

1/ la direction

Le conseil d'administration de la société "Grand Bazar de Lyon" joue un rôle central dans la marche des affaires, exerçant un contrôle constant sur les directeurs du magasin puis en en prenant directement les commandes.

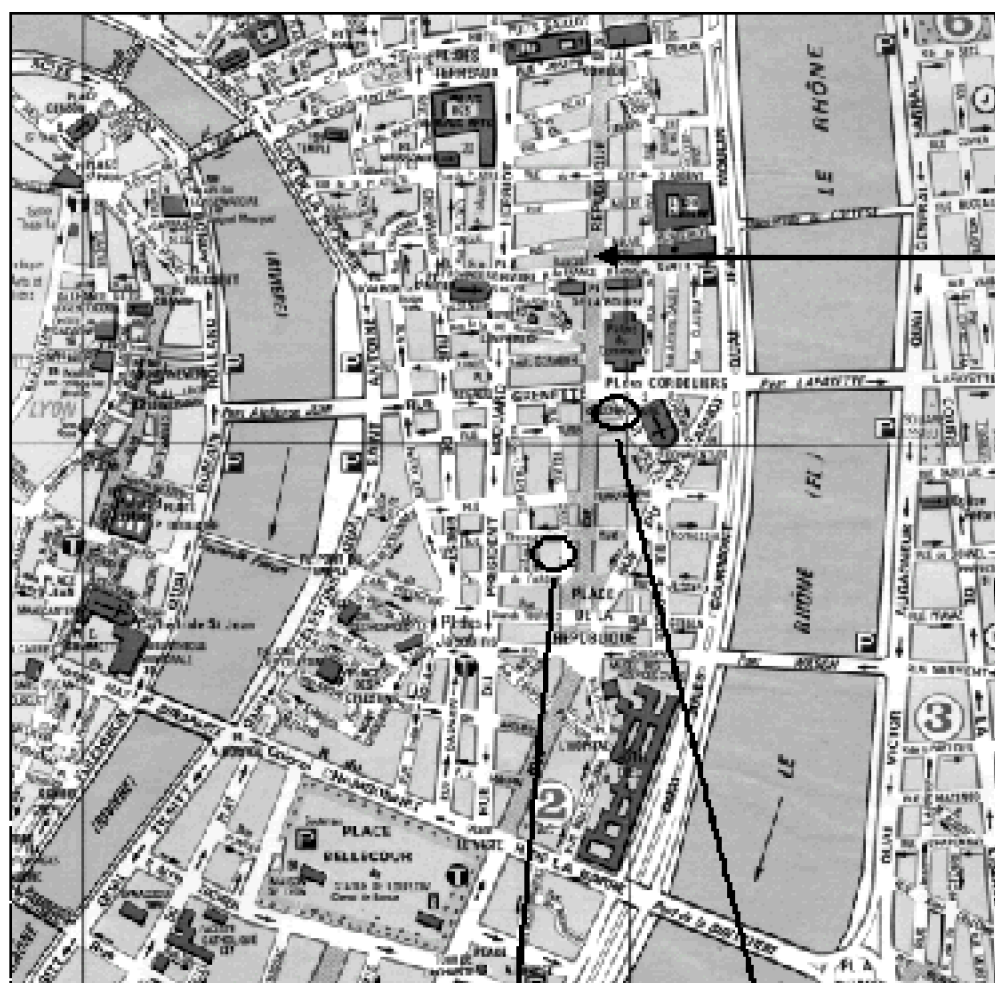
Jusqu'au début du 20 siècle, la direction du magasin est, en effet, relativement instable. Raymond (son prénom n'est pas connu) est embauché comme directeur du Grand Bazar en septembre 1886, quelques semaines avant l'ouverture. Peyre, qui était, jusque-là, chef du rayon maroquinerie, est nommé un peu plus tard sous-directeur¹³⁰. Dès la fin de l'année, le conseil d'administration rappelle à Raymond qu'il est soumis aux décisions des administrateurs. Tous les jours, l'un d'eux se rend au siège de la société pour s'entretenir avec lui et prendre connaissance de toutes les questions importantes. Cette première équipe de direction reste peu de temps en place. Raymond est contraint à la démission en juin 1887 pour avoir acheté un magasin au nom de sa femme, violant ainsi les engagements pris auprès du Grand Bazar¹³¹.

¹²⁸ Ces données sont directement tirées des mémoires de maîtrise de Françoise Loisel, *Historique du Grand Bazar de Lyon*, maîtrise dactylographiée, université Lyon 2, 1988, 222 p. et Dominique Mathieu-Hubert, *Le Conseil d'administration du Grand Bazar de Lyon de 1886 à 1914*, maîtrise dactylographiée, université Lyon 2, 1990, 111 p.+ annexes : LIX p.

¹²⁹ ADR, 133J001, statut 1886.

¹³⁰ ADR, 133J002, PV du CA du 2 septembre, du 13 et 15 décembre 1886.

¹³¹ Idem, PV du CA du 21 et 29 juin 1887.



Les "Deux Passages"

Emplacement de l'Académie de Lyon en 1859 sous du Grand Bazar de Lyon, en 1873

Plan de Lyon n°1: Emplacement des Deux Passages et du Grand Bazar dans la presqu'île lyonnaise [Plan de 1990]

Il est remplacé par Jules Barthe, chef de rayon aux Deux Passages. Lui aussi doit s'engager à "consacrer tout [son] temps et toutes [ses] occupations aux affaires du Grand Bazar"¹³². Ce n'est pas là un vain mot : lorsque, quelques années plus tard, il est élu membre du jury de l'Exposition internationale de Lyon, le conseil ne l'autorise pas à accepter ces fonctions qui lui feraient perdre un temps précieux¹³³. Mais le conseil lui fait aussi déclarer dès son embauche qu'il ne "décidera rien sans en parler aux membres du conseil"¹³⁴. "Il recevra, par l'intermédiaire des administrateurs délégués, les instructions du

¹³² Idem, PV du CA du 21 juin 1887.

¹³³ ADR, 133J004, PV du CA du 25 juillet 1894.

¹³⁴ ADR, 133J002, PV du CA du 21 juin 1887.

conseil auxquelles il devra toujours se conformer avec la plus grande docilité, sous peine de résiliation de [son] contrat. Il aura en charge la direction du personnel, toutefois, en ce qui concerne les chefs de rayons et chefs de service, il ne devra prendre de détermination à leur égard qu'après avoir pris l'avis du conseil d'administration"¹³⁵. Lors de ce changement de direction, le poste de sous-directeur est supprimé et les fonctions confiées à deux chefs de rayons, Lefèvre, chef des jouets, et Fort, chef des tissus¹³⁶. Il est pourtant rétabli cinq ans plus tard, au profit de ce dernier¹³⁷.

En juin 1895, se produit un autre changement important dans la structure de la direction du magasin. Jules Barthe a accepté des propositions qui lui étaient faites de prendre la tête d'un commerce, à la Guillotière. Il voulait conserver son poste de directeur du Grand Bazar jusqu'à la fin de l'exercice, mais le conseil d'administration l'apprend et lui demande de se retirer au plus tôt. Après ce deuxième échec, l'emploi de directeur est supprimé, compensé par la création de deux postes supplémentaires de sous-directeurs, confiés à Lefèvre et Magnier, caissier principal, qui partageront avec Fort la surveillance et la direction du personnel et des achats, "conformément aux instructions de l'administration"¹³⁸. Cette organisation, où la fonction de directeur est assumée par des administrateurs qui s'adjoignent des salariés comme sous-directeurs, est en place pour longtemps, malgré quelques petites modifications. A partir de 1898, à la mort de Magnier, le nombre de sous-directeurs est réduit à deux¹³⁹. Lorsque Fort est mis à la retraite en 1907, à 60 ans, Martinet, chef du rayon parfumerie, est nommé à sa place¹⁴⁰. A la même époque, Lefèvre est déchargé d'une grande partie de ses responsabilités de chef de rayon – il se contente d'en superviser la marche – pour pouvoir consacrer plus de temps à ses fonctions de sous-directeur¹⁴¹. La division du travail s'affine aussi au sein du conseil d'administration : Font, l'un des administrateurs-délégués, est progressivement considéré comme faisant fonction de directeur¹⁴². En 1911, on lui octroie même le titre d'administrateur-directeur¹⁴³. Lorsqu'il meurt, en janvier 1912, c'est le nouvel administrateur, Fernand Pariset, qui est directement promu administrateur-directeur¹⁴⁴. Son arrivée à la tête du Grand Bazar marque un tournant pour le magasin.

¹³⁵ Idem, PV du CA du 21 août 1893.

¹³⁶ Idem, PV du CA du 29 juin 1887.

¹³⁷ Idem, PV du CA du 16 juin 1892.

¹³⁸ ADR, 133J003, PV du CA du 1^{er} juin 1895.

¹³⁹ Idem, PV du CA du 31 octobre 1898.

¹⁴⁰ ADR, 133J004, PV du CA du 31 août 1907.

¹⁴¹ Idem, PV du CA du 4 mai 1908.

¹⁴² Idem, PV du CA du 29 octobre 1908.

¹⁴³ Idem, PV du CA du 1^{er} avril 1911.

2/ les articles vendus

Lorsque le Grand Bazar ouvre ses portes, en 1886, l'espace de vente s'étend sur le rez-de-chaussée et le premier étage du bâtiment. Les rayons sont au nombre de douze – ils sont numérotés de 1 à 12, ces numéros servent à les désigner, sur les bulletins d'admission des salariées comme dans les délibérations du conseil d'administration –, auxquels il faut rajouter huit comptoirs¹⁴⁵ "prix fixes". L'existence de ces derniers n'est pas justifiée, comme pour les autres rayons, par un type particulier de marchandises. Y sont, en effet, rassemblés des objets de tous les rayons, qui sont simplement vendus au même prix, de 5 centimes à 2 francs¹⁴⁶. Il n'est jamais question de tels comptoirs dans les grands magasins. Ils sont en revanche caractéristiques des magasins à prix uniques, dont les premiers sont créés à cette époque aux Etats-Unis : Franck Woolworth ouvre son premier magasin en 1879 et ne sera imité que bien plus tard en Europe¹⁴⁷. De même que les grands magasins n'ont inventé ni le prix marqué, ni l'entrée libre¹⁴⁸, les techniques de vente des magasins à prix uniques se contentent peut-être de systématiser une pratique qui existait auparavant. La présence de ces comptoirs à prix uniques montre peut-être, comme le suggèrent Dominique Mathieu-Hubert et Françoise Loisel, la volonté du conseil d'administration du Grand Bazar, en particulier celle d'Henry Perrot, son président qui est aussi directeur des Deux Passages, d'attirer une clientèle différente de celle qui fréquente les Deux Passages, plus populaire¹⁴⁹. Elle signifie surtout que la direction de la société souhaite installer le Grand Bazar sur un créneau commercial différent de celui des Deux Passages pour que les deux magasins ne se fassent pas concurrence. La composition des rayons en apporte une preuve supplémentaire.

La nouveauté, à laquelle les Deux Passages sont consacrés, n'occupe pas une place centrale au Grand Bazar. Elle concerne d'abord un nombre minoritaire de rayons, quatre sur les douze. L'un regroupe la bonneterie, la chemiserie et les chapeaux, un autre la confection et la mode, les deux derniers la lingerie et les tissus. Symboliquement d'ailleurs, les numéros qui leur sont attribués, de 8 à 11, sont presque les derniers de la

¹⁴⁴ ADR, 133J005, PV du CA du 10 et 12 janvier 1912.

¹⁴⁵ Les "comptoirs" constituent une sous-division de rayon. Ils désignent un ou plusieurs présentoirs de marchandises, regroupant des articles homogènes. Un rayon est composé de plusieurs comptoirs.

¹⁴⁶ ADR, 133J280, reproduction de l'affiche d'ouverture du magasin

¹⁴⁷ Ellen Furlough, "Selling the American Way in Interwar France : Prix Uniques and the Salon des Arts Ménagers", *Journal of Social History*, 1993 ; Daniel Lefevre, "La Grande distribution ou sucre de masse : les magasins à prix uniques dans les années 1930", dans Jacques Marseille (dir.), *La Révolution commerciale en France. Du "Bon Marché" à l'hypermarché*, Paris, Le Monde Editions, 1997, p.109-120.

¹⁴⁸ Martine Bouveret-Gauer, "De la Boutique au grand magasin ...", contribution citée dans Jacques Marseille (dir.), ouvrage cité, p.19-40.

¹⁴⁹ Françoise Loisel et Dominique Mathie-Hubert, maîtrises citées.

liste. Dans l'espace du magasin, ensuite, seuls les tissus sont installés au rez-de-chaussée en 1886¹⁵⁰. Inversement, les rayons mis en évidence, les premiers rencontrés par les clientes lorsqu'elles et ils pénètrent au Grand Bazar, sont les articles de "bazar" : les jouets (R1), la maroquinerie, papeterie et vannerie (R2), la quincaillerie, qui rassemble les lampes, les accessoires électriques, mais aussi le ménage – les articles de cuisine – (R5). Les derniers rayons sont la parfumerie (R4), au rez-de-chaussée, la bijouterie (R3), la porcelaine, faïence et verrerie (R6), les chaussures (R7) et les meubles – avec la literie – (R12), qui sont à l'étage, à l'exception de quelques bronzes et porcelaines, suspendus comme décoration près des entrées et la "bijouterie de luxe".

Les rayons ne regroupent pas toujours des marchandises très homogènes et le développement de certains de leurs comptoirs peut alors amener la direction du magasin à opérer des scissions. Ainsi, les articles de sellerie et les "accessoires pour automobiles", rattachés aux tissus jusqu'en 1904, deviennent-ils, à cette date, un rayon autonome¹⁵¹. En 1908, c'est au tour de la mercerie d'être séparée du rayon jouets¹⁵². Des comptoirs plus petits peuvent en revanche être déplacés d'un rayon à un autre pour des raisons de localisation, c'est par exemple le cas des couronnes mortuaires, qui passent du rayon mode à celui de la parfumerie, sans que l'homogénéité y gagne¹⁵³. Des mouvements de fusion sont aussi possibles, lorsque l'activité de certains rayons ralentit. En 1908, celui de la confection pour hommes, créé quelques années après l'ouverture du magasin, est réuni à la bonneterie¹⁵⁴.

Les changements qui affectent l'organisation commerciale du Grand Bazar sont cependant relativement peu nombreux jusqu'en 1912. Cette stabilité correspond à celle de la surface de vente du magasin, qui n'augmente guère pendant la période. Deux rayons profitent essentiellement des rares espaces dégagés, les meubles – qui sont même dotés d'un comptoir "toiles cirées et linoléum"¹⁵⁵ – et le rayon ménage, quincaillerie¹⁵⁶.

3/ la surface de vente

A son ouverture, le Grand Bazar occupe les quatre niveaux de l'immeuble situé au 31 rue

¹⁵⁰ L'emplacement des différents rayons à l'ouverture du magasin est essentiellement connue par la description de l'article cité, "A travers Lyon".

¹⁵¹ ADR, 133J004, PV du CA du 23 septembre 1904.

¹⁵² Idem, PV du CA du 4 mai 1908.

¹⁵³ ADR, 133J003, PV du CA du 16 mars 1898.

¹⁵⁴ ADR, 133J004, PV du CA du 4 mai 1908.

¹⁵⁵ ADR, 133J003, PV du CA du 23 janvier 1899.

¹⁵⁶ ADR, 133J004, PV du CA du 8 mai 1906 et 16 juillet 1910.

de la République. Le rez-de-chaussée et le 1^{er} étage du magasin sont consacrés à la vente, à l'exception d'une partie du rez-de-chaussée où sont réceptionnées et expédiées les marchandises. Les salles de manutention (où les colis sont préparés ou déballés) sont, cependant, situées dans les sous-sols. Là, la vente n'est présente que dans une petite galerie réservée aux objets encombrants du comptoir "chauffage", tels que les calorifères ou les poêles. C'est aussi dans les sous-sols que se trouvent la plupart des réserves de rayon, ainsi que les machines à vapeur et les dynamos qui chauffent et éclairent le magasin¹⁵⁷. Au deuxième étage enfin, dont la surface et la hauteur sont plus réduites – voir reproduction de la carte postale de 1911, p.70 –, sont installés les bureaux de la société et les dernières réserves de rayon.

a- la densification de l'espace, 1886-1902

Le cadre d'origine reste sensiblement le même jusqu'en 1902. L'ensemble du bâtiment, les sous-sols en particulier, sont simplement de plus en plus densément utilisés.

En 1887, les sous-sols sont réorganisés de manière à ce que la réception et l'expédition des marchandises s'y installent entièrement, libérant ainsi des espaces au rez-de-chaussée¹⁵⁸. Puis, en 1891, il est, pour la première fois, question d'augmenter la vente dans les sous-sols : "les rayons du premier étage gagneraient à être aérés, la vente de décembre en serait facilitée"¹⁵⁹. Les travaux prévus ne sont pas réalisés, le Crédit Lyonnais, propriétaire des murs, refusant de participer à leur financement¹⁶⁰. De simples aménagements sont alors effectués pour donner plus de place aux réserves et un local est loué, quelques mois plus tard, rive gauche du Rhône, rue Vendôme, pour servir d'entrepôt¹⁶¹.

L'année suivante, l'agrandissement du magasin est à nouveau à l'ordre du jour dans la perspective de la tenue à Lyon, en 1894, d'une Exposition internationale. Le refus répété du Crédit Lyonnais¹⁶² amène le Grand Bazar à envisager une autre modalité d'extension. A cette époque, le quartier Grôlée est réaménagé et une inopportune concurrence pourrait s'y installer. La direction du Grand Bazar pense alors qu'abandonner "le projet des sous-sols et réaliser l'agrandissement en louant une annexe dans l'un des îlots de ce quartier", aurait le triple avantage de satisfaire les besoins d'agrandissement, de paralyser la concurrence et de ne pas faire de grands frais dans un immeuble qui n'appartient pas à la société¹⁶³. Au début de l'année 1893, les pourparlers s'engagent

¹⁵⁷ *Les Petites affiches lyonnaises*, lundi 7 novembre 1886, article "A travers Lyon", p.2 à 5.

¹⁵⁸ ADR, 133J002, PV du CA du 5 novembre 1887.

¹⁵⁹ *Idem*, PV du CA du 6 février 1891.

¹⁶⁰ *Idem*, PV du CA du 10 avril 1891.

¹⁶¹ *Idem*, PV du CA du 8 mai 1891 et 27 janvier 1892.

¹⁶² *Idem*, PV des CA des 2 juillet et 28 octobre et 26 novembre 1892.

donc avec la société chargée de l'aménagement¹⁶⁴. Le Grand Bazar, qui croyait avoir trouvé là la solution à ses problèmes, doit finalement et après de longues discussions abandonner ce projet : le prix des immeubles les mieux placés (en particulier à l'angle de la place des Cordeliers et de la nouvelle rue – qui va s'appeler du président Carnot – voir plan n°1, p.63) est jugé trop élevé et, surtout, aucune garantie n'est donnée quant à la livraison des immeubles à temps pour l'Exposition¹⁶⁵. L'agrandissement du magasin passe donc à nouveau par les sous-sols, dont les travaux doivent être lancés rapidement pour être terminés en juin 1894. Une fois de plus, différents projets sont soumis à l'avis et à l'autorisation du Crédit Lyonnais qui y met son veto¹⁶⁶. Une fois de plus, ne sont alors entrepris que de menus aménagements de densification de l'espace intérieur. Dans les sous-sols, des réserves sont déplacées pour laisser une place plus importante à la vente¹⁶⁷. Les toilettes du personnel y sont aussi installées, l'espace ainsi libéré au 2^e étage permettant d'agrandir les bureaux¹⁶⁸.

Des travaux similaires se poursuivent de 1895 à 1898. La surface du premier étage est agrandie par la construction d'une galerie autour du vide central et par la pose d'un plancher au-dessus de l'escalier principal¹⁶⁹. Le même aménagement est d'ailleurs reproduit au deuxième étage quelques mois plus tard pour donner plus de place aux bureaux¹⁷⁰. De l'espace est ensuite gagné dans les sous-sols sur l'emplacement des machines. En 1897, le Grand Bazar décide en effet de ne plus produire sa propre électricité mais de s'alimenter auprès de la Compagnie du gaz de Lyon. Malgré un tarif négocié – les consommations électriques du Grand Bazar et des Deux Passages sont même fondues dans ce but – ce nouveau système entraîne un coût plus élevé pour le magasin, mais il permet de libérer de l'espace et diminue les risques d'incendie¹⁷¹. Les réserves, la surface d'exposition des chauffages et le service d'emballage des marchandises profitent de ces changements. Les travaux commencent au début de l'année 1898. Un monte-charge est aussi construit, du sous-sol au rez-de-chaussée, du côté de la rue Tupin¹⁷².

¹⁶³ Idem, PV du CA du 26 novembre 1892.

¹⁶⁴ Idem, PV des CA des 27 janvier, 25 février et 25 mars 1893.

¹⁶⁵ Idem, PV du CA du 26 juin et 24 novembre 1893.

¹⁶⁶ ADR, 133J003, PV du CA du 24 novembre 1893, 20 décembre 1893 et 12 janvier 1894.

¹⁶⁷ Idem, PV du CA du 12 janvier 1894.

¹⁶⁸ ADR, 133J002, PV du CA des 25 février et 30 mai 1893.

¹⁶⁹ ADR, 133J003, PV du CA du 11 juillet 1895.

¹⁷⁰ Idem, PV du CA du 31 mars 1896.

¹⁷¹ Idem, PV du CA du 25 novembre et 8 décembre 1897.



Reproduction n°1 : Carte postale – Vue du Grand Bazar, angle nord-ouest 1911



Reproduction n°2 : Photographie du Grand Bazar, angle nord-est [entre 1900 et 1913]

L'espace intérieur du Grand Bazar est, dès lors, quasi entièrement utilisé. C'est désormais à l'extérieur que doivent se produire les agrandissements.

¹⁷² Idem, PV du CA du 18 février et du 16 mars 1898.

b- de nouveaux locaux pour les réserves, 1902-1912

A partir de 1902, le Grand Bazar loue des entrepôts pour y déplacer des réserves et attribuer l'espace libéré à la vente.

Un premier local est loué au 38 rue Tupin à la fin de l'année 1902. Une partie de l'entresol doit être aménagée en dortoir pour les garçons et les "banquettes extérieures" – les présentoirs de marchandises installés sur les trottoirs – peuvent y être facilement rangées aux heures où, pendant l'hiver, la vente à l'extérieur n'est plus possible. Elles entravaient jusque là l'activité au rez-de-chaussée de l'immeuble¹⁷³. L'année suivante, l'entrepôt de la rue Vendôme, éloigné du Grand Bazar, est remplacé par un autre local rue Jussieu – voir plan n°2¹⁷⁴. Deux nouvelles locations sont engagées en 1904, rue des Trois Maries (pour le mobilier non utilisé) et rue Tupin, juste au-dessus de l'entrepôt, au 1^{er} étage¹⁷⁵. Ce sont les réserves des sous-sols qui y sont alors transférées et la place devenue disponible est immédiatement aménagée pour la vente¹⁷⁶.

Puis le problème se pose pour les services de l'expédition et de la réception, trop à l'étroit dans les sous-sols. Un nouveau local est loué rue Tupin en 1906, qui jouxte ceux déjà occupés par le Grand Bazar¹⁷⁷. Les deux services ne peuvent y être installés, le propriétaire de l'immeuble craignant que l'encombrement des allées soit préjudiciable à la location de ses étages¹⁷⁸. Ils restent donc aux sous-sols du magasin, mais profitent des emplacements libérés par des réserves de rayon qui, elles, sont transférées rue Tupin¹⁷⁹. Entre 1909 et 1911, trois autres entrepôts sont loués, quai de l'Hôpital, rue Mercière et rue Lafond¹⁸⁰.

En 1911, le Grand Bazar achète l'immeuble du 38 rue Tupin¹⁸¹. Cette acquisition signifie d'abord que le magasin dispose des quatre étages de l'immeuble, rapidement transformés en réserves¹⁸². Elle lui permet ensuite de déménager les services de

¹⁷³ Idem, PV du CA du 15 novembre 1902.

¹⁷⁴ Idem, PV du CA d'avril 1903, du 27 mai et 14 août 1903.

¹⁷⁵ ADR, 133J004, PV du CA du 12 avril et 20 décembre 1904.

¹⁷⁶ ADR, 133J003, PV du CA du 24 janvier, 19 mars, 25 avril et 26 juin 1902.

¹⁷⁷ ADR, 133J004, PV du CA du 17 octobre 1905, 8 mai et 10 juillet 1906.

¹⁷⁸ Idem, PV du CA du 10 juillet, 25 août 18 septembre et 10 octobre 1906.

¹⁷⁹ Idem, PV du CA du 20 novembre 1906.

¹⁸⁰ Idem, PV du CA du 30 juin 1909 ; 16 juillet 1910 et 31 août 1911.

¹⁸¹ Idem, PV du CA du 31 juillet et 31 août 1911.

¹⁸² Idem, PV du CA du 15 février 1912.

réception et d'expédition au rez-de-chaussée du bâtiment comme il souhaitait le faire depuis longtemps¹⁸³. Elle lève enfin les obstacles à la création d'un souterrain faisant communiquer les sous-sols des deux immeubles, l'ancien propriétaire du 38 rue Tupin ayant refusé ces travaux quelques années plus tôt¹⁸⁴. Rapidement, la demande d'autorisation adressée au service de la voirie ne concerne plus l'ouverture d'un simple passage sous la rue Tupin mais celle d'une véritable salle¹⁸⁵. Toutes ces autorisations sont accordées en août 1912. Les plans d'installation des sous-sols sont alors complétés, avec en particulier la construction d'un monte-charge au 38 rue Tupin, et les travaux sont terminés pour les fêtes¹⁸⁶.

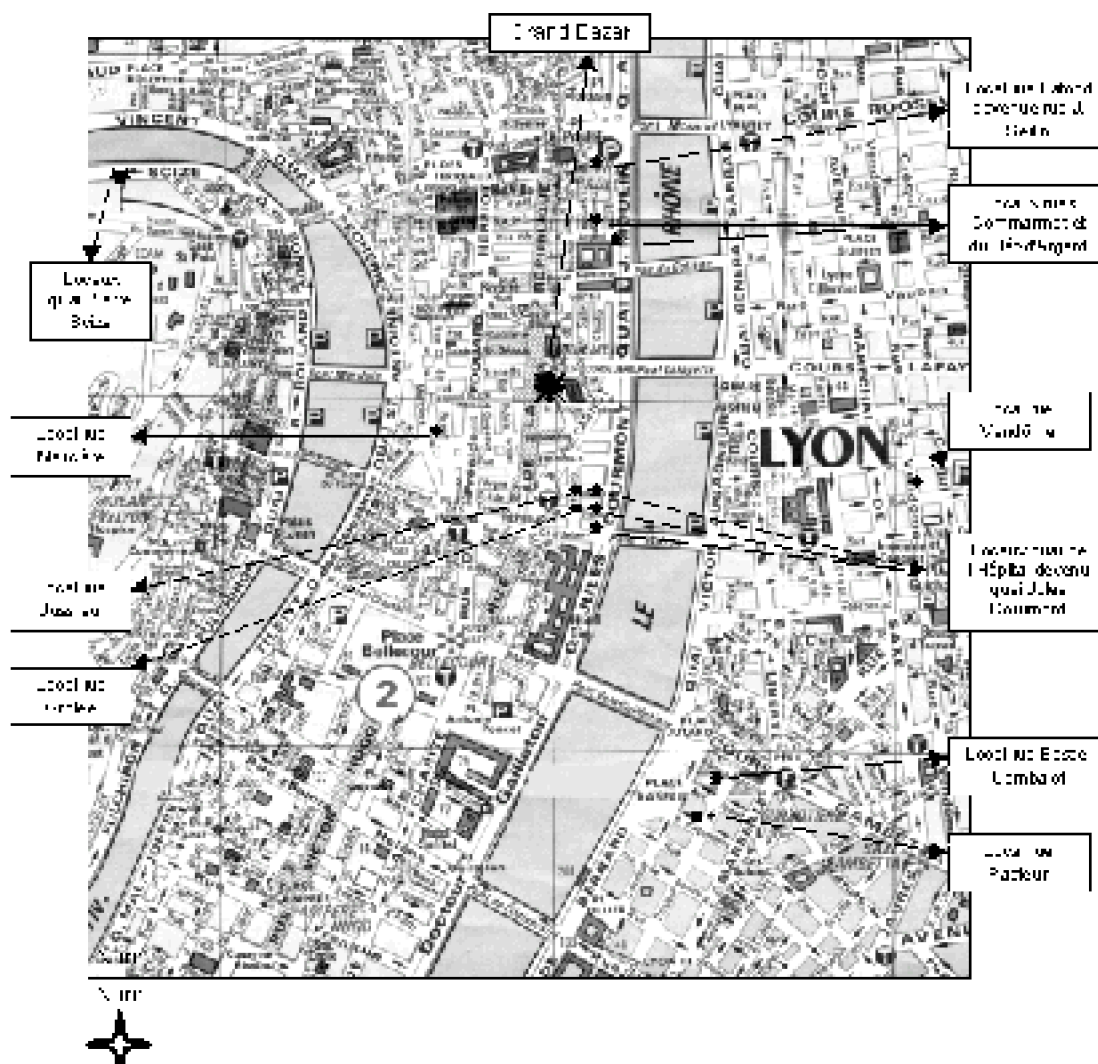
A cette date, la quasi totalité des réserves a été transférée hors du bâtiment principal, où la vente occupe, à elle seule, trois niveaux, le deuxième étage étant toujours celui des bureaux. Mais les affaires, en plein essor, exigent un agrandissement toujours croissant de l'espace de vente.

¹⁸³ Idem, PV du CA du 14 mars 1912.

¹⁸⁴ ADR, 133J004, PV du CA du 13 avril 1907.

¹⁸⁵ ADR, 133J005, PV du CA du 15 février et 21 mai 1912.

¹⁸⁶ Idem, PV du CA des 7 août 1912 : l'autorisation a été accordée par le conseil municipal le 4 août 1912, 16 octobre 1912 et 15 janvier 1913.



Plan de Lyon n°2 : Locaux loués par le Grand Bazar entre 1892 et 1927 pour servir d'entrepôts [Plan de 1990]

Cette bonne tenue des affaires se traduit dans les bons résultats financiers du magasin. Le chiffre d'affaires croît régulièrement entre 1886 et 1910, pour atteindre, alors, 115 millions de francs – convertis en francs de 1986¹⁸⁷. Cette année-là, les bénéfices s'élèvent à 14,5 millions de francs. Malgré un léger recul l'année suivante, Fernand Pariset arrive donc à la tête d'un magasin prospère.

Faute d'avoir une vue générale des grands commerces lyonnais jusqu'à une période très récente, il est bien difficile de connaître la concurrence à laquelle le Grand Bazar pouvait se heurter. Aucune des grandes synthèses historiques qui décrivent le tissu économique de la ville ou de la région n'en parle, concentrées qu'elles sont sur les industries¹⁸⁸. Aucun rapport de la Chambre de commerce susceptible de combler ces

¹⁸⁷ Ces chiffres sont tous tirés de la maîtrise de Françoise Loisel qui a effectué elle-même la conversion en francs constants, de 1986.

lacunes n'a été retrouvé. Emmanuel Vingtrinier, dans un ouvrage écrit en 1898, consacre 20 pages aux "grands magasins et petites boutiques"¹⁸⁹. Ses descriptions font une large place aux magasins de nouveautés et il n'insiste sur l'éclectisme des objets vendus pour nul autre commerce que le Grand Bazar. Les magasins Sineux en particulier, qui s'installent dans les locaux situés à l'angle de la place des Cordeliers et de la rue du président Carnot – locaux que le Grand Bazar, redoutant une concurrence, avait tenté de louer en 1893 – sont spécialisés dans la nouveauté et les produits de luxe, créneau des Deux Passages¹⁹⁰. L'indicateur Henry de 1901 mentionne l'existence de quatre Sociétés Anonymes dans sa rubrique des "bimbelotiers" (à laquelle renvoie "bazars")¹⁹¹. Outre le Grand Bazar, on y trouve le Grand Bazar de l'Hôtel de Ville, installé place des Terreaux, le Bazar de la Ménagère, place du Meissonnier – tous les deux sont donc à proximité du Grand Bazar de Lyon – et enfin les Grands Magasins Universels, cours de la Liberté, les seuls à être classés parallèlement dans la rubrique "nouveauté" de l'indicateur. Le nombre est faible par rapport à la quinzaine de grands commerces de nouveauté cités par Vingtrinier, eux aussi majoritairement implantés dans la presqu'île. L'habileté de Pariset est bien d'avoir eu conscience des possibilités qu'offrait ce segment du marché pour le Grand Bazar.

B/ 1912-1930 : les choix de Fernand Pariset

Gendre de Gustave Bidreman, administrateur du Grand Bazar de 1903 à sa mort en 1911, Fernand Pariset est aussi le fils d'Ernest Pariset, fabricant de soierie, vice-président de la Chambre de commerce de Lyon – dont il a même écrit une histoire –, juge au tribunal de commerce et membre de l'Académie de Lyon¹⁹². Fernand Pariset a 43 ans lorsqu'il devient administrateur-directeur du Grand Bazar. L'attention constante qu'il porte aux mutations du commerce et à l'évolution de la consommation est à l'origine de toutes les décisions importantes quant aux orientations commerciales et au développement des affaires de la société. Les succès remportés lui assurent rapidement une place de chef incontesté du magasin. Les réunions du conseil d'administration, où les débats se font beaucoup moins nombreux à partir de 1912, en portent la trace. Les changements qui interviennent dans la structure de la direction du magasin avant 1939, date de sa mort, changent peu de choses au pouvoir qu'il exerce. Pendant la guerre, il demande d'abord au conseil d'administration qu'un troisième sous-directeur soit nommé aux côtés de Lefèvre et Martinet. C'est Martineau, chef du rayon ménage, qui est choisi¹⁹³. Mais, lorsque Lefèvre part, en 1924, à 67 ans, il n'est pas remplacé¹⁹⁴. L'année suivante et

¹⁸⁸ Telle celle de Michel Laferrère, *Lyon, ville industrielle. Essai d'une géographie urbaine des techniques et des entreprises*, Paris, PUF, 1960, 541 p.

¹⁸⁹ C'est le titre du chapitre, Emmanuel Vingtrinier, *La Vie lyonnaise*, Editions de Lyon, 1983 (réédition), 425 p.

¹⁹⁰ Idem, p.292.

¹⁹¹ *L'Indicateur Henry*, année 1901.

¹⁹² Ces éléments concernant la biographie de Fernand Pariset sont directement tirés de Françoise Loisel, maîtrise citée, p.62 à 64.

après en avoir émis le voeu à plusieurs reprises, Pariset obtient du conseil d'administration d'être déchargé de la direction du magasin, le développement des activités rendant sa tâche trop lourde. Nommé administrateur-délégué, il continuera "à donner tout son concours à la société". Sur sa proposition, les fonctions de directeur sont confiées conjointement à Martinet et Martineau, "ses collaborateurs dévoués depuis de longues années", qui auront en charge la gestion commerciale de la société. En revanche, les pouvoirs administratifs et financiers, ainsi que la gestion du personnel, restent aux mains des administrateurs-délégués, soit, de fait, de Pariset¹⁹⁵.

Avec l'arrivée de Pariset à la tête du magasin, en 1912, s'ouvrent dix années de forte croissance pour le Grand Bazar, à laquelle les années de guerre participent pleinement. Entre 1914 et 1918, pourtant, le contexte économique particulier dû à la guerre ne permet pas véritablement de poursuivre les nouvelles orientations commerciales définies les deux années précédentes et impose une conversion temporaire parfaitement réussie par le magasin en "commerce de guerre". Mais dès la fin du conflit, le développement du magasin reprend. Ralenti à partir du milieu des années 1920, il n'est stoppé qu'avec la crise des années 1930.

1/ 1912-1914 : de nouvelles orientations

Pour permettre l'agrandissement des rayons, la direction du Grand Bazar décide d'abord de surélever le bâtiment d'un étage¹⁹⁶. L'autorisation est obtenue des services municipaux en même temps que celle concernant la salle sous la rue Tupin, mais les travaux ne sont entamés qu'une fois les sous-sols terminés, en janvier 1913¹⁹⁷. C'est l'occasion de réaménager l'espace intérieur du magasin, en particulier de changer l'escalier qui relie le rez-de-chaussée au premier étage, toujours dans le but de gagner de l'espace pour la vente¹⁹⁸. En août 1913, les bureaux, provisoirement installés rue Tupin, sont ramenés dans l'immeuble principal, au 3^e étage, et le 2^e étage est alors ouvert à la vente¹⁹⁹ – voir les reproductions n°5 et 6. Mais la croissance de l'activité du magasin se traduit aussi par une augmentation nécessaire de la place affectée aux réserves des rayons. Deux locaux, rue du Bât-d'argent et rue Commarmot, destinés à servir d'entrepôts pendant les travaux de surélévation de l'immeuble, sont alors conservés par la suite²⁰⁰. Un autre est encore

¹⁹³ ADR, 133J005, PV du CA du 8 août 1916.

¹⁹⁴ ADR, 133J004, PV du CA du 18 septembre 1906 mentionne qu'il est né le 20 avril 1857 ; 133J006, PV du CA du 24 septembre 1924.

¹⁹⁵ ADR, 133J007, PV du CA du 9 novembre 1925.

¹⁹⁶ ADR, 133J005, PV du CA du 12 janvier 1912.

¹⁹⁷ Idem, PV du CA du 15 janvier 1913.

¹⁹⁸ Idem, PV du CA du 7 mai 1913.

¹⁹⁹ Idem, PV du CA du 2 août 1913.

loué l'année suivante, rue Grôlée, contigu à ceux existant aux 9 quai de l'Hôpital et 5 rue Jussieu et mis en communication avec eux²⁰¹.

Tous ces agrandissements sont destinés à la vente de nouvelles marchandises. Trois mois après son arrivée, le nouveau directeur du Grand Bazar suggère au conseil d'administration de vendre deux types de produits, qu'il a vu se développer avec succès dans des magasins parisiens : les meubles de bois blanc et les articles d'hygiène²⁰². Ces derniers doivent meubler la salle de bain qui commence seulement à apparaître dans les logements français du début du 20^e siècle. Significatif d'une acculturation encore faible de la population aux gestes de l'hygiène corporelle est l'emploi de l'expression "rayon d'hydrothérapie" pour désigner ces articles²⁰³. Les premiers agrandissements des sous-sols leur sont alors consacrés : c'est "une salle de bain en démonstration" qui est installée sous la rue Tupin pour les fêtes de 1912, "très remarquée par la clientèle" d'après Fernand Pariset²⁰⁴. Investissant un autre créneau commercial novateur, Pariset pousse le développement du comptoir "électricité". A côté des lampes, lustres, sonnettes et téléphones, on peut aussi acheter, au Grand Bazar, tout le matériel nécessaire à la construction ou à la réparation d'appareils électriques : des piles, des fils électriques, des bornes, des douilles, des isolants, des petits moteurs, des appareils d'induction. Des "manuels, guides, plans de pose pour l'électricité" sont aussi proposés²⁰⁵.

Pour promouvoir ces innovations commerciales et rentabiliser les investissements consentis, Fernand Pariset multiplie les ventes promotionnelles. La vente à prix réduits des "marchandises défraîchies" a toujours existé au Grand Bazar, comme sans doute dans l'ensemble des grands commerces. La rotation rapide des stocks, qui est à la base du fonctionnement du grand commerce²⁰⁶, passe par la liquidation régulière des invendus. La direction porte une attention particulière au renouvellement des stocks et s'enquiert régulièrement des articles à déprécier²⁰⁷. Pariset n'innove donc pas mais systématise cette pratique en organisant chaque année les "soldes du mois de juin" ou le "blanc" en janvier²⁰⁸. Mais, pour faire connaître les nouveaux produits, il organise aussi des "ventes

²⁰⁰ Idem, PV des CA des 14 mars 1912 et 21 mai 1912.

²⁰¹ Idem, PV du CA du 27 novembre 1913.

²⁰² Idem, PV du CA du 9 avril 1912.

²⁰³ Voir Jean-Pierre Goubert, *La Conquête de l'eau*, Hachette, 1987, 302 p.

²⁰⁴ ADR, 133J005, PV du CA du 21 mai 1912, 7 août 1912 et 13 janvier 1913.

²⁰⁵ ADR, 133J280, *Catalogue spécial éclairage*, non daté, mais qui est paru entre 1913 (l'immeuble du magasin dessiné en couverture a déjà été surélevé) et 1918 (l'adresse du magasin ne mentionne que le 31 rue de la République).

²⁰⁶ Michael Miller, ouvrage cité, chapitre 2.

²⁰⁷ ADR, 133J002, PV du CA du 8 novembre 1890 et du 27 août 1892.

²⁰⁸ Dont on a mention pour 1912, 1913 et 1914. ADR, 133J005, PV des CA des 7 juin 1912, 11 mars 1913, 12 juillet 1913.

réclames". Les premières ont lieu dès le printemps 1912. Il s'agit de "donner successivement, pendant une semaine, toutes les banquettes de la place des Cordeliers – voir les reproductions n°3 et 4 – aux divers rayons occupant le sous-sol ou le premier étage pour arriver à les faire connaître et apprécier", ces ventes étant annoncées par une publicité particulière²⁰⁹. Leur succès est tel que la direction décide d'en organiser régulièrement. En juin 1912 sont prévues des ventes pour les rayons quincaillerie, ménage et voyage, en juillet, c'est le tour de la parfumerie et des chaussures²¹⁰. Au début de l'année 1913, après les fêtes, elles recommencent avec la maroquinerie et la parfumerie, en février, suivent les chaussures, la porcelaine, la ganterie et les fleurs en mars et la vannerie en mai²¹¹. Puis une variante est tentée, en juin 1913, avec des ventes spéciales à "prix fixes" qui, toujours installées à l'extérieur, réunissent des articles des différents rayons, vendus au même prix, 0,75F en juin 1913 par exemple. C'est encore une réussite, qui incite le Grand Bazar à en prévoir d'autres pour janvier puis juin 1914²¹². L'objectif initial – la promotion de nouveaux rayons – n'est rapidement plus l'unique motif de ces ventes. Certaines, organisées aux moments classiques des soldes, permettent la liquidation des vieux stocks, les autres, toujours présentées comme exceptionnelles, font augmenter le chiffre d'affaires.



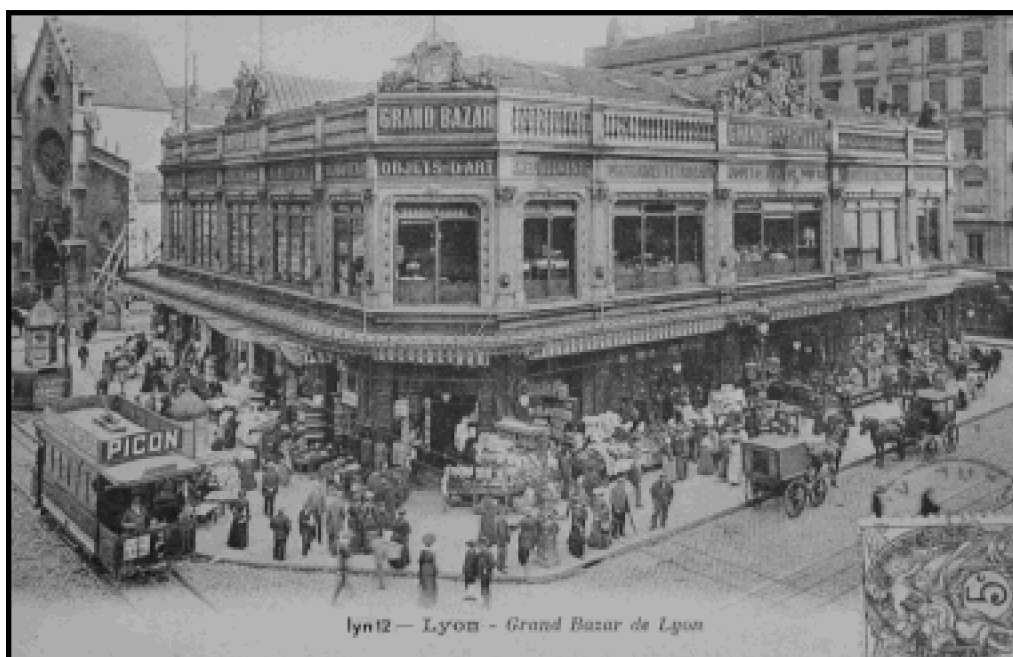
Reproduction n°3 : Carte postale – Vue du Grand Bazar, angle sud-ouest [entre 1900 et 1912]

²⁰⁹ ADR, 133J005, PV du CA du 9 avril 1912.

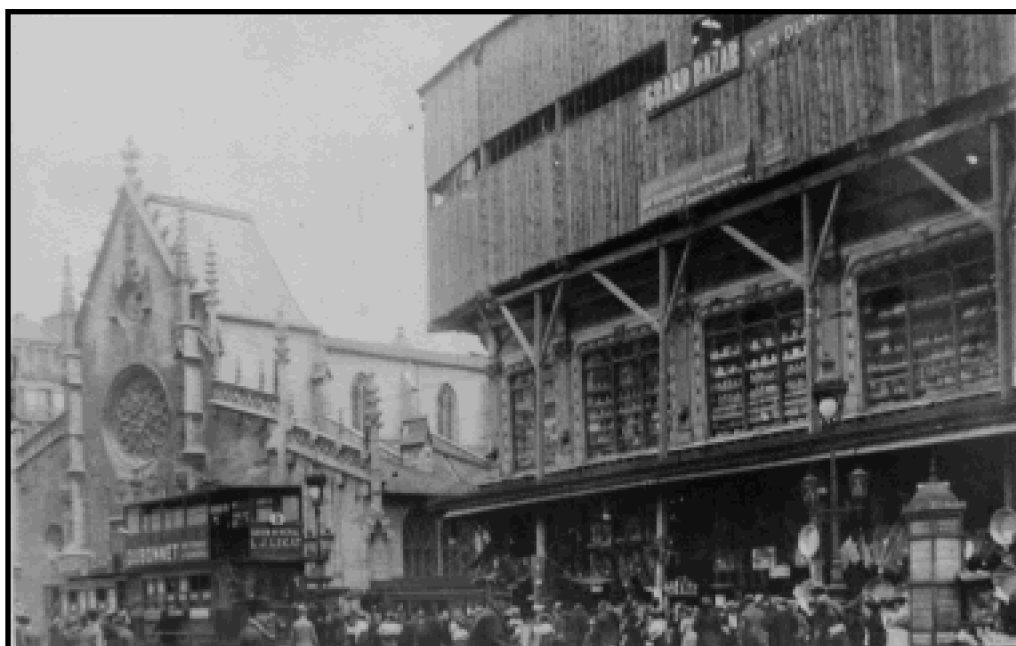
²¹⁰ Idem, PV des CA des 21 mai 1912 et du 13 juillet 1912.

²¹¹ Idem, PV des CA des 15 février 1913, 11 mars 1913, 7 mai 1913.

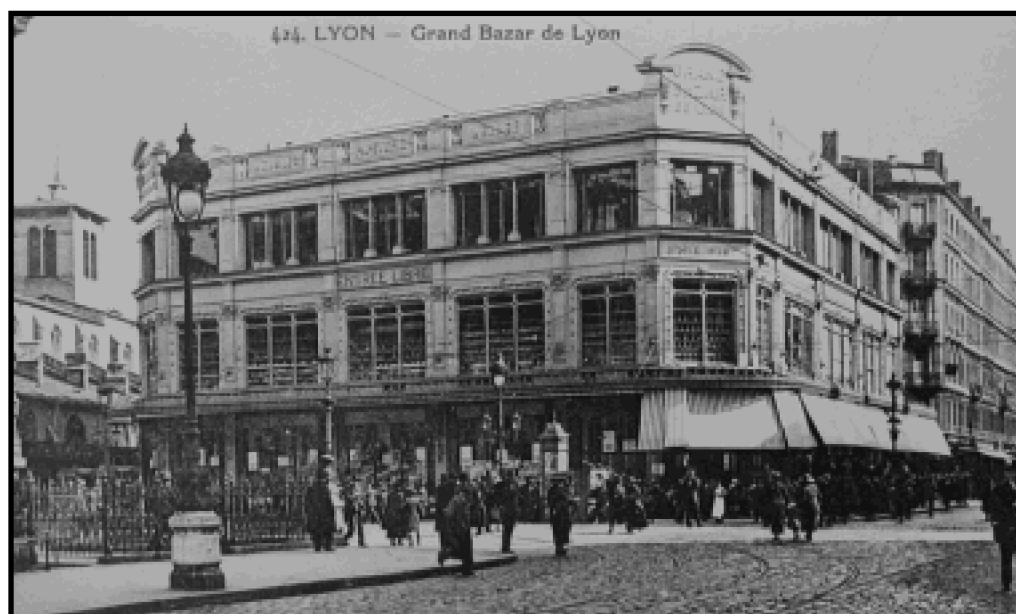
²¹² Idem, PV des CA des 12 juillet 1913 et 14 janvier 1914.



Reproduction n°4 : Carte postale – Vue du Grand Bazar, angle nord-ouest [entre 1900 et 1912]



Reproduction n 5 : Photographie du Grand Bazar pendant les travaux d'élévation de l'immeuble, en 1913



Reproduction n°6 : Carte postale – Vue du Grand Bazar après les travaux de surélévation de l'immeuble, angle nord-ouest

Fernand Pariset entend, enfin, soutenir la vente des nouveaux produits, dont certains sont lourds et volumineux, en développant un efficace service de livraisons. Comme tous les grands magasins, le Grand Bazar propose à ses clients de livrer leurs achats à domicile²¹³. A ses débuts, le magasin ne possède pas ses propres voitures mais utilise celles d'une société de transport, qui met aussi à sa disposition des cochers. Il loue d'abord deux voitures à deux chevaux, puis trois "omnibus à un cheval et une tapissière pour les objets volumineux" à partir de 1893²¹⁴. L'importance du service est alors telle qu'après avoir changé d'entrepreneur en 1903²¹⁵, le magasin décide d'acheter sa propre voiture, automobile, en 1906, qui doit faire les "transports en banlieue"²¹⁶, les autres continuant donc à effectuer les livraisons sur Lyon. Un mois après sa mise en route, le conseil se réjouit qu'étant "très remarquée, elle [fasse] une réclame utile au magasin"²¹⁷. A l'arrivée de Pariset, le service est d'abord intensifié pour la périphérie lyonnaise. Son rayon d'action est ensuite étendu "aux centres voisins de Givors, Rive-de-Giers, L'Arbresle, Tarare, Anse, Trévoux, Villefranche, La Verpillère, Bourgoin, Jallieu, Sainte Colombe, Vienne", compris dans un périmètre de 40 kilomètres autour de Lyon²¹⁸. Ces villes sont desservies une fois par semaine. Pendant la guerre, les livraisons hors-ville

²¹³ Il est toujours question des clientes qui se font livrer leurs achats lorsqu'on parle des grands magasins. Voir L. Marcillon, *Trente ans de vie de grand magasin*, ouvrage cité, ou Michael Miller, p.57.

²¹⁴ ADR, 133J002, PV du CA du 26 juin 1893.

²¹⁵ ADR, 133J003, PV du CA du 20 octobre 1903.

²¹⁶ ADR, 133J004, PV du CA du 10 octobre 1906.

²¹⁷ Idem, PV du CA du 20 novembre 1906.

sont moins nombreuses, mais le Grand Bazar s'équipe de camions, plus rentables que les voitures²¹⁹. Le service n'est pas réorganisé dans les années 1920. L'augmentation de la surface de vente provoque une activité accrue, mais la direction cherche à en limiter au maximum les frais²²⁰. Le succès du magasin ne passe apparemment plus par là.

Les travaux de transformation du magasin effectués en 1912-1913 maintiennent les bénéfices stables, contrairement au chiffre d'affaires qui progresse. L'entrée en guerre, qui survient un an plus tard, empêche dans un premier temps que les investissements consentis portent leurs fruits. Le chiffre d'affaires chute de 110 millions en 1914 à 80 millions l'année suivante et les bénéfices de 12 à 10,25 millions en 1915 puis 10 millions en 1916 – les résultats sont là convertis en francs de 1986. Mais le chiffre d'affaires est, à cette date, revenu à plus de 90 millions et s'envole à plus de 160 millions en 1917, puis 200 millions en 1918. Le magasin atteint là un chiffre d'affaires qu'il ne parviendra plus jamais par la suite à égaler. En 1917 et 1918, le Grand Bazar fait aussi les plus gros bénéfices de son histoire, plus de 15 millions de francs.

2/ la guerre

L'importance des affaires réalisées par le magasin au cours de la Première Guerre mondiale, soit dans un contexte économique particulier, réorganisé autour des objectifs de la guerre, s'explique par plusieurs facteurs.

Les chiffres semblent d'abord donner raison aux récriminations de la population qui, pendant la guerre, accuse les commerçants de s'enrichir en profitant de la hausse des prix pour augmenter encore leurs marges. Les prix de détail sont multipliés par 2,5 environ entre 1914 et 1918²²¹. Ensuite, le Grand Bazar souffre sans doute moins de la réorganisation industrielle liée à la guerre que les magasins spécialisés dans la nouveauté. Les rayons développés, l'électricité en particulier, font appel à des secteurs industriels en extension, contrairement au textile²²². D'ailleurs, le magasin ne rencontre pas de problèmes d'approvisionnement particuliers, si l'on en croit les délibérations du conseil d'administration qui n'abordent quasiment pas le sujet. Mais encore faut-il pouvoir écouler ces marchandises. La situation de la consommation pendant la guerre est quasiment inconnue. L'évolution des salaires a été très inégale selon les secteurs mais le pouvoir d'achat de la population n'a pas nécessairement reculé²²³. Il est donc possible qu'après le choc de l'entrée en guerre et de la mobilisation, une consommation assez

²¹⁸ ADR, 133J005, PV du CA du 11 mars 1913 et du 14 janvier 1914.

²¹⁹ Idem, PV du CA du 4 avril 1916.

²²⁰ ADR, 133J006, PV du CA du 15 avril 1920 et du 8 avril 1921.

²²¹ Alfred Sauvy, *Histoire économique de la France entre les deux guerres*, tome 1 (1918-1931), Fayard, 1965, p.315.

²²² François Caron, *Histoire économique de la France, XIXe-XXe siècles*, A. Colin, 1995, p.183-186.

²²³ Alfred Sauvy, ouvrage cité, p.344.

normale ait repris, d'autant que Lyon n'a pas été entièrement dépeuplée de ses habitants masculins par la mobilisation. Pour faire fonctionner l'industrie lyonnaise, qui occupe une place importante dans l'économie de guerre, avec les délocalisations et la conversion d'entreprises comme Berliet pour la production de guerre, de nombreux ouvriers ont été rapatriés du front.

Mais le Grand Bazar a aussi profité de l'opportunité qui lui a été offerte de participer au ravitaillement des troupes. A partir de la fin de l'année 1914, les armées alliées et allemandes se font face, dans des tranchées qui vont de Dunkerque au sud des Vosges. Durant l'année 1915, chacun des deux camps tente de percer la défense adverse sans succès décisif d'un côté ou de l'autre. En décembre 1915, le maire de Lyon est chargé d'organiser, dans sa région, le ravitaillement des soldats de la 7^e Armée, qui occupe la dernière position au sud-est de la ligne de front. Le Grand Bazar fait partie du groupement lyonnais et installe des entrepôts à Belfort et Remirmont²²⁴. A chacun d'eux est rattaché un camion, mis à disposition de la société par l'Etat pour rejoindre les corps de troupes dans les villages où ils sont au repos. Le prix de vente des articles est identique à celui de Lyon et un catalogue est distribué dans les régions parcourues²²⁵. Les articles et équipements militaires sont présents – sacoches, porte-cartes, cravaches, étuis pour pistolets, sangles, couvertures – mais n'occupent qu'une faible place parmi les produits proposés, où sont représentés la quasi totalité des rayons du magasin : broserie, parfumerie, bonneterie pour hommes, chaussures et accessoires, coutellerie, articles de fumeurs, jeux, ménage, papeterie, optique, photographie, quincaillerie, porcelaine, un rayon alimentation très important et même des articles "voyages", avec sacs à dos, "coussins de voyages" ou "douches camping"²²⁶. Les dépôts sont prêts dès janvier 1916²²⁷. Leurs bons résultats amènent la direction du magasin à accepter, en mai 1916, une proposition du même ordre, mais pour un autre front, dans les Balkans. Quelques mois plus tôt, alors que les forces austro-allemandes s'apprêtaient à attaquer la Serbie, les Alliés installent, en violation de la neutralité grecque, un corps expéditionnaire à Salonique. La Bulgarie rejoint les puissances centrales et les Alliés ne peuvent éviter la défaite de la Serbie, dont les soldats se replient sur Salonique. D'autres armées sont cependant envoyées en Grèce – la France, en particulier, occupe la ville de Corfou, sur l'Adriatique. C'est à Salonique – ou Thessalonique – qu'est ouvert, en juillet 1916, le premier entrepôt du Grand Bazar, fonctionnant dans les mêmes conditions que ceux du nord de la France²²⁸. Les comptoirs se multiplient l'année suivante. En Grèce d'abord,

²²⁴ ADR, 133J005, PV du CA du 28 décembre 1915. Remirmont se situe dans les Vosges, vallée de la Moselle.

²²⁵ Idem, PV du CA du 28 décembre 1915.

²²⁶ Christophe Matrat, *Les Employés du Grand Bazar de Lyon, 1886-1938*, maîtrise dactylographiée, université Lyon 2, 1988, annexes p.L, reproduction d'un document intitulé "Service des camions-bazars du Grand Bazar de Lyon, approvisionnement des bases américaines, Saint-Nazaire".

²²⁷ ADR, 133J005, PV du CA des 19 janvier et 23 février 1916.

²²⁸ Idem, PV du CA du 24 mai, 29 juin et 11 juillet 1916.

plusieurs sont installés en Macédoine qui sont sous la direction de celui de Salonique et un autre important, est créé à Corfou, qui est indépendant²²⁹. En France ensuite, si l'entrepôt de Remirmont est déplacé d'une cinquantaine de kilomètres à l'Est, à Bussang, pour être rapproché des troupes, un autre local est ouvert à Corcieux²³⁰ et un camion est basé à Saint-Nazaire pour l'armée américaine²³¹.

L'activité de ces comptoirs est suffisamment importante pour que soit loué, à Lyon, un local particulier pour leurs réserves²³². Un "employé spécial" est même embauché à Marseille pour faire les achats et suivre les expéditions destinées à Salonique²³³. L'ampleur des magasins grecs, en particulier, fait qu'il est difficile de les diriger depuis Lyon. Martineau, rapidement remplacé par Joseph Letellier²³⁴, son second au rayon ménage, est alors envoyé à Salonique et Alain Jouve, chef du rayon bonneterie, à Corfou²³⁵. Dès novembre 1916, soit moins de six mois après son ouverture, travaillent déjà à Salonique 18 personnes, qui "ne peuvent [cependant] suffire au travail"²³⁶. Marius Dabet, entré comme vendeur au Grand Bazar en juin 1916, est le seul salarié "B" pour lequel est mentionnée une mutation à Salonique. Son départ n'est pas daté, mais il est de retour le 1^{er} mai 1917²³⁷. En revanche, 10 "B" sont recrutées directement pour la Grèce : une vendeuse à Corfou, huit vendeurs et une "employée" à Salonique. Les deux femmes ne sont cependant embauchées qu'après la fin de la guerre, Colette Désart en 1919 et Denise Duclos en 1920²³⁸. Ce sont donc des hommes qui sont envoyés près du front pendant la guerre, qui rentrent tous en France avant la fin de l'année 1918. Pourtant, si tous les "camions-bazars" situés en France sont supprimés à l'été 1918²³⁹, les services de

²²⁹ Idem, PV du CA du 27 novembre 1917.

²³⁰ Idem, PV du CA du 21 août 1917.

²³¹ Idem, PV du CA du 10 juillet 1917.

²³² Idem, PV du CA du 29 juin 1916.

²³³ Idem, PV du CA du 28 décembre 1916.

²³⁴ Les noms de toutes les cheffes de rayon et de service comme ceux de leurs adjointes ont été modifiés, à l'exception de Lefèvre, Magnier, Martinet et Martineau, car tous les quatre accèdent aux plus hautes fonctions du magasin, sous-directeurs et directeurs.

²³⁵ ADR, 133J005, PV du CA du 24 mai, 8 août 1916 et 27 novembre 1917.

²³⁶ Idem.

²³⁷ ADR, 133J204, B7bisen°31 et 133J190, RES1, entré le 30 juin 1916.

²³⁸ ADR, 133J191, respectivement : RES2n°508, entrée le 15 janvier 1919 et RES2n°539, dont la date d'entrée n'est pas mentionnée mais, les inscriptions sur le RES se faisant dans l'ordre chronologique, Denise Duclos entre après le 12 avril 1920.

²³⁹ ADR, 133J006, PV du CA du 8 août 1918.

Grâce sont, eux, réorganisés²⁴⁰. Des femmes prennent alors la succession des hommes jusqu'à la décision de liquider Salonique, prise à l'automne 1920 et effective au début de l'année 1921²⁴¹.

Il est impossible de mesurer l'importance de tous ces comptoirs dans les résultats réalisés par le Grand Bazar pendant la guerre. Le nombre de personnes mobilisées montre cependant que l'activité a dû être soutenue. Quelle qu'en soit l'origine, la croissance des bénéficiaires et du chiffre d'affaires au cours de la guerre amène la direction du magasin à projeter des agrandissements qui sont réalisés à peine le conflit terminé. Contrairement à l'industrie, le commerce n'entre pas dans une phase de reconversion en 1919-1920.

3/ 1918-1930

Pendant la guerre, l'extension du magasin des Cordeliers est suspendue. L'activité ne faiblit pourtant pas et le magasin se dote de nouvelles réserves en 1917, au 8 quai de l'hôpital – elles jouxtent celles qui existent déjà –, puis aux 85 et 86 quai Pierre Scize l'année suivante et enfin rue Boileau en 1920²⁴². Dès 1917, les rayons réclament aussi plus d'espace et les services de l'expédition sont à l'étroit au rez-de-chaussée du 38 rue Tupin. L'attention de la direction se porte alors sur des locaux contigus aux services existants, qui permettraient de les agrandir à moindre coût. La parcelle de terrain située entre les rues Grôlée, Ferrandière, République et Tupin, où le Grand Bazar a déjà pris pied et qu'il a reliée à l'immeuble principal par les sous-sols, est alors toute désignée. Si les démarches entreprises en 1917 s'avèrent infructueuses, la première location intervient pourtant en septembre 1918, pour le rez-de-chaussée et le sous-sol du bâtiment situé à l'angle des rues Grôlée et Tupin²⁴³. En moins de trois ans, le magasin va alors s'étendre sur une grande partie de la parcelle (voir le croquis "Agrandissements du Grand Bazar") : en 1918, l'immeuble du 35 rue de la République est loué, en 1919, c'est au tour des 4 rue Grôlée, 27 et 29 rue Ferrandière et 41 rue de la République et, en 1920, des 6 rue Grôlée, 43 rue de la République et 25 rue Ferrandière. Deux bâtiments sont même achetés, au 35 rue de la République et 29 rue Ferrandière²⁴⁴. Les rez-de-chaussée et sous-sols de tous ces locaux sont progressivement aménagés pour la vente. Les travaux homogénéisent l'espace au maximum, en utilisant les interstices. Après autorisation municipale, le passage sous la rue Tupin est agrandi par l'ouverture d'une autre salle, située entre l'immeuble principal et l'angle des rues Grôlée et Tupin – voir croquis²⁴⁵. Le Grand Bazar se trouve aussi seul locataire des rez-de-chaussée donnant sur une cour intérieure du

²⁴⁰ Idem, PV du CA du 22 octobre 1918.

²⁴¹ Idem, PV des CA des 17 septembre 1920 et 27 janvier 1921.

²⁴² ADR, 133J005, PV du CA du 9 mai 1917 et 133J006, PV des CA des 22 février et 11 juin 1918 et du 15 juin 1920.

²⁴³ ADR, 133J005, PV du CA du 20 juin 1917 et 133J006, PV du CA du 30 septembre 1918.

²⁴⁴ ADR, 133J006, PV des CA des 26 novembre 1918, 27 décembre 1918, 11 mars 1919, 11 avril 1919, 17 juin 1919, 5 novembre 1919, 11 décembre 1919, 7 janvier 1920, 5 février 1920, 19 mars 1920, 15 avril 1920.

deuxième îlot (indiquée sur le croquis). Celle-ci est alors couverte et devient une excroissance du service des expéditions²⁴⁵. A côté, l'espace de vente est encore agrandi par la mise en communication des locaux des 6 rue Grôlée et 35 rue de la République²⁴⁷. Parallèlement, l'immeuble principal est transformé pour que tous les étages soient consacrés à la vente. En 1920, les bureaux de la société sont transférés aux étages du 35 rue Tupin. Le 3^e étage qu'ils libèrent est alors aménagé pendant l'été, en particulier par la pose d'un escalier similaire à celui des étages inférieurs, et ouvert à la vente en octobre²⁴⁸. Pour faciliter les passages d'un bâtiment à l'autre, la direction projette même la création d'une galerie au-dessus de la rue Tupin, qui ne sera finalement pas autorisée par la mairie²⁴⁹.

Dans le prolongement des orientations prises dès 1912-1913, tous ces agrandissements sont destinés au développement des rayons "bazar". Avant la guerre, la vente des nouveaux produits (hydrothérapie et meubles) a été confiée au rayon ménage et quincaillerie, en partie à cause de sa situation dans le magasin : il occupe les sous-sols en prolongement desquels sont construites les nouvelles salles, en 1912-1913. Mais en 1917, devenu trop important, il doit être scindé. Il donne alors naissance à trois autres rayons : des articles de ménage sont séparés la "photo" et tous les accessoires photographiques d'abord, l'électricité et l'éclairage ensuite et enfin la quincaillerie et l'hydrothérapie²⁵⁰. Les locaux du deuxième îlot, progressivement aménagés entre 1918 et 1922, sont affectés en priorité à ces mêmes rayons. Les comptoirs de quincaillerie, buanderie et cave, sont transférés au 27 rue Ferrandière, aux rez-de-chaussée et sous-sols ; la droguerie et la peinture se

développent aux sous-sols du 6 rue Grôlée. Chacun d'eux devient alors un rayon indépendant du rayon hydrothérapie et chauffage, qui reste en place dans les sous-sols de l'angle des rues Grôlée et Tupin²⁵¹. Au 35 rue Tupin, c'est un rayon d'articles de voyage qui est installé et séparé de la maroquinerie²⁵². La parfumerie – qui comprend aussi tous les articles de toilette, savons, peignes, dentifrice²⁵³ – se voit octroyer le 43 rue

²⁴⁵ Idem, PV du CA du 18 février 1919 et du 19 mars 1920.

²⁴⁶ Idem, PV du CA du 5 novembre 1919.

²⁴⁷ Idem, PV des CA des 28 février et 16 juin 1922.

²⁴⁸ Idem, PV du CA des 15 avril et 25 août 1920.

²⁴⁹ Idem, PV du CA du 23 février 1921 et 18 janvier 1922.

²⁵⁰ ADR, 133J005, PV du CA du 21 août 1917.

²⁵¹ ADR, 133J006, PV du CA du 6 mai 1919, 8 avril et 25 août 1921.

²⁵² Idem, PV du CA du 26 novembre 1918, 27 décembre 1918 et 9 septembre 1919.

²⁵³ ADR, 133J280, catalogue *Tout pour la maison*, 1934.

de la République. Les comptoirs d'alimentation et de confiserie, qui lui étaient jusque là attachés, constituent un rayon autonome et prennent place au 35 rue de la République²⁵⁴. Tous les nouveaux locaux ne donnent cependant pas lieu à des scissions de rayon. La chaussure est ainsi simplement déplacée au rez-de-chaussée de la rue Grôlée²⁵⁵. Le rayon mercerie, qui a hérité des dentelles et du blanc, est le seul rayon de nouveautés transféré dans la nouvelle parcelle. C'est pourtant moins pour en développer la vente que pour profiter des habitudes de la clientèle, puisqu'il se substitue à un commerce de mode²⁵⁶. Le magasin profite aussi de l'espace qui est désormais à sa disposition pour installer un salon de thé, à l'entresol du 35 rue de la République²⁵⁷. Il propose un petit déjeuner de 8 à 10 heures, un "déjeuner-lunch à prix fixe (8 F sans le vin)" de 11 à 13 heures et le thé de 15 à 18 heures²⁵⁸. Les agrandissements du bâtiment principal profitent avant tout à la vente de meubles. L'ouverture du troisième étage permet en effet la création d'un second rayon de meubles, qui prend le numéro "18". Y sont débités les "meubles de jardins, meubles métalliques, ameublements de salon, sièges en tous genres, petits meubles et chaises d'enfant". Il récupère ainsi des articles – en particuliers les meubles de jardins – qui dépendaient du rayon ménage et d'autres de l'ancien rayon meubles, qui porte toujours le numéro "12". Ce dernier, resté au deuxième étage, conserve la literie, les ameublements de chambre à coucher, de salle à manger, de bureau, les glaces, tables de toilettes et tapis²⁵⁹.

²⁵⁴ ADR, 133J006, PV du CA des 19 mars 1920, 23 février, 8 avril et 25 août 1921.

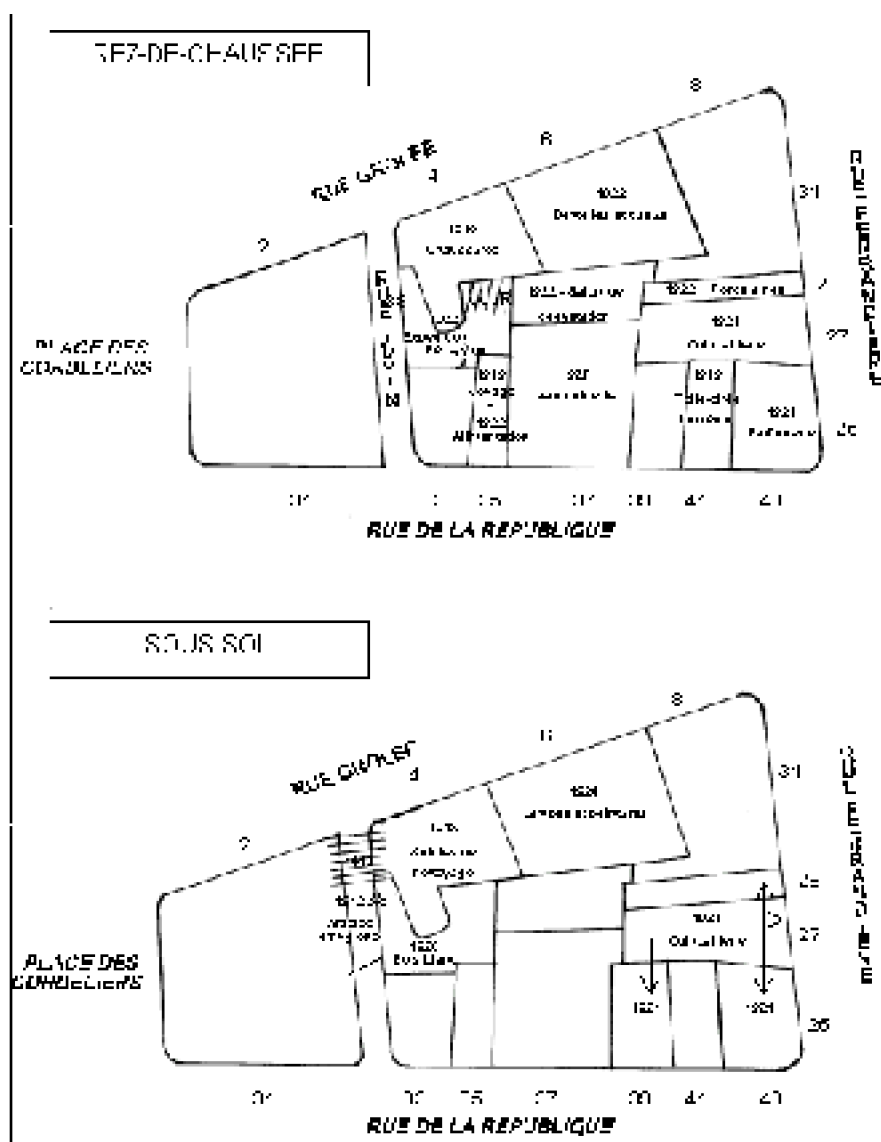
²⁵⁵ Idem, PV du CA du 6 mai 1919.

²⁵⁶ Idem, PV du CA du 28 février 1922.

²⁵⁷ Idem, PV du CA du 22 mai et 16 juin 1922.

²⁵⁸ ADR, 133J280, catalogue *Tout pour la maison*, 1934.

²⁵⁹ ADR, 133J006, PV du CA des 25 août et 15 octobre 1920.



Agrandissements du Grand Bazar – 1902-1927

Le développement des articles de bazar s'accompagne alors d'un désintérêt croissant pour la nouveauté. Les rayons d'où sont issus les sous-directeurs du Grand Bazar en témoignent d'ailleurs : Fort, le premier sous-directeur, était chef des tissus, Martineau, nommé en 1916, est chef du rayon en plein essor, ménage et quincaillerie. La perte d'importance de la nouveauté n'est pas seulement relative : le nombre de rayons qui lui sont consacrés diminue au moment où ceux d'articles "bazar" se multiplient. Les rayons "confection pour hommes" et "tissus" sont ainsi supprimés en 1913, au départ de leur chef (Clamarin dirigeait les deux rayons). La confection est transférée au rayon bonneterie et les tissus au rayon mercerie, avec la dentelle²⁶⁰. Pendant la guerre, le rayon lingerie est supprimé et les articles débités avec la confection pour dames et la mode²⁶¹. Enfin,

²⁶⁰ ADR, 133J005, PV du CA du 2 août 1913.

²⁶¹ ADR, 133J006, PV du CA du 9 septembre 1919.

lorsqu'en 1928, Elisabeth Moretton, cheffe des dentelles et mercerie, s'en va, elle n'est pas remplacée et son rayon est supprimé, c'est l'occasion d'un nouveau remaniement dans la nouveauté²⁶². Au début des années 1930, le Grand Bazar compte 20 rayons, dont deux seulement sont consacrés à la nouveauté.

Pour faire connaître tous les nouveaux articles du "bazar", le Grand Bazar recourt à nouveau, comme avant la guerre, aux ventes réclames, dont la fréquence de 1912-1913 est rapidement retrouvée et même dépassée²⁶³. Elles ne suffisent pourtant pas à prévenir la chute des résultats du magasin de 1919 à 1922. L'immédiat après-guerre marque, comme pour l'ensemble de l'économie française, une période de repli. Le chiffre d'affaires, qui culmine à plus de 200 millions (en francs constants de 1986) en 1918, tombe à 110 millions de francs en 1920²⁶⁴. Le cours du franc s'effondre sur le marché des changes au début de l'année 1919, lorsque les Anglais et les Américains cessent de le soutenir. Les prix continuent pourtant de croître en 1919 avant de baisser pendant deux ans, de 1920 à 1922²⁶⁵. Cette situation a sans doute un effet néfaste sur la consommation des particuliers et explique la diminution du chiffre d'affaires. Les importantes dépenses engagées par le Grand Bazar depuis 1918 pour son agrandissement grèvent alors considérablement les bénéfices. Ces derniers subissent aussi la mise en place de l'importante réforme fiscale entamée par l'Etat à la fin de la guerre pour éponger ses dettes. Après la création de l'impôt sur les bénéfices de guerre en 1917, le système d'imposition est profondément modifié par la loi du 25 juin 1920. Celle-ci crée l'impôt sur le revenu, avec une taxation particulière des bénéfices industriels et commerciaux et une taxe sur le chiffre d'affaires, qui frappe la quasi totalité des transactions au taux de 1,1%²⁶⁶. De leur apogée à 15 millions en 1918, les bénéfices chutent alors à 300 000 francs en 1922 (en francs constants de 1986). Ils redémarrent cependant avant le chiffre d'affaires – qui continue à baisser jusqu'à 95 millions en 1924 – pour atteindre presque 6 millions de francs en 1925. Ils diminuent à nouveau un peu par la suite, les alourdissements fiscaux, tels que la création de la taxe d'apprentissage, puis l'augmentation générale du taux des impôts indirects en 1926 (dont la taxe sur le chiffre d'affaires) y sont sans doute pour beaucoup. Le chiffre d'affaires est alors à peu près stable, avant de remonter à partir de 1927 pour atteindre un peu plus de 120 millions en 1930.

Ces difficultés économiques stoppent alors les extensions du Grand Bazar. Après 1921, seuls deux nouveaux locaux sont loués : les sous-sols du 39 rue de la République, qui prolongent ceux existant et permettent leur extension, en 1926, et le rez-de-chaussée

²⁶² ADR, 133J007, PV du CA du 4 mai 1928.

²⁶³ ADR, 133J006, PV des CA des 6 avril et 11 mai 1918 ; 18 février, 11 mars, 6 mai, 17 juin et 8 juillet 1919 ; 23 février et 16 décembre 1921, 22 mai, 21 juillet et 30 août 1922, 18 avril 1923, 16 janvier 1924 et 133J007, PV du CA du 9 juillet 1924.

²⁶⁴ Chiffres tirés de la maîtrise de Françoise Loisel, citée.

²⁶⁵ Alfred Sauvy, ouvrage cité, p.331.

²⁶⁶ Alfred Sauvy, ouvrage cité, p.378-381.

du 37 rue de la République, l'année suivante²⁶⁷. L'immeuble principal subit aussi de nouvelles modifications à la fin de la décennie. En 1926, est prise la décision d'ouvrir un étage supplémentaire à la vente, le quatrième et dernier, qui doit être abrité d'un toit vitré, soutenu par une charpente métallique. Les travaux engagés comprennent aussi l'installation d'un grand ascenseur desservant tous les étages. La salle, ouverte à la vente au printemps 1928, permet une extension supplémentaire du rayon meubles ("18")²⁶⁸. L'année suivante, une galerie qui fait le tour du hall central est construite à mi-hauteur entre le rez-de-chaussée et le premier étage. Les 470 m² supplémentaires, qui sont alors disponibles au début de l'année 1930, donnent naissance à un grand rayon "papeterie" autonome, qui rassemble les fournitures de bureau, la librairie, mais aussi des "phonographes, disques, instruments de musique et accessoires"²⁶⁹.

Ces travaux sont les derniers agrandissements du magasin. La taille alors atteinte est conservée jusqu'au milieu des années 1930. Jamais plus par la suite le Grand Bazar n'aura une telle importance.

4/ les difficultés des années 1930

Les difficultés commencent pour le Grand Bazar dès le début des années 1930 comme le montre l'évolution du chiffre d'affaires. Son déclin s'amorce en 1930 et en 1935, il est revenu à son niveau le plus bas des années 1920 : 90 millions de francs. Les bénéfices chutent en revanche brutalement : en 1934, le Grand Bazar est déficitaire et il le reste trois années consécutives. La direction du Grand Bazar ne réagit pas au ralentissement des affaires du début des années 1930 par une restructuration immédiate des rayons et des produits vendus, finalement si récemment installés.

Contre le ralentissement de la consommation, des solutions sont cherchées dans trois directions. La première, fidèle à la politique suivie par Pariset depuis 1912, consiste à miser sur des produits nouveaux. Outre la vente de poissons exotiques et accessoires²⁷⁰, le magasin se tourne vers un créneau apparu dans les années 1920, les appareils électroménagers. Le premier Salon des appareils ménagers s'est tenu à Paris en 1923²⁷¹. Chaque année y sont exposés aspirateurs, cireuses, cuisinières, radiateurs, grille-pains, machines à laver le linge, lave-vaisselles, robots de cuisine et même un premier réfrigérateur en 1926. Le Grand Bazar tient alors lui aussi, en janvier 1930, son premier "Salon ménager", en invitant les fabricants d'appareils électroménagers à venir faire des démonstrations. Le tissu industriel lyonnais, qui compte en particulier la société

²⁶⁷ ADR, 133J007, PV du CA du 14 avril 1926 et des 12 janvier et 12 février 1927.

²⁶⁸ Idem, PV des CA des 13 octobre 1926, 6 novembre 1926, 9 mars 1927, 4 juillet 1927, 14 décembre 1927 et 7 mars 1928.

²⁶⁹ Idem, PV des CA des 5 novembre 1929, 17 février, 6 mai et 5 août 1930.

²⁷⁰ ADR, 133J008, PV du CA du 20 mars 1935.

²⁷¹ Henri Morsel et Valérie Labrousse, "Le Développement de l'électroménager", dans Maurice Lévy-Leboyer et Henri Morsel (dir.), *Histoire de l'électricité en France*, tome 2, 1919-1946, Fayard, 1994, p.1271-1313.

Paris-Rhône productrice de petits appareils électriques, favorise d'ailleurs la manifestation, qui est ensuite reconduite toutes les années²⁷². Le système est progressivement étoffé par la participation de maisons toujours plus nombreuses et par l'organisation de conférences, faites par des ingénieurs présentant leur matériel et par des dames "expertes en enseignement ménager"²⁷³. Les appareils d'articles ménagers électriques constituent même un rayon au Grand Bazar à partir de 1936²⁷⁴. La direction tente ensuite de fidéliser la clientèle en développant les articles d'alimentation. Le Grand Bazar ne disposait jusque-là que de petits comptoirs de biscuits et de confiserie, installés au 35 rue de la République. En 1932, les assortiments proposés sont élargis et occupent une galerie des sous-sols du magasin principal. L'année suivante, les produits frais font leur apparition, vendus essentiellement à l'extérieur du magasin : sur toute la longueur de la rue Tupin sont installés beurre, fromages, oeufs et saucissons, les fruits et légumes devant s'approprier l'angle des rues Tupin et Grôlée²⁷⁵.

Les ventes réclames, enfin, disparues avec la relative prospérité du milieu des années 1920, réapparaissent au moment des premières difficultés, dès le début des années 1930. Mais l'ampleur et la durée de la crise leur donnent une nouvelle dimension. Au moment où les premiers magasins à prix uniques apparaissent en France, 50 ans après les débuts de Woolworth aux Etats-Unis, Fernand Pariset cherche une issue aux difficultés du Grand Bazar dans cette technique commerciale. La diffusion des magasins à prix uniques en Europe est lente. Woolworth s'implante en Angleterre au début du 20^e siècle, mais il faut attendre l'entre-deux-guerres pour que des émules l'imitent dans les autres pays européens, à commencer par l'Allemagne. En France, c'est en 1928 que la Société française des Nouvelles Galeries Réunies crée la société Uniprix. Théophile Bader, patron des Galeries Lafayette, lance ensuite Monoprix en 1930, suivi des grands magasins du Printemps avec Prisunic, puis du Bon Marché, avec les Priminimes²⁷⁶. Fernand Pariset entreprend alors des "voyages d'étude" dans les maisons de détail en Allemagne et dans les pays du nord, avant de se rendre à la foire de Londres "pour visiter les grands magasins de nouveautés ainsi que les magasins à prix uniques de la ville, dans l'idée d'y chercher des articles nouveaux et des présentations meilleures"²⁷⁷. A son retour, il donne une place croissante aux ventes à prix fixes, dont les comptoirs permanents étaient jusque-là de taille réduite. En 1932, des présentoirs regroupant des articles de tous les rayons à 3, 5 et 10F sont installés dans une grande partie des

²⁷² ADR, 133J007, PV des CA des 17 février 1930, 16 janvier 1931, 15 janvier 1932, 3 janvier 1933, 4 janvier 1934 et 133J008, PV du CA du 14 janvier 1936.

²⁷³ ADR, 133J008, PV du CA du 14 janvier 1936.

²⁷⁴ Idem, PV du CA du 5 mars 1936.

²⁷⁵ ADR, 133J007, PV du CA du 13 avril 1932 et 12 mai 1933.

²⁷⁶ Daniel Lefevre, article cité.

²⁷⁷ ADR, 133J007, PV du CA du 16 janvier 1929 et 3 février 1933.

sous-sols du magasin principal : c'est la "galerie des trois prix"²⁷⁸. Quelques mois plus tard, Fernand Pariset annonce au conseil d'administration son intention de renouveler l'opération au 3^e étage du magasin, avec des comptoirs à 20, 30 et 50F²⁷⁹. Ils en occupent toute la surface et les meubles se contentent désormais du dernier niveau²⁸⁰.

La crise des années 1930 ne remet pas en cause immédiatement l'importance acquise par le magasin. Seule une réorganisation des réserves est effectuée. Quelques années plus tôt, le prix des locaux dans la presqu'île lyonnaise avait déjà incité le magasin à remplacer les entrepôts de la rue Jussieu et du quai de l'Hôpital – devenu quai Jules Courmont – par un autre situé rue Pasteur²⁸¹. A partir de 1930, pour limiter les frais de location et de surveillance, la quasi totalité des réserves est progressivement concentrée en un seul lieu. De vastes locaux sont loués rue du Bourbonnais, à Vaise, en juillet et août 1930. Y sont alors transférés les stocks des rues Boileau, Basse-Combalot, du Bât-d'Argent et du quai Pierre Scize²⁸². Une seule réserve demeure alors, rue Pasteur, jusqu'en 1935. Ensuite, tout le stock est concentré rue du Bourbonnais²⁸³.

L'évolution économique et spatiale du Grand Bazar entre 1886 et 1936 imprime son rythme à la croissance des effectifs et au développement de l'organisation du travail.

II/ Le personnel

Le développement de l'espace de vente, à partir de 1912, entraîne une augmentation du volume de main-d'oeuvre ainsi qu'une modification de l'organisation du travail, qui donne aux nombreuses femmes recrutées des places qui ne sont pas celles des hommes.

A/ le volume de la main-d'oeuvre et la place des femmes

L'état des sources ne permet pas de connaître avec précision le nombre de salariées qui travaillent au Grand Bazar jusqu'au début du 20^e siècle. Les entrées recensées de "B" (dans les registres d'entrées et sorties essentiellement) sont très peu nombreuses jusqu'en 1902 : 37 seulement, en 15 ans, contre 290 entre 1902 et 1914 – voir le graphique n°1 : "Evolution des embauches annuelles de 'B', 1886-1936". Le développement du magasin après 1902 n'est pas suffisant pour expliquer une évolution aussi brutale, pas plus que le probable sous-enregistrement des premières salariées. Le personnel présent à l'ouverture du Grand Bazar a sans doute en partie été constitué

²⁷⁸ Idem, PV du CA du 13 avril 1932.

²⁷⁹ Idem, PV du CA du 3 juin 1932, 14 mars 1933.

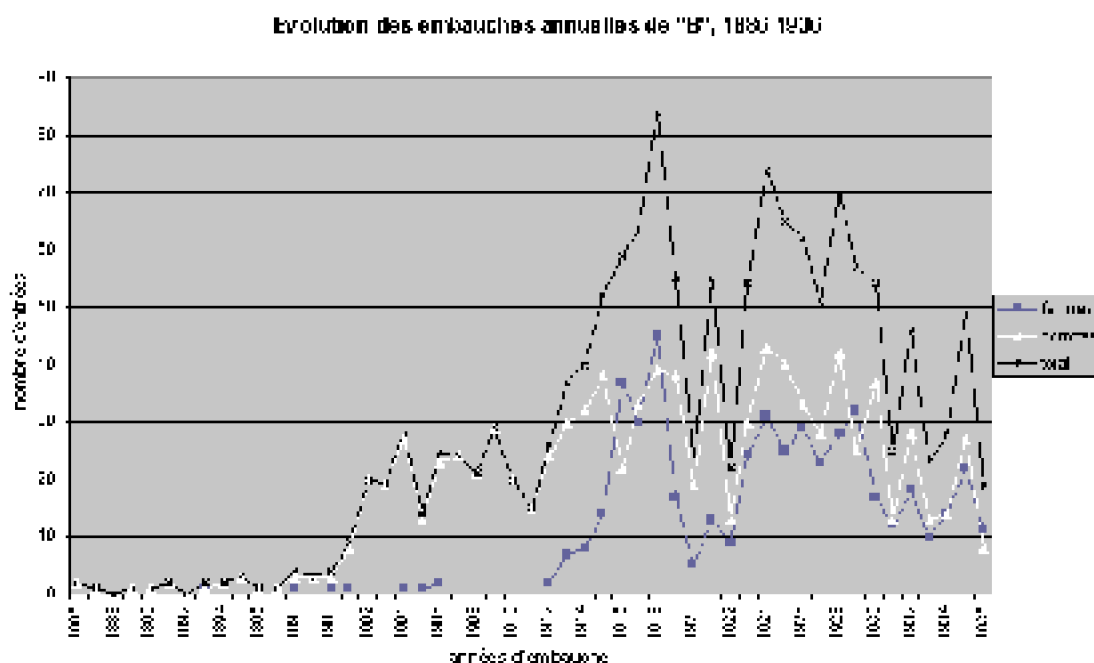
²⁸⁰ ADR, 133J280, catalogue *Tout pour la maison* de 1934.

²⁸¹ ADR, 133J006, PV du CA du 13 juin 1923 et 133J007, PV du CA du 11 mai 1927.

²⁸² ADR, 133J007, PV des CA des 4 juin, 3 juillet, 5 août et 19 septembre 1930.

²⁸³ ADR, 133J008, PV des CA des 10 octobre 1934 et 16 janvier 1935.

autour d'un noyau de main-d'oeuvre expérimentée venue des Deux Passages, qui n'a certainement pas fait l'objet d'un nouveau contrat d'embauche. Mais ces transferts massifs de main-d'oeuvre n'ont pas duré quinze ans et toutes ces salariées ne sont pas sorties simultanément en 1902, justifiant une vague importante de recrutements. Il s'agit donc bien d'un changement dans l'enregistrement des entrées, qui se produit l'année où le Grand Bazar modifie les contrats d'embauche de ses salariées et qui signifie une attention accrue portée aux mouvements de main-d'oeuvre. Ces lacunes des dossiers du personnel comme des registres d'entrées et sorties n'ont pu être comblées par aucune autre source permettant de connaître la composition du personnel. L'analyse débute donc en 1902.



Graphique n°1 : Evolution des embauches annuelles de "B", 1886-1936

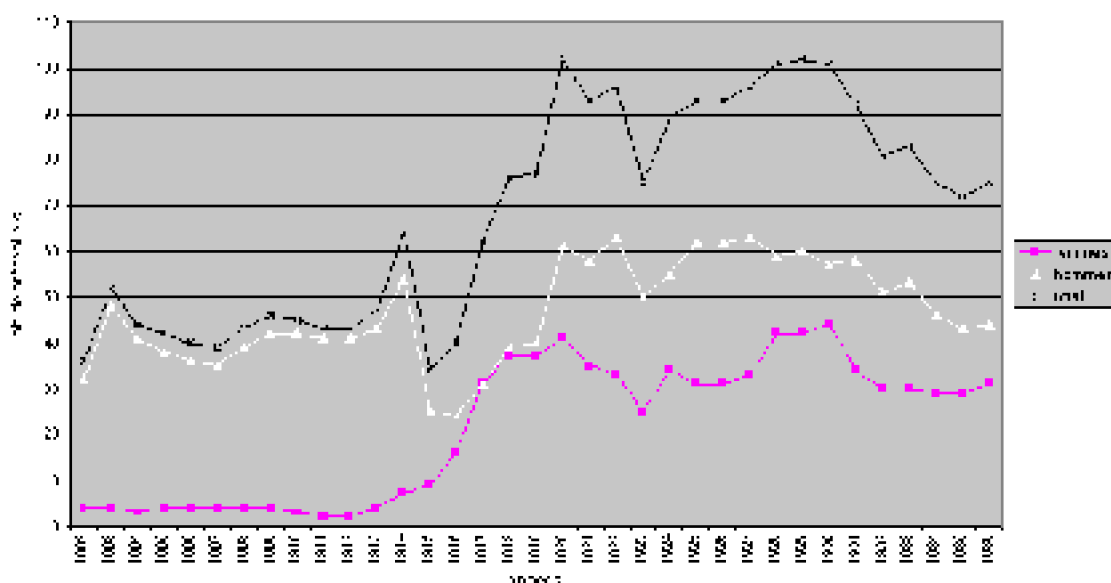
1/ l'évolution du nombre de salariées

La relative stabilité de la surface du Grand Bazar jusqu'en 1912 s'accompagne d'effectifs à peu près constants sur la période, entre 250 et 300 environ²⁸⁴ – voir le graphique "Evolution du nombre de 'B' présentes au Grand Bazar, le 1^{er} mars de chaque année, de 1902 à 1936". Les agrandissements du magasin en 1912 et 1913 entraînent une augmentation du personnel que l'entrée en guerre, et donc la mobilisation des hommes, interrompt brusquement. 55 hommes "B" travaillent au Grand Bazar le 1^{er} août 1914. L'ampleur de la mobilisation des salariés est difficile à évaluer, puisque aucun départ n'est mentionné, ni dans les dossiers du personnel, ni dans les registres d'entrées et sorties. Seules les délibérations du conseil d'administration évoquent des vagues de départs en novembre 1914 et avril 1915²⁸⁵. La démobilisation et la date du retour dans l'entreprise sont en revanche données pour 28 hommes (B) dans le registre d'entrées et sorties. Il

²⁸⁴ En considérant que les "B" représentent environ 15% de l'ensemble de la main-d'oeuvre.

faut leur ajouter cinq hommes pour lesquels on n'a aucune mention de départ à la guerre mais qui sont "tués à l'ennemi" ou "disparus à la guerre", parmi lesquels Henry Dupuis, employé à l'expédition²⁸⁶. Ces proportions – 60% de mobilisés et 15% de tués parmi les mobilisés – correspondent à peu près aux chiffres qui sont donnés pour l'ensemble du pays²⁸⁷.

Mais les effectifs du Grand Bazar augmentent à nouveau dès 1916 pour retrouver, en 1917, leur niveau de 1914 et s'élever à plus de 650 personnes au total en 1920. Contrairement à la surface du magasin, ils arrêtent là leur croissance. Les difficultés économiques de l'entreprise expliquent même une diminution de la main-d'oeuvre au début des années 1920, autour de 600 salariées, alors que la surface du magasin est en pleine croissance. La direction essaie en effet de limiter autant que possible les dépenses salariales et la "compression du personnel" est un leitmotiv durant toute la décennie²⁸⁸.



Graphique n°2 : Evolution du nombre de "B" présent-e-s au grand bazar au 1^{er} Mars, entre 1902 et 1936

Les derniers agrandissements s'accompagnent cependant de nouvelles embauches à partir de 1927, qui ramènent le nombre de présentes au niveau de 1920 : 650 à 700 personnes à la fin de la décennie. A partir de là, les résultats financiers du magasin provoquent, comme à la fin de la guerre, une diminution de personnel. En 1936, le Grand

²⁸⁵ ADR, 133J005, PV des CA des 11 décembre 1914 et 13 avril 1915.

²⁸⁶ ADR, 133J190, RES1n°145, entré le 5 octobre 1908.

²⁸⁷ Jean-Jacques Becker, *Les Français dans la grande guerre*, Paris, Robert Laffont, 1980, 317 p. et Jean-Jacques Becker et Stéphane Audoin-Rouzeau, *La France, la nation, la guerre, 1850-1920*, SEDES, 1995, p.103.

²⁸⁸ ADR, 133J006, PV du CA du 8 avril 1921, 17 juin 1921, 30 août 1922, 22 octobre 1922, 14 février 1923, 8 août 1923, 13 août 1924, 10 décembre 1924, 6 juillet 1925, 133J007, PV du CA du 14 avril 1926, 9 mars 1927, 4 juillet 1927, 6 juin 1928, 16 novembre 1928, 6 mai 1930.

Bazar a perdu le quart de ses effectifs, qui ne comptent plus que 500 salariées environ.

2/ la place des femmes

La présence des femmes au sein du personnel du magasin est très faible avant la guerre – voir le tableau suivant. La focalisation sur les "demoiselles de magasin" est donc particulièrement trompeuse.

Tableau n°1 : Evolution du nombre de "B" présentes au Grand Bazar au 1^{er} mars²⁸⁹ entre 1902 et 1936.

²⁸⁹ Le mois de mars a été choisi, parce qu'il correspond à une période d'activité "moyenne" du magasin, qui n'est ni en pleine saison (de décembre par exemple), ni en "morte saison" le mois de février par exemple.

²⁹⁰ Le nombre de femmes comme le nombre total de présentes est trop faible pour que les chiffres mis en italiques soient fiables.

GRAND BAZAR, MODES D'EMPLOI

Année	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes parmi les présentes
1902	4	32	36	11,11 ²⁹⁰
1903	4	48	52	7,69
1904	3	41	44	6,82
1905	4	38	42	9,52
1906	4	36	40	10
1907	4	35	39	10,26
1908	4	39	43	9,30
1909	4	42	46	8,70
1910	3	42	45	6,67
1911	2	41	43	4,65
1912	2	41	43	4,65
1913	4	43	47	8,51
1914	7	54	64	10,94
1915	9	25	34	26,47
1916	16	24	40	40,00
1917	31	31	62	50,00
1918	37	39	76	48,68
1919	37	40	77	48,05
1920	41	61	102	40,20
1921	35	58	93	37,63
1922	33	63	96	34,38
1923	25	51	76	32,89
1924	34	55	89	38,20
1925	31	62	93	33,33
1926	31	62	93	33,33
1927	33	63	96	34,38
1928	42	59	101	41,58
1929	42	60	102	41,18
1930	44	57	101	43,56
1931	34	58	92	36,96
1932	30	51	81	37,04
1933	30	53	83	36,14
1934	29	46	75	38,67
1935	29	43	72	40,28
1936	31	44	75	41,33

La chronologie pourrait laisser penser que la guerre a joué un rôle fondamental pour l'emploi des femmes puisque, de moins de 10% des salariées avant 1914, les femmes représentent jusqu'à la moitié du personnel en 1917. Mais l'observation du rythme

²⁹⁰ Le nombre de femmes comme le nombre total de présentes est trop faible pour que les chiffres mis en italiques soient fiables.

d'arrivée des femmes au Grand Bazar – voir graphique n°1 "Evolution des embauches annuelles de 'B', 1886-1936" – montre que leurs embauches débutent juste avant la guerre, en 1913, c'est-à-dire au moment où le Grand Bazar commence à s'agrandir. Ainsi, sur les 15 entrées de femmes "B" qui se produisent entre 1902 et août 1914²⁹¹, 11 ont lieu après 1912. La mobilisation masculine a certes contribué à l'importance du recrutement féminin : pendant la guerre (du 1^{er} août 1914 au 31 décembre 1918), 132 des 287 "B" embauchées sont des femmes, soit près de la moitié (46%). Mais lorsque, conformément à l'obligation faite par la loi aux entreprises de reprendre les soldats démobilisés aux postes qu'ils occupaient avant la guerre²⁹², les hommes reviennent au magasin, pendant le premier semestre de 1919 pour la plupart, ces femmes ne sont pas renvoyées chez elles : le nombre de présentes au Grand Bazar ne diminue pas, il augmente même entre 1919 et 1920 (voir le graphique n°2). La croissance plus importante du nombre d'hommes au Grand Bazar sur ces deux années est due au retour des mobilisés. Pendant la période qui suit, la présence féminine ne se dément pas, les femmes représentent entre le tiers et 40% de la main-d'oeuvre jusqu'en 1936.

C'est donc au moment où le volume du personnel s'est accru – c'est-à-dire entre 1913 et 1920 – que la place des femmes a augmenté au magasin. Elles n'y ont pas "remplacé" les hommes. En effet, ces derniers restent constamment majoritaires au Grand Bazar et ils sont même plus nombreux – en valeur absolue – à y travailler entre 1919 et 1936 qu'avant 1914 : ils sont passés d'un total de 250 à 280 présents en moyenne entre 1902 et 1914 à 360 ou 380 en moyenne, entre 1920 et 1936. Si "féminisation" du personnel il y a (les femmes sont désormais une partie importante de la main-d'oeuvre), elle est donc strictement relative. Conformément à ce que d'autres ont montré, cette arrivée des femmes correspond bien à une période de modification de la structure du travail au magasin (sous l'effet ici de la croissance de la main-d'oeuvre) et elle est loin de se produire uniformément à tous les postes et dans tous les services du magasin, même pendant la guerre²⁹³.

B/ la structure du travail et la sexuation des postes

L'organisation du travail au Grand Bazar est structurée autour de six grands services : les rayons, qui constituent le pôle le plus important, les bureaux, l'inspection, les garçons, l'expédition et l'entretien. Le développement du magasin entre 1886 et 1936 fait évoluer le poids de chacun d'entre eux au sein du personnel.

Tableau n°2 : Evolution de la répartition par service des "B" présentes au 1^{er} mars, entre 1903 et 1936.

²⁹¹ Entre 1902 et le 1^{er} août 1914, jour où est proclamée la mobilisation générale. Il n'y a, en fait, aucune entrée de "B" au Grand Bazar entre le 22 juin et le 28 septembre 1914.

²⁹² Loi du 22 novembre 1918 ayant pour objet de garantir aux mobilisés la reprise de leur contrat de travail, *Journal Officiel* du 24 novembre 1918.

²⁹³ Voir la bibliographie citée en introduction à propos du débat sur la "féminisation" des secteurs.

Service / année	Rayons	Bureaux	Inspection	Garçons	Expédition	Entretien	Total
1903	34	7	2	4	4	1	52
1906	23	4	3	7	2	1	40
1910	26	5	2	10	2	0	45
1914	33	14	1	13	3	0	64
1916	26	6	1	4	3	0	40
1920	56	24	4	11	7	0	102
1923	32	18	5	14	7	0	76
1927	44	27	6	11	8	0	96
1930	46	31	4	10	10	0	101
1933	40	22	2	8	11	0	83
1936	41	14	4	6	10	0	75

Le nombre de "B" présentes au début du 20^e siècle est trop faible pour que leur répartition par service donne les proportions exactes de la répartition totale de la main-d'oeuvre. De même l'absence de "B" à l'entretien après 1906 ne signifie pas que le service a disparu, mais que les salariés (des hommes) y sont peu nombreux. Ce tableau et le graphique "répartition par service des "B" présentes au 1^{er} mars" permettent cependant de donner des ordres de grandeur et de saisir des évolutions générales. Les rayons, qui rassemblent plus de la moitié des salariées avant la guerre, perdent un peu de leur importance lorsque la main-d'oeuvre devient très nombreuse, dans les années 1920. Le mouvement est inverse pour les bureaux.

L'augmentation du volume de main-d'oeuvre provoque une évolution de la division du travail à l'intérieur de chacun de ces services ainsi que des taxinomies qui disent les postes. En la matière, le genre n'est pas neutre et il convient alors d'analyser précisément la manière dont se produit l'arrivée des femmes.

1/ les rayons

Chaque rayon constitue une unité de travail autonome, qui dispose de sa propre hiérarchie.

a- la direction des rayons

A l'ouverture du magasin, la hiérarchie des rayons est simple, composée d'une cheffe de rayon, assistée d'une seconde. Il n'y a qu'une seconde par rayon, à moins que l'activité prenne une importance telle que l'on en nomme une autre. C'est ce qui arrive par exemple en 1906 au rayon quincaillerie, où Robert Tavernier est nommé second avec Joseph Letellier²⁹⁴.

les fonctions exercées

²⁹⁴ ADR, 133J004, PV du CA du 12 juin 1906.

Au Grand Bazar, cette hiérarchie n'a pas, sur le personnel sous ses ordres, autant de pouvoir que ce qui semble être le sien au Bon Marché d'après Miller²⁹⁵. Si elle joue un rôle pour les embauches, les licenciements ou les promotions, elle reste soumise à la surveillance de la direction du magasin. Les sous-directeurs sont chargés de superviser la gestion de la main-d'oeuvre et ce sont eux qui signent les bulletins d'admission des salariées. De même, si les cheffes de rayon ont en charge la gestion complète des produits vendus et sont responsables des résultats, leur action est cependant constamment encadrée par le conseil d'administration.

Les cheffes doivent d'abord constituer les collections de leur rayon. Avant chaque voyage d'achats, elles et ils sont tenues de soumettre la liste et le montant des dépenses prévues à l'approbation de la direction²⁹⁶, qui leur demande régulièrement de les réviser à la baisse²⁹⁷. Tous les fournisseurs n'étant pas lyonnais, le conseil d'administration veille aussi à limiter les frais qu'occasionnent les séjours loin du magasin, en France ou à l'étranger. La durée et la fréquence des voyages sont d'abord surveillées²⁹⁸. Joseph Dirat, par exemple, chef du rayon confection pour hommes, est interdit de voyage, le conseil estimant qu'il peut faire ses achats par correspondance²⁹⁹ et Alain Rousseau, chef du rayon bijouterie, n'est pas autorisé à se rendre chaque année en Allemagne³⁰⁰. Pour remplacer les fréquentes excursions à Paris, la direction du Grand Bazar envisage même d'ouvrir un bureau d'achats, plus pratique et plus confortable que l'hôtel, pour y recevoir les échantillons des fabricants. Devant le coût envisagé, il est finalement décidé d'utiliser, en participant aux frais, le local des Deux Passages ainsi que les services de l'employé qui est sur place³⁰¹. Les achats effectués, les cheffes de rayons ont ensuite la responsabilité de fixer les prix de vente des marchandises et leurs secondes doivent en assurer la présentation et la publicité, en particulier dans les vitrines et étalages du magasin³⁰². Le moment de l'inventaire est alors un moment crucial pour les cheffes, celui des bilans. Effectué en août de chaque année³⁰³, il donne l'état détaillé, tant attendu par la direction, des stocks, de leurs volumes et de leurs montants. De mauvais résultats

²⁹⁵ Michael B. Miller, ouvrage cité, p.62.

²⁹⁶ ADR, 133J002 et 133J003, PV des CA des 26 août 1890, 24 février 1892, 2 juillet 1892, 25 février 1893, 29 juin 1894 et 26 juin 1895.

²⁹⁷ ADR, 133J003, PV des CA des 15 janvier 1897, 16 février 1897, 16 juillet 1897 et 1^{er} octobre 1901.

²⁹⁸ Idem, PV du CA du 24 septembre 1897.

²⁹⁹ Idem, PV du CA du 15 janvier 1897.

³⁰⁰ ADR, 133J004, PV du CA du 18 mars 1905.

³⁰¹ ADR, 133J002, PV du CA du 12 juin 1891.

³⁰² ADR, 133J003, PV du CA du 6 octobre 1894.

³⁰³ ADR, 133J004, PV du CA du 31 août 1907.

peuvent être synonymes de renvoi, pour Dirat, par exemple, chef de la confection pour hommes, en 1903³⁰⁴. Les secondes ne sont pas épargnées : en 1909, celui de la parfumerie est remercié pour "incapacité" et deux ans plus tard, Etienne Denoir, second des tissus, parce qu'il "n'a jamais donné de concours utile"³⁰⁵.

L'arrivée de Pariset à la tête du magasin réduit encore la liberté des cheffes. Puisqu'il souhaite renouveler et diversifier les articles vendus au Grand Bazar, il effectue lui-même un important travail de prospection et d'achats. Pendant la seule année 1913 par exemple, il se rend à Florence pour la faïence et les marbres, Gand pour la faïence et la porcelaine, Londres pour la faïence, les "arts de Chine", la coutellerie et la maroquinerie³⁰⁶. L'année suivante, il sillonne la France³⁰⁷. Après la guerre, Martineau, alors sous-directeur, est installé comme acheteur principal à Paris, dans un local loué par le Grand Bazar³⁰⁸.

L'évolution de la structure de l'encadrement

Cet allègement du travail des cheffes explique alors que l'apparition de nouveaux rayons, à la fin de la guerre, ne s'accompagne pas d'une multiplication identique du nombre de cheffes. Seules les premières scissions, en 1917, donnent naissance à des rayons totalement autonomes : si Martineau reste à la tête du "ménage", Vincent Grange prend celle de la photo, Arnaud Varange de l'électricité et éclairage et Aimé Chambion de la quincaillerie et hydrothérapie. Mais par la suite, la ou le cheffe conserve la direction des comptoirs au-delà les divisions. Ainsi, les trois rayons issus de la "quincaillerie" en 1921, (brosserie, droguerie, lampe d'un côté, quincaillerie, buanderie ensuite, hydrothérapie, chauffage enfin) demeurent sous la direction de Chambion ; la parfumerie et l'alimentation, séparées au même moment, ont toujours Henriette Grimaud comme cheffe³⁰⁹. Cette pratique se répand aussi en dehors des scissions de rayons. Seules les cheffes qui dirigent plusieurs rayons importants, comme Léon Chapuis (à la tête des jouets et de l'un des rayons meubles) ou Grimaud (cheffe de la parfumerie, de l'alimentation et des rayons nouveautés), sont remplacées par leurs sous-cheffes, respectivement Louis Duchet³¹⁰ et Marie Delor³¹¹. En revanche, la ou le cheffe d'un unique

³⁰⁴ ADR, 133J003, PV du CA du 20 novembre 1903.

³⁰⁵ ADR, 133J004, PV du CA du 6 avril 1909 et du 17 mars 1911.

³⁰⁶ ADR, 133J005, PV du CA du 4 juin 1913.

³⁰⁷ Idem, PV du CA du 10 juillet 1914.

³⁰⁸ ADR, 133J006, PV du CA du 24 mai 1921 et 133J007, PV du CA du 9 juin 1926.

³⁰⁹ ADR, 133J006, PV du CA du 25 août 1921.

³¹⁰ ADR, 133J007, PV du CA du 15 janvier 1930.

³¹¹ GBL, C4n°5, 28 décembre 1913.

rayon n'est pas toujours remplacée : son rayon est alors confié à une cheffe déjà en place. Par exemple, lorsque Alain Rousseau meurt en 1922, c'est Grange qui prend en charge la bijouterie en plus de son rayon photo³¹². En 1930, seuls Joanny Lagarde, Hector Imbert et Armand Simonet, sont à la tête que d'un unique rayon, en l'occurrence la porcelaine, les chaussures et les meubles (R12). Mais tous les trois sont d'anciens salariés du Grand Bazar : Imbert est chef de rayon depuis 1897, Lagarde depuis 1908 après avoir été second et Simonet depuis 1910. Pariset n'opère donc pas une réorganisation brutale de la hiérarchie, mais attend que ces chefs, plus anciens que lui au magasin, partent pour modifier leurs postes.

La concentration du commandement des rayons dans les mains de quelques unes au moment où l'activité du magasin augmente oblige alors la direction à étoffer et réorganiser l'échelon hiérarchique inférieur. Le terme "second" disparaît au profit de trois nouveaux grades : "adjoint", "sous-chef" et "contremaître". Ces derniers (des hommes uniquement) ont sous leurs ordres les ouvriers des rayons alors que les vendeuses, vendeurs et réservistes sont dirigées par les adjointes et les sous-cheffes. Ces deux grades ne recouvrent pas des fonctions différentes mais sont des titres attribués aux salariées en fonction de leur expérience. Dès lors, il peut y avoir deux sous-cheffes ou deux adjointes à certains rayons plutôt qu'une adjointe et une sous-cheffe. Les contremaîtres sont, quant à eux, présents dans deux rayons seulement, ceux qui emploient un nombre élevé d'ouvriers, l'électricité et l'hydrothérapie³¹³. Ainsi, en 1930, Chambion est-il assisté de trois hommes à l'hydrothérapie, (un contremaître, Guillermin, et deux sous-chefs Devel et Prévost), d'un sous-chef (Daubin) et un adjoint (Michel) à la droguerie et un sous-chef et trois adjoints (dont Dromer et Duchêne) à la quincaillerie³¹⁴.

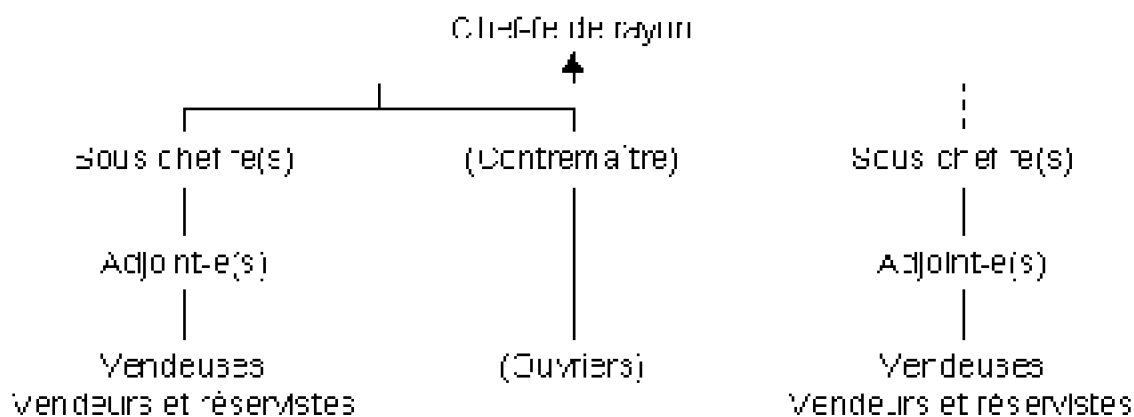


Schéma n°1 : Organisation hiérarchique des rayons du Grand Bazar dans les années 1920.

La structure hiérarchique de plus en plus pyramidale signifie une perte d'autonomie des différents rayons, intégrés dans un ensemble toujours plus vaste.

³¹² ADR, 133J006, PV du CA du 22 octobre 1922.

³¹³ ADR, 133J157, *Récapitulations des paies du personnel*, années 1929 et 1930.

³¹⁴ Idem.

la sexuation l'encadrement

En 1912, trois seulement des 14 rayons du magasin sont dirigés par des femmes : la lingerie et la mode qui existent depuis le début du magasin et la mercerie, créée en 1908. L'ensemble de l'encadrement (cheffe, sous-cheffe et adjointe) y est exclusivement féminine. A la fin de la guerre, un nouveau rayon est dirigé par une femme. A la parfumerie, Henriette Grimaud prend la succession de Martinet qui se consacre désormais à ses fonctions de sous-directeur. Ce n'est pourtant pas la première étape d'un accès plus large des femmes à ces postes. C'est même le mouvement contraire qui se produit avec la diminution des rayons de nouveautés. En 1923, trois des 16 cheffes de rayon sont des femmes, dont Grimaud. Hélène Flacheron, à la tête de la mode et confection pour femmes et Elisabeth Moretton, cheffe du rayon mercerie et dentelles, partent en 1926 et 1928 sans être remplacées. En 1930, Henriette Grimaud est alors la seule femme des 11 cheffes de rayon³¹⁵. Si les femmes cheffes sont, comme avant la guerre, uniquement assistées par des femmes, en revanche, quelques femmes sont aussi adjointes ou sous-cheffes dans des rayons dirigés par des hommes. C'est le cas de Simone Lavirotte, adjointe au rayon photo en 1923, ou de Nelly Roudier à la bijouterie. Au rayon jouets, Emilie Armand est adjointe en 1929, aux côtés de Joseph Durand, adjoint, et Evieux sous-chef. Au rayon vêtements pour hommes enfin, Bertrand Roques a, cette même année, une sous-cheffe et une adjointe sous sa direction. La raison est à trouver dans le transfert d'une partie au moins des comptoirs de nouveautés et de leurs vendeuses à ce rayon³¹⁶.

b- le personnel non gradé

La forte augmentation des effectifs à partir de 1912 joue un rôle fondamental dans l'évolution de la division du travail et la composition sexuée du personnel.

avant 1912 : la polyvalence

Si l'on en croit les taxinomies utilisées pour dire les postes, la division du travail dans les rayons n'est guère plus poussée dans le Grand Bazar des premières années que dans la boutique. 154 "B" sont embauchées dans les rayons du Grand Bazar avant 1912, dont 138 vendeuses et vendeurs.

Tableau n°3 : Répartition par poste des salariées recrutées dans les rayons du Grand Bazar de 1886 au 31 décembre 1911.

³¹⁵ ADR, 133J157, *Récapitulations des paies du personnel*, année 1930.

³¹⁶ ADR, 133J157, *Récapitulations des paies du personnel*, année 1929.

Postes	Nombre d'entrées	Dont femmes
Vendeuse / vendeur	138	5
Manutentionnaire	5	0
Ouvrier	2	0
Encadrement	3	0
Animation pour les fêtes ^a	6	0
Total	154	5

^a Trois hommes, qui entrent six fois au total, sont embauchés pour les fêtes pour distribuer des calendriers.

Seules cinq femmes "B" ont été embauchées dans les rayons du Grand Bazar avant 1912, toutes comme vendeuses. Elles travaillent d'abord dans les rayons dirigés par des femmes, puisque trois d'entre elles sont à la lingerie. Mais Eulalie Durieux est à la parfumerie et Anna Dommartin au rayon des jouets, cette dernière uniquement le temps des fêtes en 1906³¹⁷. Un si faible nombre d'entrées ne permet pas de connaître exactement la sexuation des rayons. D'ailleurs, la variété des articles vendus par chacun d'eux, signifie peut-être que la division sexuelle ne se fait pas au niveau des rayons mais à celui, inférieur, des comptoirs. C'est ce qui expliquerait la présence de femmes à la parfumerie ou aux jouets (où Anna Dommartin vend peut-être des jouets dits "de filles", comme les poupées), rayons où travaillent de nombreux hommes (12 "B" sont embauchés à la parfumerie avant 1912 et 58 aux jouets) et qui sont dirigés par des hommes. Inversement, un homme "B", Louis Dostal, est embauché à la lingerie, où les femmes occupent pourtant une place dominante, des vendeuses aux cheffes³¹⁸. Il n'y reste qu'un mois et demi. Etienne Dupré est lui aussi le seul vendeur (B) recruté à la mode (sur les 133 vendeurs qui entrent au Grand Bazar avant 1912)³¹⁹. Il travaille peut-être au comptoir des rubans, qui n'ont été rattachés à la mode qu'en 1905 après avoir appartenu au rayon des tissus, rayon masculin au début du siècle³²⁰.

Le travail de vente consiste à recevoir les clientes et à leur présenter les articles. Lorsqu'elles et ils ont fait leur choix, la vendeuse ou le vendeur les accompagne à un autre rayon ou à la caisse. Là, les vendeuses et vendeurs doivent énumérer à la caissière ou au caissier les prix des articles vendus en les lui présentant, "de manière à éviter qu'un vendeur, d'accord avec le client, ne débite moins d'articles qu'il n'en remet au client"³²¹. Cette organisation est mal adaptée aux moments de grande affluence, où il est difficile pour les caissières et caissiers d'entendre et de retenir les sommes appelées. Le conseil

³¹⁷ ADR, 133J190, respectivement, RES1n°15, entrée le 27 juin 1898 et RES1n°121, entrée le 14 décembre 1906.

³¹⁸ Idem, RES1n°178bis, entré le 16 mars 1911.

³¹⁹ Idem, RES1n°167bis. entre le 7 mars 1910.

³²⁰ ADR, 133J004, PV du CA du 24 mai 1905.

³²¹ ADR, 133J002, PV du CA du 11 juillet 1887.

d'administration du magasin décide alors, en 1901, d'essayer le système en place dans la plupart des bazars et maisons de nouveautés : les vendeuses et vendeurs doivent inscrire ses ventes sur un carnet et remettre un exemplaire de la fiche à la caissière ou au caissier³²². Les comptoirs à prix fixes sont les seuls à ne pas fonctionner de cette manière. L'affiche publicitaire de l'ouverture du Grand Bazar mentionne ainsi que "par exception, et afin d'éviter les ennuis d'un encombrement aux Caisses, ces huit comptoirs seront munis de troncs destinés à recevoir le montant des achats ; les paiements se feront ainsi avec facilité. Les acheteurs pourront se procurer l'appoint qui leur sera nécessaire à toutes les caisses de la Maison, lesquelles seront tenues de faire le change de monnaie"³²³.

Mais la vente nécessite un traitement en amont des marchandises. Lorsqu'elles arrivent de la réception dans les réserves, celles qui sont en vrac doivent être conditionnées, toutes sont ensuite étiquetées et rangées, avant d'être acheminées dans les rayons quand c'est nécessaire. C'est là le travail de réserve. La différence dans le volume d'embauches des vendeuses ou vendeurs et des réservistes a alors deux explications possibles : soit les salariées dites "vendeuses" ou "vendeurs" sont en fait polyvalentes et effectuent le travail de réserve, soit une division du travail s'opère dans le rayon, après l'embauche. Cette dernière hypothèse est cependant rendue peu probable pour deux raisons. Le salaire mentionné sur le bulletin d'admission des vendeuses et vendeurs comprend un taux de guele, c'est-à-dire un pourcentage sur les ventes effectuées par la ou le salariée, que ne toucheraient pas celles et ceux qui sont affectées à la manutention. Ensuite, les réservistes sont embauchés à des périodes ou à rayons précis. Par exemple, Constant Didelot entre à deux reprises, la première au rayon meubles et la seconde, comme deux autres réservistes, à la quincaillerie, qui, au début du siècle, comprend en particulier tous les gros appareils de chauffage et Gustave Didier travaille au rayon jouets, pour les fêtes de fin d'année en 1903³²⁴. L'embauche de réservistes est donc limitée à certaines périodes de l'année – lorsque l'activité est particulièrement forte, comme pour les fêtes – ou à certains rayons. L'importance du rayon quincaillerie et la difficulté de maniement des meubles justifient la présence permanente de réservistes dans ces rayons. Mais dans la majorité des cas, les "vendeuses" et "vendeurs" font eux mêmes le travail de réserve. Leur polyvalence ne s'arrête pourtant pas là, puisqu'elles et ils effectuent aussi des tâches ouvrières.

Des ouvrières et des ouvriers travaillent aussi dans certains rayons du Grand Bazar. Les deux "B" embauchés avant 1912, Prudent Diébold et Jules Denssec, sont tous les deux des ouvriers selliers au comptoir de la sellerie³²⁵. Aucune femme "B" n'entre comme ouvrière avant 1912, mais Marguerite Duchamps et Claudia Denney, recrutées au rayon mode comme modistes en 1912 et 1914 ne sont peut-être pas des pionnières³²⁶. On ne

³²² ADR, 133J003, PV du CA du 29 mai 1901.

³²³ ADR, 133J280, Reproduction de l'affiche d'ouverture du Grand Bazar.

³²⁴ ADR, 133J204, B7bisn°47 et 48, entré le 12 octobre 1909 et le 4 septembre 1911 ; 133J190, RES1n°64, entré le 2 novembre 1903.

³²⁵ ADR, respectivement : 133J205, B8n°178, entré le 5 février 1906 et 133J190, RES1n°157, entré le 14 juin 1909.

connaît la fonction exacte ni des unes ni des autres. Si leur salaire, qui n'est composé que d'un fixe, les différencie des vendeuses et vendeurs, la division du travail n'est pourtant pas ici non plus toujours tranchée. En 1904 en effet, le conseil d'administration réorganise l'agencement des réserves des différents rayons et décide qu'une partie du nouveau local (au 1^{er} étage du 38, rue Tupin) pourra servir d'entrepôt "aux chapeaux d'été du R10 [le rayon mode], fabriqués en morte saison, et qui, produits par les ouvrières du Grand Bazar, reviennent à de bien meilleurs prix"³²⁷. Lorsque les ventes sont faibles – en février ou pendant l'été –, les vendeuses sont donc transformées en ouvrières chapelières par la direction. Mais la polyvalence est aussi inscrite dans le parcours de ces "ouvriers" ou "ouvrières" au Grand Bazar. Marguerite Duchamps entre au Grand Bazar en septembre 1912 comme modiste et y travaille cinq ans. Un an après son départ, en août 1918, elle est embauchée à nouveau, cette fois comme vendeuse au rayon parfumerie. Prudent Diébold reste ouvrier sellier au Grand Bazar pendant trois ans, de 1906 à 1909. Vingt ans plus tard (il a 52 ans), il entre à nouveau, cette fois comme vendeur au rayon maroquinerie. Une carte de visite, jointe au dossier de cette deuxième entrée, mentionne qu'il a une manufacture de maroquinerie.

La polyvalence des salariées se traduit d'ailleurs dans la composition du bulletin d'admission. Celui qui est utilisé à partir du début du 20^e siècle ne prévoit en effet de mention que celle du rayon d'embauche mais pas du poste de travail. Peu nombreux jusqu'à la Première Guerre on l'a vu, les dossiers du personnel ne sont cependant pas la source principale de cette analyse, qui a pu être menée à partir des registres d'entrées et sorties, où, là, le poste est inscrit. Le bulletin d'admission est modifié à la fin de la guerre et le nouveau formulaire fournit désormais le renseignement. L'augmentation du volume de main-d'oeuvre amène en effet une division accrue du travail.

à partir de 1912 : la croissance des effectifs et la division du travail

1912 ne marque pas une rupture brutale dans l'organisation du travail au Grand Bazar. C'est simplement à partir de là que le personnel du magasin prend de l'ampleur et que vont, progressivement, se produire des changements.

Tableau n°4 : Répartition par poste des salariées "B" recrutées dans les rayons du Grand Bazar entre le 1^{er} janvier 1912 et le 31 août 1936.

³²⁶ ADR, 133J190, RES1n°201, entrée le 9 septembre 1912 et RES1n°248, entrée le 14 avril 1914.

³²⁷ ADR, 133J004, PV du CA du 20 décembre 1904.

	Poste	Nombre d'entrées			
		Hommes	Femmes	Total	
Encadrement	Cheffe	1	0	1	6
	Sous-cheffe	0	1	1	
	Adjointe	4	0	4	
Vente	Vendeuse / vendeur	155	255	410	443
	Vendeur extérieur	32	0	32	
	"Posograph" ³²⁸	0	1	1	
Réserves	Réserviste	95	35	130	134
	Marqueuse / marqueur	1	3	4	
Ouvrière / ouvrier		31	3	34	
Plieuse / plieur		2	43	45	
Inconnu		0	3	3	
Total		321	344	665	

L'augmentation du nombre de salariées des rayons s'accompagne d'une division accrue du travail, dont témoigne l'apparition de nouveaux postes sur les bulletins d'admission (voir tableau ci-dessus), et d'un recrutement important de femmes : sur les 665 embauches de "B" effectuées entre le 1^{er} janvier 1912 et le 31 août 1936, 344 sont celles de femmes. Légèrement majoritaires parmi les entrées, les femmes ne le sont pourtant pas parmi le personnel présent dans les rayons jusqu'en 1930, la dominante masculine de la période précédente prolongeant ses effets – voir tableau ci-dessous. La concomitance des deux phénomènes, arrivée des femmes et division du travail, est alors propice à la sexuation des postes qui composent la nouvelle organisation du travail.

Tableau n°5 : Répartition par poste des "B" présentes dans les rayons du Grand Bazar, le 1^{er} mars entre 1914 et 1936.

³²⁸ Le terme de "posograph" désigne, par métonymie, la salariée qui s'occupe, au rayon photo, de l'appareil qui produit "6 photos en trois poses pour 5 francs" selon le catalogue *Tout pour la maison* de 1934 (133J280).

Année	Sexe	Encadrement	Vente	Réserves	Ouvrière / ouvrier	Total
1914	Fe	0	5	1	1	7
	Ho	2	19	4	1	26
	Total	2	24	5	2	33
1916	Fe	0	12	1	1	14
	Ho	3	5	4	0	12
	Total	3	17	5	1	26
1920	Fe	2	16	5	1	24
	Ho	1	21	6	4	32
	Total	3	37	11	5	56
1923	Fe	2	9	4	1	16
	Ho	2	9	2	3	16
	Total	4	18	6	4	32
1927	Fe	2	11	3	1	17
	Ho	5	9	9	4	27
	Total	7	20	12	5	44
1930	Fe	1	17	6	0	24
	Ho	6	6	9	1	22
	Total	7	23	15	1	46
1933	Fe	2	13	5	0	20
	Ho	6	7	3	4	20
	Total	8	20	8	4	40
1936	Fe	3	17	4	0	24
	Ho	3	7	4	3	17
	Total	6	24	8	3	41

L'évolution principale, en matière de division du travail, est la séparation progressive du travail de vente, de réserve et des tâches ouvrières. Il y a désormais des vendeuses ou vendeurs, des réservistes et des ouvrières ou ouvriers qui n'effectuent pas le même travail.

Les vendeuses et vendeurs sont le groupe le plus nombreux (voir tableau ci-dessus). La fonction de vente n'est pas en elle-même sexuée, puisqu'elle est remplie par des hommes comme par des femmes. Comme avant la guerre, le produit vendu est à l'origine d'une sexuation des postes, la composition sexuée de chaque rayon en témoigne. Celle-ci ne peut être connue avec précision à partir de l'échantillonnage choisi pour cette recherche, le nombre de "B" présentes simultanément dans chacun des rayons du magasin étant trop faible. L'étude des embauches qui ont lieu pendant la période 1912-1936 donne, en revanche, des indications sur la dominante sexuée de chaque rayon. Le point de vue est, certes, imparfait dans la mesure où le nombre d'entrées de "B" ne préjuge en rien du volume total de salariées présentes à tout moment et de son évolution. Mais la comparaison, pour chaque rayon, du nombre d'entrées de femmes et d'hommes permet d'évaluer la sexuation des rayons et d'en construire une typologie.

Il y a, ainsi, des rayons essentiellement masculins, peu concernés par l'arrivée des

femmes : les rayons meubles, électricité, hydrothérapie-chauffage, quincaillerie ou droguerie-peinture, qui sont aussi les rayons sur lesquels le Grand Bazar fonde son essor. Les articles qui y sont vendus peuvent demander des connaissances techniques, pour l'installation ou le fonctionnement des appareils, connaissances que le système scolaire a réservées aux hommes. Au rayon électricité par exemple, aucune femme "B" n'est embauchée comme vendeuse alors que c'est le cas de sept hommes. 15 "B" sont recrutés au rayon meubles pendant la période parmi lesquels une seule femme, Péroline Denoyel³²⁹. Elle entre en avril 1918, donc avant la fin de la guerre, et part en janvier 1919, date à partir de laquelle les mobilisés commencent à revenir. Si des femmes ont occupé, temporairement, des postes masculins pendant la guerre, la sexuation des comptoirs a été rétablie dès 1919. Les mouvements de main-d'oeuvre au rayon ménage le confirme. Neuf femmes "B" y sont embauchées entre 1912 et 1936 contre 15 hommes. Huit d'entre elles le sont pendant la guerre. Celles qui, comme Marie Daumaille ou Antoinette Dutirel sont encore présentes à la fin de la guerre sont mutées dans un autre rayon : toutes les deux passent à la papeterie, l'une en 1918 et l'autre en mars 1919³³⁰.

La papeterie fait partie des rayons où des femmes et des hommes sont embauchées à la vente, comme les chaussures, la bonneterie, la maroquinerie et les jouets. Avant 1912, des femmes "B" étaient déjà présentes aux jouets. D'autres travaillaient peut-être aussi dans les autres rayons, par exemple à la vente des chaussures pour femmes ou pour enfants, ou des bas et collants au rayon bonneterie. Si ce n'était pas le cas, elles ont pu être embauchées lors des transformations qui affectent chacun de ces rayons entre 1912 et les années 1920. Les chaussures sont, en effet, l'un des premiers rayons installés dans les locaux de la deuxième parcelle, à l'angle des rues Grôlées et Tupin, en 1919³³¹. La papeterie-marquinerie formait un seul rayon avant 1919, c'est-à-dire avant que la maroquinerie soit transférée au 35 rue de la République, et la papeterie est largement réorganisée en 1930 lorsqu'est construite une galerie entre le rez-de-chaussée et le premier étage du magasin³³². Quant à la bonneterie, elle hérite des articles du rayon confection pour hommes, qui disparaît en 1913, et regroupe alors des comptoirs variés : blanc, chapeaux, vêtements pour hommes, chemises, bonneterie, gants, parapluies³³³.

Des transformations ont aussi affecté des rayons devenus très largement féminins tels que la parfumerie ou la bijouterie. Des hommes et des femmes y travaillaient comme vendeurs et vendeuses avant 1912. Entre 1912 et 1936, 21 femmes sont embauchées dans le premier rayon contre 3 hommes et 9 dans le second contre 1 homme. A la bijouterie, différents comptoirs tenus par des hommes sont progressivement confiés à d'autres rayons : la photo est transférée au rayon ménage en 1913, comme la coutellerie

³²⁹ ADR, 133J190, RES2n°442, entrée le 10 avril 1918.

³³⁰ ADR, 133J197, B1n°48, entrée le 1^{er} octobre 1917 et 133J190, RES2n°377, entrée le 19 février 1917.

³³¹ ADR, 133J006, PV du CA du 6 mai 1919.

³³² Idem, PV du CA du 9 septembre 1919 et 133J007, PV du CA du 5 août 1930.

³³³ ADR, 133J005, PV du CA du 2 août 1913.

un peu plus tard, les bronzes au rayon porcelaine en 1922, les encriers et les articles de bureau à la papeterie³³⁴. La parfumerie est elle aussi réorganisée au début des années 1920, lorsque le rayon déménage au 43 rue de la République. L'activité du rayon est recentrée uniquement sur les produits de beauté féminins : elle récupère les ongliers et boîtes à poudre, vendus jusque-là à la bijouterie et les comptoirs d'alimentation deviennent indépendants³³⁵. Trois des quatre vendeurs recrutés dans ces rayons – Louis Delache et Etienne Demons à la parfumerie, Antonin Donnedieu à la bijouterie³³⁶ – y travaillent uniquement, d'ailleurs, avant la plus grande partie de ces modifications.

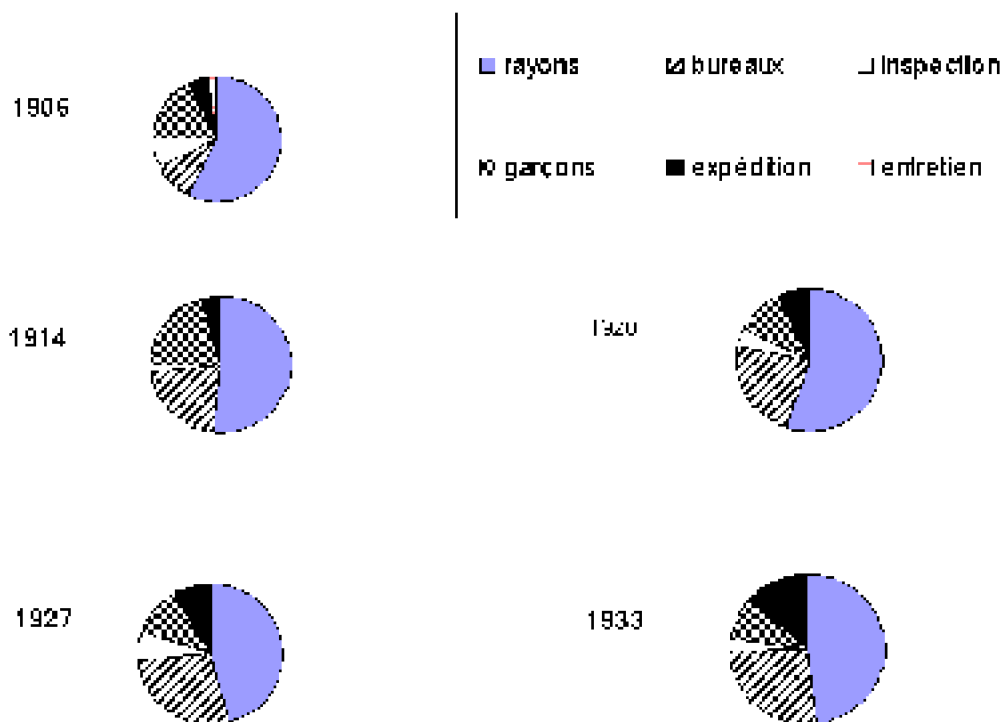
Enfin, les rayons qui étaient majoritairement féminins avant 1912 le restent. La perte d'importance de la nouveauté au sein du Grand Bazar signifie même que certains comptoirs sont transférés, atrophés, aux rayons "féminins". Les tissus en sont un exemple. En 1886, ils occupent une place de choix dans le magasin, au rez-de-chaussée, côté place des Cordeliers, et font l'objet d'une attention particulière : en 1893, leur mobilier est renouvelé et l'agencement des étalages modifié³³⁷. Mais au début du 20^e siècle, le rayon rencontre des difficultés croissantes, en partie liées à l'installation d'un magasin de nouveautés, les établissements Sineux, à quelques mètres du Grand Bazar.

³³⁴ Idem, PV du CA du 5 novembre 1913 ; 133J006, PV du CA du 22 octobre 1922.

³³⁵ ADR, 133J006, PV du CA du 25 août 1921.

³³⁶ ADR, respectivement : 133J191, RES2n°409, entrée le 29 octobre 1917, 133J190, RES1n°319, entré le 13 octobre 1915, RES1n°114bis, entré le 13 novembre 1913.

³³⁷ ADR, 133J002, PV du CA du 25 avril 1893.



Graphique n°3 : Evolution de la répartition par service des "B" présent-e-s au 1^{er} mars entre 1903 et 1936

Les choix commerciaux développés par Pariset prennent acte de la situation et lorsque Georges Clamarin, chef des tissus, part en 1913, il n'est pas remplacé, ses comptoirs sont distribués à d'autres rayons ou supprimés³³⁸.

A la suite des transformations et agrandissements des rayons entre 1912 et le début des années 1920, un type de poste de vente est distingué des autres. Le critère n'est pas le produit vendu mais le lieu de travail : l'extérieur du magasin. L'installation d'étalages sur les trottoirs qui bordent le Grand Bazar est quasiment aussi ancienne que le magasin. Des marquises sont en effet installées dès 1887 sur les quatre côtés du bâtiment pour faciliter la vente extérieure, en la protégeant de la pluie comme du soleil – voir reproduction n°7³³⁹. Depuis, des salariées y sont en permanence affectées. Le premier bulletin d'admission qui porte l'indication "vendeur extérieur", celui de Félix Donna, date

³³⁸ ADR, 133J005, PV du CA du 2 août 1913.

pourtant de novembre 1923³⁴⁰. Cette évolution des taxinomies intervient au moment où Lefèvre, le sous-directeur qui signait tous les bulletins d'admission jusque-là, cède sa place. Mais elle se produit aussi pour un poste exclusivement masculin au moment où les femmes sont toujours plus nombreuses à la vente. Les 32 "B" qui sont ainsi embauchés comme "vendeurs extérieur", sont par conséquent affectés à tous les rayons, y compris ceux où les femmes sont, à l'intérieur du magasin, les seules vendeuses. Jean Duporge est, par exemple, le seul vendeur embauché à la parfumerie après les restructurations, en 1927, et il travaille à l'extérieur³⁴¹.

Si les femmes sont embauchées en nombre à la vente, c'est moins le cas dans les réserves. Seules 38 des 134 entrées de "B" à ce poste sont celles de femmes, dont la moitié, 19, sont recrutées entre l'automne 1914 et l'été 1918. Là encore, la guerre n'est pourtant pas à l'origine du travail des femmes à ces postes. Jeanne Dusol, par exemple, entre comme réserviste au rayon mercerie en 1913³⁴². Au début de la guerre, les premières embauches de femmes réservistes se produisent dans des rayons "féminins", comme la mercerie et la lingerie. Les autres travaillent aux rayons dont les objets ne sont ni lourds ni volumineux, tels que les chaussures, la bonneterie et la parfumerie, ou dont l'activité est relativement importante, la papeterie, les jouets et le ménage. Les hommes sont aussi embauchés à ces trois derniers rayons (qui rassemblent 18 des 24 entrées masculines), les autres étant affectés aux meubles et à l'électricité. Cette sexuation des postes en fonction des objets à transporter a d'ailleurs été inscrite dans la loi : un texte de 1909 interdit de faire porter aux femmes des charges supérieures à 25 kilogrammes³⁴³. En dehors de la guerre, le recrutement masculin domine : 74 hommes et 19 femmes. Les femmes travaillent alors soit dans des rayons "féminins" – la bijouterie, la parfumerie, la confection (8 entrées) –, soit en fin d'année, au rayon jouets. Là, le travail de réserve est même suffisamment important pour être divisé. Les "marqueuses" et "marqueurs", chargées du seul étiquetage des produits, sont toutes les quatre embauchées au rayon jouets. Marguerite Dubort entre ainsi en octobre 1923, reste à ce poste pendant la durée des fêtes, puis est mutée vendeuse à la mercerie le 12 janvier suivant³⁴⁴. Les hommes sont alors réservistes dans tous les autres rayons : ménage, hydrothérapie, électricité, meubles, quincaillerie, ménage, porcelaine, chaussures.

³³⁹ ADR, 133J002, PV du CA du 5 novembre 1887.

³⁴⁰ ADR, 133J203, B7n°41, entré le 22 novembre 1923.

³⁴¹ ADR, 133J204, B7bisn°29, entré le 3 novembre 1927.

³⁴² ADR, 133J190, RES1n°231, entrée le 11 novembre 1913.

³⁴³ Alain Lainé, *La Situation des femmes employées dans les magasins de vente à Paris*, Paris, A. Rousseau, 1911, p.231-232 : loi du 30 avril 1909 sur les travaux interdits aux femmes et aux enfants employés dans le commerce et décret du 28 décembre 1909 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par des femmes et des enfants.

³⁴⁴ ADR, 133J205, B8n°65, entrée le 18 octobre 1923.



Reproduction n°7 : Photographie du Grand Bazar, angle nord-ouest [1900 environ]

Le développement de l'activité du magasin et en particulier celle des rayons "bazar" justifie aussi une présence d'ouvriers (des hommes) beaucoup plus importante qu'avant la guerre. Au rayon hydrothérapie, on trouve ainsi des plombiers, comme Louis Dubuis, des aides-plombiers, comme Pierre Desarthe, des monteurs en chauffage central, comme Jean-Louis Dehais et des "aides-monteurs", comme Antonin Dubois³⁴⁵. Au rayon électricité, Clodomir Danzé est monteur électricien, Claudius Daran aide-électricien et Pierre Drey "aide-ouvrier"³⁴⁶. Claude Dechin, ébéniste, Joseph Danton, menuisier et Roger Dru, aide-poseur en linoléum, travaillent, eux, au rayon meubles³⁴⁷. Ils sont ainsi 31 hommes "B" embauchés comme ouvriers. La politique commerciale suivie par le Grand Bazar à partir de 1912 n'est pas propice aux rayons de nouveautés, ceux où les femmes pourraient être ouvrières. Une seule femme "B" est embauchée comme ouvrière après la guerre, Marie Decaud, modiste, en 1919³⁴⁸.

Une autre innovation sémantique est l'apparition de "plieuses" et "plieurs". Le poste,

³⁴⁵ ADR, 133J201, B5n°131, entré le 27 septembre 1932 ; 133J200, B4n°89, entré le 26 février 1924 ; 133J201, B5n°76, entré le 12 juillet 1926 et B5n°43, entré le 3 novembre 1930.

³⁴⁶ ADR, 133J203, B7n°105, entré le 9 janvier 1929 et 133J200, B4n°14, entré le 15 avril 1918. GBL, C8n°27, entré le 6 mai 1932.

³⁴⁷ ADR, 133J204, B7bisn°5, entré le 15 octobre 1919 ; 133J203, B7n°21, entré le 23 août 1926 ; 133J205, B8n°90, entré le 2 décembre 1929.

³⁴⁸ ADR, 133J205, B8n°63, entrée le 1^{er} avril 1919.

auquel on transfère l'une des tâches des vendeuses et vendeurs, l'emballage des paquets, existe uniquement pendant les fêtes de fin d'année. Il est essentiellement occupé par des femmes : 43 femmes "B" y sont embauchées, contre deux hommes "B" seulement, tous les deux au rayon jouets. Il apparaît pendant la guerre. Jeanne Dodin est la première "B" recrutée comme plieuse, en novembre 1915, au rayon parfumerie³⁴⁹. Pour les trois autres "plieuses" qui travaillent pendant la guerre, aucun rayon n'est en revanche indiqué sur le bulletin d'admission, l'état du marché du travail ne permettant peut-être pas d'affecter spécialement des plieuses à chaque rayon. Par la suite, le rayon le plus actif en fin d'année, celui des jouets, est le principal employeur des plieuses et plieurs : 31 des 39 embauches. Les dernières sont aux rayons parfumerie, papeterie, confiserie, quincaillerie et porcelaine.

Il faut mentionner, enfin, que certains services proposés par le Grand Bazar ne sont pas effectués par ses propres salariées. Ainsi, le salon de thé ouvert en 1922 n'est-il pas géré par le magasin. Pendant deux ans, c'est la maison Jouve qui l'exploite à son nom. Elle est remplacée en 1924 par une autre entreprise qui, elle, travaille au nom du Grand Bazar³⁵⁰. Mais c'est aussi le cas des comptoirs d'alimentation installés aux banquettes extérieures au début des années 1930, qui sont confiés à un sous-traitant, moyennant un prélèvement sur les ventes. Le magasin fournit seulement l'emplacement et le service caisse³⁵¹.

2/ les bureaux

L'ensemble du travail de bureau est réparti en plusieurs services, chacun d'eux est dirigé par un chef et tous sont sous l'autorité du caissier principal. Ces différents services sont particulièrement mal connus. Les délibérations du conseil d'administration en évoquent deux, celui de la "correspondance" et celui des "caisses et vérification". Aucun d'entre eux n'est jamais mentionné en tant que tel dans les dossiers du personnel ou les registres d'entrées et sorties pour l'affectation des salariées. Le vocabulaire employé pour désigner les emplois de bureau est d'ailleurs pauvre et n'évolue quasiment pas pendant la période 1886-1936.

a- les taxinomies

279 "B" sont embauchées dans les bureaux du Grand Bazar entre 1886 et 1936. Pour plus de la moitié d'entre elles et eux, aucun poste de travail n'est indiqué – voir tableau ci-dessous. La case "emploi" des registres d'entrées et sorties est le plus souvent laissée vide et seul "comptabilité", voire "C^{te}", est inscrit pour le "service". Dans les bulletins d'admission, la mention "bureau" est plus fréquente que "comptabilité". L'utilisation de l'un ou l'autre terme ne recouvre pourtant aucune différence quant à l'affectation de la ou du salariée, elle ne distingue pas le service qui s'occupe des comptes de la société –

³⁴⁹ ADR, 133J190, RES1n°323, entrée le 2 novembre 1915.

³⁵⁰ ADR, 133J006, PV du CA des 22 mai et 16 juin 1922 ; 9 juillet 1924.

³⁵¹ ADR, 133J007, PV du CA du 12 mai 1933.

enregistrement des factures, établissement des bilans – de celui de la correspondance, des paies ou du coffre. Une même salariée peut en effet être à la "comptabilité" dans le registre d'entrées et sorties et sur le bon de caisse et au "bureau" sur le bulletin d'admission et le reçu pour solde de tout compte. En outre, Marguerite Duchesne et Jeanne Delabrunie sont toutes les deux embauchées comme caissières en 1926 à quelques semaines d'écart, mais pour la première, le service indiqué est "bureau" et "comptabilité" pour la seconde³⁵².

Les postes de travail mentionnés ne sont guère plus indicatifs.

Tableau n° 6 : Répartition par poste des salariées "B" recrutées dans les bureaux du Grand Bazar de 1886 à 1936.

Poste	Nombre d'entrées		
	Femmes	hommes	Total
Pas de mention		54	96
Caissière / caissier		34	14
Caissier-comptable		0	4
Caissier principal		0	1
Comptable		6	36
"Employée de bureau"	1		0
"Dactylo"	4		0
Sacochier		0	29
Total		99	180
			279

Le terme "comptable" ne revêt apparemment pas un sens plus précis que "comptabilité" quant au travail effectué : la ou le "comptable" est, avant tout, l'employée de la "comptabilité". George Deix, par exemple, embauché en 1913, est dit "comptable" sur le bulletin d'admission mais pas sur le registre d'entrées et sorties, registre qui pourtant utilise le terme pour d'autres salariées, comme Louis Doux, entré quelques semaines plus tôt³⁵³. Le vocabulaire employé dépend donc avant tout de la personne chargée de tenir les registres ou de remplir les formulaires d'entrée. D'ailleurs, "comptable" n'apparaît plus dans les bulletins d'admission après 1924, c'est-à-dire après le départ de Lefèvre, qui s'en occupait depuis la fin du 19^e siècle. C'est au moment de la transition, entre novembre 1923 et octobre 1924 que sont aussi embauchés les 4 caissiers-comptables.

Les seuls postes désignés, c'est-à-dire distingués de la masse des emplois de bureau, sont donc le caissier principal, les caissières et caissiers, les dactylographes et les sacochiers. Le premier a droit à une place particulière en tant que chef et les derniers parce que leurs postes existent uniquement pendant les fêtes de fin d'année. Les caissières et caissiers sont les seules salariées rattachées aux bureaux qui travaillent dans l'espace de vente et le seul poste auquel travaillent des femmes dès le 19^e siècle. Les dactylographes, qui apparaissent au Grand Bazar dans les années 1920, sont donc

³⁵² ADR, 133J202, B6n°23, entrée le 8 novembre 1926 ; 133J197, B1n°16, entrée le 1^{er} juin 1926.

³⁵³ ADR, 133J203, B7n°95, entré le 1^{er} octobre 1913 et 133J190, RES1, n°177bis, entré le 19 mai 1913.

les seules salariées qui travaillent dans les bureaux à être nommées. La raison est à chercher dans la nouveauté de ces postes, fruit de la mécanisation des tâches d'écriture. L'introduction progressive des machines à écrire au sein des administrations s'est alors accompagnée de la mise en place de lieux de formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires³⁵⁴. Contrairement à l'évolution des taxinomies dans les rayons, c'est là la seule innovation sémantique des années 1920. La croissance du nombre d'employées de bureau s'accompagne pourtant d'une arrivée des femmes, cantonnées avant 1912 aux seuls postes de caissières.

b- les caissières et caissiers

les fonctions

Le travail des caissières et caissiers se situe immédiatement en aval de celui des vendeuses et vendeurs. Elles et ils doivent inscrire sur leurs livres de caisse les articles appelés et leurs prix, en calculer la somme et l'encaisser. Cet enchaînement n'est pas remis en cause par la modification de la procédure de vente en 1901, qui voit l'apparition de carnets de vente pour les vendeuses et vendeurs. Les caissières et caissiers doivent fixer chacune des fiches qui leur sont remises "à un porte-fiches dans l'ordre de ses débits", qu'elles et ils continuent à inscrire sur les feuilles de caisses³⁵⁵. L'essentiel de la recette est remis tous les soirs à la caisse principale, mais un fonds de caisse est toujours laissé pour le lendemain. Les caissières et caissiers doivent alors fermer leur tiroir avec une plaque en fer et un cadenas, consigne qui n'est visiblement pas appliquée systématiquement, ces fonds étant volés une nuit, en 1901³⁵⁶.

Le maniement de l'argent explique que les caissières et caissiers soient sous l'autorité du caissier principal. Chaque caisse n'est, d'ailleurs, pas dévolue à un seul rayon mais débite les articles de plusieurs d'entre eux. Mais toutes n'ont pas la même importance. D'après les délibérations du conseil d'administration, elles portent des lettres, jamais mentionnées dans les dossiers du personnel ni les registres d'entrées et sorties. La caisse A a une place prédominante. C'est elle qui gère, par exemple, les remises qui sont faites à certains clients, des actionnaires aux gardiens de la paix³⁵⁷. Victor Combier, qui en est titulaire au tournant du siècle, fait même temporairement fonction de caissier principal à la mort de Carrier en 1901³⁵⁸. Mais lorsque, quelques mois plus tard, il se plaint du nouveau système de fiches mis en place, on le mute à une autre caisse³⁵⁹. Delaget,

³⁵⁴ Delphine Gardey, thèse citée, p.112-118.

³⁵⁵ ADR, 133J003, PV du CA du 29 mai 1901 et du 29 août 1901.

³⁵⁶ Idem, PV du CA du 24 septembre 1901.

³⁵⁷ Idem, PV du CA respectivement du 19 janvier 1901 et du 29 mai 1901.

³⁵⁸ Idem, PV du CA du 19 janvier 1901.

³⁵⁹ Idem, PV du CA du 12 juillet 1901.

promu sous-chef de bureau en 1913, vient aussi de la caisse A³⁶⁰.

évolution sexuée

En mai 1893, le conseil d'administration décide "de prendre des caissières pour les caisses où le travail est relativement peu important"³⁶¹. Quelques semaines plus tard, Marguerite Delafond³⁶² fait partie de ces premières femmes recrutées. Elle est suivie, avant 1912, de deux autres femmes "B", ainsi que de deux hommes. Les différences entre les caisses comme l'intention de la direction de confier aux femmes les caisses où le travail est le plus faible, signifient que les postes de caissières et caissiers ne sont pas plus mixtes que ceux de vendeuses et vendeurs.

A partir du début des années 1910, l'augmentation de l'activité du magasin et la multiplication des locaux rendent nécessaire un nombre plus important de caissières et caissiers – voir tableau suivant.

Tableau n°7 : Répartition par poste des "B" présentes dans les bureaux du Grand Bazar au 1^{er} mars entre 1914 et 1936.

³⁶⁰ ADR, 133J005, PV du CA du 22 décembre 1913.

³⁶¹ ADR, 133J002, PV du CA du 30 mai 1893.

³⁶² ADR, 133J198, B2n°47, entrée le 1^{er} août 1893.

Année	Sexe	Employé-e de bureau ^a	Caissière et caissier ^b	Dactylo- graphe	Total
1914	Fe	0	1	0	1
	Ho	12	1	0	13
	Total	12	2	0	14
1916	Fe	0	2	0	2
	Ho	2	2	0	4
	Total	2	4	0	6
1920	Fe	8	5	0	13
	Ho	10	1	0	11
	Total	18	6	0	24
1923	Fe	2	5	0	7
	Ho	9	2	0	11
	Total	11	7	0	18
1927	Fe	4	10	0	14
	Ho	10	3	0	13
	Total	14	13	0	27
1930	Fe	9	7	1	17
	Ho	12	2	0	14
	Total	21	9	1	31
1933	Fe	7	3	1	11
	Ho	9	2	0	11
	Total	16	5	1	22
1936	Fe	5	1	1	7
	Ho	6	1	0	7
	Total	11	2	1	14

^a : y sont comptées les comptables, les salariées dont le poste n'est pas mentionné et les quatre caissiers-comptables embauchés en 1923-1924.

^b : y compris le caissier principal.

Ce sont des femmes qui, pour l'essentiel, vont couvrir ces nouveaux besoins – voir tableau des entrées, ci-dessous. Ces recrutements commencent, une fois de plus, pendant la guerre. La présence de femmes aux postes de caissières explique alors que les hommes embauchés dans les bureaux entre 1914 et 1918 soient affectés prioritairement aux emplois administratifs, dont ils avaient le monopole avant guerre : aucun des 23 hommes "B" n'est caissier. Après la guerre en revanche, 12 hommes "B" entrent à nouveau à ce poste. Si les femmes sont devenues majoritaires parmi aux caisses, parce qu'elles ont investi les nouveaux postes créés, elles n'ont pas remplacé les hommes aux caisses les plus importantes du magasin.

Tableau n°8 : Répartition par poste des salariées "B" recrutées dans les bureaux du Grand Bazar entre 1886 et 1912, de 1912 à 1936 en excluant la période de la guerre et entre 1914 et 1918.

Période	Sexe	Employée de bureau ^a	Caissière / caissier	Dactylo- graphe	Sacochier	Total
Avant 1912	Fe	0	3	0	0	3
	Ho	20	3	0	9	32
	Total	20	6	0	9	35
1/8/1914 au 31/12/1918	Fe	15	8	1	0	24
	Ho	23	0	0	0	23
	Total	38	8	1	0	47
1912-1914 et 1919-1936	Fe	46	23	3	0	72
	Ho	93	12	0	20	125
	Total	139	35	3	20	197

^a même choix que pour les "présentes" dans le classement des caissiers-comptables.

c- les emplois administratifs

Aucune femme n'est présente dans les bureaux du Grand Bazar avant 1912. L'arrivée des premières "B", pendant la guerre, passe par des embauches de courtes durées : pour l'inventaire. La pionnière, Méлина Diacon ne reste alors que 15 jours, en août 1915³⁶³. Eugénie Delahaye et Pauline Donnet entrent un an plus tard, le 2 août 1916³⁶⁴. Toutes les deux voient leur emploi au Grand Bazar prolongé bien au-delà de l'inventaire, la première travaille jusqu'en 1919 et la seconde jusqu'en 1926, mais aucune des deux ne reste à la comptabilité. Elles sont en effet mutées en septembre 1916, l'une devient vendeuse au rayon bonneterie et l'autre réserviste à la papeterie. A l'été 1916, est aussi recrutée Andréa Delalande, la première femme "B" à avoir un emploi non temporaire dans les bureaux. Mais elle occupe un poste qui n'est pas celui des hommes, elle est dactylographe³⁶⁵.

En mai 1917 en revanche, Antoinette Ducoroy est embauchée "à la comptabilité", sans qu'un poste précis ne soit mentionné, donc comme les hommes³⁶⁶. Neuf autres lui succèdent jusqu'en décembre 1918 et le phénomène ne s'arrête pas à la démobilisation : six employées de bureau ("B") sont encore recrutées en 1919 et 1920. L'absence de précision quant aux services d'affectation ne permet pas de savoir exactement comment est opérée la division sexuelle du travail. Mais on peut, une fois de plus, constater que les femmes ne "remplacent pas les hommes" : le nombre d'employés (hommes) de bureau augmente jusqu'à la fin des années 1920 et il reste toujours supérieur à celui des employées. En outre, l'arrivée des femmes se produit, une fois encore, au moment où le

³⁶³ ADR, 133J190, RES1n°309, entrée le 9 août 1915.

³⁶⁴ ADR, 133J190, RES1n°343 et 133J203, B7n°116, entrées le 2 août 1916.

³⁶⁵ ADR, 133J190, RES1n°341, entrée le 28 juillet 1916.

³⁶⁶ ADR, 133J191, RES2n°385, entrée le 9 mai 1917.

travail administratif subit d'importants changements. Il est d'abord considérablement accru par l'augmentation de la surface du magasin et de son activité. La multiplication des commandes, des factures et des ventes a des répercussions directes sur l'ampleur du travail de vérification, d'écriture et de compte, tout comme la croissance du nombre de salariées sur le calcul de la guelte³⁶⁷ et l'établissement des fiches de paie. Mais les réformes fiscales opérées par l'Etat à partir de 1917 alourdissent aussi les tâches administratives. Un service doit prendre en charge le calcul des différents impôts que doit verser la société, ceux sur le chiffre d'affaires et les bénéfices d'abord, auxquels s'ajoutent ensuite la taxe d'apprentissage (en fonction du nombre de salariées) et les assurances sociales. C'est peut-être alors à ces nouveaux postes que travaillent les femmes.

d- les sacochiers

29 "B" sont embauchés comme sacochiers au Grand Bazar, exclusivement des hommes, qui ne travaillent que pour les fêtes de fin d'année. Pendant cette période où l'activité du magasin est particulièrement forte, il est en effet nécessaire de relever plusieurs fois par jour l'argent des caisses et les fiches de débit qui l'accompagnent. Comme les caissières et caissiers, qui effectuent habituellement eux-mêmes cette tâche à la fin de leur journée, ne peuvent quitter leur caisse, les sacochiers sont recrutés en renfort. 011Jean-Marie Devèze est le premier "B" embauché à ce poste, en décembre 1907, qui avait déjà travaillé comme "comptable" au Grand Bazar pendant quelques jours, un an auparavant³⁶⁸. Il ne reste au magasin que jusqu'au 30 décembre 1907. Les cinq sacochiers qui voient leur contrat prolongé au-delà du début de l'année suivante sont mutés à un autre poste, comme Paul Ducovny, entré en décembre 1925, qui devient réserviste à la quincaillerie le 5 janvier 1926³⁶⁹.

Dans les bureaux comme dans les rayons, l'augmentation des effectifs s'accompagne d'une plus grande division du travail, certaines des nouvelles tâches étant alors confiées à des femmes. Dans un seul des quatre autres services, l'expédition, le processus est similaire.

3/ l'expédition

A l'expédition comme dans les rayons et les bureaux, c'est avec la croissance des effectifs, à partir de 1912, que se produisent les changements.

Le service dit de "l'expédition" regroupe en fait l'expédition des achats effectués par les clients mais aussi la réception des marchandises achetées par le Grand Bazar. Les deux grands types de travaux sont donc le déballage des commandes, dont le contenu est vérifié avant qu'elles soient acheminées dans les réserves des rayons et la préparation puis l'emballage des colis à livrer. Les postes de travail ne sont pourtant pas systématiquement précisés dans les dossiers du personnel comme les registres d'entrées

³⁶⁷ La guelte est le pourcentage que les vendeurs et vendeuses reçoivent sur les ventes qu'elles et ils ont effectuées.

³⁶⁸ ADR, 133J190, RES1n°128, entré le 22 décembre 1907.

³⁶⁹ ADR, 133J201, B5n°102, entré le 14 décembre 1925.

et sorties. Aucune femme "B" ne travaille dans ce service avant la guerre. Pour 10 des 17 hommes "B" embauchés, les sources portent la seule mention "expédition". Elle est remplacée par "emballage" pour trois autres et les quatre derniers sont dits "emballeurs".

Les premières femmes "B" sont embauchées à l'expédition en 1916. La plupart des 18 femmes "B" qui entrent avant la fin de la guerre font alors le travail qui était auparavant celui des hommes. D'ailleurs, le registre d'entrées et sorties mentionne "emballeur" au poste d'Alexandrine Dard³⁷⁰, comme pour 9 des 17 hommes embauchés à l'expédition pendant la guerre. Mais après 1918, les hommes reprennent leur place. Les femmes toujours présentes dans le service au retour des hommes sont d'abord mutées. Louise Dintras, l'une des premières femmes (B) entrées à l'expédition en 1916, passe alors vendeuse après le retour des hommes³⁷¹. Celles qui sont recrutées dans le service par la suite occupent un poste nouveau, celui de femmes de ménage, dont les tâches étaient auparavant occupées par les garçons. Les femmes représentent seulement 14 des 96 entrées de "B" qui ont lieu à l'expédition entre 1919 et 1936. Douze d'entre elles sont femmes de ménage, comme Paule Debon, la première embauchée, en juin 1924³⁷². Les deux dernières ne travaillent que quelques semaines, pour les fêtes de fin d'année, Marie Danet comme "emballeuse" en 1924 et Louise Decerf, dont le poste n'est pas indiqué, en 1931³⁷³.

Comme dans les autres services, les taxinomies évoluent dans les années 1920. Il y a désormais, à côté des emballeurs, des aides-emballeurs, comme Jean Dumesnil, embauché en 1923 ou Quentin Dollot en 1926³⁷⁴, des "plieurs de caisses", comme Joseph Decognier en 1928³⁷⁵, des "ramasseurs de caisse", comme Séraphin Denis ou des "tour de caisse" comme Eugène Delcour en 1922 ou Jean Desolneux dix ans plus tard³⁷⁶. Pour seulement 23 des 82 hommes embauchés entre 1919 et 1936, le poste n'est pas indiqué.

Dans les trois derniers services, la réorganisation du travail consécutive à l'augmentation des effectifs ne s'accompagne pas d'embauches de femmes.

4/ les garçons

Au début du siècle, les garçons constituent le deuxième service en importance, derrière

³⁷⁰ ADR, 133J191, RES2n°432, entrée le 5 mars 1918.

³⁷¹ ADR, 133J190, RES1n°339, entrée le 13 juin 1916.

³⁷² ADR, 133J203, B7n°82, entrée le 30 juin 1924.

³⁷³ ADR, 133J197, B1n°5, entrée le 9 septembre 1924 et 133J199, B3n°71, entrée le 23 novembre 1931.

³⁷⁴ ADR, 133J199, B3n°8, entré le 22 décembre 1923 ; 133J204, B7bisn°54, entré le 27 novembre 1926.

³⁷⁵ ADR, 133J200, B4n°73, entré le 22 décembre 1928.

³⁷⁶ ADR, 133J201, B5n°10, entré le 17 juin 1925 ; 133J202, B6n°59, entré le 18 septembre 1922 et 133J205, B8n°164, entré le 1^{er} juin 1932.

les rayons. Il perd progressivement de son ampleur jusqu'en 1936.

l'unité du groupe

Le service des garçons est dirigé par un "premier garçon", qui est aussi à la tête du service expédition-réception des marchandises. En 1902, le terme "premier garçon" est abandonné pour "chef des garçons", au moment où l'importance du travail justifie aussi la création d'un poste de "second garçon"³⁷⁷. A cette date, Lambert et Ponsard sont promus respectivement second et chef, tous les deux sont d'anciens "garçons".

Hommes à tout faire – leur nom indique bien qu'il s'agit d'un service exclusivement masculin –, les garçons transportent au service expédition les colis à envoyer, effectuent les livraisons, aident ponctuellement les vendeurs au rangement des banquettes extérieures, sont chargés du nettoyage du magasin après la fermeture puis de sa surveillance pendant la nuit³⁷⁸. Malgré la diversité des fonctions exercées, seul le poste de Jean-Pierre Dufour est précisé, il est "garçon ascenseur" : c'est lui qui manoeuvre l'ascenseur que le magasin a fait construire pour la clientèle³⁷⁹. Le terme "garçon" ne recouvre donc ni une fonction particulière, ni un lieu de travail particulier. L'organisation du travail des grands magasins les a repris directement du monde de la boutique. Comme les commis, ils sont d'ailleurs "nourris et logés". C'est même là que réside leur unité, dans des conditions de travail plus proches de celles des domestiques que des autres salariées du Grand Bazar. Au dos de leur bulletin d'admission, ils doivent écrire de leur main, comme François Dot : "tout garçon qui découche est remercié immédiatement"³⁸⁰. Le conseil parle aussi de leurs "gages"³⁸¹, alors que c'est "appointements" qui est utilisé pour toutes les autres catégories de personnel. Ce sont enfin les seuls à porter un uniforme³⁸². Au Grand Bazar, ce ne sont donc pas les jeunes vendeuses qui sont "enfermées et surveillées", mais bien les jeunes hommes³⁸³. En 1904, ils demandent pour la première fois collectivement qu'on les autorise à coucher "hors de la maison [c'est le terme employé]"³⁸⁴. Après avoir, "avec bienveillance", étudié la question, le conseil juge qu'il n'est pas possible de faire droit à cette pétition. "Pour améliorer leur condition et leur permettre de se marier, s'ils le désirent", il accorde aux garçons ayant plus de quatre ans

³⁷⁷ ADR, 133J003, PV du CA du 30 septembre 1902.

³⁷⁸ Idem, PV du CA du 25 août 1902.

³⁷⁹ ADR, 133J190, RES1n°20, entré le 7 octobre 1899.

³⁸⁰ ADR, 133J199, B3n°25, entré le 24 novembre 1902.

³⁸¹ ADR, 133J003, PV du CA du 18 février 1898.

³⁸² Idem, PV du CA du 25 avril 1902.

³⁸³ Article cité de Claudie Lesselier et contribution citée de Françoise Parent-Lardeur.

³⁸⁴ ADR, 133J004, PV du CA du 12 avril 1904.

d'ancienneté, une augmentation de salaire et l'autorisation de coucher chez eux pour ceux qui se marient, "lorsque les garçons célibataires sont en nombre suffisant pour assurer le service [de la garde de nuit]". En 1906, les garçons renouvellent leur demande³⁸⁵. Cette fois, leur chef estime qu'il est possible d'organiser le travail de nuit "avec un roulement de deux garçons anciens et un nouveau, qui coucheraient dans le local actuel sous la direction du chef ou du sous-chef des garçons". Puis deux ans plus tard, ils font valoir l'argument décisif : désormais, aux Deux Passages, les garçons ne couchent plus au magasin³⁸⁶. Alors, le conseil cède et se charge de trouver un service de garde nocturne qui les remplace.

la diversification des taxinomies

Avec cette réorganisation du travail, est alors supprimé l'élément qui faisait l'unité du groupe et que désignait le terme "garçon". Les conditions particulières de travail ayant disparu, les taxinomies utilisées doivent désormais désigner les fonctions exercées et donc évoluer. Dès 1909, Claude Dusart et Jean-Marie Dauchez, sont dits "garçons à l'expédition", donc chargés d'acheminer au service livraison les marchandises à expédier³⁸⁷ et l'année suivante, Régis Dennery entre comme "groom"³⁸⁸. Pendant la guerre, les qualificatifs sont moins nombreux, mais ensuite, apparaissent des "garçons sécurité", "garçons chauffeurs", "garçons livreurs", "garçons presse à papier", "garçons déballage", "garçons chaudière" et d'autres "garçons ascenseur". La plus grande précision des termes signifie aussi une division du travail accrue, sous l'effet de la croissance des effectifs au magasin. 20 des 32 garçons ("B") embauchés entre 1919 et 1930 ne sont pas, ainsi, des simples "garçons". Dans les années 1930 en revanche, lorsque diminuent le nombre de salariées et l'activité du magasin, les garçons sont à nouveau plus polyvalents et les postes des cinq "B" recrutés ne sont pas précisés. A cette époque, la direction du magasin décide d'ailleurs de confier les livraisons à un commissionnaire pour réduire les frais du magasin. Le service est alors réduit et le nombre de garçons livreurs diminué, les voitures de la société n'assurant plus de livraisons que dans Lyon³⁸⁹.

perte d'importance du groupe

Au moment où l'attention de la direction se porte sur une meilleure organisation du travail dans le magasin, le manque de cohérence du groupe se traduit ainsi par une perte d'importance du service – voir tableau et graphique "répartition par service des "B"

³⁸⁵ Idem, PV du CA du 21 décembre 1906.

³⁸⁶ Idem, PV du CA du 15 février 1908.

³⁸⁷ GBL, C15n°17, entré le 20 septembre 1909 et ADR, 133J201, B5n°33, entré le 11 janvier 1909.

³⁸⁸ ADR, 133J190, RES1n°175, entré le 2 août 1910.

³⁸⁹ ADR, 133J007, PV du CA du 15 janvier 1932 et 12 décembre 1933.

présentes", au début du chapitre. Il emploie environ un salarié du Grand Bazar sur cinq avant la guerre – 45 sur 270 en 1906 ; 70 sur 300 en 1910³⁹⁰ –, et seulement un sur dix par la suite – 70 sur 640 en 1927, 50 sur 550 en 1933³⁹¹. Significative de cette perte d'importance du service est alors l'évolution de sa direction. Depuis le début du siècle, c'est Ponsard, le "chef des garçons", qui dirige aussi l'expédition et le service des électriciens. En 1926, un chef est nommé à la tête des électriciens, Giroud, et un à la tête de l'expédition, Robert. Ponsard part l'année suivante, il n'est pas remplacé et c'est Robert qui prend en charge le service des garçons³⁹².

L'unité du service reste, finalement, son caractère strictement masculin. Aucune femme n'y est jamais embauchée, même pendant la guerre. Dans les années 1920, lorsque la division du travail se met en place dans le service, une des tâches des garçons, le nettoyage du magasin, est confiée à des femmes. Mais il est alors sémantiquement impossible qu'elles soient dans le service des "garçons" et elles sont rattachées à l'expédition.

5/ l'inspection

les fonctions des inspecteurs

Les inspecteurs sont chargés de maintenir l'ordre dans le magasin. Leurs tâches sont variées. Ils doivent d'abord surveiller des clients susceptibles de voler tout en étant à leur disposition pour les orienter et répondre à leurs demandes³⁹³. C'est ensuite le personnel qui fait l'objet de leur attention. Les inspecteurs effectuent le pointage puis veillent sur le respect de la discipline dans le magasin et les relations entre vendeuses ou vendeurs et clientes³⁹⁴. Ils sont aussi chargés, à tour de rôle, d'accompagner l'employé-e affecté-e à la comptabilité des troncs – des comptoirs à prix uniques – de manière à "exercer un contrôle permanent"³⁹⁵. C'est enfin un inspecteur qui enquête sur les nouveaux / nouvelles embauchées. Menées avant tout auprès des anciennes employeurs et employeuses, ces recherches sont consignées sur un bout de papier, joint au dossier, qui n'est pas toujours daté et signé. Néanmoins, entre 1903 et 1909, plusieurs sont signés "Mercier"³⁹⁶, l'un des

³⁹⁰ 7 des 40 "B" présentes au 1^{er} mars 1906 sont des "garçons" et 10 des 45 en 1910.

³⁹¹ 11 des 96 "B" présentes en 1927, 8 des 83 en 1933.

³⁹² ADR, 133J158, *Récapitulation des paies des titulaires*, année 1926 ; 133J157, *Appointements des employés titulaires*, année 1927.

³⁹³ ADR, 133J004, PV du CA du 14 janvier 1905 et 18 mars 1905.

³⁹⁴ ADR, 133J003, PV du CA du 25 juillet 1902 et du 30 septembre 1902.

³⁹⁵ ADR, 133J002, PV du CA du 15 février 1889.

³⁹⁶ ADR, 133J198, B2n°10 en août 1906 ; 133J203, B7n°91 en novembre 1909 ; 133J204, B7bisn°48, en octobre 1909 ; 133J205, B8n°149, en juillet 1903 et B8n°76 en décembre 1909.

inspecteurs³⁹⁷. Miller fait des inspecteurs des salariés autoritaires et "à coup sûr les personnes les plus détestées de tout le magasin"³⁹⁸. Des tensions ont effectivement dû exister, à propos du syndicalisme par exemple, si l'on en croit un article du *Journal des employés*. Mercier y est qualifié "d'ignoble individu [...] qui, abandonnant ses fonctions d'inspecteur chargé de la surveillance des voleurs, passe son temps, par la pression la plus vile, par l'intimidation la plus monstrueuse, à dénigrer le Syndicat et à épouvanter les employés nouvellement rentrés"³⁹⁹. Mais l'attaque est ciblée sur un individu, les inspecteurs n'y sont pas pris à partie en tant que tels, comme suppôts des patrons et ennemis de classe⁴⁰⁰. En 1901 d'ailleurs, lors du vol des fonds de caisse du magasin pendant la nuit, l'inspecteur qui est tenu pour responsable et licencié était allé boire avec les garçons⁴⁰¹.

Cet homme est qualifié "d'inspecteur du service de nuit". Les garçons sont-ils alors accompagnés d'un inspecteur pendant la nuit ? En tout cas, lorsqu'en 1908, les garçons obtiennent le droit de coucher chez eux, un nouveau poste est créé, celui de veilleur de nuit, hiérarchiquement rattaché au service de l'inspection. Louis Dauphin est le premier "B" embauché en avril 1908⁴⁰². Toute la surveillance des locaux n'est pourtant pas effectuée par des employés du Grand Bazar. En 1912 en effet, le conseil passe un contrat avec la société "La Vigilante" pour les entrepôts éloignés du magasin et qui sont sans contrôle à partir de 7 heures du soir⁴⁰³. L'externalisation est limitée et ne porte que sur une petite partie du travail de surveillance, mais elle est présente déjà avant la Première Guerre mondiale.

l'évolution des taxinomies

Dans les années 1920, de nouveaux noms de postes apparaissent. 26 "B", uniquement des hommes, entrent à l'inspection. Deux sont "veilleurs de nuit". Pour six autres le terme "inspecteur" est complété : deux bulletins portent la mention "inspecteur commercial", trois autres "inspecteur renseignements" et le dernier "inspecteur ficheur". Cette évolution des taxinomies reste cependant mal assurée, liée aux habitudes du responsable qui remplit les bulletins d'admission. En effet, cinq de ces six inspecteurs sont embauchés entre

³⁹⁷ ADR, 133J003, PV du CA du 29 mai 1901 : c'est la première fois que le conseil d'administration en parle. Il est à ce moment là déjà inspecteur du Grand Bazar.

³⁹⁸ Michael Miller, ouvrage cité, p.90.

³⁹⁹ ADR, PER481, *Journal des employés*, n°2, septembre 1902, p.2.

⁴⁰⁰ Le *Journal des employés* est fondé par Chambre syndicale des employés de commerce et d'industrie en 1895, lorsqu'elle adhère à la CGT, voir Delphine Gardey, *Un monde en mutation...*, thèse citée, p.126.

⁴⁰¹ ADR, 133J003, PV du CA du 24 septembre 1901.

⁴⁰² ADR, 133J198, B2n°37, entré le 12 avril 1908.

⁴⁰³ ADR, 133J005, PV du CA du 7 juin 1912.

décembre 1924 et fin 1925, soit, une fois, encore, au moment où Lefèvre, sous-directeur, cède sa place et avant que Ponthus ne prenne en charge cette tâche.

Les inspecteurs forment un service particulier, dirigé par un "inspecteur principal". Le poste est temporairement supprimé en 1902, lorsque Hervé, qui l'occupe, est renvoyé, ne remplissant pas ses fonctions "avec suffisamment d'empressement"⁴⁰⁴. Mais il est rétabli en 1905 avec l'embauche de Marty⁴⁰⁵. Le contrôle qu'exercent les inspecteurs sur le reste du personnel est validé par le changement de titre de Ponthus. Inspecteur principal, il est dit "chef du personnel" dans les déclarations de salaires de 1929⁴⁰⁶. Cette mutation sémantique est conforme à une évolution générale dans les entreprises, qui formulent, dans cette période, la nécessité de formaliser un service pour la gestion du personnel⁴⁰⁷.

6/ le service de l'entretien

Le Grand Bazar emploie aussi des ouvriers, chargés d'effectuer les travaux d'entretien du magasin. Service de taille réduite, les "B" sont peu nombreux à y travailler – voir tableau début du chapitre. Les postes et leur évolution sont donc mal connus.

Il s'agit avant tout d'électriciens. Le bâtiment dans lequel s'installe le magasin en 1886 est équipé au gaz. Or, la direction du Grand Bazar mise dès le départ sur l'électricité : "l'installation est plus coûteuse que le gaz, mais les factures seront équivalentes, les risques d'incendie sont moindres et c'est une bonne publicité"⁴⁰⁸. Lorsque le magasin ouvre ses portes, des travaux importants ont déjà été effectués : l'électricité, que le Grand Bazar produit lui-même, a remplacé le gaz pour le chauffage et l'éclairage des espaces de vente⁴⁰⁹. Le reste des transformations, notamment dans les sous-sols et réserves, n'est ensuite effectué que progressivement, jusque dans les années 1890⁴¹⁰. Outre la maintenance des machines et des installations, les électriciens du Grand Bazar sont donc chargés des gros travaux de substitution de l'électricité au gaz.

Ils sont suffisamment nombreux jusqu'au début du 20^e siècle pour former un service particulier, dirigé par un chef et un second. Léonard Déan, entré comme électricien en 1886⁴¹¹, devient second puis chef, en 1904, à la mort de Nallet⁴¹². Mais à sa mort, en

⁴⁰⁴ ADR, 133J003, PV du CA du 30 septembre 1902.

⁴⁰⁵ ADR, 133J004, PV du CA du 14 janvier et 18 mars 1905.

⁴⁰⁶ ADR, 133J157, *Récapitulation des paies du personnel*, année 1929.

⁴⁰⁷ Voir Yves Cohen, "L'Espace de l'organisateur, Ernest Mattern, 1906-1939", *Le Mouvement Social*, n°125, 1983, p.79-97 ; Sylvie Schweitzer, "Comment peut-on être contremaître ?", dans Yves Lequin et Sylvie Schweitzer, *L'Usine et le bureau*, ouvrage cité, p.93-108 et Sylvie Schweitzer, *Des Engrenages à la chaîne*, Lyon, PUL, 1982, p.62-66.

⁴⁰⁸ ADR, 133J002, PV du CA du 5 novembre 1887.

⁴⁰⁹ *Les Petites Affiches Lyonnaises*, article cité, p.4.

⁴¹⁰ ADR, 133J002, PV du CA du 30 septembre 1888, 24 février 1892.

1909, il n'est pas remplacé, le service passe sous la direction de Ponsard, le chef des garçons. A cette date, les électriciens sont sans doute moins nombreux que quelques années auparavant : l'installation de l'électricité dans les locaux est en grande partie terminée et le Grand Bazar s'approvisionne désormais en électricité auprès de la Compagnie du Gaz. Déan est le seul homme "B" embauché comme électricien avant 1914. Ils sont cinq après la guerre.

Les électriciens sont les seuls ouvriers à être employés de manière permanente par le Grand Bazar (en dehors des rayons). Mais pour un travail précis de réparation ou de réaménagement du magasin, la société préfère aussi embaucher ponctuellement des ouvriers plutôt que passer un contrat avec une entreprise extérieure. C'est le cas en particulier pour les travaux de menuiserie. Le bois est, en effet, le matériau dominant au Grand Bazar, qui n'est que progressivement remplacé par du fer. Dès lors, il faut régulièrement refaire les parquets, consolider les poutres, entretenir les façades et le mobilier. En 1900 par exemple, la direction décide de changer certains comptoirs. Elle embauche alors un menuisier, puis un autre qui sera renvoyé dès que le gros des travaux sera effectué⁴¹³. En 1902, des travaux urgents de réfection des poutres du premier étage nécessitent aussi le recrutement d'une équipe de menuisiers, qui "sera congédiée dès que les travaux urgents seront terminés, sauf deux ouvriers, encore nécessaires pendant quelques temps à l'entretien de la maison"⁴¹⁴. Le fer est cependant substitué au bois quand l'occasion se présente. Lorsque les baies du premier étage sont changées en 1908, le cadre en bois est remplacé par un cadre en fer⁴¹⁵. Lorsque le 4^e étage du magasin est ouvert en 1928, sous un plafond de verre, seule une architecture en fer est susceptible d'en soutenir le poids⁴¹⁶. Enfin, le sol de la galerie construite à mi-hauteur entre le rez-de-chaussée et le premier étage en 1929 est métallique⁴¹⁷. Le cachet du bois n'est cependant pas abandonné facilement : c'est en 1931 seulement que la direction décide que la peinture de toutes les devantures des immeubles appartenant à la société "sera faite à l'huile dans les tons gris et on abandonnera le faux bois en usage jusqu'à ce jour"⁴¹⁸.

⁴¹¹ ADR, 133J190, RES1n°2, entré le 19 novembre 1886.

⁴¹² ADR, 133J004, PV du CA du 19 août 1904.

⁴¹³ ADR, 133J003, PV du CA du 27 juillet 1900 et du 27 août 1900.

⁴¹⁴ Idem, PV du CA du 25 août 1902.

⁴¹⁵ ADR, 133J004, PV du CA du 13 avril 1908.

⁴¹⁶ ADR, 133J007, PV du CA du 9 mars 1927.

⁴¹⁷ Idem, PV du CA du 18 décembre 1929.

⁴¹⁸ Idem, PV du CA du 11 février 1931.

7/ l'accès aux postes d'encadrement : la promotion interne

la promotion

Pendant toute la période, les postes d'encadrement sont, pour l'essentiel, pourvus par promotion interne. Aucun renseignement n'est donné sur les cheffes et secondes présentes à l'ouverture du Grand Bazar. Mais il est probable que le conseil d'administration ait nommé et promu des salariées des Deux Passages, comme ce fut le cas pour le poste de directeur. Par la suite, les délibérations du conseil d'administration fournissent de multiples exemples de ces promotions internes progressives, où les cheffes sont recrutées parmi les secondes et les secondes parmi les vendeuses et vendeurs ou salariées du service. Au rayon porcelaine par exemple, Joanny Lagarde, est embauché comme vendeur en 1887⁴¹⁹. Il obtient ensuite un poste de second puis, lorsqu'il devient chef du rayon en 1908, c'est un vendeur au rayon, qui est nommé second⁴²⁰. Inversement, les embauches à des postes d'encadrement sont rares. Aucune "B" n'entre directement comme cheffe de rayon et les délibérations du conseil d'administration ne mentionnent que deux cas sur toute la période, tous les deux au début du siècle. Hélène Flacheron, "sur laquelle on a eu d'excellents renseignements", est recrutée en 1902 au rayon mode⁴²¹ et Georges Clamarin en 1903 au rayon confection pour hommes⁴²². La pratique n'est guère plus courante pour leurs adjointes : ce n'est le cas, avant 1936, que de cinq "B", uniquement des hommes. Deux d'entre eux sont embauchés comme "seconds" avant la guerre, Louis Danjou en 1891 et Etienne Denoir en 1901⁴²³. Or tous les deux sont appelés au même rayon, la sellerie, pour laquelle sont requises des compétences techniques bien particulières, puisque des ouvriers selliers travaillent sous leurs ordres. Les trois hommes qui entrent comme "adjoints" après 1919, sont eux aussi dans des rayons techniques : Jean Devel entre en 1921 à l'hydrothérapie, Edmond Danicher et Eugène Divier au rayon quincaillerie, le premier en 1924, le second en 1930⁴²⁴.

une voie étroite

La voie de la promotion interne est particulièrement étroite. Au total, tous services

⁴¹⁹ ADR, 133J216, entré le 23 septembre 1887.

⁴²⁰ ADR, 133J004, PV du CA du 8 juillet 1908.

⁴²¹ ADR, 133J003, PV du CA du 25 juillet 1902.

⁴²² Idem, PV du CA du 20 novembre 1903.

⁴²³ ADR, 133J190, RES1n°7, entré le 1^{er} avril 1891 et RES1n°28, entré le 6 mai 1901.

⁴²⁴ ADR, respectivement : 133J205, B8n°181, entré le 1^{er} juillet 1921 ; 133J199, B3n°7, entré le 17 novembre 1924 et 133J198, B2n°28, entré le 13 mai 1930.

confondus, 13 seulement des 1 385 "B" embauchées à un poste subalterne entre 1902 et 1936 obtiennent un jour une promotion, onze dans les rayons et deux chez les garçons. Un seul, Jean-Marie Dauchez est promu avant la guerre, il devient "second" du rayon porcelaine en 1913. Pendant la guerre, deux femmes sont nommées directement sous-cheffes. Les dix autres passent toutes adjointes après 1919 et quatre d'entre elles et eux sont ensuite sous-cheffes. Au total trois finissent cheffes de rayon et un chef des garçons.

Les promotions sont obtenues après des délais extrêmement variables, qui vont de quelques mois à plus de 15 ans. Louis Duchet est l'un de ceux qui obtiennent le plus rapidement une promotion. Embauché comme vendeur au rayon meubles en novembre 1919, à 29 ans, il passe adjoint moins d'un an plus tard, le 1^{er} octobre 1920. Il devient ensuite sous-chef du même rayon en 1923 et chef en 1930⁴²⁵. Marie Delor entrée au Grand Bazar comme vendeuse en décembre 1913, à 24 ans, n'est promue sous-chef qu'en septembre 1916⁴²⁶. Elle devient elle aussi cheffe de rayon : c'est elle qui remplace Grimaud en 1933 à la tête de la parfumerie et des rayons de nouveauté. Mais les délais peuvent encore être bien plus longs. Joseph Durand, par exemple, a 20 ans lorsqu'il entre au Grand Bazar comme vendeur, en août 1903⁴²⁷. Il travaille 15 mois avant de partir au service militaire. A son retour, il retrouve son poste au rayon jouets. Mobilisé pendant la guerre, il reprend sa place en mars 1919 et est nommé adjoint le 1^{er} janvier 1924. Il n'obtient pas d'autre promotion et perd même son poste 10 ans plus tard, lorsqu'il est muté à la comptabilité. Aimé Daubin est entré comme vendeur en 1909, à 23 ans⁴²⁸. Son dossier ne porte pas trace de mobilisation. Il devient adjoint du rayon droguerie en 1929 puis sous-chef l'année suivante. C'est encore 12 ans plus tard, en 1942, qu'il prendra la tête du rayon. Chez les garçons, l'ascension n'est pas plus rapide. François Dot a été embauché comme garçon en 1902, à 22 ans. Mobilisé en 1914, c'est peu de temps après son retour, en mars 1919, qu'il est promu "sous-chef garçon"⁴²⁹. Il part du Grand Bazar en 1922 et c'est alors Claude Dusart, qui était entré comme garçon en 1909, qui prend sa place⁴³⁰. Il ne deviendra chef des garçons que 20 ans plus tard, en 1942.

Si elle n'est réservée qu'à un très petit nombre d'élues, l'ascension professionnelle à l'intérieur de l'entreprise ne connaît pas de limite, pour les hommes du moins, comme le montrent les parcours de Martinet ou Martineau au Grand Bazar. Leurs dossiers n'ont pas été retrouvés, mais c'est bien tout en bas de l'échelle que Martineau commence sa carrière au Grand Bazar. Vendeur au rayon quincaillerie, il obtient en 1898 une première

⁴²⁵ ADR, 133J198, B2n°33, entré le 24 novembre 1919.

⁴²⁶ GBL, C4n°5, entrée le 28 décembre 1913.

⁴²⁷ ADR, 133J205, B8n°149, entré le 11 août 1903.

⁴²⁸ GBL, C16n°96, entré le 21 décembre 1909.

⁴²⁹ ADR, 133J199, B3n°25, entré le 24 novembre 1902.

⁴³⁰ GBL, C15n°17, entré le 20 septembre 1909.

promotion : lorsque le second du rayon est licencié, il est nommé à sa place. Un an plus tard, le chef du rayon subit le même sort et c'est encore Martineau qui le remplace⁴³¹. En 1916, il devient le troisième sous-directeur du magasin, aux côtés de Lefèvre et Martinet⁴³². Puis, lorsque Pariset laisse les fonctions de directeur, Martinet et Martineau prennent conjointement sa succession⁴³³. La dernière étape de leur carrière se produit en 1937 : le conseil d'administration décide de les nommer administrateurs du Grand Bazar⁴³⁴. Ils sont alors "administrateurs-directeurs". Ces carrières, qui sont celles des plus illustres fondateurs de magasin, Boucicaut ou Cauchard, sont souvent décrites, mais oublient un peu vite le nombre d'employées de commerce qui n'ont jamais connu la moindre promotion⁴³⁵.

L'arrivée de Fernand Pariset à la tête du Grand Bazar, en 1912, constitue une étape fondamentale dans le développement du magasin. Dans les dix années qui suivent et que la Première Guerre mondiale n'interrompt pas, la taille du magasin est considérablement accrue et les effectifs multipliés par trois. L'organisation du travail est alors revue dans l'ensemble des rayons et services dans le sens d'une plus grande division du travail. De nouveaux postes apparaissent alors dont certains sont confiés à des femmes qui, très peu nombreuses jusque-là au Grand Bazar, sont embauchées massivement pendant cette période. La stricte division sexuée du travail comme la présence masculine au sein du personnel, toujours majoritaire et même renforcée, en valeur absolue, par rapport à avant 1914, montrent que les femmes n'ont pas, au Grand Bazar comme ailleurs, remplacées les hommes. Elles ont simplement contribué à l'augmentation du volume de salariées et lorsque, après les dix années de forte croissance, la progression de la main-d'oeuvre ralentit, la part des femmes au sein du personnel se stabilise également, autour de 35 et 40%, du milieu des années 1920 à 1936.

2^e chapitre : la gestion de la main-d'oeuvre

Introduction : l'instabilité de la main-d'oeuvre

1/ les temps de présence

⁴³¹ ADR, 133J003, PV du CA du 25 août 1899.

⁴³² ADR, 133J005, PV du CA du 8 août 1916.

⁴³³ ADR, 133J007, PV du CA du 9 novembre 1925.

⁴³⁴ ADR, 133J008, PV du CA du 10 août et du 21 septembre 1937.

⁴³⁵ Jacques Marseille (dir.), *La Révolution commerciale en France. Du "Bon Marché" à l'hypermarché*, Paris, Le Monde éditions, 1997, p.7 et Michael Miller, ouvrage cité, p.28 et 38-39.

Les lacunes des sources, déjà évoquées, concernant les embauches antérieures à 1902 posent aussi problème pour l'analyse des temps de présence des salariées. La durée moyenne des emplois des 37 "B" entrées au Grand Bazar avant 1902 s'élève à 15 ans alors que celle des 213 qui leur succèdent entre 1902 et 1911 (avant l'arrivée de Pariset) est de 3 ans. Les incertitudes sur la composition des registres d'entrées et sorties entre 1886 et 1902 ne permettent pas de savoir dans quelle mesure la stabilité des emplois commencés pendant cette période pourrait être surévaluée. Il convient donc de laisser les embauches antérieures à 1902 à l'écart de toute analyse sur l'évolution des durées de présence au Grand Bazar⁴³⁶.

Les 1 392 "B" embauchées au Grand Bazar entre le 1^{er} janvier 1902 et le 31 août 1936 constituent une main-d'oeuvre globalement très instable. La moitié d'entre elles et eux travaille au Grand Bazar moins de 68 jours. Presque les trois quarts (73,2%) restent moins d'un an (1 012 des 1 382 dont on connaît le temps de présence). A l'opposé, seules 140 (soit 10%) sont présentes au magasin plus de cinq ans. La durée moyenne de ces embauches est alors inférieure à deux ans. Ces données ne sont cependant pas absolument constantes sur toute la période. Deux phases se distinguent, séparées par la Première Guerre mondiale. De trois ans avant 1914, la durée moyenne des embauches tombe à 1,5 an entre 1920 et 1936. La médiane connaît en revanche le mouvement inverse : de 37 jours pour les "B" recrutées au Grand Bazar entre 1902 et 1914, elle passe à 65 jours après la guerre. Ces deux variables dessinent une hétérogénéité des emplois plus forte avant qu'après la guerre. Jusqu'à 1914, à l'importance des emplois très courts (moins d'un mois) répondent d'autres emplois bien plus longs, qui élèvent la moyenne des durées de présence à trois ans. Par la suite, l'instabilité est plus générale (il y a moins d'emplois longs : la moyenne baisse), les emplois de quelques mois se répandent. Si évolution il y a, elle reste pourtant toute relative. Un an et demi ou trois ans de travail sont des durées bien faibles en regard d'une vie active. Les emplois commencés avant la Première Guerre mondiale sont donc déjà, dans leur ensemble, très instables. L'évolution du volume de salariées n'est donc pas à l'origine de la flexibilité du personnel.

L'instabilité est installée à tous les postes du magasin, avec des temps de présence moyens qui ne dépassent pas souvent les deux ans ou deux ans et demi et des médianes rarement supérieures à trois mois – voir tableau suivant. Les caissières, caissiers, ouvrières et ouvriers sont les seules non gradées à être globalement un peu plus stables que les autres. Mais rares sont les salariées dont la vie active se déroule pour l'essentiel au Grand Bazar. Celles et ceux qui restent longtemps au magasin sans obtenir une quelconque promotion existent pourtant. On les trouve, là encore, dans tous les services. Joseph Devaux, entré à 29 ans en 1907, est ainsi pendant 33 ans garçon au Grand Bazar⁴³⁷, Auguste Dillon, embauché comme sacochier pour les fêtes de fin d'année en 1927, est ensuite caissier au Grand Bazar jusqu'à sa retraite, en 1971⁴³⁸. D'autres restent

⁴³⁶ Cette donnée n'avait pas été analysée et donc prise en compte lors du DEA et dans l'article "Les employéEs du Grand Bazar de Lyon (1886-1950)", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Formations, emplois, XIXe-XXe siècles", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°3-4, 1997, p.51-64.

⁴³⁷ ADR, 133J201, B5n°69, entré le 11 novembre 1907.

aussi jusqu'à la fin de leur carrière au Grand Bazar mais sont entrées plus tard, à plus de 40 ans : Marie Ducosson, vendeuse pendant 18 ans, Joseph Ducoudert, vendeur pendant 17 ans, Joséphine Deschamps, caissière pendant 18 ans, Eugène Dillard, inspecteur pendant 17 ans, Claude Deprez, emballleur pendant 11 ans, Antoinette Dupont, femme de ménage puis réserviste pendant 23 ans⁴³⁹.

Tableau n 9 : temps de présence moyens et médians en fonction du poste d'embauche des salariées "B" recrutées au Grand Bazar entre le 1^{er} janvier 1902 et le 31 août 1936.

Service	Poste	Nombre * d'entrées	Moyenne (en mois)	Médiane (en mois)
Rayons	Encadrement	6	120 (10ans)	3 < ; 4 ans et 3 > ; 11 ans
	Vendeuse / vendeur	557	19	2
	Manutention	139	20	2,5
	Ouvrière / ouvrier	36	45	6,5
	Plieuse / plieur	45	2	1
	Inconnu	9	12	1
<i>Total des rayons</i>		792	20	2
Bureaux	Employé-e de bur	192	24,5	3
	Caissière / caissier	45	35	16
	Dactylographe	4	16	15
	Sacochier	29	9	0,75
<i>Total des bureaux</i>		270	25	3
Inspection		51	29	2,5
Garçons		117	37	2,5
Expédition		146	23	2,5
Entretien		6	8	3 < ; 1,5 mois et 3 > ;8 mois
Total		1382	23	2

* Il s'agit du nombre d'embauches qui donnent lieu à un temps de présence connu.

Les salariées embauchées à des postes d'encadrement constituent le seul groupe globalement stable. Cette stabilité est plus généralement celle de l'ensemble des cheffes, sous-cheffes et adjointes de rayon ou de service, qui, pour la plupart, on l'a vu, ont obtenu ces postes par promotion interne, certaines après de nombreuses années de service. Beaucoup parmi elles et eux travaillent alors au Grand Bazar jusqu'à leur mort. Aucun des

⁴³⁸ GBL, C8n°56, entré le 12 décembre 1927.

⁴³⁹ ADR, 133J205, B8n°99, entrée le 19 novembre 1923 ; idem, B8n°111, entré le 20 avril 1924 ; idem, B8n°167, entrée le 27 novembre 1916 ; 133J203, B7n°63, entré le 5 septembre 1921 ; 133J200, B4n°44 entrée le 24 juillet 1924 et 133J205, B8n°148, entrée le 20 juillet 1928.

hommes qui occupent le poste de caissier principal jusque dans les années 1930 n'en part avant : Magnier meurt en 1898, Carrier en 1901 et Marius Mirou en 1921⁴⁴⁰. On ne sait pas exactement ce qu'il advient de Jacquet, le premier inspecteur principal du Grand Bazar, mais son successeur, Roman, meurt en 1899 et Marty, titulaire de la fonction rétablie en 1905, y reste jusqu'à sa mort en 1923⁴⁴¹. Nallet, chef des électriciens, meurt aussi en août 1904, alors qu'il est toujours en activité. Des cheffes de rayon, seule est mentionnée la mort de Joseph Dirat en 1903⁴⁴². Mais leur stabilité est telle que le conseil d'administration prend des mesures concernant "la limite d'âge permettant aux sous-directeurs et chefs de rayon d'exercer utilement leur fonction", mesures qui n'ont pas d'équivalent pour les autres catégories de salariées⁴⁴³. En 1906, cette limite est fixée, "conformément aux maisons parisiennes", à 58 ans pour les premiers et 55 ans pour les autres. Pourtant, un an plus tard, les intéressées n'en ont toujours pas été informées et aucune mesure n'a été prise "pour des considérations d'ordre particulier" envers Fort, sous-directeur et chef du rayon des tissus, qui avait eu 58 ans en 1905⁴⁴⁴. En raison de sa parenté avec feu Tresserre, l'un des fondateurs du Grand Bazar, le conseil d'administration prolonge son contrat d'un an encore, mais lui propose une indemnité au cas où il souhaiterait se retirer immédiatement. La règle n'est guère mieux appliquée par la suite. Face aux nombreuses réclamations des cheffes de rayon, le conseil décide d'examiner les situations au cas par cas et d'accorder des dérogations à celles et ceux "dont l'activité et le dévouement les en rendraient dignes"⁴⁴⁵. En septembre 1912, la décision est suspendue en faveur de Péron, comme elle l'a été 3 ans plus tôt pour Combes (une femme) et comme elle le sera un an plus tard pour Espinasse⁴⁴⁶. La limite d'âge ne concerne pas les secondes et adjointes de rayon, qui sont aussi relativement stables au magasin. Louis Danjou, entré en 1891 comme sous-chef du rayon sellerie, reste au Grand Bazar jusqu'à sa mort en 1919⁴⁴⁷. Etienne Denoir, embauché comme second au rayon tissu en 1901, est renvoyé en 1911 et remplacé par un autre "plus jeune et plus actif"⁴⁴⁸.

⁴⁴⁰ ADR, 133J003, PV des CA des 31 octobre 1898, 19 janvier 1901 et 133J006, PV du CA du 20 juillet 1921.

⁴⁴¹ ADR, 133J003, PV du CA du 18 février 1899, 133J006, PV du CA du 14 février 1923.

⁴⁴² ADR, 133J190, RES1n°9, entré le 21 août 1894.

⁴⁴³ ADR, 133J004, PV du CA du 18 septembre 1906.

⁴⁴⁴ Idem, PV du CA du 31 août 1907.

⁴⁴⁵ Idem, PV du CA du 25 septembre 1907.

⁴⁴⁶ ADR, 133J005, PV du CA du 18 septembre 1912.

⁴⁴⁷ ADR, 133J190, RES1n°7, entré le 1^{er} avril 1891.

⁴⁴⁸ ADR, 133J190 RES1n°28, entré le 6 mai 1901. 133J004, c'est le PV du CA du 17 mars 1911 qui annonce le licenciement du second du R11.

2/ des causes de sorties inconnues

Pour expliquer cette importante instabilité du personnel du Grand Bazar, on ne dispose pas du motif de sortie de l'immense majorité des salariées. L'absence quasi totale de dossiers du personnel des "B" embauchées avant 1914 n'est pas seule en cause, puisque pour 143 seulement des 1 086 sorties de "B" qui se produisent entre août 1914 et août 1936, une indication est donnée. Il s'agit de 30 décès – parmi lesquels les cinq hommes "tués à l'ennemi" pendant la Première Guerre mondiale –, cinq départs au service militaire, 42 licenciements et 66 démissions. Parmi ces dernières, 21 lettres de démission n'ont pas été conservées – le dossier porte simplement la mention "démissionnaire" – et 20 autres ne donnent aucune explication à leur départ, ce qui porte à 25 seulement les motifs connus. Les deux qui sont principalement invoqués sont la santé et la famille (9 et 13 occurrences). De manière peu surprenante, ce dernier motif n'est considéré comme légitime et avoué que pour les femmes. Si Pierre Delaporte démissionne à la mort de son père en 1926, il ne le dit pas dans sa lettre de démission mais dans la demande de réintégration à son poste qu'il formule deux ans plus tard⁴⁴⁹. Les rôles d'épouse et de mère sont en revanche mis en avant par les femmes : Jeanne Duc précise qu'il lui faut garder son petit-fils, tant il est "difficile voire impossible de trouver quelqu'un de vraiment sûr pour s'occuper d'un enfant", Marie Denoix expose que "l'état de santé de son beau-père ne s'améliore pas autant que [son] mari et [elle] le pensaient" et Emilie Dey suit son mari affecté au Maroc⁴⁵⁰. Seules les quatre dernières disent partir pour un autre travail, motif sans doute globalement sous-déclaré, que cachent peut-être bien des "maladies" : lorsque Marcillon démissionne du grand magasin parisien où il est vendeur pour un poste de sous-chef caissier qui lui est proposé à Marseille, il "informe son chef que, pour des raisons de santé, il est obligé de retourner dans le sud"⁴⁵¹. De même la première cause de renvoi – 16 personnes sur les 42 –, la trop longue durée d'une absence pour maladie, peut aussi être le fruit d'un absentéisme des salariées lié à une insatisfaction au travail. Le vol est le deuxième motif de licenciement, qui concerne 12 autres personnes.

Les renseignements disponibles sur les motifs de sortie sont trop peu nombreux pour expliquer le turn-over. Ils montrent simplement que les salariées en prennent largement l'initiative, soit directement en démissionnant, soit par un comportement marquant un certain désintérêt pour leur emploi. Il faut donc se tourner vers les modes d'emploi et les rémunérations proposés par le magasin, qui constituent le cadre dans lequel joue la liberté des salariées, celle de rester ou de partir. La décision qu'elles et ils prennent dépend en partie de ce que chacun-e peut espérer d'autre sur le marché du travail, dont leurs parcours professionnels donnent un aperçu.

⁴⁴⁹ ADR, 133J205, B8n°96, entré le 6 avril 1926 et le 17 septembre 1928, lettre du 3 septembre 1928.

⁴⁵⁰ ADR, 133J197, B1n°42, entrée le 10 mars 1924, lettre du 26 juin 1929 ; 133J200, B4n°1, entrée le 14 mai 1930, lettre du 9 avril 1935 ; 133J205, B8n°150, entrée le 24 octobre 1927.

⁴⁵¹ L. Marcillon, *Trente ans de vie...*, ouvrage cité, p.66.

I/ les savoir-faire requis à l'embauche

L'ampleur du turn-over au Grand Bazar semble signifier que la main-d'oeuvre recrutée est abondante sur le marché du travail. Se pose donc la question des qualifications ou savoir-faire exigés pour travailler dans le commerce, à une période où s'amorce la "professionnalisation" de nombreuses catégories de salariées⁴⁵². La définition de compétences précises nécessaires pour occuper un poste, garanties par un diplôme, lui-même obtenu au terme d'une formation particulière, contribue à la structuration et à l'identification des groupes professionnels. Cette étude des compétences nécessaires à l'embauche au Grand Bazar permet en outre d'interroger les conditions d'accès au statut "d'employé" ou "employée", en particulier pour les "ouvrières" et "ouvriers".

A/ le désintérêt des patronnes pour une qualification formelle

Une fiche de renseignements est remplie par toutes les salariées au moment de leur embauche au Grand Bazar. Celle qui est utilisée jusqu'au début des années 1910 est quasi exclusivement consacrée aux "emplois antérieurs", à l'exception des deux premières lignes où sont inscrits les nom, prénom et adresse de la personne. Sur le formulaire suivant, les données "privées" sont plus complètes. Trois rubriques apparaissent pour les date et lieu de naissance, la situation matrimoniale et le nombre d'enfants (voir les documents reproduits, les feuilles de renseignements n°1 et 2). Les trois-quarts de l'espace sont cependant toujours réservés aux "emplois antérieurs", pour lesquels doivent être mentionnés "l'emploi", les appointements et les dates et motifs de sortie. En revanche, aucune rubrique n'est prévue pour le niveau scolaire ou la formation professionnelle et le sujet n'est jamais évoqué par le conseil d'administration du Grand Bazar.

⁴⁵² Voir par exemple les ouvrages dirigés par Pierre Guillaume, cités.

GRAND BAZAR DE LYON

Noms et Prénoms *M. J. Joseph*
 Adresse *1 rue J. Durand, Châtellain*
 Actuellement
 depuis
 aux appointements
 avant *Prochain An*
 où je suis resté *66 Cours Bachelot*
 aux appointements *1 An, 140 francs*
 Motifs de sortie
 Avant *Avant, Anonyme, sans D'Esprit*
 où je suis resté *37 ans, Bachelot*
 aux appointements *1 An, 120 francs*
 Motifs de sortie
 Avant *M. Roger 50 rue Jean J...*
 où je suis resté *Est un An*
 aux appointements *1 An, 120 francs*
 Motifs de sortie *Indisposé a été ligaturé a la Joye con...*
 Avant
 où je suis resté
 aux appointements
 Motifs de sortie

Signature lisible

Reconnu par M. Cotté, N° 1

Reproduction n°8 : Feuille de renseignements n°1

GRAND BAZAR DE LYON
Bulletin à remplir par le Candidat

Nom et Prénoms. *B. B. Berte*

Adresse *avenue de Turin à Genas*

Né le (Date) *5 jan 1872*

à *Lyon* (Département) *Ain*

Maria. conj. cultivatrice, nombre d'enfants *1 enfant mâle*

Emploi actuel : *sans emploi*

Depuis le

Aux appointements de

Emploi antérieur : *répétiteur français*

Aux appointements de

Date et motif de sortie

Emploi antérieur :

Aux appointements de

Date et motif de sortie

Emploi antérieur :

Aux appointements de

Date et motif de sortie

Signature Habile
B. B.

Reproduction n°9 : Feuille de renseignements n°2

La période est pourtant propice à de telles réflexions. Après la création d'un enseignement secondaire professionnel par Victor Duruy sous le Second Empire, la République donne de l'importance à deux types d'écoles, qui proposent une formation professionnelle courte, les écoles manuelles d'apprentissage et les écoles primaires supérieures⁴⁵³. La ville de Lyon est particulièrement bien dotée en institutions scolaires techniques, avec, par exemple, l'école de commerce de jeunes filles, l'école de la Martinière, l'école technique municipale et six écoles primaires supérieures (EPS) publiques, trois de garçons, trois de filles⁴⁵⁴. Les industriels, qui manquent d'ouvriers qualifiés, réclament depuis longtemps ces filières de formation. La structuration progressive de l'enseignement technique et la définition de niveaux de compétences sanctionnés par des diplômes (le certificat d'aptitude professionnelle est créé en 1911

⁴⁵³ Claude Lelièvre, *Histoire des institutions scolaires 1789-1989*, Paris, Nathan, 1990, 238 p. et Patrice Pelpel et Vincent Troger, *Histoire de l'enseignement technique*, Paris, Hachette, 1993, 319 p.

puis transformé par la loi Astier en 1919) jouent alors un rôle fondamental dans l'évolution du travail ouvrier et des hiérarchies professionnelles à l'intérieur des usines.

Mais les patronnes de commerce, pourtant soumis à la taxe d'apprentissage, restent totalement en dehors de ce mouvement. A aucun moment, ils n'accordent le moindre intérêt aux cours de vente créés dans les années 1920, dans les écoles pratiques de commerce et d'industrie, dans les EPS ou sur initiative privée⁴⁵⁵, ou aux nombreux manuels qui apparaissent à la même époque, destinés aux vendeuses et vendeurs des commerces de détail. Ces livres sont souvent rédigés par d'anciennes vendeuses ou vendeurs, comme Gaston Fournials, qui expliquent leur démarche par les difficultés rencontrées dans leur formation sur le tas⁴⁵⁶. Tous insistent sur deux domaines essentiels dans la formation du personnel de vente. D'abord, la connaissance parfaite de chacun des produits vendus (leur origine, leur composition, les méthodes de fabrication, mais aussi tous leurs usages possibles) doit permettre de répondre aux questions et aux réticences des acheteuses et acheteurs potentielles, d'expliquer les différences de prix et de qualité entre les divers articles et donc d'argumenter pour "remporter des ventes". Une large place est faite, ensuite, à la "psychologie" de la vente. Elle débute par une typologie des clientes, où reviennent systématiquement les indécises, qui ne sont jamais sûres de vouloir acheter, les curieux/ses, qui font tout déballer et n'achètent rien, ou les décidées venues dans un but précis. Sont ensuite détaillés les indices pour les reconnaître rapidement, puis les moyens de réaliser avec chacun-e les meilleures ventes. Ces réflexions avaient commencé dès le début du siècle aux États-Unis. Susan Benson montre que les *managers* américains ajoutaient un troisième volet, plus sociologique, à la formation du personnel de vente dont il ne reste pas de trace dans les manuels français. Une partie du travail des vendeuses et vendeurs consiste en effet en conseils donnés aux clientes, qui doivent alors tenir compte du goût de chacun-e, en matière vestimentaire par exemple. Conscients que ces goûts sont largement déterminés par l'origine sociale, les Américains estimaient nécessaire une "resocialisation" des vendeuses et vendeurs, qui leur permette de s'adapter au mieux aux manières d'être de leur clientèle⁴⁵⁷.

⁴⁵⁴ Voir Fabrice Audet, "L'École de la Martinière, les élèves des promotions 1900-1909" et Jacqueline Claire, "L'École de commerce de jeunes filles de Lyon (1857-1906)", tous les deux dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Formations, emplois", *Bulletin du centre Pierre Léon*, n°3-4, 1997 ; Sophie Court, "Deux institutions d'enseignement technique des jeunes filles à Lyon (1877-1939)", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et Statuts", *Bulletin du centre Pierre Léon*, n°1-2, 1999, p.31-49 ; Bérangère Prudhomme, *Les Ecoles primaires supérieures et les Cours complémentaires de filles à Lyon, 1879-1943*, maîtrise dactylographiée, université Lyon2, septembre 2000, 167 p.

⁴⁵⁵ Marie-Emmanuelle Chessel, "Training Sales Personnel in France Between the Wars", dans Geoffrey Crossick et Serge Jaumain (ed), *Cathedrals of Consumption*, Ashgate, Aldershot, 1999, p.279-298.

⁴⁵⁶ Gaston Fournials, *Le Parfait vendeur de magasin*, Albi, Isco, 1935, 169 p. Voir entre autres : J.Brubach, *Le Vrai guide du vendeur*, Paris, Hachette, 1903, 35 p. ; J.-H. Haendel, *La Vente et le vendeur*, Paris, Ravisse, 1913, 70 p. ; Jacques Grandville et Jules Lepain, *Les Méthodes modernes en affaires. Psychologie dans les affaires et organisation scientifique des bureaux et magasins*, Paris, Nouvelle librairie nationale, 1919, 302 p. ; Jeanne Guénot, *La Vendeuse, le livre de la profession*, Paris, Léon Eyrolles, 1930 ; Pierre Davesnes, *Pour Devenir une bonne vendeuse*, Paris, 1931, 159 p. ; Robert Bonnet et Jeanne Guénot, *Le Vendeur*, Paris, Librairie de l'enseignement technique, 1934, 227 p.

Pour comprendre alors de quelle manière les patronnes de commerce ont résisté au processus de professionnalisation des vendeuses et vendeurs, des études restent à mener sur les organisations patronales du secteur⁴⁵⁸ ainsi que sur les syndicats d'employés. Pour ce qui est de leurs raisons d'agir ainsi, Marie-Emmanuelle Chessel évoque d'abord leur volonté de former le personnel à leur manière, c'est-à-dire dans "l'esprit maison". Elle suggère ensuite que l'importance du turn-over rend un investissement dans la formation peu rentable pour les magasins⁴⁵⁹. Mais si, modifiant la perspective, on considère que le turn-over n'est pas subi par les entreprises mais qu'il est constitutif de leur gestion de la main-d'oeuvre, alors l'absence ou la négation de toute qualification nécessaire à l'embauche est la seule possibilité de toujours trouver une main-d'oeuvre disponible sur le marché du travail. Il faut alors se tourner vers ces parcours antérieurs auxquels les feuilles de renseignements accordent tant d'importance.

B/ les parcours professionnels antérieurs

L'absence de qualification formelle requise à l'embauche peut être remplacée par une qualification informelle, celle des savoir-faire appris sur le tas, par l'expérience. Les dossiers de retraite de 13 personnes seulement entrées au Grand Bazar avant 1936 ont été retrouvés. L'étude des parcours professionnels antérieurs se fonde essentiellement sur les fiches de renseignements remplies par les salariées lorsqu'elles et ils sont recrutées. Ce qui signifie d'abord qu'elle porte essentiellement sur le personnel embauché au magasin après la Première Guerre mondiale. Peu de dossiers ont, en effet, été conservés avant 1914 (c'est le cas pour seulement 35 des 325 "B" entrées avant 1914) et si leur nombre augmente au cours de la guerre, ils sont généralement très incomplets, les fiches de renseignements, en particulier, n'étant pas ou mal remplies. L'étude des parcours professionnels à partir des dossiers de personnel signifie ensuite que la reconstitution des carrières dépend de l'exhaustivité des déclarations des salariées. Or, il n'est pas rare que celles-ci se réduisent à "Maison X, 1920-1924", c'est-à-dire que le poste de travail en soit absent, tout comme le secteur d'activité d'une entreprise dont on ne connaît quasiment jamais l'adresse. En plus de ces imprécisions, deux paramètres influencent la qualité des reconstitutions de carrières, l'âge et le sexe. Corollaire du refoulement social du travail féminin, il est probable que certaines mentions "n'a jamais travaillé" inscrites par des femmes cachent, en fait, une activité salariée. Par ailleurs, les salariées qui ont déjà une longue vie professionnelle derrière elles ou eux lors de l'embauche au Grand Bazar, ne mentionnent quasiment jamais l'ensemble des emplois

⁴⁵⁷ Susan Porter Benson, "The Cinderella of Occupations : Managing the Work of Department Store Saleswomen, 1900-1940", *Business History Review*, vol.LV, 1981, p.1-25.

⁴⁵⁸ Laurence Badel fait partie des rares historiennes à travailler sur le patronat du commerce et elle s'est plus intéressée au rôle commercial des organisations patronales qu'à ses relations avec les employés. Voir par exemple, "Employers' Organisations in French Department Stores During the Inter-War period : Between Conservatism and Innovation", dans Geoffrey Crossick et Serge Jeumain (dir.), ouvrage cité, p.299-317 ou "Grand commerce et pouvoirs publics 1938-1945", dans Jacques Marseille (dir.), *La Révolution commerciale...*, ouvrage cité, p.141-150.

⁴⁵⁹ Marie-Emmanuelle Chessel, contribution citée, p.288.

antérieurs occupés, qui furent souvent nombreux et de courte durée. Mais la subjectivité des déclarations d'emploi a cet avantage qu'elle donne à voir la manière dont les salariées présentent leurs parcours professionnels. Dans ce cadre, l'absence courante de référence au poste de travail occupé est le signe d'une faible identification professionnelle, d'une identification qui ne passe pas, en tout cas, par la revendication d'un métier. Ensuite, si les salariées estiment que leurs expériences peuvent être un atout pour leur embauche, les emplois de commerce ou de bureaux seront inscrits en priorité. Malgré les problèmes cités, il est donc possible de savoir si les personnes embauchées au Grand Bazar ont ou non déjà exercé des fonctions comparables à celles qui leur sont alors attribuées.

L'analyse des parcours professionnels antérieurs doit être menée en fonction du poste d'embauche au Grand Bazar. Si l'on se réfère aux typologies habituellement utilisées dans les classifications professionnelles, il faut distinguer six groupes : les membres de l'encadrement, les employées de bureau, les vendeuses et vendeurs, les ouvriers qualifiés, les emplois considérés comme non qualifiés – les postes de manutention (à l'expédition ou chez les garçons) et femmes de ménage – et enfin les inspecteurs. Pour chacun de ces postes, une typologie des différents types de salariées embauchées est esquissée, qui permet de montrer la diversité des itinéraires empruntés. Ces itinéraires ne diffèrent guère selon l'âge des salariées et n'ont aucune influence sur la durée de l'emploi au Grand Bazar. Pour éviter de décrire à de trop nombreuses reprises des carrières similaires (en fonction de l'âge, du sexe et de la durée de présence au magasin), seuls quelques exemples sont donnés pour chaque poste.

1/ les adjoints de rayon

Seuls les dossiers des trois adjoints (B) recrutés après la Première Guerre mondiale ont été retrouvés, ceux de Jean Devel à l'hydrothérapie, Edmond Danicher et Eugène Divier au rayon quincaillerie, buanderie⁴⁶⁰. Leurs parcours professionnels sont différents mais tous ont déjà occupé des postes de responsabilité. Jean Devel, 36 ans en 1921, dirigeait une entreprise de "travaux de couverture en tout genre, installation eau gaz" qui a été liquidée avec la guerre. Danicher, 32 ans en 1924, était à la tête d'un garage automobile ; il est d'ailleurs spécialement affecté au comptoir des fournitures cycles et automobiles du rayon quincaillerie. Divier enfin, embauché à 28 ans en 1930, a été pendant 6 ans sous-chef du rayon literie et hydrothérapie aux Galeries Lafayette. Pour un autre groupe de salariées seulement l'expérience antérieure est déterminante à l'embauche.

2/ les ouvriers

Aucun dossier d'ouvrière ou ouvrier embauché-e avant la guerre n'a été conservé. Mais après la guerre et contrairement à toutes les autres salariées du magasin, le savoir-faire joue un rôle dans l'embauche des ouvriers du Grand Bazar, qu'ils travaillent dans les rayons ou à l'entretien. L'expérience distingue ceux qui sont recrutés comme "aides" – aide-ouvrier, aide-électricien, aide-monteur, aide-plombier – des autres. Les formations

⁴⁶⁰ ADR, respectivement : 133J205, B8n°181, entré le 1^{er} juillet 1921 ; 133J199, B3n°7, entré le 17 novembre 1924 et 133J198, B2n°28, entré le 13 mai 1930.

scolaires et les diplômés ne sont pas plus mentionnés pour eux que pour le reste du personnel, mais les "ouvriers", ceux qui ne sont pas dits "aides", ont, à une exception près, déjà exercé le métier qui est le leur au Grand Bazar et uniquement celui là. Clodomir Danzé est ainsi embauché comme monteur-électricien au rayon électricité en janvier 1929. Il a 28 ans et vient de fermer ses "magasin et atelier" qu'il tient depuis huit ans⁴⁶¹. Il reste 20 jours au Grand Bazar. Georges Doignon, qui entre comme plombier en 1924, à 37 ans, a, auparavant, toujours travaillé comme plombier et monteur en chauffage central. Il ne reste que trois semaines au magasin⁴⁶². Claude Dechin enfin, 55 ans en 1919, recruté comme menuisier au rayon meuble du Grand Bazar, a été salarié uniquement chez des menuisiers. Il travaille 4 ans et demi au Grand Bazar⁴⁶³. Joseph Danton est l'exception : embauché comme menuisier en 1926, à 62 ans, il est retraité de la ville de Lyon où il était "capteur de chiens errants, fourrière de Gerland". Il est cependant muté après quelques mois à l'expédition et reste sept ans au Grand Bazar⁴⁶⁴.

Leurs "aides" sont moins qualifiés. La plupart n'ont occupé que des postes d'ouvriers non qualifiés dans différentes entreprises et ont donc côtoyé les métiers qualifiés, sans les exercer. Jean Drach par exemple, embauché en 1920, à 34 ans, comme "aide-ouvrier" au rayon hydrothérapie et chauffage, a été, depuis la fin de la guerre, "manoeuvre chez Bourgeois et Cie", puis "chez M. Matthey, entrepreneur en maçonnerie"⁴⁶⁵. Il reste trois semaines au Grand Bazar. Pierre Desarthe, embauché en février 1924 comme aide-plombier, indique "aide-monteur" en chauffage central pour les deux années qui précèdent son entrée au Grand Bazar. A 39 ans, il a travaillé auparavant dans plusieurs industries dont Berliet. Il meurt cinq ans après son entrée⁴⁶⁶. Tous les aides n'ont pourtant pas travaillé uniquement dans l'industrie. C'est le cas de deux hommes embauchés au rayon meuble comme "aides-poseurs de linoléum", dont Joseph Dague, 27 ans en 1926, qui était gendarme dans les Ardennes et vient de démissionner⁴⁶⁷. Il travaille d'abord trois mois au Grand Bazar, d'avril à juillet, puis est à nouveau embauché un mois pour les fêtes de fin d'année.

Les taxinomies qui distinguent des postes d'ouvriers et d'aides-ouvriers correspondent donc globalement à une différence de qualification. Les ouvriers, contrairement aux aides-ouvriers possèdent véritablement un "métier" qui a constitué leur unique activité jusqu'à l'entrée au Grand Bazar. Avec le personnel d'encadrement, ce sont

⁴⁶¹ ADR, 133J203, B7n°105, entré le 21 janvier 1929.

⁴⁶² ADR, 133J202, B6n°45, entré le 7 juillet 1924.

⁴⁶³ ADR, 133J204, B7bisn°5, entré le 15 octobre 1919.

⁴⁶⁴ ADR, 133J203, B7n°21, entré le 23 août 1926.

⁴⁶⁵ ADR, 133J198, B2n°45, entré le 29 novembre 1920.

⁴⁶⁶ ADR, 133J200, B4n°89, entré le 26 février 1924.

⁴⁶⁷ ADR, 133J198, B2n°48 entré le 14 avril 1926.

alors les seuls salariés du magasin pour lesquels l'expérience antérieure joue un rôle à l'embauche.

3/ les vendeuses et les vendeurs

Les dossiers de six vendeuses et vendeurs entrées avant 1914 ont été conservées. Leurs parcours présentent les mêmes diversités que ceux des vendeuses et vendeurs recrutées par la suite : contrairement à ce qui est dit de la pratique des grands magasins parisiens⁴⁶⁸, avoir une expérience à la vente n'est pas une condition nécessaire pour être embauché-e au Grand Bazar. Entre 1914 et 1936, c'est le cas de seulement 36 des 86 vendeurs et 77 des 141 vendeuses recrutées, soit la moitié environ⁴⁶⁹. Les parcours antérieurs des salariées embauchées comme vendeuses ou vendeurs au Grand Bazar forment toute la gamme des profils professionnels allant de celles et ceux qui ont été uniquement vendeuses ou vendeurs à celles et ceux qui ne l'ont jamais été. Hommes et femmes ont des parcours professionnels semblables, si l'on excepte les femmes qui se déclarent "sans profession" et qui n'ont pas d'équivalents masculins. Trois types de postes dominant : vendeuses ou vendeurs, ouvrières ou ouvriers et emplois non qualifiés du tertiaire, dont le panel est un peu plus varié chez les hommes que chez les femmes. Seul un petit nombre de vendeuses et vendeurs ont été employées de bureau.

celles qui n'ont jamais travaillé ?

Plusieurs femmes déclarent d'abord, dans les rubriques "emplois antérieurs" : "sans profession" ou "dans mon ménage". Marcelle Dutrève et Claudine Donzelot en sont des exemples⁴⁷⁰. La première a 22 ans, est célibataire et sans enfant. Elle travaille d'abord un mois pour les fêtes, en 1934, puis, embauchée une seconde fois quelques semaines plus tard, reste alors huit ans au magasin. Claudine Donzelot, 27 ans, mariée et mère d'un enfant travaille trois ans au Grand Bazar. Georgette Debost a 35 ans en 1923. Elle se déclare "sans profession", mais dit avoir travaillé pendant un an dans un café, sans préciser la date⁴⁷¹. Elle reste un an au Grand Bazar, est embauchée une nouvelle fois quatre ans plus tard et reste alors sept ans.

celles et ceux qui ont été vendeuses ou vendeurs

Des femmes et des hommes de tous les âges ont été jusque là uniquement vendeuses ou vendeurs ou même commerçantes à leur compte. Certaines anciennes vendeuses ou vendeurs travaillent plusieurs années au Grand Bazar, même sans obtenir de

⁴⁶⁸ Michael Miller, ouvrage cité, p.75.

⁴⁶⁹ 182 entrées à la vente entre le 1^{er} janvier 1919 et le 31 août 1936 sont le fait de femmes, dont 22 n'entrent pas pour la première fois et 19 emplois inconnus. Pendant la même période, 117 entrées sont le fait d'hommes, 12 n'entrent pas pour la 1^{ère} fois, 19 emplois antérieurs inconnus.

⁴⁷⁰ ADR, 133J201, B5n°133, entrée le 1^{er} décembre 1934 ; 133J198, B2n°14, entrée le 14 novembre 1927.

⁴⁷¹ ADR, 133J199, B3n°60, entrée le 23 novembre 1923.

titularisation. Louis Duclot par exemple, embauché à 28 ans, en 1920, était "droguiste" auparavant. Il reste 14 ans au Grand Bazar⁴⁷². Elisa Daurat a occupé différents postes de vendeuse, dans des boutiques ou grands magasins avant son entrée au Grand Bazar, à 49 ans, en 1929⁴⁷³. Elle travaille sept ans au magasin, jusqu'à sa mort. Toutes les anciennes vendeuses ou vendeurs ne restent pourtant pas aussi longtemps au Grand Bazar. Bénédicte Debonne, 20 ans en 1929, déclare n'avoir occupé que des emplois de vendeuse en papeterie, poste auquel elle est alors embauchée au Grand Bazar⁴⁷⁴. Elle démissionne après 15 mois de travail sans qu'on en connaisse la raison. Amédée Dagonne, 54 ans en 1924, a travaillé exclusivement comme vendeur, très longtemps, même dans des grands magasins : plus de 15 ans au Printemps, puis au Bazar de l'Hôtel de ville⁴⁷⁵. Il reste six mois au Grand Bazar.

Toutes celles et ceux qui ont déjà occupé des emplois de vente n'ont pas nécessairement été uniquement vendeuses ou vendeurs. Joseph Durand, embauché comme vendeur en 1903, a ainsi été apprenti pendant quatre ans dans une fabrique d'abat-jour avant de "changer de métier"⁴⁷⁶. Il est alors vendeur quelques mois dans un magasin avant d'entrer au Grand Bazar, jusqu'à la retraite. Marie Depresle, 31 ans en 1924, a été infirmière pendant quatre ans, de 1920 à 1924, après avoir été vendeuse⁴⁷⁷. Elle reste 13 mois au Grand Bazar. Marcelle Dordet a 28 ans en 1932. Employée de bureau aux Hauts-Fourneaux de Givors entre 20 et 22 ans, elle démissionne au moment de son mariage pour tenir une boulangerie à son compte. Mère de deux enfants, elle divorce six ans plus tard et entre alors comme vendeuse au Grand Bazar pour deux ans, de 1932 à 1934, et démissionne lorsqu'elle trouve un nouvel emploi de bureau, aux hauts-fourneaux de Chasse-sur-Rhône⁴⁷⁸.

des ouvrières et des ouvriers

L'accès aux postes de vente du magasin est loin d'être interdit à celles et ceux habituellement classées au-dessous des "employées de commerce" dans l'échelle socioprofessionnelle : les ouvrières et ouvriers. Marie Ducosson, par exemple, est âgée de 48 ans, lorsqu'elle est embauchée au Grand Bazar, en 1923. "Femme de chambre" pendant 12 ans, elle dit faire depuis deux ans de la confection à domicile, travaux qu'elle n'abandonne probablement pas à son entrée au Grand Bazar, en novembre 1923. Son

⁴⁷² ADR, 133J203, B7n°74, entré le 29 mars 1920.

⁴⁷³ ADR, 133J203, B7n°34, entrée le 12 décembre 1929.

⁴⁷⁴ ADR, 133J201, B5n°114, entrée le 1^{er} juin 1929.

⁴⁷⁵ ADR, 133J205, B8n°81, entré le 6 mai 1924.

⁴⁷⁶ ADR, 133J205, B8n°149, entré le 11 août 1903. Ce sont les termes qu'il utilise dans le bulletin de renseignements.

⁴⁷⁷ ADR, 133J197, B1n°50, entrée le 24 juin 1924.

⁴⁷⁸ ADR, 133J204, B7bisn°59, entrée au Grand Bazar le 4 octobre 1932 et CIRRIC, DR n° 02 3104601 H F 2.

embauche est cependant prolongée bien au-delà des fêtes : elle est mise à la retraite à la fin de l'année 1941, à 66 ans⁴⁷⁹. Anna Dopagne, elle aussi ouvrière (couturière) à domicile, ne reste pourtant pas aussi longtemps au Grand Bazar : embauchée à 35 ans, en août 1924, comme vendeuse à la bonneterie, elle démissionne un mois et demi plus tard⁴⁸⁰.

Plusieurs hommes étaient aussi ouvriers ou artisans avant d'être vendeurs au Grand Bazar. Alphonse Ducray, 46 ans en 1926, a été bijoutier à son compte pendant 18 ans. Il vient de vendre sa boutique lorsqu'il travaille au Grand Bazar pour les fêtes de 1926⁴⁸¹. Henri Dor, 21 ans en 1933, se déclare "ajusteur". Il a perdu son dernier emploi au "PLM" lors de la "suppression des auxiliaires". D'un emploi instable à l'autre, il est alors vendeur au rayon bonneterie au Grand Bazar de Lyon, mais reste 11 mois, jusqu'à son départ au service militaire⁴⁸². Il travaille ensuite à deux reprises comme vendeur au cours l'année 1935, pendant une semaine, lors de permissions militaires. D'autres anciens "ouvriers" restent plus longtemps. Prudent Diebold par exemple, 52 ans en 1928, entre pour la deuxième fois au Grand Bazar, pour huit ans. Il avait déjà travaillé pendant trois ans, entre 1906 et 1909 comme ouvrier sellier. Entre temps, il a dirigé sa propre "**manufacture d'article de voyage, maroquinerie, sacs en tous genres, mallettes, serviettes, portefeuilles**"⁴⁸³.

des emplois de services non qualifiés

Chez les femmes, les emplois de services non qualifiés sont quasi exclusivement ceux de domestiques. Yvonne Dicou et Simone Denise l'étaient toutes les deux avant leur entrée au magasin comme vendeuse⁴⁸⁴. La première est embauchée à 17 ans, en 1935. Elle travaille six ans au Grand Bazar et démissionne à la naissance de son premier enfant. La seconde entre au Grand Bazar à 20 ans et était "bonne en maison bourgeoise". Elle ne reste au Grand Bazar que pendant deux mois, en 1924. Chez les hommes, ces emplois de service non qualifiés sont plus variés. Joseph Dario, embauché comme vendeur à 34 ans, pour les fêtes de 1904, a travaillé comme "contrôleur de matériel" dans une brasserie, puis manutentionnaire et emballeur dans d'autres sociétés industrielles⁴⁸⁵. Il travaille au Grand Bazar jusqu'en 1923. Aimé Daubin, qui reste toute sa vie au Grand

⁴⁷⁹ ADR, 133J205, B8n°99, entrée le 19 novembre 1923.

⁴⁸⁰ ADR, 133J199, B3n°67, entrée le 18 août 1924.

⁴⁸¹ ADR, 133J199, B3n°41, entré le 15 novembre 1926.

⁴⁸² ADR, 133J199, B3n°98, entré le 20 octobre 1933.

⁴⁸³ ADR, 133J205, B8n°179, entré le 5 février 1906 et le 16 juillet 1928, carte de visite.

⁴⁸⁴ ADR, 133J203, B7n°61, entrée le 16 septembre 1935 ; CIRRIC, DR n° 02 3162800 et 133J197, B1n°54, entrée le 18 novembre 1924.

⁴⁸⁵ ADR, 133J205, B8n°76, entré le 9 décembre 1904.

Bazar, y entre en 1909. Il a 24 ans, revient du service militaire et a travaillé auparavant pendant six ans comme garçon de café⁴⁸⁶. Georges Dufort, embauché en juin 1935 au Grand Bazar reste, lui, deux ans. Il a 20 ans et déclare avoir été aide-chimiste chez Gillet, puis téléphoniste à la brasserie Georges⁴⁸⁷. D'autres étaient veilleurs de nuit, livreurs, ouvriers à l'Opéra ou encore garçons de café.

des employées de bureau

D'anciennes employées de bureau sont aussi embauchées au poste de vendeuses ou vendeurs. Elles et ils sont cependant peu nombreux et nombreuses. Les femmes n'entrent, en outre, que pour les fêtes de fin d'année. Suzanne Dutreix par exemple, embauchée à 26 ans en décembre 1932, a travaillé exclusivement dans des banques pendant plus de huit ans et est sans emploi depuis début octobre. Elle part avant la fin du mois de décembre⁴⁸⁸. Germaine Diers, entrée à 20 ans pour les fêtes de 1928, travaille, elle, pendant 14 ans au Grand Bazar, mais passe dans les bureaux du magasin, dactylographe, six mois après son embauche⁴⁸⁹. Raymond Drivaud, 24 ans en 1930, qui déclare un unique poste de plusieurs années au Crédit Lyonnais reste sept mois au Grand Bazar⁴⁹⁰.

des parcours plus exceptionnels

Quelques rares salariées recrutées au Grand Bazar comme vendeuses ou vendeurs ont un parcours professionnel qui sort de ces postes d'employées de commerce, de bureau ou d'ouvrières et ouvriers. Louise Dezon, par exemple, embauchée au Grand Bazar à 43 ans, en septembre 1924, dit avoir été employée à l'inspection des forges pendant la guerre et être, depuis 1919, "professeur de violon". Elle reste une semaine au Grand Bazar⁴⁹¹. Raphaël Deparday était "instituteur privé" avant son embauche au Grand Bazar, à 28 ans, en septembre 1922⁴⁹². Passé à la comptabilité en janvier 1923, il est licencié au mois d'août, sans qu'on en connaisse la raison. Joseph Ducoudert enfin, 33 ans en 1924, était, lui, militaire depuis 1912. Il reste 16 ans au Grand Bazar⁴⁹³.

⁴⁸⁶ GBL, C16n°96.

⁴⁸⁷ ADR, 133J204, B7bisn°36, entré le 27 juin 1935.

⁴⁸⁸ ADR, 133J205, B8n°169, entrée le 3 décembre 1932.

⁴⁸⁹ ADR, 133J198, B2n°3, entrée le 20 novembre 1928.

⁴⁹⁰ ADR, 133J199, B3n°66, entré le 14 avril 1930.

⁴⁹¹ ADR, 133J198, B2n°43, entrée le 8 septembre 1924.

⁴⁹² ADR, 133J202, B4n°24, entré le 18 septembre 1922.

⁴⁹³ ADR, 133J205, B8n°111, entré le 22 avril 1924.

Le faible nombre de dossiers conservés avant 1914 rend difficile une véritable comparaison avec le profil des salariées entrées dans les années 1920. Ils montrent pourtant que toutes les vendeuses et vendeurs n'avaient pas été uniquement des "employées" et rend du coup peu probable la "prolétarianisation" de ces "employées de commerce" entre les deux guerres⁴⁹⁴. Deux discussions menées au sein du conseil d'administration du magasin peu de temps après son ouverture le confirment. En 1888, un administrateur évoque la "tenue négligée et indolente de certains employés aux banquettes extérieures" [il s'agit donc de vendeurs]⁴⁹⁵. Perrot et Tresserre, qui le reconnaissent, "font ressortir la difficulté d'avoir un excellent personnel pour ces emplois généralement peu payés". Un an plus tard, le même administrateur, Arnaud, renouvelle ses remarques "au sujet de la tenue du personnel et même des employés supérieurs". Perrot lui répond à nouveau : "des observations ont été déjà faites à ce sujet, elles seront renouvelées. Cependant, en ce qui concerne les employés, il est difficile d'obtenir beaucoup mieux. En effet, les emplois nécessitant peu ou pas de connaissances spéciales [et] les ressources de la société ne permettant pas de donner de gros appointements, la société peut difficilement prétendre à des employés d'une correction parfaite"⁴⁹⁶. Avant 1914 déjà, une majorité "d'employées de commerce" ne correspondaient pas à l'image que l'on attribue aujourd'hui souvent aux "employées". Leurs parcours professionnels montrent qu'elles et ils ne travaillent pas à distance des usines. Au contraire, le marché du travail qui est celui des salariées du Grand Bazar traverse les différents secteurs d'activité, le commerce, l'industrie, les services aux personnes. C'est le "marché du travail indifférencié" repéré par Catherine Omnès⁴⁹⁷.

Les parcours des salariées embauchées dans les bureaux du Grand Bazar, comme employées administratifs ou administratives ou comme caissières ou caissiers, avant comme après la guerre ne sont pas plus homogènes que chez les vendeuses et vendeurs.

4/ les employées de bureau

celles et ceux qui ont été employées de bureau

Parmi celles et ceux qui ont déjà travaillé comme employées de bureau avant leur embauche au magasin, rares sont celles et ceux qui ont occupé exclusivement de tels emplois. Marguerite Delafond et Auguste Dillon, qui restent toute leur vie au Grand Bazar, sont de celles ou ceux-là. Marguerite Delafond est la première femme embauchée comme caissière en 1893, à 28 ans. Elle dit avoir uniquement occupé des postes de caissière, même si l'un d'entre eux n'était pas dans un commerce mais dans un hôtel. Elle reste 31

⁴⁹⁴ Voir la bibliographie citée en introduction à propos de ce débat.

⁴⁹⁵ ADR, 133J002, PV du CA du 11 juillet 1888.

⁴⁹⁶ Idem, PV du CA du 15 février 1889.

⁴⁹⁷ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.37.

ans au Grand Bazar et est rayée du personnel en janvier 1925, "après 4 mois consécutifs de maladie"⁴⁹⁸. Auguste Dillon a 22 ans en décembre 1927, lorsqu'il est embauché comme sacochier. Il revient du service militaire et était, auparavant, employé dans une compagnie d'assurance. Il reste au Grand Bazar bien après les fêtes comme caissier. En 1944, il est muté par le service de la main-d'oeuvre comme manutentionnaire dans une autre entreprise mais revient au Grand Bazar un mois plus tard. Il y reste jusqu'en 1971, lorsqu'il prend sa retraite, à 65 ans⁴⁹⁹. Jean Dupontel est aussi pendant 18 ans employé de bureau au Grand Bazar, jusqu'à sa mort⁵⁰⁰. Il est cependant plus âgé, 49 ans, lors de son embauche, comme comptable, en novembre 1914. Il vient d'être réformé et déclare n'avoir occupé que des postes de comptabilité et d'écriture. Toutes celles et ceux qui n'ont été qu'employées de bureau ne restent pourtant pas aussi longtemps. Périna Debaille est ainsi quatre ans employée dans les bureaux du Grand Bazar. Elle est embauchée à 44 ans, en 1925, après avoir été "comptable" dans deux banques différentes, une "banque privée" puis la Banque nationale de crédit⁵⁰¹. Louis Deperson, embauché en 1921, à 24 ans, est 6 mois caissier au Grand Bazar. Il n'a occupé que des emplois de bureau, essentiellement dans l'industrie, chez Berliet en particulier⁵⁰². D'autres restent encore moins longtemps, trois mois pour Eugénie Duplessy, 27 ans en 1922 comme pour Phillis Dickson, 50 ans en 1927⁵⁰³. D'autres salariées ont déjà travaillé dans des bureaux, mais sans que ce soit leur unique, voire leur principale, activité. Paule Douillet par exemple, 30 ans en 1925, a été vendeuse en parfumerie puis "employée aux écritures"⁵⁰⁴ avant de travailler pendant 16 mois comme caissière au Grand Bazar. Nicolas Distel entre lui au Grand Bazar à 34 ans en 1924, lorsque son épicerie fait faillite. Il était à son compte depuis deux ans après avoir été employé de banque, avant et après la guerre⁵⁰⁵. Il est huit mois employé de bureau au Grand Bazar.

La majorité des recrues ne déclarent toutefois aucun emploi de bureau et les parcours sont alors des plus variés.

celles et ceux qui n'ont jamais travaillé

15 femmes recrutées dans les bureaux déclarent n'avoir jamais travaillé auparavant. La

⁴⁹⁸ ADR, 133J198, B2n°47, entrée le 1^{er} août 1898.

⁴⁹⁹ GBL, C8n°56, entré le 12 décembre 1927.

⁵⁰⁰ ADR, 133J205, B8n°129, entré le 13 novembre 1914.

⁵⁰¹ ADR, 133J201, B5n°123, entrée le 17 mai 1925.

⁵⁰² ADR, 133J197, B1hn°3, entré le 21 juillet 1921.

⁵⁰³ ADR, 133J198, B2n°12, entrée le 27 novembre 1922 et 133J200, B4n°25, entrée le 15 juillet 1927.

⁵⁰⁴ ADR, 133J203, B7n°129, entrée le 22 juin 1926.

⁵⁰⁵ ADR, 133J203, B7n°128, entré le 19 mai 1924.

plus jeune d'entre elles a pourtant 23 ans lors de son embauche. Marcelle Duperthuis n'est guère plus âgée. 25 ans en 1928, célibataire et sans enfant, elle était "sans sa famille" jusque-là⁵⁰⁶. Elle travaille pendant 15 ans comme employée de bureau au Grand Bazar avant de démissionner, en 1943, sans qu'on en connaisse la raison. Germaine Darsonville, embauchée comme titulaire en 1930 est veuve, sans enfant⁵⁰⁷. Agée de 43 ans, elle déclare n'avoir "jamais travaillé". Elle démissionne deux semaines après son entrée. Anna Dupontel, 62 ans en 1932, célibataire et sans enfant, était "dans son ménage" avant son entrée au Grand Bazar. Elle est licenciée pour raison économique après six ans de présence⁵⁰⁸. C'est aussi un premier emploi pour deux femmes et cinq hommes en cours d'étude, qui n'entrent alors que pour les fêtes ou l'inventaire. Ainsi, Georges Dive, "étudiant à l'EPS [école primaire supérieure]", est embauché pour les fêtes de 1923 et Henriette Doumet, "élève à l'école technique" entre pour l'inventaire en août 1925⁵⁰⁹. Aucun-e ne reste plus de deux mois au Grand Bazar.

celles et ceux qui viennent du commerce

Un autre groupe d'hommes et de femmes vient du commerce. La plupart de celles et ceux qui étaient indépendantes ont plus de 40 ans à leur entrée au Grand Bazar. Jeanne Deschamps, Marguerite Duchesne étaient toutes les deux commerçantes à leur compte⁵¹⁰. Elles sont recrutées comme caissières, l'une à 41 ans en 1916 et l'autre à 47 ans en 1927. Deschamps reste 18 ans au Grand Bazar et Duchesne 10 ans, jusqu'à son licenciement, en 1936, pour raisons économiques. Félix Doussau est embauché comme "caissier-comptable" au Grand Bazar en novembre 1923. Il a 47 ans et tenait depuis 1909 une épicerie à son compte. Il travaille beaucoup moins longtemps au Grand Bazar que Deschamps et Duchesne, jusqu'en mai 1924, puis entre une deuxième fois quatre mois plus tard au même poste, pour onze mois⁵¹¹.

D'autres n'étaient pas à leur compte mais salariées dans le commerce. Alice Desautel, par exemple, est embauchée comme caissière en 1925 à 30 ans. Elle était vendeuse au rayon des tissus d'ameublement des Galeries Lafayette⁵¹². Elle est rayée du personnel "après quatre mois consécutifs de maladie" quatre ans après son entrée. Emile Delorme a 37 ans lorsqu'il est recruté dans les bureaux du Grand Bazar pour les fêtes de fin d'année en 1920. Il a été employé de commerce avant la guerre, mais est

⁵⁰⁶ ADR, 133J197, B1n°25, entrée le 19 mars 1928.

⁵⁰⁷ ADR, 133J202, B6n°56, entrée le 5 novembre 1930.

⁵⁰⁸ ADR, 133J205, B8n°188, entrée le 7 novembre 1932.

⁵⁰⁹ ADR, 133J205, B8n°107, entré le 19 novembre 1923 et 133J199, B3n°78, entrée le 6 août 1925.

⁵¹⁰ ADR, 133J205, B8n°167, entrée le 27 novembre 1916 et 133J202, B6n°23, entrée le 8 novembre 1926.

⁵¹¹ ADR, 133J197, B1hn°47, entré le 22 novembre 1923.

⁵¹² ADR, 133J197, B1n°8, entrée le 9 novembre 1925.

manutentionnaire chez Berliet depuis la démobilisation. Il entre une seconde fois pour les fêtes deux ans plus tard – on ne sait pas ce qu'il a fait entre temps – mais reste cette fois 11 ans au Grand Bazar⁵¹³. Mathieu Drouault est aussi embauché comme "comptable" au Grand Bazar avant la guerre, en mai 1912, sans avoir jamais occupé d'emploi de bureau. A 33 ans, il était jusque là cafetier et demande d'ailleurs une place de "livreur ou emballer"⁵¹⁴. Il travaille jusqu'en juin 1925, avec une interruption pendant la guerre.

ouvrières, ouvriers et artisans

Plusieurs étaient aussi ouvrières ou ouvriers avant leur entrée aux bureaux du Grand Bazar et ne déclarent aucun autre emploi. Les huit femmes étaient, dans leur majorité, ouvrières du textile. Cécile Degras, 30 ans en 1930, était brodeuse et Virginie Ducasse, 57 ans en 1926, guimpière⁵¹⁵. Ducasse n'est employée de bureau que le temps des fêtes de fin d'année, mais Degras travaille deux ans. D'anciens ouvriers restent aussi longtemps au Grand Bazar. Claude Dupuis, embauché comme caissier à 43 ans en 1920, était charcutier. Il travaille 15 ans au Grand Bazar, jusqu'à son licenciement en 1935 après une longue absence pour maladie⁵¹⁶. Gustave Darbon est, lui, employé de bureau pendant 22 ans au Grand Bazar. Embauché à 30 ans en 1923, il a fait un apprentissage de bijoutier puis a travaillé uniquement dans des bijouteries. Il est licencié en 1945, parce qu'il "se livre, durant ses heures de travail, à une propagande sournoise et mensongère tendant à semer la discorde au sein du personnel du Grand Bazar"⁵¹⁷. Jean Daltroff ne reste en revanche que deux semaines dans les bureaux du Grand Bazar. Agé de 34 ans en mars 1927, il dit être manoeuvre chez Berliet depuis trois ans⁵¹⁸.

des retraités

Cinq hommes sont retraités. Les anciens militaires, parmi lesquels Joseph Delangre (43 ans en 1932), ont tous moins de 45 ans⁵¹⁹. Les autres ont en revanche tous plus de 60 ans. L'un, retraité du PLM, reste quatre mois, un autre, retraité de la Compagnie des Omnibus et tramways de Lyon travaille à deux reprises pour les fêtes de fin d'année, en 1932 puis en 1935. Jean-Marie Daligaud était employé à la ville de Lyon, comme surveillant au conservatoire municipal. Embauché à 64 ans pour les fêtes de fin d'année

⁵¹³ ADR, 133J197, B1hn°43, entré le 26 novembre 1920 et le 20 novembre 1922.

⁵¹⁴ ADR, 133J202, B6n°52, entré le 20 mai 1912. "Certificat de bonnes vies et moeurs" délivré par la mairie de Craponne le 9 juin 1912.

⁵¹⁵ ADR, respectivement : 133J201, B5n°125, entrée le 7 juillet 1930 et 133J199, B3n°14, entrée le 2 novembre 1926.

⁵¹⁶ ADR, 133J201, B5n°71, entré le 23 mars 1920.

⁵¹⁷ ADR, 133J205, B8n°160, entré le 24 octobre 1928, demande de débauchage.

⁵¹⁸ ADR, 133J199, B3n°28, entré le 28 mars 1927.

⁵¹⁹ ADR, 133J197, B1hn°66, entré le 24 novembre 1932.

en 1928, il reste plus de 10 ans au magasin. Il est renvoyé en 1939 pour compression de personnel⁵²⁰.

Comme parmi les vendeuses et vendeurs, certaines employées de bureau du Grand Bazar ont un parcours plus exceptionnel, comme Joseph Daffos et Alexis Delarue, qui disent avoir été "instituteur libre". Le premier, embauché à 22 ans, en juin 1920, abandonne temporairement au moins son métier puisqu'il reste cinq ans au Grand Bazar⁵²¹, mais ce n'est pas le cas du second qui travaille en août, pour l'inventaire, deux années consécutives, en 1925 et 1926, à 23 et 24 ans⁵²².

On peut donc devenir employé-e de bureau au Grand Bazar en ayant été voire en étant toujours employé-e de bureau, mais aussi indépendant-e, ouvrière ou ouvrier, instituteur, manoeuvre, retraité, militaire ou employé-e de commerce.

5/ l'inspection

Avant 1914, seul le dossier de Louis Dauphin a été retrouvé. Embauché comme veilleur de nuit en avril 1908, il passe inspecteur deux mois plus tard et reste 20 ans au Grand Bazar. A son entrée au Grand Bazar, il est âgé de 51 ans, retraité depuis deux ans des douanes, où il a fait toute sa carrière. Depuis, il a été pendant un an garçon de peine dans une fabrique de mouchoirs⁵²³. Un tel profil professionnel n'est guère éloigné de celui des inspecteurs recrutés par la suite.

33 hommes "B" sont embauchés à ce poste après la guerre, les dossiers de deux d'entre eux seulement n'ont pas été conservés. "On emploie de préférence des gendarmes retraités, des coloniaux ou des anciens adjudants"⁵²⁴. Cette affirmation de Marcillon est en partie confirmée au Grand Bazar puisque 12 des 31 inspecteurs ont été policiers ou militaires. Huit y ont même fait carrière et sont retraités : Louis Duruy est l'un des six militaires à la retraite⁵²⁵, Jean-Marie Dumoulin était gardien de la paix et Pierre Delaporte gendarme⁵²⁶. Cette communauté d'origine n'empêche pas une diversité des parcours au Grand Bazar. Louis Duruy, embauché à 36 ans, en 1919, reste 24 ans. Jean-Marie Dumoulin, 50 ans en 1921, meurt quatre ans plus tard. Pierre Delaporte reste beaucoup moins longtemps. Il entre une première fois à 58 ans, en avril 1923, pour neuf mois. Il démissionne alors à la mort de son père, puis est employé de bureau dans une

⁵²⁰ ADR, 133J202, B6n°8, entré le 19 novembre 1928.

⁵²¹ ADR, 133J197, B1hn°62, entré le 30 juin 1920.

⁵²² ADR, 133J199, B3n°37 et 38, entré le 27 juillet 1925 et le 2 août 1926.

⁵²³ ADR, 133J198, B2n°37, entré le 12 avril 1908.

⁵²⁴ L.Marcillon, ouvrage cité, p.184.

⁵²⁵ ADR, 133J203, B7n°83, entré le 27 janvier 1919.

⁵²⁶ ADR, 133J198, B2n°21, entré le 28 novembre 1921 et 133J205, B8n°95, entré le 6 avril 1926.

entreprise pendant deux ans avant de revenir comme inspecteur au Grand Bazar pour 10 mois et démissionner. Deux autres hommes ont travaillé dans la police et cinq autres ont déjà exercé des fonctions d'autorité et / ou de surveillance de personnel. Parmi eux, on trouve d'anciens chefs de service, comme Eugène Dillard, "chef de magasin et d'entrepôt"⁵²⁷. Il entre au Grand Bazar en 1921, à 52 ans et reste jusqu'à sa mort, en 1938.

Ces métiers d'ordre et d'autorité ne forment pas la totalité des profils antérieurs des inspecteurs. Louis Duchêne, par exemple, entre au Grand Bazar en décembre 1924, à 43 ans. Il était propriétaire d'une boucherie dont il vient de vendre le fonds et auparavant "propriétaire-cultivateur" à Sainte-Foy-lès-Lyon. Nommé adjoint du rayon quincaillerie deux ans après son entrée, il reste neuf ans au Grand Bazar, on ne connaît pas les motifs de son départ⁵²⁸.

6/ les postes de manutention / les femmes de ménage

Dans leur grande majorité, les salariés de l'expédition, les manutentionnaires des rayons ou les garçons ont occupé des postes non qualifiés, essentiellement dans l'industrie, mais aussi dans le commerce ou le service aux personnes. Noël Dessus et Frédéric Duruel, par exemple, travaillaient tous les deux dans des commerces avant leur embauche au Grand Bazar. Le premier, qui entre comme garçon en 1926, à 40 ans, a été salarié dans des épiceries et dans un café⁵²⁹. Il reste 5 ans au Grand Bazar. Le second a 41 ans en 1924, lorsqu'il entre comme emballeur, et a toujours été commis "nourri et logé" dans des commerces. Il travaille 19 ans au Grand Bazar, jusqu'à sa mort⁵³⁰. Joseph Devaux, qui travaille 33 ans au Grand Bazar, est embauché en novembre 1907 à 29 ans. Les 16 années précédentes, il était ouvrier dans une usine de peignage à Pont d'Ain⁵³¹. D'autres, comme Louis Delage, étaient domestiques. Entré comme garçon à 36 ans, en 1924, il travaille un mois et demi au magasin⁵³². D'autres parcours sont plus exceptionnels parmi les manutentionnaires du Grand Bazar, comme celui de Joseph Descloups. Agé de 57 ans en mars 1928, il était jusque-là boulanger et vient de vendre sa boutique, "se retirant avec honneur des affaires". Il reste 13 ans au Grand Bazar. Il est mis à la retraite en 1941 par la direction du magasin⁵³³. D'autres, encore plus rares, étaient employés de bureau avant d'être réservistes au Grand Bazar.

⁵²⁷ ADR, 133J203, B7n°63, entré le 5 septembre 1921.

⁵²⁸ ADR, 133J197, B1hn°9, entré le 5 décembre 1924.

⁵²⁹ ADR, 133J201, B5n°27, entré le 28 juin 1926.

⁵³⁰ ADR, 133J197, B1hn°68, entré le 30 juin 1924.

⁵³¹ ADR, 133J201, B5n°68, entré le 11 novembre 1907.

⁵³² ADR, 133J201, B5n°35, entré le 5 décembre 1924.

⁵³³ ADR, 133J202, B6n°72, entré le 2 mars 1928.

Aucune femme embauchée comme femme de ménage au Grand Bazar ne déclare avoir occupé un poste de vendeuse ou d'employée de bureau. Antoinette Dupont, 42 ans en 1925, a été aide magasinnière, ouvrière puis femme de ménage. Elle passe réserviste trois ans après son entrée et reste jusqu'en 1948 au Grand Bazar. Elle est alors licenciée par la direction, ayant atteint les 65 ans⁵³⁴. Mathilde Dosson, 48 ans en juin 1929, était "couturière à façon dans son ménage" et travaille deux ans au Grand Bazar⁵³⁵.

Les ouvriers et le personnel d'encadrement sont les deux seules catégories de salariées pour lesquelles l'expérience professionnelle est un critère de recrutement. Ce n'est pas le moindre des paradoxes que, parmi les "employées de commerce" non gradées, les seuls véritables professionnels soient des ouvriers. Pour l'ensemble des autres postes, vendeuses, vendeurs, employées de bureau, caissières, caissiers, réservistes, garçons, emballeurs, femmes de ménage, le parcours professionnel ne joue quasiment aucun rôle, ni pour l'embauche, ni dans le service d'affectation. La répétition de parcours similaires d'un poste à l'autre le montre. Un groupe non négligeable d'hommes, embauchés dans tous les services, sont retraités, anciens militaires, anciens fonctionnaires des PTT ou de la police, anciens salariés d'entreprises à statut. Mais, dans leur immense majorité, les salariées du Grand Bazar sont d'anciennes ouvrières, ouvriers, vendeuses, vendeurs, manutentionnaires, emballeurs, emballeuses, femmes de ménage, domestiques, chauffeurs-livreurs, commerçantes à leur compte, veilleurs de nuit ou employées de bureau. Ces postes dessinent le monde professionnel de ces salariées, celui des emplois non qualifiés de tous les secteurs d'activité, commerce, industrie, service aux personnes, emplois salariés le plus souvent, parfois indépendants. Le marché du travail qui se trouve ainsi délimité, est celui que Catherine Omnès appelle le marché du travail indifférencié⁵³⁶. Les salariées qui s'y trouvent et qui, souvent, y passent toute leur vie active, sont tour à tour, voire simultanément, "employées de bureau", "ouvrières" ou "ouvriers", "employées de commerce" ou "femmes de ménage". Les taxinomies dont on dispose pour dire les identités professionnelles ne suffisent pas. Ce qui est certain, c'est qu'une majorité de salariées embauchées au Grand Bazar ne peuvent pas être désignées comme "employées de commerce".

Les renseignements recherchés par les enquêtes menées sur les salariées lors de leur embauche au Grand Bazar confirment le peu d'importance accordée à l'expérience professionnelle des salariées pour leur embauche au magasin.

7/ les enquêtes

Des enquêtes sont en effet menées quasi systématiquement sur les salariées jusqu'en 1914 : dans seulement cinq des 29 dossiers de "B" conservés il n'y en a pas. Les renseignements, pris sur des morceaux de papiers volants, ont cependant pu être perdus, comme pour Marie-Joseph Dubuisson dont l'ensemble du dossier est quasiment vide⁵³⁷.

⁵³⁴ ADR, 133J205, B8n°148, entrée le 20 juillet 1925.

⁵³⁵ ADR, 133J204, B7bisn°20, entrée le 17 juin 1929.

⁵³⁶ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, p.37.

Après 1914, des enquêtes effectuées sur deux "B" seulement ont été retrouvées.

Les renseignements sont pris chez les anciennes employeurs et employeuses par un inspecteur du magasin, qui se déplace ou envoie un courrier. Mais pour François Dot, embauché comme garçon en 1902, et Mathieu Drouault, "comptable" en 1912, qui ont laissé vides les rubriques concernant leurs emplois antérieurs, c'est à la mairie de leur lieu de naissance que le Grand Bazar s'adresse⁵³⁸. Le maire de Craponne renvoie un "certificat de bonnes vies et moeurs", qui mentionne que Mathieu Drouault est actuellement cafetier dans la commune. Celui de Marigny-Saint-Marcel (en Savoie) répond que "pour toute la famille [Dot], les renseignements sont excellents". Ce qui est recherché auprès des anciennes employeurs et employeuses n'est alors guère différent : c'est moins la qualité du travail que les qualités au travail qui sont au centre des préoccupations. Ainsi, aucune des 24 enquêtes ne fait-elle référence aux aptitudes ou aux compétences de la ou du salarié-e. Rares sont même celles qui précisent le poste qui était occupé. En revanche, les deux adjectifs les plus courants sont "travailleur" et "honnête" et l'expression "rien à lui reprocher" conclut ou résume tout le reste. Un ancien employeur assure par exemple que Joseph Devaux (embauché comme garçon en 1907) est "sérieux, travailleur, honnête et de toute probité"⁵³⁹. Pierre Delaget se voit, lui, qualifié de "gentil garçon, rien à lui reprocher" ou "très travailleur et honnête"⁵⁴⁰. Le rôle des enquêtes n'est donc pas d'opérer une sélection sur des critères positifs, mais d'évincer les indésirables. Les renseignements sont d'ailleurs toujours pris avant l'embauche, dans les jours voire les semaines qui précèdent, y compris pour des salariées embauchées en fin d'année. Joseph Devaux est ainsi d'abord embauché comme garçon le 11 novembre 1907, deux semaines après que Mercier ait mené une enquête. Pour Claude Dusart aussi, l'enquête est faite le 18 décembre 1909, trois jours avant son embauche comme vendeur au rayon jouets, qui se termine début janvier 1910⁵⁴¹. Aucune enquête de salarié-e embauché-e ne mentionne alors d'éléments négatifs.

Un autre document doit aussi être fourni par les salariées à leur embauche au Grand Bazar, qui complète le résultat des enquêtes : un extrait de casier judiciaire. Pour huit personnes seulement il n'est pas joint au dossier. Parmi elles, les trois femmes embauchées avant 1914. Contrairement aux enquêtes, il n'est remis à la direction qu'après l'embauche. Mathieu Drouault est le seul à ne pas avoir un casier vierge. Il a été condamné à 25F d'amende "pour tromperie sur la marchandise vendue" deux ans avant son entrée au Grand Bazar⁵⁴². Il est pourtant conservé comme comptable au magasin.

⁵³⁷ ADR, 133J205, B8n°134, entré le 28 novembre 1898.

⁵³⁸ ADR, 133J199, B3n°25, entré le 24 novembre 1902 et 133J202, B6n°52, entré le 20 mai 1912.

⁵³⁹ ADR, 133J205, B5n°68, entré le 11 novembre 1907, renseignements pris le 27 octobre 1907.

⁵⁴⁰ ADR, 133J198, B2n°10, entré le 8 août 1906, renseignements pris par Mercier le 7 août 1906.

⁵⁴¹ GBL, C16n°96, entré le 21 décembre 1909.

⁵⁴² ADR, 133J202, B6n°52, extrait de casier judiciaire fait à Lyon le 29 mai 1912.

Aucun extrait de casier judiciaire n'est fourni après 1914, en même temps que disparaît l'habitude de faire les enquêtes sur les salariées. Les candidates à l'embauche continuent en revanche à fournir des recommandations. 9 des 29 "B" entrées avant 1914 (dont on a le dossier) en présentent une, et 228 sur les 1107 embauchées entre 1914 et 1936. La présence de recommandations n'est fonction ni du sexe, ni du poste de travail. Elle relève sans doute plus d'une habitude des salariées que d'une exigence de la direction, comme le montre d'ailleurs le nombre d'embauches sans recommandation.

Les enquêtes menées par le Grand Bazar sur les nouvelles et nouveaux salariées confirment le peu d'importance que la direction du magasin accorde au savoir-faire du personnel pour l'embauche. Un seul élément semble, alors, jouer un rôle pour le recrutement au Grand Bazar, le fait de vivre en ville, à Lyon.

C/ des parcours géographiques

Les parcours professionnels des salariées embauchées au Grand Bazar, pour divers qu'ils soient, ont comme point commun d'avoir abouti à Lyon avant l'embauche au Grand Bazar. Ils dessinent les contours des emplois non qualifiés de la région lyonnaise dans lesquels puise la direction du magasin. Il est quasiment impossible de reconstituer les itinéraires géographiques des salariées. Les lieux de naissance ne sont pas toujours connus, les parcours professionnels quasiment jamais exhaustifs et les lieux de travail rarement mentionnés.

les lieux de naissance

On peut simplement remarquer que les salariées du Grand Bazar sont pour la plupart originaires de la région. On ne connaît le lieu de naissance que de 730 des 1 242 "B" embauchées entre 1902 et 1936⁵⁴³. 242 (le tiers) sont nées à Lyon et 474 (plus des deux tiers) dans le Rhône et ses quatre départements limitrophes : l'Ain, l'Isère, la Loire et la Saône-et-Loire. Si l'on compte même la deuxième couronne (qui comprend le Jura, la Savoie et Haute-Savoie, la Drôme, la Haute-Loire, le Puy-de-Dôme et l'Allier), on dépasse alors les 80%. La nationalité des salariées n'est jamais mentionnée, mais très peu, 22, sont nées à l'étranger. La majorité, 10, sont des immigrantes russes, un autre groupe important vient de Suisse. Dans bien des cas, celles et ceux qui ne sont pas originaires de la région ont déjà travaillé à Lyon avant d'entrer au Grand Bazar. A de très rares exceptions près (qui concernent des garçons embauchés avant 1914), aucun-e salarié-e ne connaît son premier emploi lyonnais au Grand Bazar. C'est sans doute là le signe d'une acculturation urbaine nécessaire avant l'embauche dans un grand commerce. Il faut, pour être vendeuses ou vendeurs dans un grand magasin, en connaître les codes et les modes de fonctionnement les plus basiques, savoirs qui s'acquièrent simplement par la fréquentation régulière de ces commerces. La direction du magasin puise donc dans la main-d'oeuvre disponible sur Lyon, comme le montre les adresses des salariées lors de leur embauche au magasin.

⁵⁴³ 1 392 entrées de B se produisent entre le 1^{er} janvier 1902 et le 31 août 1936, parmi elles et eux, certaines entrent à plusieurs reprises. Au total seules 1 242 personnes sont embauchées.

les adresses

Lorsqu'elles et ils entrent au Grand Bazar, l'immense majorité des salariées habitent à proximité du magasin. Entre 1902 et 1936, 1 352 embauches sont le fait de salariées dont on connaît l'adresse⁵⁴⁴. 1134 (84%) habitent à Lyon, majoritairement dans les quatre arrondissements les plus proches du magasin : les premier et deuxième qui sont sur la Presqu'île, les troisième et sixième situés de l'autre côté du Rhône. Les autres résident, dans leur quasi totalité, dans les communes qui jouxtent directement Lyon.

Tableau n°10 : Arrondissement d'habitation des salariées (B) embauchées entre 1902 et 1936 dont l'adresse est lyonnaise.

1 ^{er} arrond.	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e *	Lyon-total
185	224	197	72	139	179	138	1134

* Le 7^e arrondissement lyonnais n'existe que depuis 1912, date à laquelle le 3^e arrondissement a été scindé.

Ces parcours géographiques, dans la mesure où ils peuvent être reconstitués, établissent ainsi le seul élément requis pour être embauché-e au Grand Bazar : être citadin-e. Pour travailler dans un grand magasin, il faut, en effet, en connaître les codes. Or, avant 1936, ces commerces sont très faiblement implantés en dehors des centres urbains importants. Une acculturation urbaine est, par conséquent, nécessaire.

Fréquenter régulièrement ces lieux de consommation est bien la seule expérience demandée aux salariées pour être embauchées au Grand Bazar. L'expérience strictement professionnelle, elle, ne joue aucun rôle. Pour les patronnes de commerce, aucun savoir-faire n'est nécessaire pour travailler dans un grand magasin. Cette négation les a conduites à négliger la création de toute filière de formation qui aurait pu amorcer une "professionnalisation" du groupe. Elle se traduit effectivement par le recrutement de personnel aux parcours professionnels variés, constitués des postes de travail non qualifiés de l'ensemble des secteurs d'activité, l'agriculture exceptée. Dans ce cadre, l'emploi au Grand Bazar, de très courte durée pour beaucoup, n'en est qu'un parmi tant d'autres et ne représente visiblement pas une situation plus enviable que celles qu'elles et ils ont connues auparavant. Il est, dès lors, bien difficile de faire des salariées du Grand Bazar des "employées". Mais aucun mot n'est disponible pour dire leurs parcours professionnels. Ce choix des employeurs (la direction du Grand Bazar comme celle de beaucoup d'autres grands commerces sans doute) de recourir à des salariées non qualifiées est parfaitement intégré au système de gestion du personnel. C'est le moyen le plus sûr de trouver une main-d'oeuvre toujours disponible sur le marché du travail et donc de prévenir les difficultés que créent un turn-over élevé. Cette instabilité des salariées est due à la faible protection des emplois et aux faibles niveaux de rémunération.

⁵⁴⁴ 1 392 "B" sont embauchées au Grand Bazar entre le 1^{er} janvier 1902 et le 31 août 1936. L'adresse de 40 salariées n'est pas connue.

II/ La protection du travail et de l'emploi

Les décisions patronales en matière de gestion du personnel sont encadrées par la loi. Le droit du travail, qui ne se met en place que lentement depuis le milieu du 19^e siècle, a une influence directe sur les conditions de travail des salariées du Grand Bazar dans deux domaines, le temps de travail et le contrat de travail. Ces deux évolutions se sont faites sur des modes bien différents. La limitation du temps de travail a mobilisé les foules, motivé des grèves, alors que la réglementation des contrats de travail s'est élaborée dans les débats de juristes bien plus que lors des meetings ouvriers. Ces différences expliquent aussi que les étapes de la réduction du temps de travail soient mieux connues des livres d'histoire que celles des contrats, pourtant fondamentales dans l'évolution des emplois des salariées.

A/ la durée du travail

Introduction : la "question employée"

L'émergence d'un droit du travail en France, à partir du milieu du 19^e siècle, se fait d'abord au profit des "ouvriers". Les "employés" ne bénéficient pas des lois de 1848, 1892 et 1900 qui limitent le temps de travail⁵⁴⁵. La loi de 1893 sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs et celle de 1898 sur les accidents professionnels ne les concernent pas non plus. Les premiers combats des syndicats d'employées ont alors pour but d'obtenir la même protection légale que les ouvrières et ouvriers⁵⁴⁶. C'est ce que A. Artaud a baptisé, par analogie avec "la question sociale", "la question de l'employé"⁵⁴⁷. En 1900, la première loi votée, dite "des sièges", ne s'applique cependant qu'aux femmes : les magasins sont tenus de mettre une chaise à la disposition de chaque vendeuse. Une législation spécifique aux femmes est loin de faire l'unanimité au sein des syndicats et, en particulier, des syndicats féminins⁵⁴⁸. Mais ceux qui la soutiennent souhaitent étendre au commerce les lois qui, dans l'industrie, "protègent les femmes et les enfants", c'est-à-dire interdisent le travail de nuit et limitent leur journée de travail⁵⁴⁹. La loi votée en 1892, après des débats de près d'un demi-siècle, est la première qui concerne les femmes

⁵⁴⁵ Delphine Gardey, "Du Veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau (1890-1930)", *Le Mouvement Social*, n°175, avril-juin 1996, p.55 à 77.

⁵⁴⁶ Voir Delphine Gardey, *Un Monde en mutation, les employés de bureau en France 1890-1930*, thèse dactylographiée, Paris 7, 1995, p.123 à 126 sur le syndicalisme des employés et Jeanne Siwek-Pouydesseau, *Le Syndicalisme des cols blancs*, Paris, L'Harmattan, 1996, 236 p. Pour un témoignage de l'époque, Augustin Besse, *L'Employé de commerce et d'industrie*, Lyon, 1901, p.27-37.

⁵⁴⁷ A. Artaud, *La Question de l'employé en France, étude sociale et professionnelle*, Paris, G. Roustand, 1909, 300 p.

⁵⁴⁸ Voir Alain Lainé, *La Situation des femmes employées*, ouvrage cité, p.215.

⁵⁴⁹ Augustin Besse, ouvrage cité, p.32.

majeures⁵⁵⁰. D'autres, en 1841, 1848 et 1874, avaient limité le temps de travail quotidien des mineures dans l'industrie⁵⁵¹. Augustin Besse, président de l'Union fraternelle des employés de commerce et d'industrie de Lyon, est partisan d'une protection spécifique de "cet être faible qu'est la femme"⁵⁵². La "protection" de "celle qui est devenue, par la pratique, une redoutable concurrente", passe alors explicitement par une exclusion des femmes du travail salarié. Entrée en vigueur le 1^{er} février 1901, la "loi des sièges" ne semble pas avoir changé fondamentalement les conditions de travail des femmes, les directeurs qui ont installé les chaises continuant à interdire aux vendeuses de s'asseoir et les inspecteurs du travail étant trop peu nombreux pour veiller à son application⁵⁵³.

Les établissements non industriels bénéficient ensuite, le 11 juillet 1903, d'une extension de la loi de 1893. Faire reconnaître l'insalubrité des magasins n'a pas été facile, l'opinion étant répandue selon laquelle "les employés sont des privilégiés en comparaison des ouvriers ; pour eux, en effet, point de travaux nuisibles à leur santé ; mis convenablement, en contact avec des personnes bien élevées, ils ne peuvent craindre que le surmenage, la fatigue inhérente à la station debout prolongée, dans un milieu confiné et surchauffé"⁵⁵⁴. Des études médicales menées à la fin du 19^e siècle montrent pourtant le caractère malsain des locaux mal aérés où sont constamment remués caisses, ballots et étoffes : "on peut assurer qu'il n'y a pas, dans les plus empestés égouts de Paris ni dans aucune salle du plus insalubre hôpital, un coin qui soit aussi malsain que certains de ces grands magasins vers la fin d'une journée de travail"⁵⁵⁵. Le 12 avril 1906, les employées de commerce bénéficient ensuite de la loi sur les accidents du travail, puis, en 1907, de la juridiction prud'homale. Les conflits entre employeurs ou employeuses et employées sont, jusqu'à cette date, jugés par les tribunaux de commerce, où les salariées ne sont pas représentées⁵⁵⁶.

Mais le domaine essentiel des revendications, depuis la fin du 19^e siècle, concerne la réglementation du temps de travail⁵⁵⁷. En l'absence de toute limitation légale, les journées de travail des salariées du commerce correspondent aux horaires d'ouverture des

⁵⁵⁰ Michèle Zancarini-Fournel, "Archéologie de la loi de 1892 en France", dans Léora Auslander et Michèle Zancarini-Fournel (dir.), *Différence des sexes et protection sociale, 19^e - 20^e siècle*, Paris, Presses universitaires de Vincennes, 1995, p.75-92.

⁵⁵¹ Eugène Dolfus-Francoz, *Essai historique sur la condition légale du mineur, apprenti, ouvrier d'industrie ou employé de commerce*, thèse pour le doctorat (sciences politiques et économiques), faculté de droit, Lyon, A. Rey, 1900, 206 p.

⁵⁵² Augustin Besse, ouvrage cité, p.31.

⁵⁵³ Hector Bezançon, *La Protection légale des employés de commerce*, thèse pour le doctorat, faculté de droit, Paris, librairie A. Rousseau, 1903, p.54-66.

⁵⁵⁴ Eugène Dolfus-Francoz, ouvrage cité, p.134.

⁵⁵⁵ Rapport médical cité dans Alain Lainé, ouvrage cité, p.35.

⁵⁵⁶ A. Artaud, *Le Délai-congé au conseil supérieur du travail*, ouvrage cité, p.16. Heinz-Gerhard Haupt, "Les Employés Lyonnais devant le Conseil de Prud'hommes du commerce, 1910-1914", *Le Mouvement Social*, n°141, octobre-décembre 1987, p.81-100.

magasins. Le Grand Bazar ouvre le matin à 8 heures 30 en 1886 puis à 8 heures dès 1887⁵⁵⁸. L'heure de sortie, quant à elle, "varie selon les affaires"⁵⁵⁹, mais se situe autour de 21 heures. Sur ces 13 heures de présence, deux heures sont consacrées aux repas de midi et du soir, que les salariées sont tenues de prendre au restaurant de la société pendant leurs trois premières années de travail⁵⁶⁰. Ces "gauches" (heures de repas) sont prises par roulement – il y a trois services à midi et trois le soir – pour que le magasin ne ferme pas⁵⁶¹. Le temps de travail au Grand Bazar est équivalent à celui pratiqué dans les autres grands commerces, les grands magasins parisiens en particulier⁵⁶². Mais ces onze heures quotidiennes sont largement dépassées pendant les périodes de forte activité, les fêtes de fin d'année en particulier. La fermeture du magasin est retardée et il faut ensuite ranger les rayons et les réapprovisionner. Le personnel reste alors régulièrement jusqu'à onze heures ou minuit et certains jours plus tard encore⁵⁶³. Ce n'est pas là non plus une spécificité du Grand Bazar : Marcillon se souvient que, "à l'approche de la grande saison, les marchandises arrivent en quantité et les journées habituelles sont transformées en 12, voire 14 heures" et Viard affirme que, pendant les fêtes, les salariées peuvent travailler jusqu'à deux heures du matin⁵⁶⁴.

La première loi qui limite le temps de travail des employées est alors celle du 13 juillet 1906, qui instaure l'obligation du repos hebdomadaire. La limitation de la journée de travail ne vient que plus tard, en 1919.

1/ le repos hebdomadaire

Les revendications syndicales en faveur de la fermeture des magasins le dimanche commencent dès le milieu des années 1860. Une première Société des employés est fondée en 1868. Elle organise, l'année suivante, une grève importante dans les grands magasins parisiens, qui se solde par un échec⁵⁶⁵. Dans les années 1880, le mouvement pour le repos dominical connaît un nouveau souffle, les syndicats d'employées étant de

⁵⁵⁷ Exemple dans ADR, PER 481, *Le journal des employés*, n°3, octobre 1902, p.1. Robert Beck, " 'C'est dimanche qu'il nous faut' : les mouvements sociaux en faveur du repos dominical et hebdomadaire en France avant 1906", *Le Mouvement Social*, n°184, juillet-septembre 1998, p.23-52.

⁵⁵⁸ ADR, 133J002, PV du CA du 18 janvier 1887.

⁵⁵⁹ *Les petites affiches lyonnaises*, article cité.

⁵⁶⁰ ADR, 133J003, PV du CA du 25 avril 1899.

⁵⁶¹ Idem, PV du CA du 29 mai 1901.

⁵⁶² Augustin Besse, ouvrage cité, p.20 ; Alain Lainé, ouvrage cité, p.45 et Valentin Viard, *La Réduction de la durée du travail de l'employé*, thèse pour le doctorat, faculté de droit, Paris, A. Rousseau, 1910, p.11-17.

⁵⁶³ *Le Progrès*, samedi 10 janvier 1903, p.2.

⁵⁶⁴ Valentin Viard, ouvrage cité, p.17, L.Marcillon, ouvrage cité, p.16.

mieux en mieux structurés. En 1876, la Société des employés est réorganisée en une Chambre syndicale des employés de commerce et d'industrie puis, en 1887, est fondé le Syndicat chrétien des employés de commerce et d'industrie. On ne sait rien de la syndicalisation des salariées du Grand Bazar, aucune archive syndicale n'ayant été retrouvée, et il n'y est pas question de revendications syndicales particulières avant le milieu des années 1890. Pourtant, la direction du magasin accorde, dès 1887, deux jours de repos mensuels au personnel⁵⁶⁶. Puis, au mois de juin de l'année suivante, le conseil d'administration décide de fermer le magasin le dimanche à 14 heures pendant les fortes chaleurs : "les affaires y sont faibles et le personnel serait très satisfait d'une telle mesure"⁵⁶⁷. Cette décision est-elle reconduite régulièrement, toutes les années ? Toujours est-il qu'en 1892, le magasin est à nouveau fermé à midi à partir du mois de mai⁵⁶⁸.

a- 1895 : fermeture le dimanche après-midi

Au début des années 1890, les revendications des syndicats d'employées se font plus précises. Au niveau national, la Chambre syndicale adhère à la Bourse du travail en 1888 puis à la CGT dès sa formation, en 1895, et élabore un important programme revendicatif. Au niveau local, les syndicats d'employées parviennent, dans plusieurs villes, à créer des ententes entre les commerçants pour la fermeture des magasins le dimanche⁵⁶⁹. En l'absence d'organisation patronale véritablement structurée dans le commerce, le syndicat des salariées n'a pas un interlocuteur unique et fait connaître ses revendications par des circulaires envoyées à tous les employeurs et employeuses. Les délibérations du conseil d'administration du Grand Bazar en font pour la première fois mention à la fin de l'année 1895. Après une entrevue avec "les promoteurs de cette campagne", la direction accepte que le travail cesse le dimanche à midi du 15 janvier au 30 novembre, "à la condition expresse que cet exemple soit suivi par les magasins similaires de la ville, par les magasins de nouveautés et même par les marchands de confection pour hommes"⁵⁷⁰. Les employeurs et employeuses parviennent donc à préserver du repos dominical les semaines pendant lesquelles l'activité des magasins est particulièrement forte, les fêtes de fin d'année. Au Grand Bazar, les dimanches chômés sont même récupérés en partie par la direction, qui leur supprime l'une des deux journées libres qui, jusque-là, leur

⁵⁶⁵ Robert Beck, " 'C'est dimanche qu'il nous faut' ...", article cité, p.33 ; Pierre Delon, *Les Employés, De la plume d'oie à l'ordinateur, un siècle de luttes, origines et activité de la Fédération CGT*, Paris, Editions sociales, 1969, 223 p. et Delphine Gardey, thèse citée, p.123-125 et article cité, p.67.

⁵⁶⁶ ADR, 133J002, PV du CA du 18 janvier 1887.

⁵⁶⁷ Idem, PV du CA du 9 juin 1888.

⁵⁶⁸ Idem, PV du CA du 3 mai 1892.

⁵⁶⁹ Hector Bezançon, ouvrage cité, p.182. Robert Beck, "L'Ouverture dominicale des boutiques au début du XXe siècle", dans Natacha Coquery (dir.), *La Boutique et la ville*, Tours, Université François Rabelais, 2000, p.63-84.

⁵⁷⁰ ADR, 133J003, PV du CA du 28 décembre 1895.

étaient accordées tous les mois⁵⁷¹. Ces accords, que les syndicats de salariées obtiennent d'une multitude d'employeurs et employeuses, ne sont pas toujours très stables. Le Grand Bazar ouvre ainsi à nouveau ses portes le dimanche pendant quelques mois en 1897, lorsque la direction constate que certaines maisons ne respectent pas leurs engagements⁵⁷². Malgré ces revers, l'existence de jours de repos s'impose progressivement et l'idée de vacances payées fait, parallèlement, son chemin.

b- des "vacances payées"

En 1896, la direction du Grand Bazar décide d'accorder cinq journées de vacances payées dans l'année aux employées ayant plus de cinq ans de présence dans la maison⁵⁷³. Dix journées annuelles ont déjà été octroyées aux cheffes de rayon et sept à leurs secondes ainsi qu'aux inspecteurs. Contrairement aux jours de repos mensuels cependant, ces "vacances payées" sont loin de toucher l'ensemble du personnel. On ne connaît certes pas le temps de présence des salariées du Grand Bazar avant 1902, mais l'ancienneté requise pour bénéficier de ces congés est importante. Les cheffes de rayon voient leurs congés payés portés à 15 jours en 1904. Le conseil estime qu'il peut "accorder cette faveur à ces employés déjà anciens dans la maison" et à condition qu'ils ne réclament aucun supplément pour jours fériés ou jours de sortie mensuels qui seront inclus dans ces vacances⁵⁷⁴. Les secondes et les inspecteurs ont droit à huit jours pleins.

Si les congés payés existent effectivement bien avant que la loi, en 1936, n'en fasse un droit pour toutes les salariées, ils sont pourtant loin d'être accordés généreusement à l'ensemble de la main-d'oeuvre. Il faut donc nettement relativiser l'ampleur de ces avantages souvent prêtés aux "employés", par Stéphane Sirot par exemple, lorsqu'il affirme : "à la veille de la Première Guerre mondiale, les employés de bureau et de commerce obtinrent une semaine de repos rémunéré. En somme, à cette date, et jusqu'en 1936, les ouvriers représentaient la seule catégorie de salariés à être presque entièrement tenue à l'écart de cet avantage social"⁵⁷⁵.

c- 1905 : nouvel accord pour le repos dominical

Dans la dernière décennie du 19^e siècle, plusieurs projets de loi pour le repos hebdomadaire ont déjà été déposés, sans succès, à l'Assemblée nationale⁵⁷⁶. En 1902, un autre est voté par la Chambre des députés et transmis au Sénat qui tarde à le mettre à l'ordre du jour⁵⁷⁷. La campagne en faveur du repos dominical reprend à cette occasion. A

⁵⁷¹ Idem, PV du CA du 18 décembre 1895.

⁵⁷² Idem, PV du CA du 24 septembre 1897 et PER 316, *L'employé de commerce*, n°2, le 22 janvier 1898, p.2.

⁵⁷³ ADR, 133J003, PV du CA du 27 juillet 1896.

⁵⁷⁴ ADR, 133J004, PV du CA du 12 avril 1904.

⁵⁷⁵ Stéphane Sirot, "Les Congés payés en France avant le Front Populaire, l'exemple des ouvriers parisiens de 1919 à 1936", *Vingtième Siècle*, n°50, avril-juin 1996, p.89-100.

Lyon, le syndicat des employées de commerce ouvre de nouvelles négociations avec les différents patronnes de l'agglomération, en 1904. Il demande que la fermeture hebdomadaire soit appliquée à partir du début de l'année 1905, avant le vote de la loi par les deux chambres, et que le jour de repos soit le dimanche⁵⁷⁸. La direction du Grand Bazar décide alors, "dans un but philanthropique", de fermer le dimanche à partir du mois de juin, toujours à condition que toutes les maisons de détail fassent de même⁵⁷⁹. En juin 1905, un accord est trouvé entre le syndicat des employées et les patronnes de commerce, accord qui doit cependant être déclaré nul si la loi sur le repos hebdomadaire est votée⁵⁸⁰. Les magasins doivent fermer tout le dimanche de début février à mi-mars puis de mi-juin à fin septembre. Ils restent en revanche ouverts le dimanche matin en octobre et novembre ainsi qu'entre le 15 mars et le 15 juin et le dimanche toute la journée en décembre et le premier dimanche de janvier. Trois jours fériés doivent aussi être entièrement chômés, le 14 juillet, le 15 août et le 1^{er} novembre. Pour Pâques et Pentecôte, le patron ou la patronne aura le choix d'ouvrir le magasin une matinée, le dimanche ou le lundi, et un roulement entre les employées permettra à chacun-e d'avoir sa liberté pendant les deux jours de l'une des deux fêtes. "Le chômage des jours fériés n'est [pourtant] obligatoire ni dans l'industrie pour les hommes âgés de plus de 18 ans, ni dans le commerce quel que soit l'âge et le sexe du salarié"⁵⁸¹. L'accord fait donc progresser l'usage de la fermeture des commerces ces jours-là. Il est prévu que l'application de toutes ces dispositions n'ait aucune répercussion sur les salaires.

Comme après l'accord de 1895, la direction du Grand Bazar récupère en partie ce qu'elle concède, puisque le jour de repos mensuel des salariées est supprimé⁵⁸². De même, elle annonce qu'en compensation des dimanches travaillés en décembre et des horaires importants qui y sont effectués – "l'heure de fermeture est retardée au mieux et suivant les besoins du service" –, elle octroie une semaine de vacances en morte-saison aux employées présentes depuis plus de trois ans au magasin⁵⁸³. Mais les vacances qui étaient antérieurement accordées aux salariées ayant plus de cinq ans de présence sont alors supprimées⁵⁸⁴. Le cercle des bénéficiaires est donc simplement un peu élargi. Les

⁵⁷⁶ Jean Dodu, *La Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers*, thèse pour le doctorat, faculté de droit, université de Paris, Arthur Rousseau, Paris, 1907, p.16.

⁵⁷⁷ Voir aussi A. Artaud, *Repos hebdomadaire et repos le dimanche*, Paris, Girard et Brière, novembre 1904, 19 p.

⁵⁷⁸ ADR, 133J004, PV du CA du 20 décembre 1904.

⁵⁷⁹ Idem, PV du CA du 14 janvier 1905.

⁵⁸⁰ Idem, l'accord est annoncé dans le PV du CA du 24 juin 1905 et son texte reproduit dans le PV du CA du 20 juillet 1905.

⁵⁸¹ Chambre de commerce de Lyon, boîte 7, document 25, "Fêtes légales", Assemblée des délégués consulaires du 21 novembre 1966.

⁵⁸² ADR, 133J004, PV du CA du 14 janvier 1905.

⁵⁸³ Idem, PV du CA du 20 juillet 1905.

chefes conservent, en revanche, leurs avantages. Enfin, lorsque, quelques mois plus tard, en janvier 1906, la direction du Grand Bazar accepte la fermeture totale des dimanches entre mars et juin, comme le demande le syndicat des employées et toujours à condition de ne pas être la seule, elle oblige l'ensemble du personnel à venir les lundis de Pâques et de Pentecôte jusqu'à midi⁵⁸⁵.

d- la loi de 1906

La loi est promulguée le 13 juillet 1906⁵⁸⁶. Il est désormais "interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier dans un établissement industriel ou commercial ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit [...]" (article 1) et "le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche" (article 2). L'activité de certaines entreprises justifie cependant que des dérogations, permanentes ou temporaires, au repos simultané de l'ensemble du personnel soient accordées. Mais elles ne concernent que très marginalement les commerces⁵⁸⁷. Seul un paragraphe les évoque : "dans tout établissement où s'exerce un commerce de détail et dans lequel le repos hebdomadaire aura lieu le dimanche, ce repos pourra être supprimé lorsqu'il coïncidera avec un jour de fête locale ou de quartier désigné par un arrêté municipal" (article 5). Lors des négociations de l'année précédente, la direction du Grand Bazar avait décidé que, si le principe du repos hebdomadaire était approuvé par le Sénat, il serait appliqué le dimanche, "sauf pendant le mois de décembre"⁵⁸⁸. En décembre 1906, c'est cependant aux obligations de la loi que se heurtent les habitudes des patronnes de commerce. Tous leurs efforts tendent alors à obtenir des dérogations pour les dimanches de décembre⁵⁸⁹. Un arrêté du maire de Lyon autorise l'ouverture des magasins les dimanches et jours de fête du 23 décembre au 6 janvier 1906⁵⁹⁰. Par la suite, c'est directement avec le syndicat des employées que les patronnes négocient l'ouverture des dimanches de décembre⁵⁹¹. Il semble en effet que, faute d'une modification de la loi, les commerçants aient obtenu "la tolérance de la préfecture sous réserve d'une compensation à accorder au personnel"⁵⁹².

⁵⁸⁴ Idem, PV du CA du 14 janvier 1905.

⁵⁸⁵ Idem, PV du CA du 30 janvier 1906.

⁵⁸⁶ Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, *Journal Officiel* du 14 juillet 1906.

⁵⁸⁷ Voir Jean Dodu, ouvrage cité, p.147-148.

⁵⁸⁸ ADR, 133J004, PV du CA du 14 janvier 1905.

⁵⁸⁹ Voir Robert Beck, contribution citée dans Natacha Coquery (dir.), p.64.

⁵⁹⁰ ADR, 133J004, PV du CA du 21 décembre 1906.

⁵⁹¹ Idem, PV des CA des 22 décembre 1908, 21 décembre 1909 et ADR, 133J005, PV du CA du 19/12/11.

⁵⁹² ADR, 133J004, PV du CA du 21 décembre 1909.

Ainsi, pour ouvrir le magasin le dimanche 2 janvier 1910, le Grand Bazar accorde-t-il en contrepartie "à tous les employés en fonction" un jour de congé payé du 15 janvier au 20 février⁵⁹³. En 1911, pour l'ouverture des deux derniers dimanches de décembre et l'allongement de la durée d'ouverture du magasin pour les fêtes, le personnel obtient un jour de congé payé, à prendre en janvier ou février⁵⁹⁴.

Les difficultés rencontrées par les employeurs et employeuses pour obtenir des dérogations, notamment la nécessité de négocier avec les syndicats de salariées, contribuent à une application de plus en plus stricte du repos dominical et du chômage des jours fériés. En 1912 pour la première fois, le Grand Bazar reste fermé le jour de Noël⁵⁹⁵. L'année suivante, il n'est ouvert ni le 25 décembre ni le dimanche qui précède, le 21 décembre⁵⁹⁶ ; en 1914, il ferme à 12 heures 30 les dimanches 27 décembre et 2 janvier ; en 1915, les portes restent closes les samedi 25 et dimanche 26 décembre⁵⁹⁷. D'après Robert Beck, "l'introduction de la semaine anglaise dans certaines branches pendant la guerre et surtout la loi sur la journée de 8 heures créent les conditions qui permettent l'application du repos collectif du dimanche dans le commerce"⁵⁹⁸. Après la guerre en effet, la fermeture du Grand Bazar le dimanche semble être de plus en plus acceptée par la direction, même en fin d'année. Seul le dernier dimanche de décembre est régulièrement ouvert pendant les années 1920⁵⁹⁹. Une loi est pourtant votée en 1934, pour limiter à trois par an le nombre de dimanches où il peut être dérogé à la loi sur le repos hebdomadaire⁶⁰⁰. Elle prévoit aussi que "chaque salarié ainsi privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée".

Par ailleurs, la direction n'a apparemment pas mis à exécution la menace, proférée en 1905, de supprimer la semaine de "vacances payées" accordée aux salariées présentes depuis plus de trois ans, si la loi sur le repos hebdomadaire était adoptée. Dans les sources sur le personnel, il y a deux références à des "vacances" entre 1914 et 1936.

⁵⁹³ Idem, PV du CA du 21 décembre 1909.

⁵⁹⁴ ADR, 133J005, PV du CA du 19 décembre 1911, qui mentionne "comme l'an dernier".

⁵⁹⁵ Idem, PV du CA du 16 octobre 1912.

⁵⁹⁶ Idem, PV du CA du 17 septembre 1913.

⁵⁹⁷ Idem, PV du CA du 1^{er} décembre 1914 et du 28 novembre 1915.

⁵⁹⁸ Robert Beck, contribution citée dans Natacha Coquery (dir.), p.83.

⁵⁹⁹ ADR, 133J006, PV du CA du 20 décembre 1922, 12 décembre 1923, 12 novembre 1924 et 133J007, PV du CA du 16 novembre 1928.

⁶⁰⁰ Loi du 18 décembre 1934 modifiant l'article 44 du livre II du Code du travail relatif à la suppression du repos hebdomadaire dans le commerce de détail, *Journal Officiel* du 19 décembre 1934, article unique.

Claude Deyrat, entré comme vendeur en 1899, part du Grand Bazar le 21 mai 1922. Le registre d'entrées et sorties porte l'inscription "avec vacances payées au 11 juin" sous la date de sortie⁶⁰¹. Auguste Daniel est, lui, entré au Grand Bazar en 1903 comme garçon. Il démissionne en 1930, un ami lui ayant trouvé une autre place dans le Gard. Sa "femme n'ayant pu s'y faire", il demande moins d'un an plus tard à revenir au magasin. Son bulletin d'admission mentionne alors qu'il est repris au même poste et "aux mêmes conditions qu'avant mais pas droit aux vacances"⁶⁰². Les grands magasins parisiens étudiés par Henri Mercillon accordent huit jours de congés payés à leurs salariées en 1919⁶⁰³. L. Marcillon, en revanche, ne mentionne pas l'existence de congés, payés ou non, après la Première Guerre mondiale⁶⁰⁴.

2/ les horaires de travail quotidiens

D'abord focalisé sur le repos dominical, le combat syndical ne porte pas prioritairement, au 19^e siècle, sur la limitation de la journée de travail. Les horaires quotidiens demeurent donc particulièrement longs. En 1895, les cheffes de rayon obtiennent cependant une "soirée de libre" par semaine, c'est-à-dire la possibilité de partir du magasin à 19 heures plutôt qu'à 21 heures, à la seule condition qu'elles et ils ne la prennent pas toutes les même

jour⁶⁰⁵. Ce droit ne leur est pas accordé pour la période 1^{er} octobre au 15 janvier, le travail étant alors trop abondant. Les inspecteurs en bénéficient à leur tour en 1901⁶⁰⁶. Un mois plus tard, les "dames vendeuses" et les secondes de rayon voient en revanche leur demande rejetée⁶⁰⁷.

a- la lutte contre l'obligation de prendre ses repas au magasin : 1899 – 1903

Avant de demander la diminution du temps de travail, les premières revendications syndicales visent à assurer aux salariées le droit de disposer de tout leur temps libre, d'abord celui des repas. Le conseil d'administration du Grand Bazar débat une première fois, en 1899, des suites à donner aux nombreuses réclamations qui lui sont adressées⁶⁰⁸.

⁶⁰¹ ADR, 133J190, RES1n°21, entré le 14 décembre 1899.

⁶⁰² ADR, 133J201, B5n°18 et 19, entré le 1^{er} juillet 1903 et 1^{er} mai 1905.

⁶⁰³ Henri Mercillon, ouvrage cité, p.50.

⁶⁰⁴ L. Marcillon, ouvrage cité.

⁶⁰⁵ ADR, 133J003, PV du CA du 28 octobre 1895.

⁶⁰⁶ Idem, PV du CA du 19 février 1901.

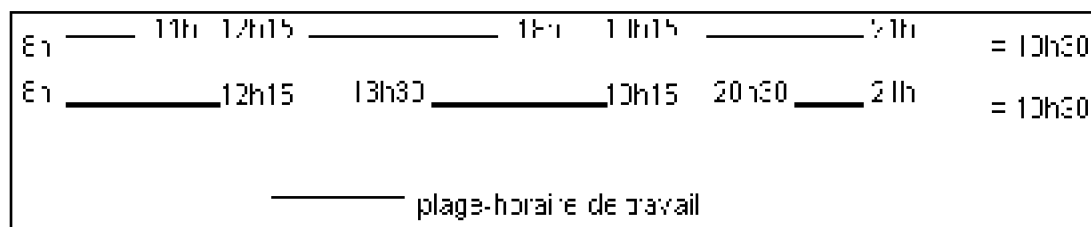
⁶⁰⁷ Idem, PV du CA du 19 mars 1901.

⁶⁰⁸ Idem, PV du CA du 25 avril 1899.

Les repas étant fournis par une entreprise extérieure, il juge alors qu'il y aura lieu d'étudier la question à l'expiration du contrat en juin 1901. A cette date, le traité est renouvelé pour deux ans⁶⁰⁹, mais c'est l'occasion d'une réorganisation des "gauches". Deux horaires sont supprimés, un le matin et un autre le soir, pour qu'il n'y ait plus de sorties qu'à 11 heures et 12 heures 15 puis 18 heures et 19 heures 15⁶¹⁰. Les horaires du magasin n'en sont pas modifiés, mais les salariées ont un quart d'heure de pause supplémentaire à midi et le soir : leur journée de travail est donc ramenée de 11 heures à 10 heures 30. A partir de là, le conseil donne l'autorisation à un nombre de plus en plus important de salariées de prendre leur repas à l'extérieur du magasin⁶¹¹. En 1902, la liberté est rendue à l'ensemble des salariées mariées, les autres étant tenues de manger au restaurant pendant encore un an, jusqu'à l'expiration du traité⁶¹². A partir de 1903, seuls les garçons, logés au magasin jusqu'en 1906, y sont toujours nourris.

b- le combat pour la diminution de la journée de travail : la grève de 1903

En 1902, outre le droit des salariées de prendre librement le repas, le syndicat des employées demande que l'heure de fermeture du magasin soit avancée de 21 heures à 19 heures 30 sans gauche et que la pause pour le repas de midi soit d'une heure et demie⁶¹³. Pour la direction, une fermeture aussi précoce aurait des conséquences désastreuses. Elle propose, en revanche, de fermer le magasin à 20 heures 30 tous les jours mais de libérer chaque semaine la moitié des employées à 19 heures 30 sans repas. La moitié qui fait la fermeture prendrait, elle, un repas de 18 heures à 19 heures 15 (voir schéma suivant). Ces contre-propositions sont acceptées par le syndicat⁶¹⁴. En juillet 1902, les journées de travail des salariées du Grand Bazar s'élèvent donc à 10 heures une semaine et à 9 heures 45 la suivante. Elles n'ont donc plus rien à envier à celles des ouvrières et ouvriers, limitées à 10 heures depuis 1900.



⁶⁰⁹ Idem, PV du CA du 23 avril 1901.

⁶¹⁰ Idem, PV du CA du 29 mai 1901.

⁶¹¹ Idem, PV des CA des 29 mai 1901, 25 juin 1901, 12 juillet 1901, 24 septembre 1901, 24 janvier 1902, 21 février 1902, 19 mars 1902, 25 avril 1902, 28 mai 1902, 25 juillet 1902.

⁶¹² Idem, PV du CA du 28 mai 1902.

⁶¹³ Idem, PV du CA du 28 mai 1902.

⁶¹⁴ Idem, PV du CA du 26 juin 1902.

Schéma n°2 : Deux horaires de travail occupés par deux moitiés du personnel avant l'accord de 1902.

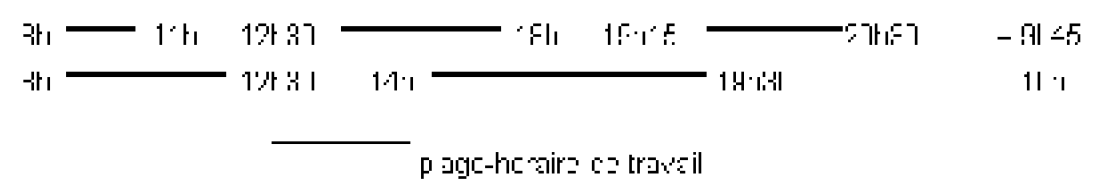


Schéma n°3 : Deux horaires de travail occupés une semaine sur deux par chacun-e des salariées après l'accord de 1902.

Mais quelques semaines à peine après l'accord, le conseil d'administration juge que la vente souffre du manque de personnel à partir de 18 heures⁶¹⁵. Il prévoit alors de mettre en place un nouvel horaire après la période toujours exceptionnelle des fêtes, à partir du 9 janvier 1903⁶¹⁶. Le magasin fermera tous les jours à 20 heures sans gauche, sauf les samedis et veilles de fêtes, où la fermeture aura lieu à 21 heures. Ces jours-là, la moitié du personnel partira normalement à 20 heures sans repas mais la seconde restera, avec une gauche de 18 heures 30 à 19 heures 45 (voir schéma suivant). La décision est prise après avoir consulté les chefs de rayon qui, d'après le conseil, "approuvent à l'unanimité"⁶¹⁷.

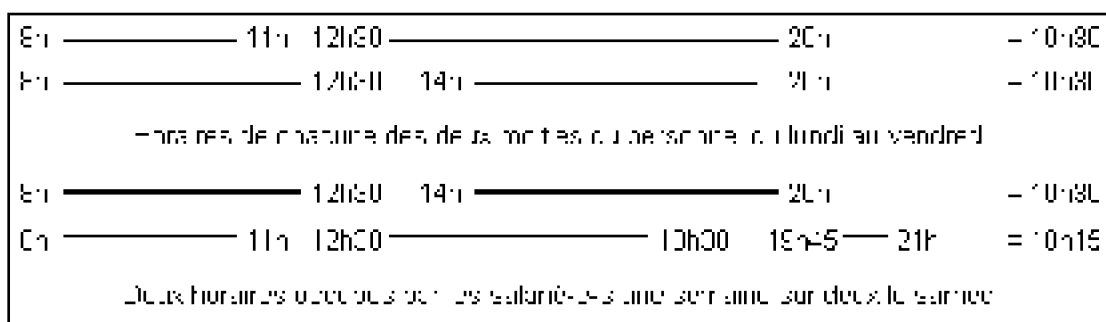


Schéma n°4 : Horaires de travail que veut mettre en place la direction du Grand Bazar en janvier 1903.

Mais les autres employées ne sont informées de la modification de leurs emplois du temps que le jeudi 8 janvier, la veille de son entrée en vigueur⁶¹⁸. Le syndicat s'élève contre la méthode employée par la direction qui s'était, dit-il, engagée à le consulter avant tout changement des horaires. Il refuse ceux qui sont imposés, "qui les obligent à rester trop longtemps sans manger", et décide d'engager un nouveau combat contre la direction, sur la base des anciennes revendications : "fermeture du Grand Bazar à 19 heures 30 tous les jours sans gauche"⁶¹⁹. Le conflit porte donc sur une demi-heure de travail en fin

⁶¹⁵ Idem, PV du CA du 25 août 1902.

⁶¹⁶ Idem, PV du CA du 19 décembre 1902.

⁶¹⁷ Idem, PV du CA du 14 janvier 1903.

⁶¹⁸ *Le Progrès*, 10 janvier 1903, p.2.

de journée et l'exception du samedi. Le conseil d'administration de la société n'ayant pu être rencontré le jeudi dans la soirée, le vendredi matin, 185 des 265 salariées du Grand Bazar sont en grève⁶²⁰. Dans la matinée, la discussion est brève : les exigences des salariées sont jugées inacceptables d'un côté et la proposition de la direction de revenir au système mis en place au précédent accord est repoussée de l'autre⁶²¹.

Les deux positions montrent que ce qui est en jeu, c'est moins le temps de travail des salariées que l'amplitude des horaires. Contrairement à l'industrie, l'activité commerciale ne dépend pas uniquement et directement du nombre d'heures travaillées par les salariées, mais aussi de l'affluence de la clientèle, qui est loin d'être constante tout au long de la journée. La direction souhaite donc que le magasin soit ouvert le plus tard possible, pour laisser une plus grande liberté aux clientes et recevoir celles et ceux dont les journées se terminent tard. Inversement, les salariées souhaitent réduire l'amplitude de leurs journées de travail. En effet, si leur proposition était acceptée, elles et ils travailleraient 10 heures par jour sur une amplitude de 11 heures 30 (entre 8 heures et 19 heures 30), alors qu'après l'accord de 1902 (auquel la direction propose de revenir), la journée de travail était, une semaine sur deux, de 9 heures 45 seulement, mais elle s'étendait alors sur 12 heures 30 (jusqu'à 20 heures 30).

Face à l'opposition du syndicat des salariées, le conseil d'administration prend des mesures sans appel : il ferme le magasin et placarde des affiches annonçant que "tout employé qui ne sera pas rentré le samedi 10 janvier à 9 heures du matin sera considéré comme démissionnaire". Le jour dit, la grève continue mais le magasin est ouvert avec du personnel embauché pour remplacer les grévistes. Le Syndicat des employées cherche de l'aide auprès du maire de Lyon, le socialiste Augagneur, auquel il propose, avec succès, de jouer le rôle de conciliateur dans le conflit. La direction du Grand Bazar ne peut refuser un tel arbitrage et se rend à la mairie le lundi 12 janvier au matin, avec de nouvelles propositions. Le magasin pourrait fermer tous les jours à 19 heures 45, sans gauche, à l'exception du samedi où les nouveaux horaires seraient maintenus. En revanche, les grévistes ne seront pas reprises, "le personnel étant au complet"⁶²². Augagneur rencontre ensuite le syndicat des employées pour lui faire part de ces avancées, puis convoque une nouvelle fois la direction en fin d'après-midi. Il lui signifie que les salariées ont accepté l'ensemble des horaires proposés mais exigent une réintégration totale des grévistes. Les administrateurs répondent d'abord au maire que cinq hommes, "connus comme meneurs et s'occupant plus du syndicat que des affaires du Grand Bazar", ne peuvent pas être repris. Les autres seront réembauchées, mais les positions occupées par le nouveau personnel leur restent acquises : il s'agit d'éviter "le découragement de ceux qui étaient restés fidèles"⁶²³. Convaincue par Augagneur qu'exclure les cinq meneurs créerait des difficultés interminables, la direction du Grand

⁶¹⁹ Idem.

⁶²⁰ ADR, 10MPC22, questionnaire rempli le 31 janvier 1901 par le commissaire spécial.

⁶²¹ ADR, 133J003, PV du CA du 14 janvier 1903.

⁶²² Idem.

Bazar cède, mais décide, en aparté, qu'ils seront ensuite renvoyés "exactement comme s'il n'y avait pas eu grève"⁶²⁴.

Lorsque le travail reprend, le 14 janvier 1903, l'amplitude de la journée des employées au magasin est de 11 heures 45 les jours de semaine, alors qu'en 1902, elle était de 12 heures 30 une semaine et 11 heures 30 la suivante. Mais le temps de travail, lui, a augmenté avec la suppression du repas du soir : les salariées travaillent désormais 10 heures 15 tous les jours.

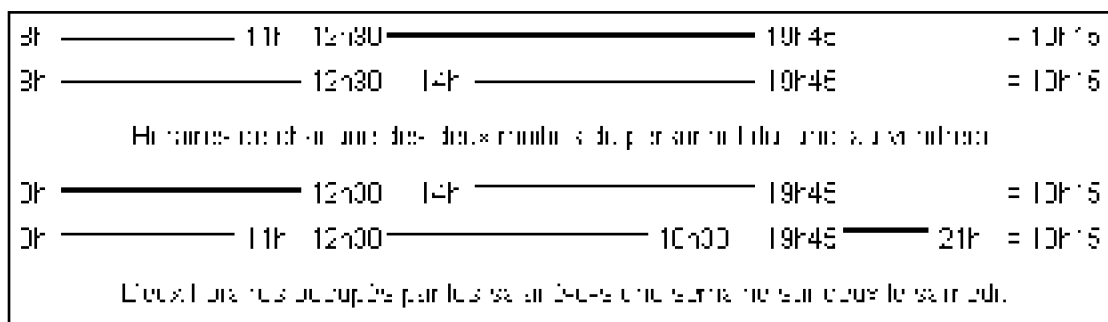


Schéma n°5 : Horaires de travail des salariées du Grand Bazar après la grève de janvier 1903.

c- les horaires quotidiens et le repos hebdomadaire : 1905-1906

L'accord signé en 1905 entre les employeurs et employeuses et le syndicat des employées à propos de la fermeture des magasins le dimanche entraîne une modification des horaires de travail. La journée est prolongée d'un quart d'heure en été, période pendant laquelle les dimanches sont, la plupart du temps, chômés⁶²⁵. L'article 5 de l'accord prévoit en effet que les magasins sont ouverts de 7 heures 30 à 19 heures 30 "pendant les six mois dits saison d'été" (d'avril à septembre) et de 8 heures à 19 heures 45 – soit l'horaire en vigueur – pendant la "saison d'hiver". En revanche, le samedi ne constituera plus systématiquement une exception : la fermeture du magasin n'est plus repoussée à 21 heures que pendant les périodes où le dimanche est entièrement fermé (article 3).

⁶²³ idem.

⁶²⁴ Idem.

⁶²⁵ ADR, 133J004, PV du CA du 20 juillet 1905.

8h	11h	12h30	19h45	= 10h15
8h	12h30	14h	19h45	= 10h15
Horaires de deux moitiés des salariées du Grand Bazar en hiver				
8h	11h	12h30	19h30	= 10h30
8h	12h30	14h	19h30	= 10h30
Horaires de deux moitiés des salariées du Grand Bazar en été.				

Schéma n°6 : Horaires de travail des salariées du Grand Bazar après l'accord de juillet 1905.

Mais après le vote de la loi sur le repos hebdomadaire, le syndicat d'employées est en position de renégocier les horaires de travail. Les heures d'ouverture restent les mêmes, mais le magasin doit désormais fermer toute l'année, sauf en décembre et la première semaine de janvier, à 19 heures 30 les jours "ordinaires" (plutôt que 19 heures 30 pendant le semestre d'été et 19 heures 45 pendant l'hiver) et à 19 heures 45 les samedis et veilles de fêtes (plutôt que 21 heures)⁶²⁶. Les salariées du Grand Bazar travaillent donc désormais 10 heures par jour en hiver (sauf pendant les fêtes) et 10 heures 30 en été du lundi au vendredi, horaires augmentés d'un quart d'heure le samedi.

* Horaires d'hiver				
Du lundi au vendredi				
8h	11h	12h30	19h30	= 10h
8h	12h30	14h	19h30	= 10h
Le samedi				
8h	11h	12h30	19h45	= 10h15
8h	12h30	14h	19h45	= 10h15
* Horaires d'été				
Du lundi au vendredi				
7h30	11h	12h30	19h30	= 10h30
7h30	12h30	14h	19h30	= 10h30
Le samedi				
7h30	11h	12h30	19h45	= 10h45
7h30	12h30	14h	19h45	= 10h45

Schéma n°7 : Horaires de travail des salariées du Grand Bazar du 8 janvier au 30 novembre à partir de 1906.

La loi sur le repos hebdomadaire avive plus généralement le débat sur la limitation du temps de travail des "employées". Plusieurs projets ont déjà été déposés à l'Assemblée nationale depuis 1892⁶²⁷. Les débats opposent ceux qui souhaitent établir un temps de

⁶²⁶ Idem.

⁶²⁷ La Réglementation du travail des employés, rapports de Artaud et de Honoré, imprimerie nationale, Paris, 1912, p.V.

repos minimum, ceux qui préfèrent limiter le travail quotidien et les derniers qui veulent réglementer les horaires des commerces (plutôt que le temps de travail des salariées), comme le font plusieurs autres pays européens, dont l'Allemagne et l'Angleterre⁶²⁸. Cette dernière position permet de régler la question, spécifique aux commerces, de l'amplitude des horaires de travail. La vigueur des oppositions se traduit par la discussion, au parlement, de trois propositions de loi totalement opposées entre 1907 et 1911. Aucune n'est finalement adoptée, contrairement aux prévisions de la direction du Grand Bazar.

En 1911 en effet, alors que les députés débattent, le syndicat des employées de commerce réclame la fermeture quotidienne des magasins lyonnais à 19 heures. Le conseil d'administration du Grand Bazar juge la mesure impossible mais envisage de nouveaux horaires, "vu l'acceptation probable de la loi présentée à la chambre"⁶²⁹. Il propose d'ouvrir à 7 heures 45 et de fermer à 19 heures 15 "toute l'année", à l'exception des samedis et des veilles de fêtes légales, où la sortie n'aurait lieu qu'à 19 heures 30, ainsi que du 15 décembre aux premiers jours de janvier, période pendant laquelle "la fermeture reste facultative"⁶³⁰. Quelques mois plus tard pourtant, les réclamations répétées du syndicat pour la limitation des horaires de fin d'année⁶³¹ obligent la direction du Grand Bazar à passer un accord sur ce point. Il prévoit que les magasins restent ouverts jusqu'à 21 heures 30 les vendredi 15 et samedi 16 décembre. Les horaires du dimanche ne sont pas donnés, mais le magasin est ouvert. A partir du lundi 18, la fermeture n'aura lieu qu'à 22 heures 25, "cinq minutes ayant été accordées au personnel pour lui permettre de prendre les derniers tramways partant à 22 heures 30". Du 2 au 4 janvier, elle sera ramenée à 21 heures 30 avant que le "service ordinaire" ne soit rétabli, à partir du vendredi 5 janvier⁶³². C'est la première fois que la période d'exception qu'a toujours été le mois de décembre est réglementée. La négociation est reconduite les deux années suivantes⁶³³.

Du lundi au vendredi						
7h45	_____	11h	_____	19h15	= 10h	
7h45	_____	12h30	14h	_____	19h15	= 10h
Le samedi						
7h45	_____	11h	_____	19h30	= 10h15	
7h45	_____	12h30	14h	_____	19h30	= 10h15

⁶²⁸ Valentin Viard, ouvrage cité, p.83 et suivantes.

⁶²⁹ ADR, 133J004, PV du CA du 28 avril 1911.

⁶³⁰ Idem, PV du CA du 28 avril et 30 mai 1911.

⁶³¹ Idem, PV du CA du 21 décembre 1906, du 27 novembre 1907, du 26 août 1908, du 25 novembre 1909.

⁶³² ADR, 133J005, PV du CA du 19 décembre 1911.

⁶³³ Idem, PV des CA du 16 octobre 1912 et du 17 septembre 1913.

Schéma n°8 : Horaires de travail des salariées du 5 janvier au 15 décembre après l'accord de 1911.

Alors que la limitation de la journée de travail des employées n'est pas encore inscrite dans la loi, les patronnes de commerce sont pourtant contraintes d'en accepter le principe et même de négocier les horaires de travail exceptionnellement longs des fêtes de fin d'année. Pendant la première décennie du 20^e siècle, les salariées du Grand Bazar sont parvenues, progressivement, à diminuer d'une heure et demie l'amplitude de leur journée de travail et d'une demi-heure leur temps de travail quotidien. Le phénomène dépasse largement le Grand Bazar, puisqu'à partir de décembre 1909, les Galeries Lafayette et le Bon Marché paient à leur personnel les heures supplémentaires de travail effectuées en fin d'année⁶³⁴. Il n'en est pas question à cette date au Grand Bazar, mais, en 1912, des indemnités de 1F par jour sont cependant allouées aux vendeuses et vendeurs, inspecteurs et réservistes qui viennent avant l'heure pour préparer les ventes-réclames⁶³⁵.

d- la guerre

Pendant la guerre, les horaires d'ouverture du magasin sont sensiblement diminués. Dès août 1914, Pariset décide que, jusqu'à nouvel ordre, le Grand Bazar fermera à 18 heures 30, soit 45 minutes avant l'heure habituelle⁶³⁶. Par la suite, les restrictions d'énergie imposées par la mobilisation industrielle obligent les commerces à fermer à la tombée de la nuit. En 1915, un arrêté municipal interdit d'abord l'usage des enseignes lumineuses placées à l'extérieur des immeubles⁶³⁷. Un an plus tard, une circulaire ministérielle enjoint les préfets d'assurer la fermeture des magasins à 18 heures, en limitant le plus possible les dérogations. Le préfet du Rhône arrête, en conséquence, que les magasins ne pourront être éclairés au gaz, à l'électricité, au pétrole ou à l'essence après 18 heures, sauf les samedis, les veilles des jours fériés, les jours de foire ou de marché⁶³⁸. La décision est immédiatement suivie de réclamations⁶³⁹. Finalement, les commerçants obtiennent le maintien de l'éclairage intérieur du magasin jusqu'à l'heure de fermeture habituelle "pour permettre de remettre en ordre les magasins pour le lendemain et de servir la clientèle, les ouvriers entre autres, qui peuvent difficilement venir plus tôt", mais en le réduisant d'au moins 50% après 18 heures. En revanche, ils doivent supprimer tout l'éclairage extérieur des magasins et celui des vitrines⁶⁴⁰. En décembre, une dérogation leur est même accordée : les vitrines pourront être éclairées de la chute du jour à 18

⁶³⁴ Alain Lainé, ouvrage cité, p.46.

⁶³⁵ ADR, 133J005, PV du CA du 13 juillet 1912.

⁶³⁶ Idem, PV du CA du 28 août 1914.

⁶³⁷ ADR, 5M70, Arrêté du maire de Lyon du 8 novembre 1915.

⁶³⁸ Idem, arrêté du 16 novembre 1916 faisant suite à la lettre du ministère de l'intérieur du 13 novembre 1916.

⁶³⁹ Idem, lettre de l'Alliance des chambres syndicales patronales de Lyon du 12 novembre 1911 ; lettre de la chambre de commerce de Lyon au préfet du 16 novembre 1916.

heures pendant les trois journées précédant Noël et les trois précédant le jour de l'An⁶⁴¹.

La loi sur la réduction du temps de travail est votée immédiatement à la sortie de la guerre, alors que le magasin n'a pas encore remis en place les heures d'ouverture d'avant 1914. La limitation de la consommation électrique est, en effet, loin d'être levée puisqu'en 1920, un décret régleme nte à nouveau l'éclairage électrique extérieur de tous les magasins⁶⁴².

e- la journée de huit heures ?

la loi de 1919 et le décret d'application de 1923

La loi du 23 avril 1919 est la première limitant le nombre d'heures de travail des salariées du commerce. Elle prévoit que "la durée effective du travail des ouvriers ou employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder soit huit heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine"⁶⁴³. Les modalités d'application de la loi, en particulier la répartition des heures de travail dans la semaine, doivent être établies par des règlements d'administration publique pris dans chaque secteur d'activité après consultation des organisations patronales et "ouvrières" (selon les termes de la loi). Si le conseil d'administration du Grand Bazar en débat dès mai 1919⁶⁴⁴, le décret concernant le commerce de détail non alimentaire n'est adopté que quatre ans plus tard, en août 1923⁶⁴⁵.

Il prévoit que les établissements qui assurent à leur personnel un repos hebdomadaire collectif, comme c'est le cas au Grand Bazar, doivent opter pour l'une des deux possibilités suivantes : la "limitation du travail effectif à raison de huit heures par chaque jour ouvrable de la semaine" ou la "répartition inégale entre les jours ouvrables, avec un maximum de neuf heures par jour, afin de permettre le repos collectif d'une demi-journée un jour ouvrable [c'est-à-dire autre que le dimanche] de la semaine" (article 2). Un horaire doit alors être établi et affiché par l'entreprise, précisant la répartition des heures de travail et de repos dans la journée, sachant que le nombre d'heures comprises entre le début et la fin de la journée de travail ne devra pas excéder de deux heures les limites prévues à l'article 2. L'amplitude de la journée de travail des salariées se trouve ainsi réglementée.

⁶⁴⁰ Idem. Note du préfet du Rhône du 17 novembre 1916.

⁶⁴¹ Idem. Note de la préfecture du Rhône du 20 décembre 1916.

⁶⁴² Idem. Décret du 10 février 1920, paru au *Journal Officiel* du 11 février 1920.

⁶⁴³ Loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures, article 1^{er}, *Journal Officiel* du 25 avril 1919.

⁶⁴⁴ ADR, 133J006, PV du CA du 6 mai 1919.

⁶⁴⁵ Décret du 15 août 1923, *Journal Officiel* du 18 août 1923.

D'après Isabelle Leray, les industries ont, dans leur majorité, adopté la semaine anglaise⁶⁴⁶. Mais les patronnes de commerce, qui continuent à ouvrir leurs magasins certains dimanches de l'année, ne peuvent envisager de les fermer le samedi après-midi. Des deux modalités d'application prévues par la loi, le Grand Bazar choisit donc la première, c'est-à-dire la répartition égale des 48 heures sur les six jours ouvrables. Si l'on en croit le peu de discussions qu'elle provoque au sein du conseil d'administration, la mise en application de la loi ne fait l'objet d'aucune difficulté particulière. Seule une délibération de janvier 1924 mentionne qu'en "application du décret du 15 août dernier", les magasins fermeront désormais à 19 heures les jeudis et samedis, deux journées qui avaient des heures d'ouverture plus tardives que les autres jours de la semaine⁶⁴⁷. Les horaires normaux d'ouverture du Grand Bazar de Lyon s'étendent donc de 9 à 19 heures du lundi au samedi dans les années 1920 puis de 8 heures 45 à 18 heures 45 à partir de 1930⁶⁴⁸. Toutes les salariées sont présentes de l'ouverture à la fermeture du magasin, avec deux heures de pause à midi pour déjeuner.

Si l'application de la loi provoque si peu de résistance, c'est surtout parce que de nombreuses dérogations ont été ménagées.

les dérogations

La loi prévoit que les décrets d'application devront aussi déterminer les dérogations permanentes et temporaires qu'il y aura lieu d'admettre, les premières "pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories d'agent dont le travail est essentiellement intermittent" ; les secondes "pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires, à des nécessités d'ordre national ou à des accidents survenus ou imminents"⁶⁴⁹.

Les postes de travail qui peuvent faire l'objet de dérogations permanentes à la limitation du temps de travail sont énumérés à l'article 5 du décret de 1923. Il s'agit d'abord des "**chauffeurs, employés au service de l'éclairage, du chauffage, de la force motrice [...]**" (1^{er} alinéa), puis, deuxième alinéa, des "mécaniciens, électriciens et des ouvriers d'entretien". Il est mentionné que le dépassement de la limitation du temps de travail n'est applicable, pour ces deux catégories de personnel, qu'aux hommes adultes. Tous les ouvriers d'entretien du Grand Bazar sont des hommes. Viennent, ensuite, le personnel spécialement affecté au nettoyage des locaux et installations (3^e alinéa), les "**garçons de magasin appelés à exécuter des travaux divers (nettoyage,**

⁶⁴⁶ Isabelle Leray, "La Réduction du temps de travail pour tous : la loi sur les huit heures", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions ouvrières, 1998, p.123.

⁶⁴⁷ ADR, 133J006, PV du CA du 16 janvier 1924.

⁶⁴⁸ Idem, PV du CA du 12 décembre 1923 et 133J007, PV du CA du 15 janvier 1930.

⁶⁴⁹ Loi du 23 avril 1919 citée, article 1^{er}, modification de l'article 7 du chapitre II du titre 1^{er} du livre II du code du travail, alinéas 4 et 5.

empaquetage, courses)" (4^e alinéa), le "**personnel dirigeant des chefs d'atelier ou de rayon, contremaîtres, chefs d'équipes ou inspecteurs**" (5^e alinéa), les "gardiens de bureau, pointeau" (6^e alinéa), les "**charretiers, voituriers, conducteurs d'automobiles et autres agents affectés au service des transports ; [les] livreurs et encaisseurs attachés au service de livraisons, gardiens, veilleurs de nuit**" (7^e alinéa). La durée du travail quotidien de cette dernière catégorie peut être augmentée de quatre heures – et donc la journée légale de travail multipliée par 1,5 –, contrairement aux précédentes pour lesquelles la dérogation est uniformément fixée à "une heure maximum". C'est donc une très large partie de la main-d'oeuvre du Grand Bazar qui est concernée par ces dérogations permanentes : la hiérarchie du magasin, les électriciens et les ouvriers du service entretien, les garçons, l'inspection et tout le personnel de l'expédition, y compris les femmes de ménage. C'est un ensemble de postes où, à l'exception des femmes de ménage et de quelques cheffes, sous-cheffes et adjointes de rayon, on ne trouve que des hommes. Les bureaux et la vente, où travaille la très grande majorité des femmes, sont les seuls lieux de travail pour lesquels ne sont pas prévues explicitement de dérogations permanentes. Le travail peut en revanche y être prolongé de manière temporaire.

L'article 6 du décret de 1923 prévoit deux motifs de dérogations temporaires à la limitation de la journée de travail. Pour les "travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, installations ou bâtiments", le chef d'établissement peut augmenter la durée de travail sans limite la première journée puis de deux heures maximum les jours suivants. Les "travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît extraordinaire de travail)" peuvent eux aussi autoriser l'existence d'heures supplémentaires dont le maximum est fixé à 150 par an. Ce chiffre peut être porté à 200 heures pendant les années 1923, 1924 et 1925 et à 250 heures pour le personnel affecté spécialement aux services d'expédition et d'emballage. En 1926, un décret modifiant celui de 1923 réduit la "majoration du maximum accordée à titre transitoire pour les années 1923 à 1925 de 50 à 25 heures par an pour les années 1926 et 1927" (175 heures supplémentaires annuelles peuvent donc être effectuées) et prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 1928, il n'y aura plus de majoration du "maximum normal" [ce sont les termes employés] des 150 heures⁶⁵⁰. 150 heures supplémentaires sur un an, c'est 19 jours de travail ou presque une demi-heure supplémentaire par jour sur les 313 jours ouvrables de l'année.

Les salariées obtiennent progressivement une limitation de leur journée et de leur semaine de travail. Le processus débute dès le 19^e siècle, bien avant qu'une première loi, en 1906, ne leur garantisse le repos dominical, et qu'une seconde, en 1919, ne pose le principe d'une journée de travail de huit heures. Le rôle de ces lois est fondamental dans l'évolution des conditions de travail des salariées dans la mesure où est ainsi garanti à toutes les salariées ce qui, auparavant, n'était octroyé qu'à quelques unes et était toujours susceptible d'être remis en cause. Cependant, aucune des deux lois n'entraîne de véritables bouleversements dans la gestion de la main-d'oeuvre. Il faut attendre plusieurs années pour que le repos hebdomadaire soit véritablement respecté et l'ampleur des dérogations possibles à l'application de la journée de huit heures laisse aux employeurs et

⁶⁵⁰ Décret du 18 mai 1926, *Journal Officiel* du 21 mai 1926.

employeuses une importante flexibilité dans l'aménagement des horaires. La flexibilité est aussi le maître mot pour désigner les contrats de travail des salariées.

B/ les modes d'emploi

Entre 1886 et 1936, deux facteurs ont une influence déterminante sur les modes d'emploi pratiqués au Grand Bazar : le droit et la guerre. En 1890 est votée une loi concernant la rupture du contrat de travail. Son interprétation est l'enjeu de combats juridiques et une jurisprudence ne se dégage alors que lentement. Les emplois du Grand Bazar sont modifiés au même rythme, durant la première décennie du 20^e siècle. A peine sont-ils en place que la guerre survient, avec l'effet inverse, celui d'un dérèglement des modes d'emploi.

1/ les contrats de travail

a- les débats juridiques

Au 19^e siècle, le "contrat de travail" est inconnu par la loi et soumis au régime du "contrat de louage" du code civil. Ce droit, très libéral, repose sur le principe du libre engagement de deux parties égales dans la négociation et la conclusion d'un contrat. Ceux qui estiment que cette condition n'est pas respectée dans le cas du contrat de travail vont alors essayer de modifier le droit contractuel dans deux domaines, avec un succès inégal, la rupture du contrat de travail et la mise en place de contrats collectifs de travail.

la rupture du contrat, la loi de 1890

Avant 1890, aucun texte législatif ne régleme la rupture du contrat de travail. Le droit contractuel est extrêmement libéral, qui considère que la liberté de rompre un contrat est inhérente à la liberté de contracter, que chacune des parties a la possibilité de remettre à tout moment en cause son engagement, faute de quoi un contrat courrait le risque de ne jamais pouvoir être résilié. Une telle économie du contrat repose sur le principe que les deux parties sont sur un pied d'égalité dans la négociation et donc entièrement libres de leur engagement. Les usages et la jurisprudence ont cependant progressivement distingué deux types de contrats, ceux dont la durée est déterminée et ceux pour lesquels aucune n'est fixée⁶⁵¹. Les premiers ne semblent soulever aucun problème particulier : la partie qui rompt le contrat avant son expiration doit des dommages et intérêts à l'autre⁶⁵². Pour les seconds, le respect d'un "délai-congé", c'est-à-dire d'une "période de temps entre la dénonciation du contrat et la cessation effective du travail"⁶⁵³, s'est plus ou moins

⁶⁵¹ Jules Clozel, *Patrons et employés*, Lyon, Imprimerie du Salut Public, 1897, p.4-7 et A. Lecomte, *La Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (étude de la loi du 19 juillet 1928)*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1929, p.6.

⁶⁵² Gustave Naquet, *Patrons et employés ; rupture amiable du contrat de louage de services, privilège des employés en cas de faillite ou liquidation judiciaire*, Paris, 1899, p.9-11.

⁶⁵³ A.Artaud, *Le Délai-congé au conseil supérieur du travail*, Paris, Société d'économie populaire, 1906, 20p.

imposé au cours du 19^e siècle, de manière variable selon les professions et les localités. Il semble en particulier que le mode de rémunération ait souvent été un élément de distinction entre les salariées, certaines "employées", payées au mois, bénéficiant d'un mois de préavis alors que les "journalières" étaient, par définition, licenciées du jour au lendemain⁶⁵⁴. Cette relation entre le mode de rémunération et la durée de préavis n'a pourtant jamais été une règle, les salariées du Grand Bazar en sont un exemple qui, payées au mois, sont pourtant licenciées du jour au lendemain. Les premières feuilles d'admission utilisées portent ainsi l'inscription, en lettres majuscules, "liberté réciproque de séparation immédiate et sans aucune indemnité" (voir la reproduction "Feuille d'admission, 19^e siècle"). Peut-être les habitudes de quelques professions expliquent-elles alors l'amalgame fait par les historiennes, qui insistent sur la paie "au mois" des employées censée leur assurer une plus grande "sécurité de l'emploi", sans que l'on sache comment.



⁶⁵⁴ P.-C. Robert, *Les Droits et obligations des patrons et salariés (commis, employés, ouvriers, etc.)*, Paris, pas daté, 64 p.

Reproduction n°10 : Feuille d'admission - 19^e siècle

La loi du 27 décembre 1890, qui modifie l'article 1780 du code civil, met une première restriction à la liberté contractuelle⁶⁵⁵. Elle décrète que "le louage de service fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes. Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'une des parties contractantes peut donner lieu à des dommages-intérêts" (article 1^{er}). "Pour la fixation de l'indemnité à allouer le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé". La loi reconnaît donc que la rupture d'un contrat de travail peut causer un préjudice susceptible de donner lieu à réparation. C'est là une victoire pour celles et ceux qui, syndicats de salariées en tête, souhaitent protéger le personnel des brusques licenciements des employeurs et employeuses⁶⁵⁶. La nouvelle loi est cependant peu précise, en particulier, sur les situations qui peuvent motiver le versement d'indemnités. Les batailles juridiques qui s'engagent alors pour son interprétation se focalisent essentiellement sur deux motifs : le non respect du délai-congé et la rupture "abusive" du contrat.

Le non-respect du délai-congé est le premier motif d'indemnisation que les syndicats de salariées tentent de faire entériner par la jurisprudence. Le préavis doit permettre aux salariées de trouver un autre emploi. Le patron ou la patronne qui ne le respecte pas doit alors verser à la salariée ou au salarié la somme qu'elle ou il aurait reçu comme salaire si elle ou il avait travaillé⁶⁵⁷. A ces exigences, répondent deux positions patronales⁶⁵⁸. La première, dont Isaac, président de la Chambre de Commerce de Lyon, est le représentant le plus actif, refuse toute réglementation qui entrave la liberté de négocier. D'autres sont d'accord pour reconnaître le principe de l'obligation du congé, mais souhaitent décider eux-mêmes de la durée du délai, qui pourrait être déterminée par les règlements d'atelier. La reconnaissance du délai-congé est alors bien théorique pour certains qui font accepter aux salariées la suppression pure et simple du délai. Au Grand Bazar par exemple, la feuille d'admission est inchangée après 1890, elle porte toujours la phrase : "liberté réciproque de séparation immédiate et sans aucune indemnité". D'après A. Lecomte, la jurisprudence a progressivement jugé licite de diminuer les délais d'usage voire d'y renoncer lors de la signature du contrat⁶⁵⁹. Ce n'est pourtant pas dans ce sens qu'est résolu le conflit qui oppose, en 1896, le Grand Bazar à des salariées licenciées. Le conseil d'administration de la société constate que, "malgré l'engagement écrit de se séparer à toutes époques sans aucune indemnité"⁶⁶⁰, des employées licenciées

⁶⁵⁵ Loi du 27 décembre 1890, *Journal Officiel* du 28 décembre 1890.

⁶⁵⁶ ADR, PER 481, *Journal des employés*, n°2, septembre 1902, p.1.

⁶⁵⁷ Gustave Naquet, ouvrage cité, et P.-C. Robert, ouvrage cité, p.39.

⁶⁵⁸ A. Artaud, ouvrage cité, p.4.

⁶⁵⁹ A. Lecomte, ouvrage cité, p.9.

demandent à la direction des indemnités d'un mois. Ces réclamations ont été portées devant le tribunal de commerce, qui y a donné droit, puisque la loi prévoit que "les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts"⁶⁶¹.

Pour éviter d'autres conflits, le président du tribunal de commerce conseille alors (en 1896) à la direction du Grand Bazar d'établir un règlement précis sur lequel s'appuyer pour justifier le renvoi des employées⁶⁶². C'est alors un texte émanant de la seule autorité patronale qui va définir les motifs d'une rupture immédiate et sans indemnité. La direction du magasin fait, en effet, établir un texte conforme aux "règlements verbaux actuels" et décide que tout-e nouvel-le employé-e sera tenu-e de déclarer par écrit son adhésion au règlement de la maison et aux conditions qui lui seront faites⁶⁶³. Le témoignage de Marcillon montre que ce conseil n'a pas été uniquement prodigué au Grand Bazar et que de nombreux établissements commerciaux se sont dotés, après la loi de 1890, de règlements écrits précis. Alors vendeur à Marseille, il raconte comment la direction a, un jour, distribué un règlement très élaboré "aux instructions sévères", dont "tous les articles se terminent par 'l'employé fautif sera remercié' "⁶⁶⁴. Tous ces motifs de licenciements, inscrits dans le règlement, sont alors autant d'occasions de déroger au respect du délai-congé. On ne sait rien des réactions précises des syndicats de salariées aux différents motifs de renvois immédiats allégués par les règlements patronaux. Cependant, même les partisans d'une réforme de la loi dans un sens plus contraignant pour les employeurs et employeuses concèdent l'existence de situations dans lesquelles le préavis peut ne pas être appliqué. Le projet de loi proposé par le Conseil Supérieur du Travail en 1906 en témoigne⁶⁶⁵. Des "motifs graves" peuvent d'abord justifier une rupture immédiate du contrat⁶⁶⁶. Mais est aussi définie, au début de l'embauche, une "période d'essai", que le Conseil Supérieur du Travail propose de fixer à une semaine pour les "ouvriers" et un mois pour les "employés"⁶⁶⁷. Un point important oppose en revanche constamment les patronnes aux salariées ou à leurs défenseurs : la grève, que les premiers voudraient bien faire reconnaître comme une rupture du contrat de travail⁶⁶⁸.

⁶⁶⁰ ADR, 133J003, PV du CA du 24 avril 1896.

⁶⁶¹ Loi citée, dernier paragraphe de l'article 1^{er}.

⁶⁶² ADR, 133J003, PV du CA du 24 avril 1896.

⁶⁶³ Idem, PV du CA du 24 avril et 31 mai 1896.

⁶⁶⁴ L. Marcillon, ouvrage cité, p.21-24.

⁶⁶⁵ A. Artaud, ouvrage cité.

⁶⁶⁶ Gustave Naquet, ouvrage cité, p.17.

⁶⁶⁷ A. Artaud, ouvrage cité, p.3.

⁶⁶⁸ Idem, p.9.

Les syndicats de salariées tentent d'imposer un autre motif d'indemnisation : la rupture même du contrat de travail. Ils voudraient que la résiliation d'un contrat à durée indéterminée ne soit plus permise, à l'exception de quelques cas fondés sur de "justes motifs", et donne lieu, par conséquent, à une indemnisation⁶⁶⁹. Il reviendrait alors à l'employeur ou employeuse de prouver le bien fondé de sa décision. Ce serait là remettre fondamentalement en cause la liberté contractuelle et les tribunaux n'ont jamais rendu de jugement en ce sens. La jurisprudence continue, au contraire, à faire de la rupture du contrat de travail un droit. Si la partie qui n'en prend pas l'initiative s'estime lésée, c'est donc à elle de faire la preuve qu'il a été fait un usage abusif de ce droit⁶⁷⁰. Dans les faits, il semble alors que la justice ait quasi systématiquement débouté les salariées⁶⁷¹.

Face à de telles interprétations du texte de 1890, les partisans d'une limitation du pouvoir patronal se battent dès le début du siècle pour modifier la loi. Des projets sont présentés par le Conseil Supérieur du Travail dès 1905 et 1906⁶⁷², qui visent à rendre caduque toute clause du contrat de travail qui engagerait la ou le salarié-e à renoncer par avance à un délai-congé et essaient d'inscrire dans la loi que c'est à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat qu'incombe la charge de prouver son bien-fondé. Aucune de ces tentatives n'aboutit avant la guerre.

En 1925, le ministère du Travail organise une large consultation des organisations patronales. Le questionnaire envoyé aux Chambres de commerce et d'industrie porte sur les points suivants : "est-ce qu'il faut fixer dans la loi la durée du délai de préavis lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'une stipulation expresse du contrat ? Si oui, estimez-vous que la durée doit être la même pour toutes les professions ? Est-ce que la durée doit varier selon le mode de rémunération ? Est-il opportun de prévoir que le congé pourra être donné pour une date fixe : fin d'une semaine, d'une quinzaine, d'un mois ?"⁶⁷³. Les réponses de la Chambre de commerce de Lyon sont dans la droite ligne des positions défendues avant-guerre par Isaac : l'intervention du législateur est un obstacle à la liberté qui doit toujours être laissée de discuter les termes du contrat, en matière de préavis comme du reste ; la régulation par les usages "enregistrés par les Conseils des prud'hommes et ayant en quelque sorte force de loi", seule susceptible de prendre en compte les habitudes locales et les contraintes spécifiques de chaque profession, est donc préférable à toute réglementation.

En 1927, un projet est déposé à la Chambre des députés qui, cette fois, va aboutir à une loi, en juillet 1928⁶⁷⁴. Celle-ci prend d'abord en compte une revendication des salariées. Le délai-congé est reconnu et inscrit dans la loi : "l'existence et la durée du

⁶⁶⁹ A. Lecomte, ouvrage cité, p.8.

⁶⁷⁰ A. Artaud, ouvrage cité, p.13, A. Lecomte, ouvrage cité, p.7, P.-C. Robert, ouvrage cité, p.39.

⁶⁷¹ A. Artaud, ouvrage cité, p.13.

⁶⁷² A.Artaud, ouvrage cité.

⁶⁷³ Chambre de commerce du Rhône, Boîte 9, document 9. *Projet de modification des dispositions légales relatives au contrat de travail individuel*, brochure de la séance du 27 mai 1925.

délai-congé sont fixées en conformité des usages pratiqués dans la localité, la profession ou, à défaut de ces usages, par des conventions collectives. Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un délai-congé inférieur à celui qui est établi par les usages ou par les conventions collectives est nulle de plein droit" (article unique, alinéas 2 et 3). Elle clarifie ensuite les raisons qui motivent le versement d'indemnités : "les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes" (5^e alinéa). En revanche, le législateur n'a pas véritablement tranché la question de savoir à quelle partie incombe la charge de prouver l'abus ou le bien-fondé de la rupture de contrat. Le texte stipule que "le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat". Les partisans d'une protection des salariées ont voulu voir, "par défaut" dans cette dernière phrase, que, "puisque la victime n'a plus à fournir la preuve, c'est donc bien à la partie qui résilie le contrat de le faire"⁶⁷⁵. Mais en 1930, la Cour de cassation affirme que "le pouvoir de direction du chef d'entreprise comporte celui de licencier" et que la preuve de l'abus incombe par conséquent aux salariées⁶⁷⁶.

L'apport de la loi de 1928 est donc bien maigre et ne provoque aucune nouvelle modification dans les modes d'emploi des salariées du Grand Bazar.

le contrat collectif de travail

Au début du 20^e siècle, le contrat de travail est l'objet d'un autre débat, autour cette fois, du contrat collectif de travail.

Pour ses défenseurs, le contrat collectif de travail doit remédier à l'inégalité fondamentale dans laquelle se trouvent les deux parties engagées dans un contrat individuel de travail, l'employeur ou l'employeuse et l'employée. Cette situation est analysée comme le résultat de la transformation des structures industrielles : le passage de l'atelier à la grande usine a fait tomber en désuétude les usages professionnels qui garantissaient auparavant des droits aux ouvriers et les a remplacés par des règlements d'ateliers établis par les seuls patronnes⁶⁷⁷. Une telle interprétation des défenseurs du contrat collectif fait sans doute référence à la suppression des corporations par la Loi Le Chapelier en 1791⁶⁷⁸. Le contrat individuel de travail n'est donc plus garanti par les règles de la profession et renvoie alors l'ouvrier à son impuissance face aux patronnes. Le

⁶⁷⁴ Loi du 21 juillet 1928 modifiant l'article 23 du livre 1er du Code du travail, *Journal Officiel* du 21 juillet 1928.

⁶⁷⁵ A. Lecomte, ouvrage cité, p.26.

⁶⁷⁶ Françoise Favennec-Héry, contribution citée, p.252.

⁶⁷⁷ Chambre de commerce de Lyon, boîte 9, document 9, *Projet de loi sur le contrat de travail*, rapport de Auguste Isaac, séance du 26 septembre 1907, 15 p.

⁶⁷⁸ Voir Denis Woronoff, *Histoire de l'industrie en France du XVI^e siècle à nos jours*, Paris, Seuil, 1994, 670 p.

principe du "contrat librement consenti", à la base du droit contractuel, n'est donc pas observé. Le contrat collectif de travail, passé entre le patron ou patronne et le syndicat de salariées, devrait alors déterminer les conditions de validité des règlements d'entreprise et les conditions générales auxquelles devront satisfaire les contrats individuels. Il pourrait, en particulier, fixer le taux des salaires ou déterminer des horaires de travail⁶⁷⁹. Un projet de loi en ce sens est présenté à l'Assemblée nationale en juillet 1906. Les patronnes, qui y sont fermement opposés, dénoncent la "tyrannie" de ces contrats collectifs qui empêchent le contrat individuel d'être librement discuté et librement accepté par chacune des parties⁶⁸⁰. Ils y voient surtout le "syndicat obligatoire", dont l'importance et la puissance se trouveraient renforcées : "il s'agit d'apprendre aux ouvriers à faire corps vis-à-vis du patron et à ne laisser à celui-ci que le minimum d'initiative en matière d'organisation du travail"⁶⁸¹. Quant à "poursuivre l'utopie de fixer le prix du travail"⁶⁸², c'est oublier que ce prix varie en fonction de nombreux paramètres parmi lesquels "la valeur professionnelle de l'ouvrier".

Mais c'est à nouveau sur la conception libérale du droit des contrats que vont achopper les projets de loi, celui de 1906 comme le deuxième présenté à la Chambre des députés en 1910⁶⁸³. Le cœur du problème est la capacité des syndicats à engager les personnes qui y adhèrent⁶⁸⁴. Il faut attendre le 4 mars 1919 pour que soit enfin signée la première loi sur les conventions collectives⁶⁸⁵. Le débat sur le pouvoir des syndicats a tourné à l'avantage des patronnes : la loi prévoit que ne sont engagées que les parties signataires. L'employeur ou employeuse peut donc échapper aux accords signés par la chambre syndicale censée le représenter en en démissionnant⁶⁸⁶. D'après Alfred Sauvy, plusieurs centaines d'accords sont conclus en 1919 et 1920, mais beaucoup moins par la suite. En 1935, seules 7,5% des salariées sont couvertes par une convention collective⁶⁸⁷. Le Grand Bazar n'en signe aucune.

⁶⁷⁹ Auguste Pessieux, *Etude monographique des créations syndicales. Les créations syndicales dans la région lyonnaise*, thèse pour le doctorat, Université de Lyon, faculté de droit, Valence, 1907, p.11-19 et 195-200.

⁶⁸⁰ Union des Chambres syndicales lyonnaises, *Projets de loi sur le contrat de travail*, séance du 20 mars 1907, p.4.

⁶⁸¹ Chambre de commerce de Lyon, boîte 9, document 9 cité.

⁶⁸² Union des Chambres syndicales lyonnaises, document cité, p.5.

⁶⁸³ Madeleine Rébérioux, "L'Historien devant les classifications professionnelles", *Travail et emploi*, n°38, décembre 1988, p.10-11.

⁶⁸⁴ Auguste Pessieux, ouvrage cité, p.1.

⁶⁸⁵ Claude Didry, "La Nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p.129-141.

⁶⁸⁶ Madeleine Rébérioux, article cité.

⁶⁸⁷ Alfred Sauvy, *Histoire économique de la France*, ouvrage cité, tome 2, p.402-403.

b- deux modes d'emploi au Grand Bazar : 1902-1914

La loi de 1890 sur la rupture du contrat de louage a des conséquences sur les modes d'emploi du Grand Bazar. Leur évolution entre 1890 et la Première Guerre mondiale témoigne des tâtonnements de la jurisprudence en matière de délai-congé pendant la période. La multiplicité des formulaires utilisés successivement ou simultanément comme contrats d'embauche et les mutations du vocabulaire employé traduisent une mise en place progressive de la règle.

mode d'emploi à l'embauche

Outre la rédaction d'un règlement écrit, le conflit de 1896 a pour conséquence une modification des feuilles d'embauche. Celles en vigueur depuis 1886 sont supprimées. Le nouveau "bulletin d'admission" qui apparaît alors (voir la reproduction "Bulletin d'admission n°1") est assez sommaire (il ne

précise que les noms et prénoms de la personne admise, son rayon d'embauche et ses appointements) et ne comporte plus la phrase qui mentionne la liberté de séparation. En 1906, il est remplacé par un formulaire semblable, de taille simplement un peu plus grande (voir la reproduction "Bulletin d'admission n°2").

Le conseil d'administration du Grand Bazar de Lyon évoque l'embauche de personnel supplémentaire pour les fêtes de fin d'année dès le 19^e siècle. En décembre 1891, il exprime ainsi son intention d'embaucher "quelques employés auxiliaires pour la journée du 31 décembre"⁶⁸⁸, embauches qui n'ont laissé aucune trace dans les archives du personnel avant 1902. Cette année-là, le terme "auxiliaire" apparaît dans le registre d'entrées et sorties, qui désigne toujours des salariées embauchées pour les fêtes de fin d'année. Les cinq "B" (quatre vendeurs et un garçon) embauchés en décembre 1902 et sortis début janvier 1903 sont qualifiés d'"employés auxiliaires" dans la colonne "observation" du livre. Chaque année par la suite, des embauches d'"auxiliaires" en fin d'année se terminent entre le 31 décembre et le 5 janvier. Mais à partir de 1906, la mention "auxiliaire" est portée de plus en plus souvent sur le bulletin d'admission de salariées entrées à d'autres moments qu'en fin d'année. Aucune rubrique particulière du formulaire ne lui est réservée mais Lefèvre, le sous-directeur chargé du recrutement, l'écrit sous le montant du salaire. Cette évolution aboutit en 1909 à une inscription systématique, sur tous les bulletins d'embauche de "auxiliaire" – voir "bulletin d'admission n°2". Le terme "auxiliaire" a ainsi changé de signification dans la première décennie du 20^e siècle. Qualificatif attribué aux surnuméraires des fêtes de fin d'année, il en vient progressivement à désigner toute employé-e nouvellement embauché-e.

⁶⁸⁸ ADR, 133J002, PV du CA du 26 décembre 1891.

M. Joseph
1 rue l'Américain
est admis pour entrer au
Grand Bazar de Lyon
le 9^{ème} 1904 Rayon N° 1
3^{ème} étage
Le Sous-Directeur,
Lyon, le 6^{ème} 1904

Reproduction n°11 : Bulletin d'admission n°1

M. Constant
3 quai St Clair
est admis pour entrer au
Grand Bazar de Lyon
le 11^{ème} 1904 Rayon N° 1
à 11 fr 11 par jour
Le Sous-Directeur,
Lyon, le 11^{ème} 1904

Reproduction n°12 : Bulletin d'admission n°2

Le mode de rémunération des salariées à leur embauche connaît une évolution proche de celle des taxinomies. Jusqu'en 1902, les salariées du Grand Bazar sont payées au mois et c'est le montant annuel de leurs appointements qui est inscrit dans le registre

d'entrées et sorties comme sur les feuilles d'embauche. Le changement se produit au début de l'année 1902 : à partir de là, à quelques exceptions près, toutes les salariées embauchées sont désormais payées à la journée, qu'elles et ils soient ou non, dans un premier temps, qualifiées d'auxiliaires. Des exceptions subsistent jusqu'en 1909, qui concernent uniquement des salariées qui ne sont pas dits "auxiliaires" et touchent essentiellement deux postes de travail : les garçons et les inspecteurs. De rares vendeurs sont aussi payés à l'année, comme Emile Dhers⁶⁸⁹, embauché en mai 1905. A partir de 1909, quand toutes les entrées sont celles d'auxiliaires, tout le monde est alors payé à la journée, sauf les salariées qui, comme Alexis Daubert et Antonin Donnedieu⁶⁹⁰, n'entrent pas pour la première fois au Grand Bazar. Eux sont payés au mois. La généralisation du terme "auxiliaire" à l'embauche au Grand Bazar s'accompagne ainsi de la diffusion du mode de rémunération à la journée, qui était celle des auxiliaires-surnuméraires embauchées en décembre à la fin du 19^e siècle

Or, l'emploi d'auxiliaire est un mode d'emploi précaire : il signifie que l'employé-e peut être débauché-e sans préavis ni indemnité. C'est ce que montre un différend opposant la direction du magasin au syndicat des employées. En 1909, ce dernier demande au Grand Bazar de payer des indemnités à deux salariés licenciés. Face à l'opposition de la direction, il renonce rapidement à toute revendication concernant l'un des deux hommes, qui "n'était qu'auxiliaire", mais réclame deux mois d'appointements pour le second, ce qui est aussi refusé⁶⁹¹. On ne sait pas exactement quelle fut l'issue de ce conflit qui n'est connu que par le conseil d'administration. Mais il montre, si l'attitude du syndicat a bien été conforme à ce qu'en dit la direction, que la précarité de l'emploi des "auxiliaires" est clairement acceptée par le syndicat des employées. Que ce mode d'emploi soit alors celui des salariées à leur embauche au Grand Bazar signifie donc que le vote de la loi de 1890 a amené la direction du magasin à créer un mode d'emploi qui permette de ne rien changer à la situation antérieure en matière de délai-congé, du moins pendant les premiers mois de travail.

un autre mode d'emploi

Les salariées qui, à partir de 1902, sont embauchées comme auxiliaires et payées à la journée obtiennent toutes une paie mensuelle quelques mois après leur entrée. Les registres d'entrées et sorties montrent alors que, dans la majorité des cas, ce changement de mode de rémunération se produit entre six et sept mois après l'embauche. Rares sont celles et ceux qui obtiennent ce changement quelques semaines seulement après leur entrée, rares aussi celles et ceux qui doivent attendre 11 mois. Au-delà de 13 mois d'ancienneté, plus personne n'est rémunéré à la journée. La rapidité du changement varie d'un individu à l'autre. Indépendante du poste de travail, elle est fonction du "mérite" de chacun-e. Ainsi, Tony Dufetel⁶⁹², embauché comme vendeur, l'obtient en 1909 après 5

⁶⁸⁹ ADR, 133J190, RES1n°96, entré le 8 mai 1905.

⁶⁹⁰ Idem, RES1n°24, entré le 10 novembre 1910 et RES1n°114, entré le 13 novembre 1913.

⁶⁹¹ ADR, 133J004, PV du CA du 26 janvier 1909.

mois de présence alors que Marcel Dodier⁶⁹³ attend 11 mois. Cette ancienneté qui a permis le changement du mode de rémunération reste acquise aux salariées qui n'entrent pas pour la première fois au Grand Bazar et qui, comme Alexis Daubert ou Antonin Donnedieu, sont alors payées au mois à l'embauche suivante. Ce changement de mode de rémunération traduit un véritable changement de mode d'emploi. Ainsi, Auguste Dorbeau, entré comme vendeur à la journée en janvier 1903 et passé à l'année moins d'un mois plus tard, part du magasin en juillet⁶⁹⁴. Sous la date de sortie, est alors inscrit "avec huitaine, NPR [ne pas reprendre]". Il a donc été licencié avec huit jours de préavis. Ce changement de mode d'emploi est progressivement formalisé dans un nouveau contrat de travail.

En 1909 en effet, lorsque la mention "auxiliaire" se généralise sur les bulletins d'embauche utilisés depuis le début du siècle, apparaît un nouveau formulaire, intitulé "bulletin d'admission", au format plus important que celui existant (voir la reproduction "Bulletin d'admission, n°3"). Or, ce bulletin est signé à une date postérieure à celle de l'embauche. Aimé Daubin est ainsi embauché comme vendeur en juillet 1910 et le grand bulletin "l'admet", toujours comme vendeur, en février 1911⁶⁹⁵. Il est donc "admis", non au Grand Bazar, mais dans un autre mode d'emploi, non nommé, mais qui n'est plus celui d'auxiliaire dont la mention a disparu. Le salaire qui y est inscrit est alors mensuel. Par ce nouveau formulaire, la ou le nouvelle admis-e "accepte l'emploi de... aux conditions générales du Règlement de la Maison dont il déclare avoir pris connaissance, notamment des art. 1 et 2". Le bulletin est légèrement modifié en 1911 (voir la reproduction "Bulletin d'admission, n°4"). Le texte est alors complété, après "des articles 1 et 2", par : "aux termes desquels les parties peuvent réciproquement résilier en se prévenant huit jours d'avance et par écrit ou en se payant une indemnité de résiliation fixée, à titre de clause pénale expresse, à une somme équivalente à l'appointement fixé pour un pareil temps de huit jours", soit le même délai que pour Auguste Dorbeau en 1903.

Cette contractualisation croissante des emplois non auxiliaires s'accompagne d'ailleurs d'une précision plus importante dans les bulletins d'embauche : à partir de 1911, la ou le nouvelle embauché-e doit écrire de sa main, au dos du bulletin, "***j'accepte de rentrer au Grand Bazar de Lyon à titre d'auxiliaire aux appointements de [...] et d'être réglé à la journée***" – voir la reproduction "Dos du bulletin d'admission n°2".

La loi de 1890 a donc eu pour conséquence la mise en place d'un préavis de huit jours pour la rupture des contrats de travail au Grand Bazar, mais qui n'est valable qu'une fois passée la période de "l'auxiliariat", alors une sorte de longue période d'essai. Ces pratiques sont apparemment conformes à celles des grands magasins parisiens à la même époque. D'après Lainé, auteur d'une thèse de droit en 1911, la durée du préavis y est fixée à une semaine et passe à un mois après une année de présence⁶⁹⁶. Artaud,

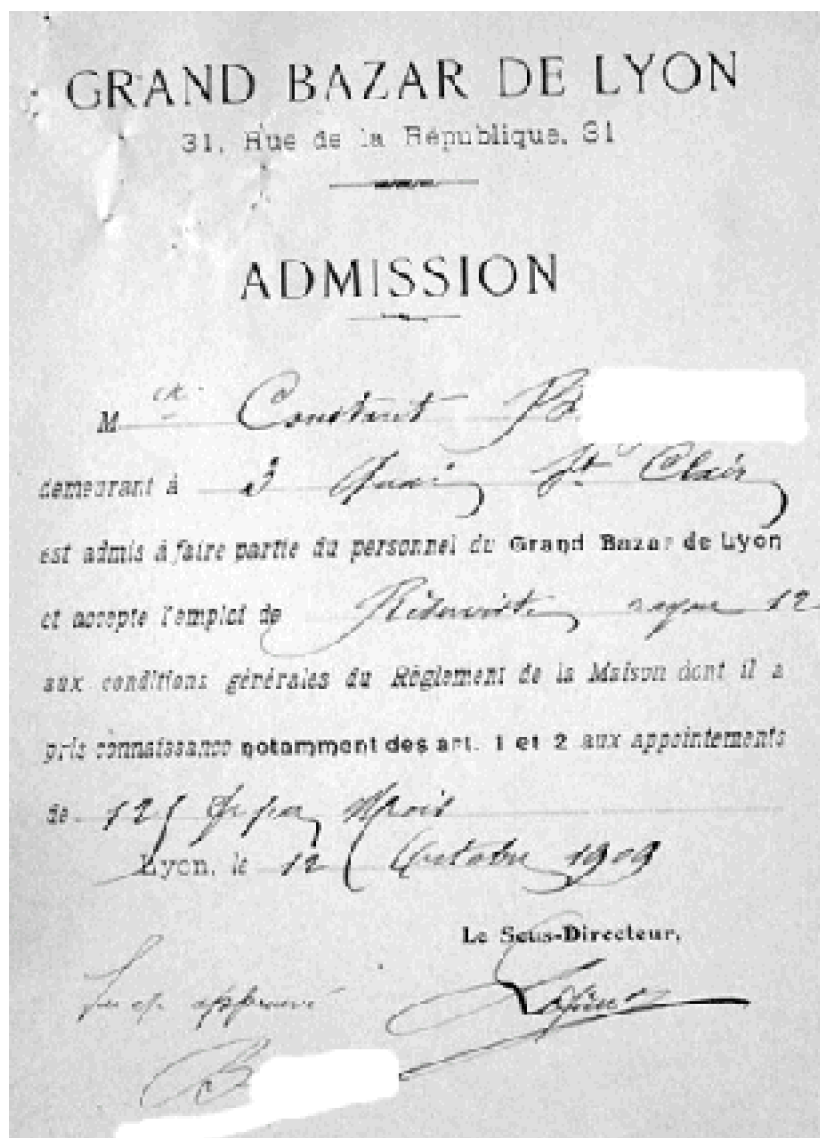
⁶⁹² ADR, 133J190, RES1n°144, entré le 1^{er} octobre 1908.

⁶⁹³ Idem, RES1n°195, entré le 5 février 1912.

⁶⁹⁴ Idem, RES1n°55, entré le 10 janvier 1903.

⁶⁹⁵ GBL, C16n°97, entré le 18 juillet 1910.

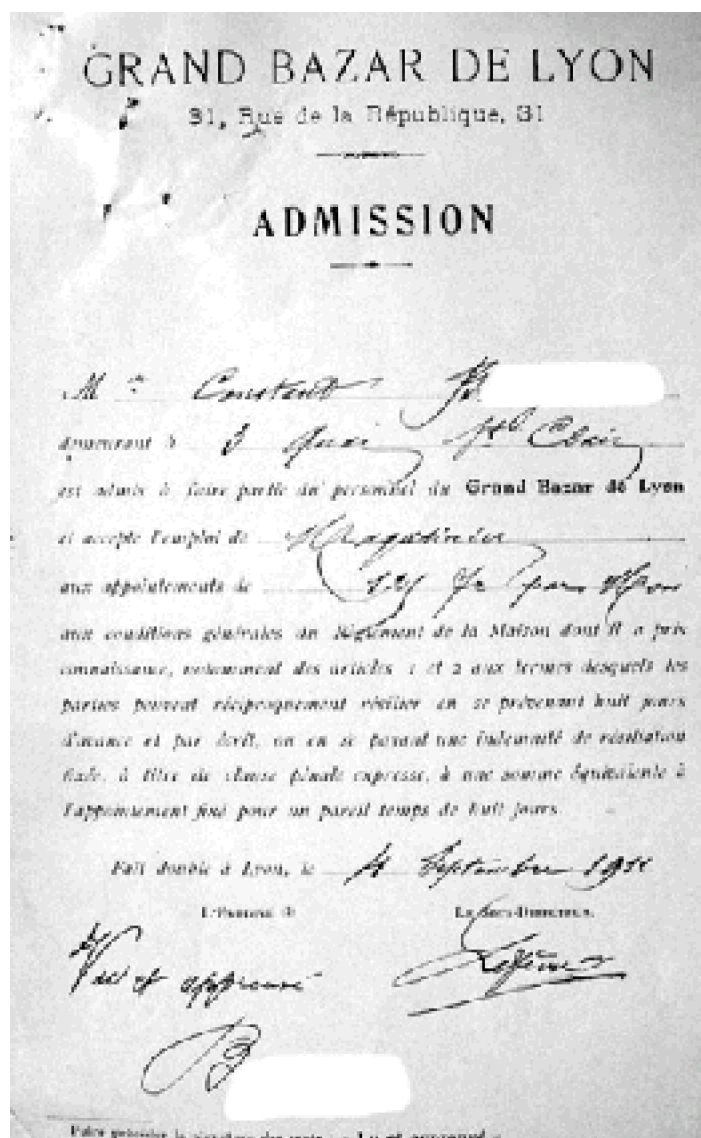
quant à lui, explique qu'au grand magasin du Louvre, les salariées débutent comme "auxiliaires" et "un an après", sont nommées "titulaires" et obtiennent un salaire mensuel⁶⁹⁷. La création de ces deux modes d'emploi au Grand Bazar vise à préserver dans une large mesure la précarité antérieure des emplois. Seul un groupe de salariées bénéficie d'emplois particuliers et plus protégés, les cheffes de rayon et de service.



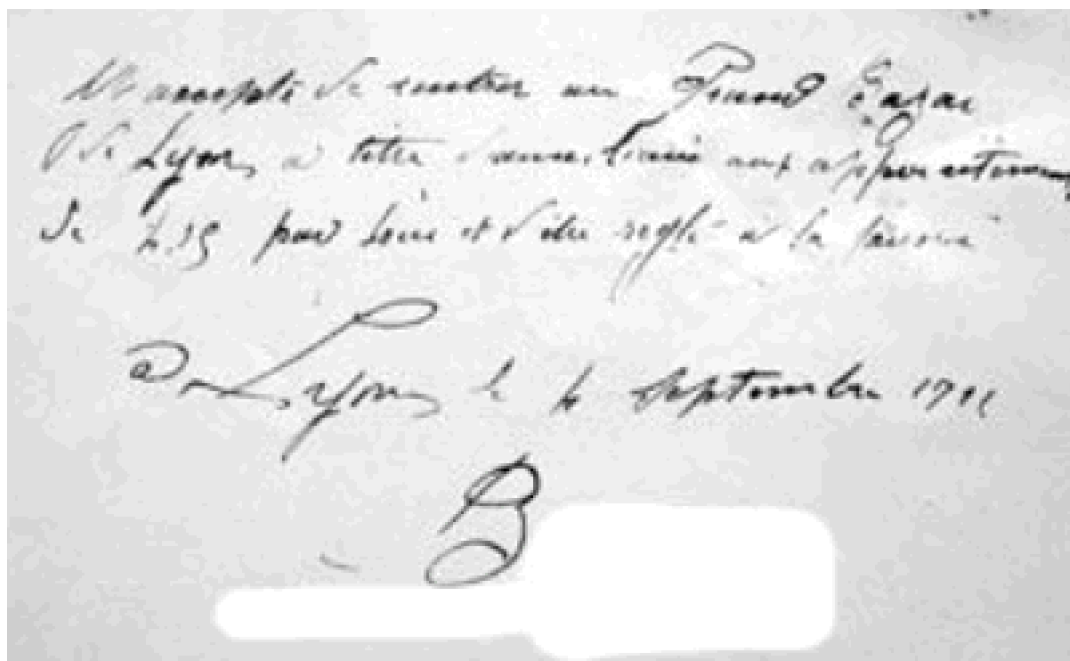
Reproduction n°13 : Bulletin d'admission n°3

⁶⁹⁶ Alain Lainé, *La Situation des femmes employées dans les magasins de vente à Paris*, thèse pour le doctorat, faculté de droit, Paris, A. Rousseau, 1911, p.23.

⁶⁹⁷ A. Artaud, *La Question de l'employé en France*, ouvrage cité, p.14.



Reproduction n°14 : Bulletin d'admission n°4



Reproduction n°15 : Bulletin d'admission n°2 - dos

le cas particulier des cheffes

Contrairement à celle de toutes les autres salariées, l'instabilité des cheffes de rayon semble redoutée par la direction du Grand Bazar, qui leur réserve alors des modes d'emploi particuliers. En 1895, alors qu'un concurrent vient d'ouvrir ses portes à quelques mètres du Grand Bazar, sur la place des Cordeliers, la direction décide ainsi d'établir un contrat de travail avec les chefs de rayons "les plus anciens" (il s'agit d'hommes uniquement). Il doit être conclu pour quatre ans et stipule une indemnité réciproque de 5 000F en cas de rupture (soit l'équivalent d'un mois à un mois et demi de salaire)⁶⁹⁸. La situation des autres cheffes de rayons et des secondes doit aussi être examinée, pour savoir s'il y a lieu de passer avec eux un engagement de trois ans, mais rien n'est mentionné par la suite. Le type de contrat jugé susceptible de fournir la plus grande stabilité est donc le contrat à durée déterminée, preuve supplémentaire des limites de l'évolution de la loi concernant les contrats à durée indéterminée.

Les moyens employés par la direction pour les retenir sont d'ailleurs efficaces puisqu'aucune démission de cheffe ne se produit avant 1899, malgré des tentatives faites par des concurrents pour les débaucher⁶⁹⁹. Mais la contrainte joue pour les deux parties : la direction, qui fait ainsi à maintes reprises des observations à Vireton, chef du rayon quincaillerie, ne le renvoie pas mais attend l'expiration de son contrat, en 1899, qu'elle ne renouvelle pas⁷⁰⁰. Il arrive pourtant, par la suite, que des cheffes soient licenciées. Les

⁶⁹⁸ ADR, 1333J003, PV du CA du 1^{er} juin 1895.

⁶⁹⁹ Idem, PV du CA du 18 juin 1896.

⁷⁰⁰ Idem, PV du CA du 3 août 1898 et du 11 juillet 1899.

conditions qu'elles et ils obtiennent alors ne sont pas identiques mais elles sont toutes bien supérieures à celles prévues par les contrats. Ainsi, lorsque Dirat, chef de la confection pour hommes, est renvoyé en 1903, trois mois d'appointements et trois mois de guelte lui sont offerts⁷⁰¹. Rodet, chef du rayon chaussures, est prévenu en mars 1913 de son licenciement pour le 31 août, fin de l'exercice commercial⁷⁰². Comme il préfère se retirer en avril, le conseil lui remet "la somme forfaitaire de 9 000 F comprenant le solde de ses appointements et intérêts divers jusqu'au 31 août 1913"⁷⁰³.

L'élaboration de ces contrats de travail s'accompagne de la définition d'une période d'essai. Ainsi, lorsque Mirou est embauché au poste de caissier principal, il est précisé que sa prise de fonctions ne sera définitive qu'après un stage de trois mois⁷⁰⁴. En avril 1901, le conseil, satisfait, décide de le maintenir à son poste de façon "officielle et définitive"⁷⁰⁵.

c- les changements de modes d'emplois avec la Première Guerre mondiale

des emplois "temporaires"

L'entrée en guerre provoque un changement majeur en matière de modes d'emploi. A partir de l'été 1914, toutes les embauches sont en effet qualifiées de "temporaires", comme si toutes répondaient uniquement à la nécessité de remplacer, temporairement, les hommes mobilisés : nées du conflit, elles seraient vouées à prendre fin avec lui. Il ne s'agit pas là d'une obligation directe qu'en ferait la loi puisqu'aucun texte n'est voté au moment de la mobilisation qui obligerait les entreprises à reprendre leurs salariés après la guerre. Mais la pratique s'inspire sans doute d'une loi de 1901 qui garantit aux réservistes appelés pour une période obligatoire d'instruction militaire la réintégration à leur poste⁷⁰⁶. Le début de la guerre signifie, au Grand Bazar, que le système antérieur de gestion de la main-d'oeuvre est mis en suspens. Le vocabulaire s'en trouve modifié : le terme "auxiliaire" disparaît de toutes les sources. Sur le bulletin d'admission, "emploi temporaire" lui est substitué, en mention marginale sous les appointements comme dans la phrase manuscrite au dos – voir la reproduction "Bulletin d'admission n°5", recto et verso. Charles Duchevet, entré comme "comptable" en juillet 1915, écrit ainsi : "***j'accepte l'emploi temporaire et les appointements de 5F par jour***"⁷⁰⁷. Ce sont pourtant deux

⁷⁰¹ Idem, PV du CA du 20 novembre 1903.

⁷⁰² ADR, 133J005, PV du CA du 11 mars 1913.

⁷⁰³ Idem, PV du CA du 3 avril 1913.

⁷⁰⁴ ADR, 133J003, PV du CA du 19 janvier 1901.

⁷⁰⁵ Idem, PV du CA du 23 avril 1901.

⁷⁰⁶ A. Lecomte, ouvrage cité, p.5.

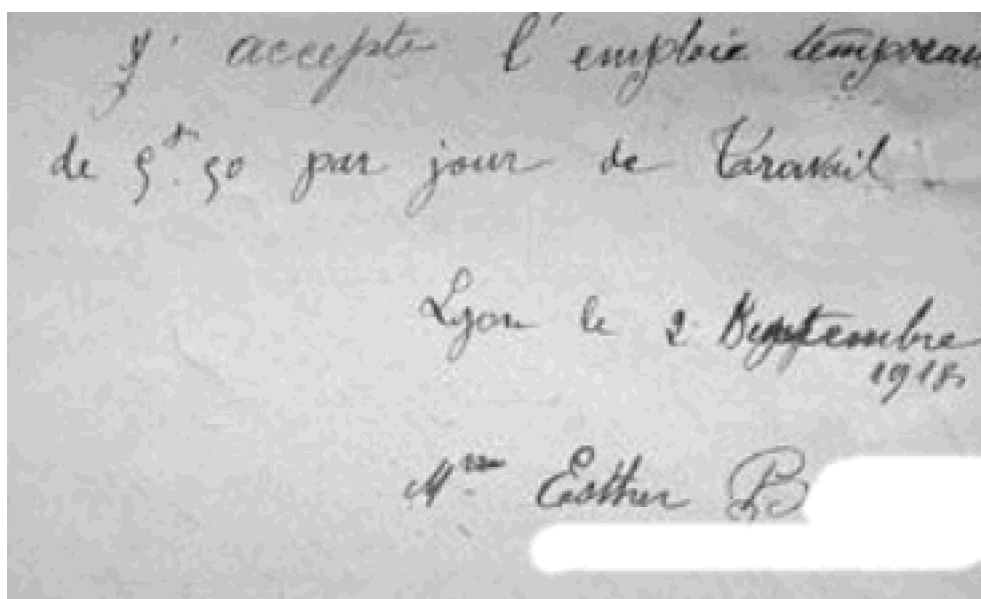
⁷⁰⁷ ADR, 133J204, B7bisn°6, entré le 19 juillet 1917.

formes d'emploi bien différentes et les inscriptions portées sur les registres d'entrées et sorties ne s'y trompent pas : "emploi temporaire" est écrit en première colonne, sous les nom et prénom des salariées, contrairement à "auxiliaire" qui était une "observation". Ce terme désignait un mode d'emploi d'une durée maximum de quelques mois, soit que l'embauche ait une durée déterminée – les fêtes de fin d'année –, soit qu'il s'agisse de la première période de travail. Désormais, il n'y a plus de passage automatique à une rémunération annuelle. Ces nouveaux "emplois temporaires" signifient alors que le personnel reste "auxiliaire", c'est-à-dire payé à la journée et licencié du jour au lendemain sans préavis ni indemnité. Jeanne Dormant par exemple, est embauchée comme caissière en mars 1915 et travaille à la journée jusqu'en 1918⁷⁰⁸.



Reproduction n°16 : Bulletin d'admission n°5

⁷⁰⁸ ADR, 133J190, RES1n°284, entrée le 2 mars 1915.



Reproduction n°17 : Bulletin d'admission n°5 - dos

La fin du conflit ne marque pas un retour aux modes d'emploi d'avant 1914. Les "emplois temporaires" n'ont d'ailleurs jamais eu pour but unique de remplacer les soldats, mais bien de répondre aussi à la croissance des besoins en personnel du magasin pendant la guerre. L'inscription de ces deux termes demeure alors systématique pour toutes les embauches sur les registres d'entrées et sorties comme sur les bulletins d'admission. Le système est même entériné à la fin de l'année 1921 par l'apparition d'un nouveau formulaire pour le bulletin d'embauche, qui permet à Anne Dupain en novembre 1921 de signer seulement ce que Robert Dichamps devait encore lui-même écrire au dos du contrat une semaine auparavant⁷⁰⁹. Le texte est désormais le suivant : "M... demeurant... est admis à faire partie du personnel du Grand Bazar de Lyon et accepte l'emploi temporaire de aux appointements de par jour de travail" – voir la reproduction "bulletin d'admission, n°6". L'usage de ce bulletin est pourtant d'assez courte durée puisqu'il est abandonné en juin 1926, l'ancien bulletin étant à nouveau utilisé. Mais "emploi temporaire" est toujours inscrit sur le registre d'entrées et sorties.

des "titularisations"

Pour quatre personnes, sur les 287 embauchées au Grand Bazar entre le 1^{er} août 1914 et le 31 décembre 1918, le registre d'entrées et sorties mentionne pourtant, comme auparavant, un passage à une rémunération annuelle pendant la guerre. Les dossiers de trois d'entre elles ont été conservés. Ceux de Jean Dupontel et Madeleine Dagousset portent l'inscription "titularisé-e le..." et la date portée est la même que celle du changement de rémunération indiqué sur le registre d'entrées et sorties⁷¹⁰. Des mots existent donc désormais pour dire le changement de mode d'emploi, "titularisation", et le

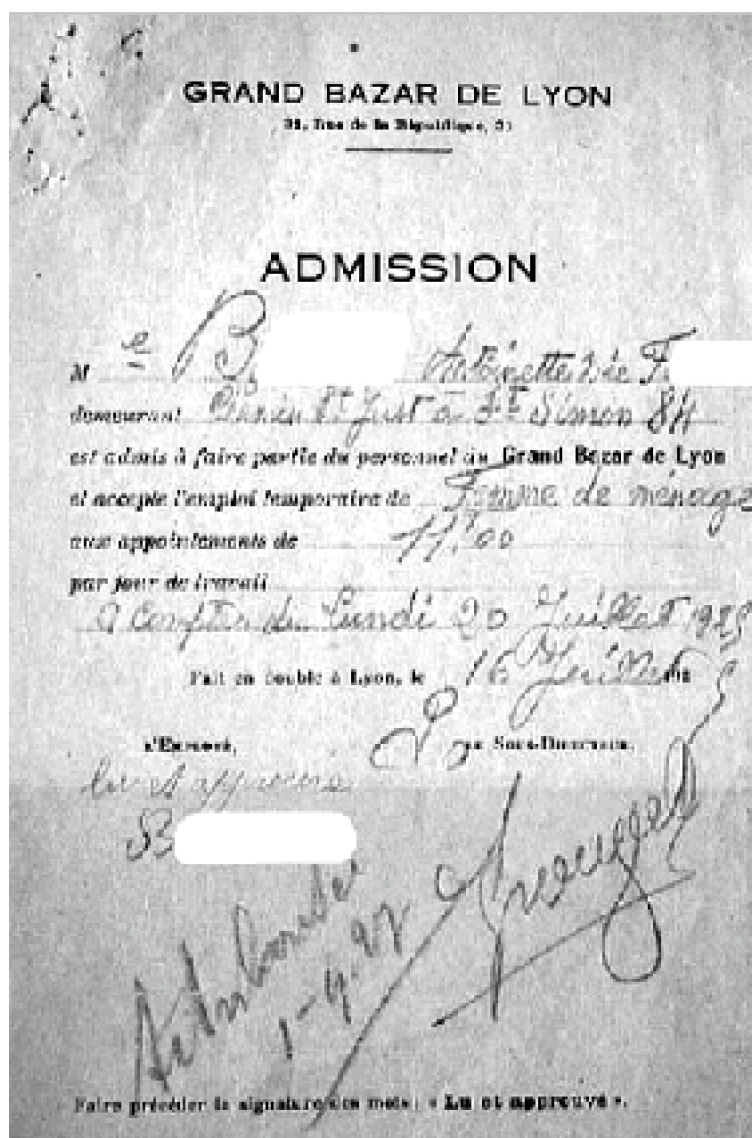
⁷⁰⁹ ADR, respectivement 133J204, B7bisn°14, entrée le 21 novembre 1921 et 133J205, B8n°145, entré le 14 novembre 1921.

⁷¹⁰ ADR, 133J190 (RES) et respectivement : 133J205, B8n°129, entré le 13 novembre 1914 et 133J204, B7bisn°4, entrée le 1^{er} août 1916.

statut de celle ou celui qui en bénéficie, "titulaire". Les termes utilisés sont directement empruntés aux taxinomies de la fonction publique⁷¹¹. C'est là en effet le secteur où l'élaboration des statuts du personnel est la plus avancée, même si elle ne l'est pas avec la même précision pour l'ensemble des catégories de salariées. Le statut des "titulaires" est le mieux défini et les non titulaires (les auxiliaires, stagiaires, suppléantes) sont avant tout les salariées exclues des avantages réservés aux titulaires⁷¹². L'utilisation du terme "titulaire" dans le secteur privé, au Grand Bazar au moins, est, en comparaison, largement usurpé. Les conditions d'emploi, en particulier en matière de stabilité ou de "sécurité", sont bien loin de correspondre à celles d'un-e fonctionnaire titulaire : elles n'assurent toujours que huit jours de préavis.

⁷¹¹ Luc Rouban, *La Fonction publique*, La Découverte, 1996, 125 p.

⁷¹² Dans l'enseignement, le statut des "titulaires" est fixé par une loi organique de 1886, voir Vincent Alligier, "Instituteurs, institutrices", dans Sylvie Schweitzer (dir.), *Métiers et Statuts*, *Bulletin du Centre Pierre Léon*, 1-2, 1999, p.51-64. Sur la multiplicité des termes désignant des non-titulaires, voir aussi Mathieu Perrin, "Les Personnels de police à Lyon à la fin des années 1950", *ibidem*, p.82-95.



Reproduction n°18 : Bulletin d'admission n°6

Ces mots, "titularisation" et "titulaire", sont devenus nécessaires lorsque la modification du statut n'a plus été un phénomène automatique mais une promotion réservée à un très petit nombre. En effet, seules 112 des 1 103 entrées au Grand Bazar (soit 10% environ) qui ont lieu entre le 1^{er} août 1914 et le 31 août 1936 donnent lieu à un emploi titulaire dans la période. Pour accéder au statut de titulaire, deux voies sont possibles. La "titularisation" (la promotion interne) est la plus courante. Elle concerne 85 des 112 "B" qui obtiennent ce statut entre août 1914 et août 1936. Les 27 dernières sont embauchées directement comme titulaires.

La faible protection dont bénéficient les salariées, même titulaires, semble bien avoir été la même dans tous les grands commerces en France. Dans les mémoires de Marcillon, qui a travaillé dans les grands magasins de Marseille, Paris et Nice, elle se traduit par des récits omniprésents de licenciements inattendus et inexpliqués, ce "fameux renvoi immédiat, qui est là, qui vous guette"⁷¹³. La situation de l'auteur lorsqu'il écrit ces lignes, immédiatement après son licenciement, n'a pas beaucoup noirci la réalité si l'on en

croit l'instabilité du personnel, qui n'épargne pas les titulaires.

2/ la gestion de l'emploi au Grand Bazar

La place des deux modes d'emploi au Grand Bazar est modifiée par le changement de 1914 : lorsque la titularisation n'est plus un phénomène automatique mais une "promotion", le nombre de titulaires parmi les présentes est moins important qu'auparavant. Cependant, le rôle que joue chacun des modes d'emploi dans les services n'est guère modifié.

a- la place des titulaires

Les titulaires constituent-elles et ils le noyau stable et qualifié de main-d'oeuvre sur lequel repose le fonctionnement du Grand Bazar ?

évolution de la place des titulaires parmi les présentes

Le changement dans les modalités de la titularisation en 1914 se traduit par une diminution de la part des titulaires parmi les présentes – voir le tableau ci-dessous et le graphique "Statut des 'B' présentes au Grand Bazar, 1902-1936".

Tableau n°11 : Statut des "B" présentes au Grand Bazar le 1^{er} mars de chaque année, entre 1902 et 1936.

⁷¹³ L. Marcillon, *Trente ans de vie dans un grand magasin*, ouvrage cité, p.187.

GRAND BAZAR, MODES D'EMPLOI

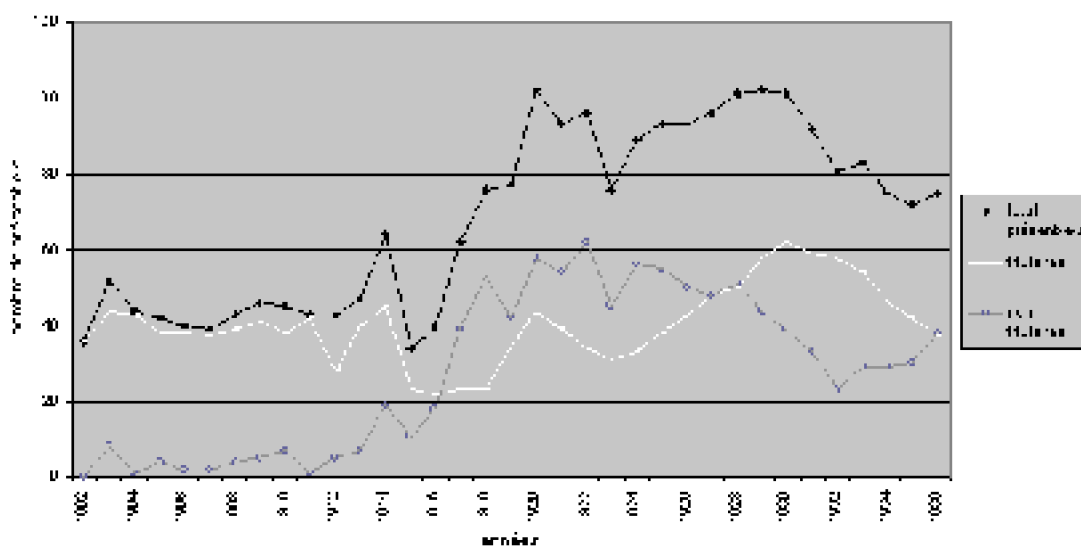
Année	Total présentes	"Titulaires" ^a	"Non titulaires" ^b	Titulaires parmi les présentes (%)
1902	36	36	0	100
1903	52	44	8	84,6
1904	44	43	1	97,7
1905	42	38	4	90,5
1906	40	38	2	95,0
1907	39	37	2	94,9
1908	43	39	4	90,7
1909	46	41	5	89,1
1910	45	38	7	84,4
1911	43	42	1	97,7
1912	43	28	5	65,1
1913	47	40	7	85,1
1914	64	45	19	70,3
1915	34	23	11	67,6
1916	40	22	18	55,0
1917	62	23	39	37,1
1918	76	23	53	30,3
1919	77	35	42	45,5
1920	102	44	58	43,1
1921	93	39	54	41,9
1922	96	34	62	35,4
1923	76	31	45	40,8
1924	89	33	56	37,1
1925	93	38	55	40,9
1926	93	43	50	46,2
1927	96	48	48	50,0
1928	101	50	51	49,5
1929	102	58	44	56,9
1930	101	62	39	61,4
1931	92	59	33	64,1
1932	81	58	23	71,6
1933	83	54	29	65,1
1934	75	46	29	61,3
1935	72	42	30	58,3
1936	75	37	38	49,3

^a Le terme "titulaire" n'apparaît que pendant la Première Guerre mondiale. Avant 1914, sont considérées comme "titulaires" les salariées qui ne sont plus auxiliaires.

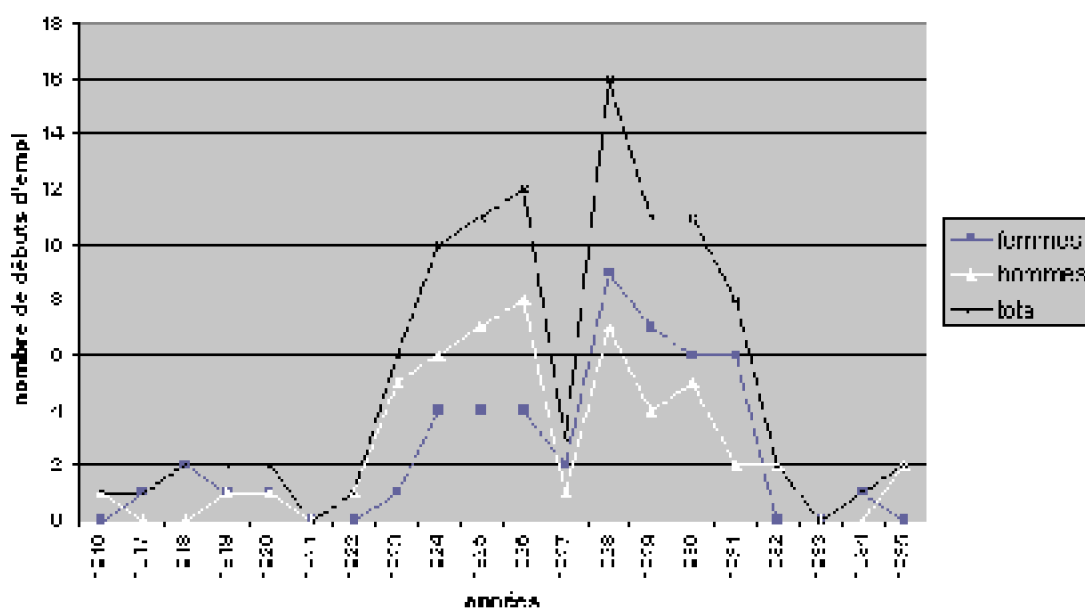
^b Les salariées non-titulaires ne sont nommées qu'avant 1914, ce sont les "auxiliaires". Par la suite, le terme disparaît au profit de "emploi temporaire".

La présence des "auxiliaires" était marginale avant la guerre, alors que les

non-titulaires sont majoritaires dans les années 1920. Les emplois de titulaires n'ont donc pas suivi le rythme de l'augmentation de personnel. La première raison est à chercher dans la période pendant laquelle s'est produite la croissance la plus forte du volume de main-d'oeuvre, la guerre, soit un moment peu propice à une titularisation massive, la gestion de la main-d'oeuvre se faisant justement sur un mode temporaire. Dans l'immédiat après-guerre ensuite, les difficultés économiques rencontrées par le magasin incitent sans doute la direction à prolonger une gestion prudente de la main-d'oeuvre, qui se traduit par un très faible nombre de titularisations ou d'embauches de titulaires (voir le tableau ci-dessous et le graphique "Titularisations et embauches de titulaires 'B' au Grand Bazar, 1916-1935", p.220). L'augmentation des "titulaires" présentes en 1919 et 1920 (voir le graphique "Evolution du nombre de titulaires "B" présentes au Grand Bazar au 1^{er} mars, de 1913 à 1936", p.222) est essentiellement due au retour des mobilisés qui n'étaient déjà plus auxiliaires avant la guerre.



Graphique n°4 : Statut des "B" présent-e-s au Grand Bazar le 1^{er} mars de chaque année, entre 1902 et 1936.



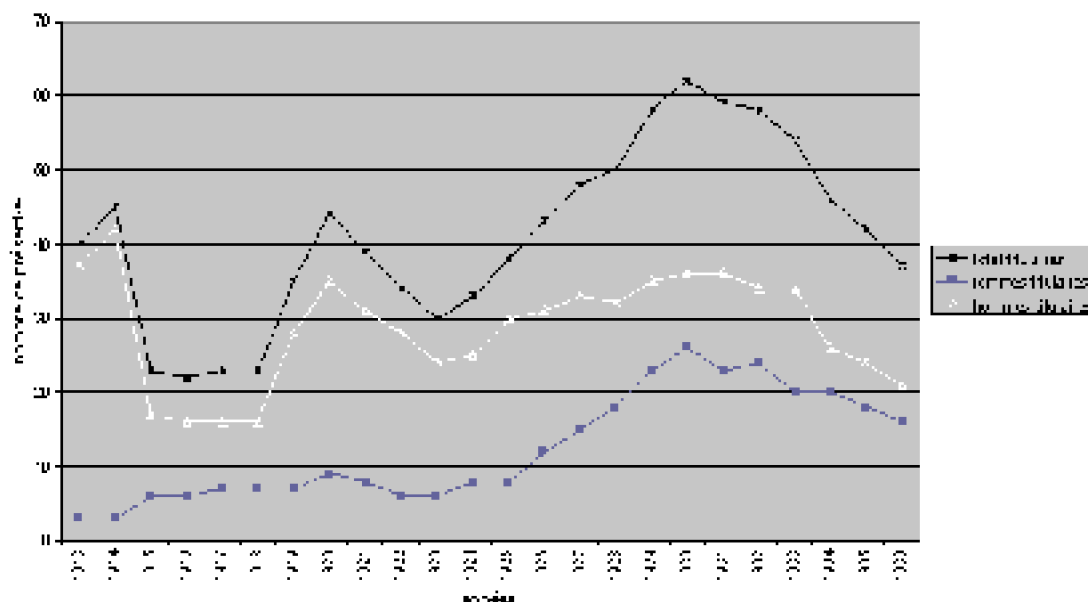
Graphique n° 5 : Titularisations et embauches de titulaires "B" au Grand Bazar, 1916-1935

Tableau n°12 : Evolution du nombre annuel de titularisations et d'embauches de titulaires "B" entre 1916 et 1935.

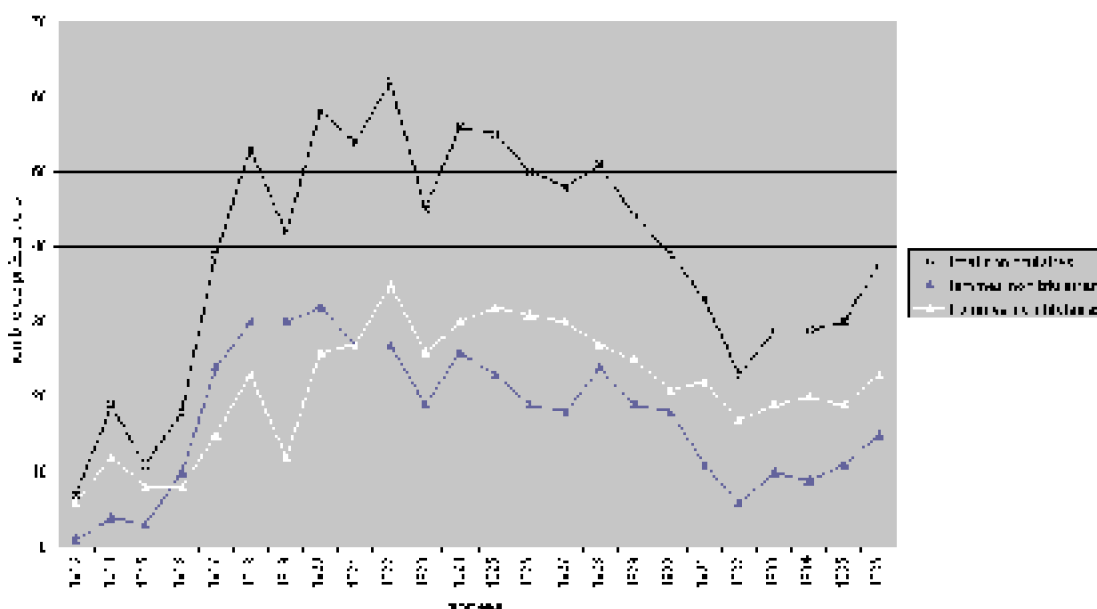
Année	Femmes	Hommes	Total
1916	0	1	1
1917	1	0	1
1918	2	0	2
1919	2	2	4
1920	1	1	2
1921	0	1	1
1922	0	1	1
1923	1	5	6
1924	4	7	11
1925	4	8	12
1926	4	9	13
1927	2	1	3
1928	10	7	17
1929	7	4	11
1930	6	6	12
1931	7	3	10
1932	0	2	2
1933	0	0	0
1934	1	0	1
1935	0	2	2
Total	52	60	112

Les titularisations ou embauches de titulaires, esquissées depuis 1916, se multiplient

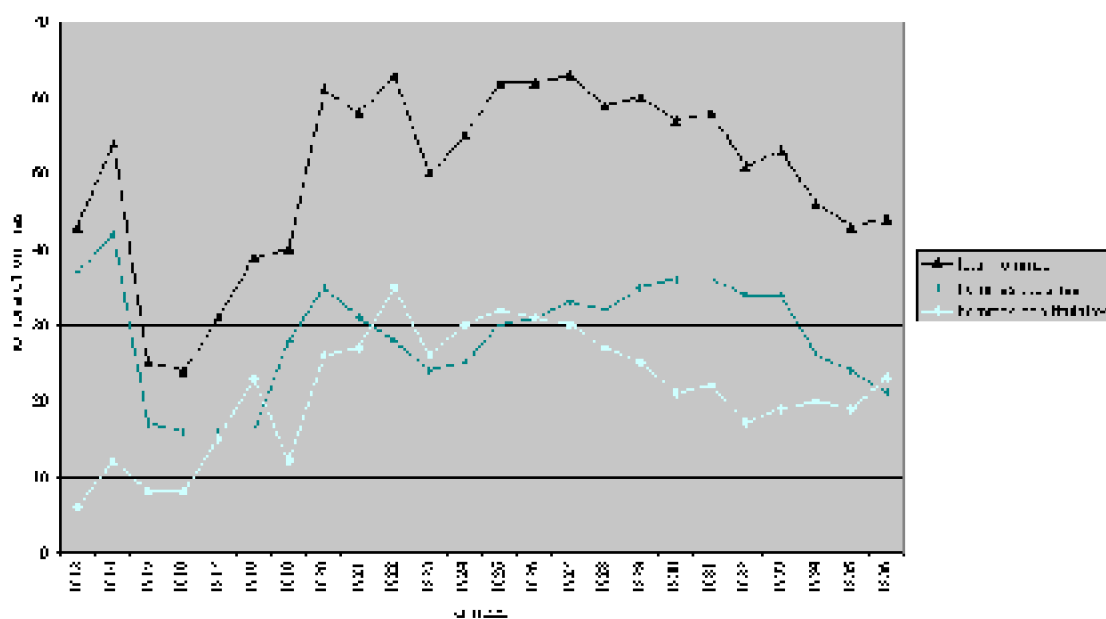
lorsque les titulaires d'avant-guerre se raréfient et que les finances de la société se redressent, c'est-à-dire au milieu des années 1920. A partir de 1930 en revanche, peu de nouveaux emplois de titulaires sont créés. La place des titulaires est cependant relativement plus importante qu'auparavant, les premiers emplois supprimés avec la crise étant ceux des temporaires.



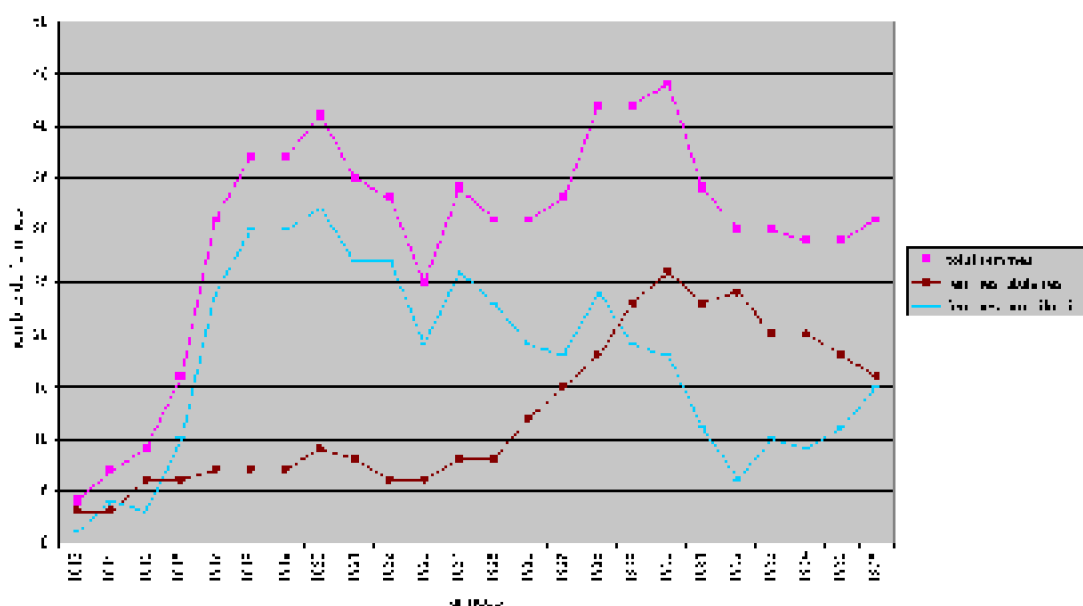
Graphique n° 6 : Evolution du nombre de titulaires "B" présent-e-s au Grand Bazar au 1^{er} mars, de 1913 à 1936.



Graphique n° 7 : Evolution du nombre de non-titulaires "B" présent-e-s au Grand Bazar au 1^{er} mars, de 1913 à 1936



Graphique n°8 : Statut des hommes "B" présents au 1^{er} mars de 1913 à 1936



Graphique n°9 : Statut des femmes "B" présents au 1^{er} mars de 1913 à 1936

Le démarrage tardif des titularisations fait que, jusqu'au milieu des années 1920, les "titulaires" sont, pour l'essentiel, des salariées entrées avant la guerre et par conséquent, des hommes – voir le graphique "Evolution du nombre de titulaires 'B' présentes", p.222. Ce quasi monopole masculin est remis en cause dans les années 1920, 52 des 112 emplois titulaires de "B" créés étant occupés par des femmes. Sur toute la période, les hommes demeurent cependant plus nombreux que les femmes parmi les titulaires. La prédominance masculine parmi les titulaires ne signifie pourtant pas une division sexuée des modes d'emploi puisque les hommes sont aussi constamment majoritaires parmi les non-titulaires à l'exception de la période 1916-1920 – voir le graphique "Evolution du

nombre de non-titulaires 'B' présentes de 1913 à 1936", p.223. D'ailleurs, si les "titularisations" automatiques d'avant la guerre expliquent aussi que les hommes titulaires sont plus nombreux que les non-titulaires jusqu'en 1921, la tendance s'inverse les quatre années suivantes. Les femmes sont, elles, très majoritairement non titulaires pendant les années 1920, le recrutement féminin s'étant produit essentiellement pendant la guerre – voir les graphiques "Statut des hommes "B" présents au 1^{er} mars de 1913 à 1936", p.224 et "Statut des femmes "B" présentes au 1^{er} mars de 1913 à 1936", p.225 –. Dans les années 1930, la diminution du nombre de présentes fait des titulaires les salariées majoritaires, chez les hommes comme chez les femmes. Les femmes ne sont donc pas un volant flexible de main-d'oeuvre, utilisé comme appoint d'un personnel masculin stable.

des titulaires à tous les postes de travail

Avant 1914, le passage, automatique, de l'emploi d'auxiliaire à celui de non-auxiliaire est valable à tous les postes de travail. Les emplois de titulaires qui apparaissent

à partir de la guerre sont dans le prolongement de ce système.

Tableau n°13 : Répartition par poste des titularisations et embauches de titulaires "B" entre 1914 et 1936.

Service	Poste	Nb d'emplois titulaires créés		
		Femmes	Hommes	
Total				
Rayons	Encadrement	6	1	5
	Vendeuse et vendeur	24	18	6
	Réserviste	6	4	2
	Ouvrière / ouvrier	9	1	8
<i>Total des rayons</i>		45	24	21
Bureaux	Employé-e de bureau	30	14	16
	Caissière / caissier	10	7	3
	Dactylographe	4	4	0
<i>Total des bureaux</i>		44	25	19
Inspection		8	0	8
Garçons		3	0	3
Expédition		12	3	9
Total		112	52	60

La répartition par service des emplois de titulaires créés (par titularisation ou embauche comme titulaire) ne correspond pas exactement à celle de l'ensemble de la main-d'oeuvre. Les bureaux, en particulier, bénéficient d'autant de postes de titulaires que les rayons alors qu'ils n'emploient que la moitié des effectifs des rayons. De même, l'inspection a droit à un nombre plus important de titulaires que les garçons alors que son poids au sein du personnel est deux fois moins lourd – dans ces deux services cependant, les "B" présents et titularisés sont peu nombreux et ne correspondent donc

pas nécessairement à une fraction exacte de l'ensemble de la main-d'oeuvre. L'importance relative des titularisations dans les bureaux et à l'inspection se traduit alors par une représentation plus élevée des titulaires dans ces services que dans les rayons ou à l'expédition – voir tableau ci-dessous.

Tableau n°14 : Place des titulaires parmi les présentes "B" de chaque service au 1^{er} mars de 1920 à 1936.

Année		Rayons	Bureaux	Inspection	Garçons	Expédition
1920	Présentes	56	24	4	11	7
	Tit : nb %	25	9	3	9	0
	des présentes	45%	37,5%	75%	82%	
1923	Présentes	32	18	5	14	7
	Titulaires : nb %	14	5	2	8	1
		43,75%	27,8%	40%	57%	14,3%
1927	Présentes	44	27	6	11	8
	Titulaires : nb %	19	15	3	8	4
		43,2%	55,6%	50%	73%	50%
1930	Présentes	46	31	4	10	10
	Titulaires : nb %	23	22	4	9	3
		50%	71%	100%	90%	30%
1933	Présentes	40	22	2	8	11
	Titulaires : nb %	27	15	2	6	6
		67,5%	68%	100%	75%	55%
1936	Présentes	41	14	4	6	10
	Titulaires : nb %	18	10	3	4	4
		44%	71%	75%	66%	40%

Dans les rayons ou à l'expédition, les titulaires sont presque toujours minoritaires. Chez les garçons, le faible nombre de titularisations s'accompagne pourtant d'une forte présence des titulaires, qui s'explique par la grande stabilité de certains salariés entrés avant la guerre et de la faible augmentation du service.

A l'intérieur des bureaux et des rayons, la répartition des titulaires n'est cependant pas la même selon le poste de travail.

Tableau n°15 : Nombre de titulaires "B" présentes à chaque poste des rayons, le 1^{er} mars 1923, 1927, 1930 et 1936.

Année	Sexe	Encadrement		Vendeuse / vendeur		Réserviste		Ouvrière / ouvrier	
		Présen-t-à	titu-laire	Présen-t-à	titu-laire	Présen-t-à	titu-laire	Présen-t-à	titu-laire
1923	Fe	2	2	9	2	4	1	1	0
	Ho	2	2	9	7	2	0	3	0
	Total	4	4	18	9	6	1	4	0
1927	Fe	2	2	11	4	3	2	1	1
	Ho	5	5	9	4	9	1	4	0
	Total	7	7	20	8	12	3	5	1
1930	Fe	1	1	17	7	6	3	0	0
	Ho	6	6	6	4	9	2	1	1
	Total	7	7	23	11	15	5	1	1
1936	Fe	3	3	17	4	4	3	0	0
	Ho	3	3	7	2	4	1	3	2
	Total	6	6	24	6	8	4	3	2

Dans les rayons, les postes d'encadrement sont les seuls à être occupés uniquement par des salariées titulaires. A la vente et dans les réserves, les titulaires représentent entre le tiers et la moitié des présentes, leur part étant plus importante parmi les vendeuses et vendeurs qu'à la manutention. Si 1936 fait exception sur ce point, c'est que la diminution du nombre de salariées se traduit par une plus grande polyvalence des vendeuses et vendeurs et une embauche limitée de réservistes. Ne sont plus alors présentes que des manutentionnaires titulaires, qui travaillent depuis plusieurs années au Grand Bazar.

Dans les bureaux, la gestion des postes de caissières et caissiers est proche de celle des emplois des rayons, les titulaires y étant largement minoritaires – voir tableau ci-dessous. Elles et ils sont plus nombreux/ses, en revanche, aux postes administratifs. Les modes d'emploi montrent que, là encore, les femmes occupent des postes spécifiques et ne sont pas une main-d'oeuvre d'appoint : alors que le lieu de travail est à dominante masculine, la majorité des femmes employées de bureau sont titulaires.

Tableau n°16 : Nombre de titulaires "B" présentes à chaque poste des bureaux, le 1^{er} mars 1923, 1927, 1930 et 1936.

Année	Sexe	Employé-e de bureau		Caissière / caissier		Dactylographe	
		Présent-e	Titulaire	Présent-e	Titulaire		
1923	Fe	2	0	5	1	0	0
	Ho	9	4	2	0	0	0
	Total	11	4	7	1	0	0
1927	Fe	4	3	10	2	0	0
	Ho	10	8	3	1	0	0
	Total	14	11	13	3	0	0
1930	Fe	9	8	7	5	1	1
	Ho	13	8	1	1	0	0
	Total	22	16	8	6	1	1
1936	Fe	5	4	1	1	1	1
	Ho	7	4	0	0	0	0
	Total	12	8	1	1	1	1

les titulaires : le personnel qualifié ?

Les salariées sont presque exclusivement embauchées au Grand Bazar comme "auxiliaires" ou "temporaires" et la majorité d'entre elles et eux n'ont, on l'a vu, aucune formation particulière correspondant à leur poste de recrutement. La présence de titulaires à tous les postes de travail pourrait, alors, laisser penser que les titulaires constituent la main-d'oeuvre qualifiée du Grand Bazar, celle qui est chargée de transmettre les savoir-faire. Si c'était le cas, celles et ceux qui sont embauchées directement comme titulaires devraient être plus qualifiées que les temporaires.

Sur les 27 embauches de titulaires (B), il faut faire une place à part aux salariées qui sont embauchées ou réembauchées à un poste d'encadrement (pour lesquelles le statut de titulaire est inhérent à la fonction), ainsi qu'aux non-gradées qui sont réembauchées comme titulaires, alors qu'elles et ils avaient acquis ce grade lors d'une première période de travail. Marie Delor, par exemple, recrutée comme vendeuse en 1913, est devenue sous-chef de la parfumerie en 1916. Elle sort du magasin en 1929 sans qu'on en connaisse la raison mais retrouve un poste de sous-chef en décembre 1931 et devient même chef de la parfumerie à la place de Henriette Grimaud en 1933⁷¹⁴. Aucun-e salarié-e ayant obtenu une promotion n'est réembauché-e à un poste subalterne. De même, aucun-e de celles et ceux ayant obtenu le statut de titulaire n'est réembauché-e comme temporaire. Le parcours promotionnel à l'intérieur du magasin est donc irréversible. Louis Duclot est entré une première fois comme vendeur au rayon jouets en 1920, à 27 ans. Titularisé le 1^{er} septembre 1924, il sort sans qu'on en connaisse la raison en août 1925 mais est réembauché au même poste et comme titulaire moins de deux mois plus tard⁷¹⁵. Pour Joseph Dariot, l'absence est plus longue. Embauché comme

⁷¹⁴ GBL, C4n°5, entrée le 28 décembre 1913 et le 14 décembre 1931.

⁷¹⁵ ADR, 133J203, B7n°74, entré le 29 mars 1920 et le 23 novembre 1925.

vendeur au rayon jouets en décembre 1904, à 34 ans, il passe à la parfumerie après les fêtes et est titularisé automatiquement quelques mois plus tard. Mobilisé, il revient au Grand Bazar en mai 1919 puis sort en 1923, sans qu'on en connaisse la raison. En 1931, il a 60 ans et est réembauché comme titulaire à l'expédition⁷¹⁶.

17 embauches de titulaires (B) seulement concernent donc des salariées non gradées et qui entrent pour la première fois au Grand Bazar. La répartition par poste de travail de ces recrues, qui est loin de correspondre à la composition de la main-d'oeuvre du magasin, peut laisser penser qu'il existe un lien entre les embauches de titulaires et la reconnaissance d'une qualification. En sont, en effet, exclues les manutentionnaires, les garçons, les expéditionnaires ou les femmes de ménage ; les ouvriers (cinq) et les employées de bureau (neuf) sont sur-représentées, contrairement aux postes de vente (une seule vendeuse). Les derniers sont à l'inspection, il s'agit d'un veilleur de nuit et d'un inspecteur.

Les cinq ouvriers sont certes qualifiés, à l'image d'André Defert, embauché comme plombier au rayon hydrothérapie en 1930, à 30 ans et qui a travaillé les douze années précédentes comme plombier dans une même entreprise, à Bourg-en-Bresse⁷¹⁷. Mais les ouvriers temporaires, Clodomir Danzé ou Georges Doignon, le sont aussi. Defert est en outre recommandé, mais ce n'est pas le cas de trois des cinq autres. Le cas d'Ambroise Delima, embauché comme veilleur de nuit titulaire en mai 1919, est similaire. Les fonctions qui lui sont confiées au Grand Bazar ne lui sont pas étrangères. Il a 54 ans, s'il ne déclare qu'un seul emploi depuis novembre 1918, "manoeuvre", une lettre du directeur de la pyrotechnie de Lyon, sur une feuille à en-tête de l'"Union Nationale Des Combattants", assure que, mobilisé comme caporal affecté à la surveillance de la pyrotechnie, il a "toujours bien assuré son poste, en particulier de nuit"⁷¹⁸. Mais combien d'autres hommes embauchés au Grand Bazar seraient aussi qualifiés que lui ? Le statut d'ancien combattant a-t-il joué un rôle dans l'attribution de l'emploi de titulaire ? Emilie Duport est la seule femme recrutée comme titulaire à un poste de vente. Incontestablement, elle a, elle aussi, les compétences nécessaires pour occuper son poste de vendeuse au rayon lingerie du Grand Bazar puisqu'elle a été pendant 14 ans vendeuse dans un magasin de mode, celui dont le local a été racheté par le Grand Bazar en 1919, au 6 rue Grolée⁷¹⁹. Dans les bureaux également, certaines titulaires ont déjà occupé les fonctions qui leur sont confiées au Grand Bazar, comme Marcel Devaut, 23 ans en 1928, qui a été employé de banque pendant trois ans au moins, avant son service militaire⁷²⁰, ou Rose Duvuvier, recrutée comme dactylographe à 34 ans, en 1929, qui a déjà occupé un tel poste⁷²¹.

⁷¹⁶ ADR, 133J205, B8n°77, entré le 9 décembre 1904 et le 1^{er} octobre 1931.

⁷¹⁷ ADR, 133J197, B1hn°22, entré le 28 avril 1930.

⁷¹⁸ ADR, 133J197, B1hn°7, entré le 26 mai 1919, lettre du 19 mai 1919.

⁷¹⁹ GBL, C12n°12, entrée le 1^{er} janvier 1920.

⁷²⁰ ADR, 133J203, B7n°109, entré le 30 janvier 1928.

Mais les salariées embauchées comme titulaires dans les bureaux n'ont pas toutes une grande expérience du travail de bureau, certaines temporaires étant alors clairement plus qualifiées qu'elles ou eux à l'embauche. Germaine Darsonville, embauchée à 42 ans en novembre 1930, déclare ainsi n'avoir jamais travaillé. Elle bénéficie en revanche d'un réseau de soutien. Elle est veuve depuis le mois de juillet, son mari était journaliste. Sont restés dans son dossier une lettre de Paul Sigrist "à son cher confrère" le "prieant de secourir une détresse" ainsi qu'une carte de visite de Déthieux, directeur du journal *Le Mutualiste de Lyon*, qui lui dit de se présenter avec ce mot au bureau de Pariset⁷²². Si ces recommandations pourraient expliquer son embauche comme titulaire, ce n'est en revanche le cas ni d'Edmond Daubanton, 65 ans en 1929, qui était restaurateur, ni de Jean Dupoteau, 18 ans en 1930, qui a travaillé comme dessinateur sur tissus⁷²³. L'embauche de Marius Debourg comme inspecteur titulaire en 1925, ne s'explique pas non plus directement par ses compétences⁷²⁴. A 38 ans, il était jusque-là gérant d'un magasin d'alimentation Guichard-Perrachon. Mais moins de trois mois après son entrée, il est promu adjoint du rayon droguerie, délai extrêmement rapide pour une promotion. Sans doute a-t-il alors été recruté dès l'origine dans ce but et son passage à l'inspection doit lui permettre de se former à la direction de personnel, fonction qui n'était pas la sienne s'il était gérant d'un Casino de taille modeste.

Les salariées embauchées comme titulaires au Grand Bazar ne sont pas nécessairement plus qualifiées que les temporaires. L'octroi aux salariées du statut de titulaire répond apparemment à des motifs divers, qui ne sont pas tous liés à la reconnaissance d'une qualification. Les titulaires sont-elles et ils, alors, le groupe de salariées que le magasin souhaite stabiliser ?

les titulaires : une main-d'oeuvre stable ?

Les titulaires constituent une main-d'oeuvre globalement plus stable que les temporaires. Les 112 personnes qui ont accédé au statut de titulaires entre 1914 et août 1936 travaillent en effet en moyenne huit ans au Grand Bazar. Si cette durée est bien plus importante que pour l'ensemble des salariées, elle demeure toujours faible en regard de celle d'une vie active. L'adéquation est alors loin d'être totale entre main-d'oeuvre stable et main-d'oeuvre titulaire / titularisée. D'abord, presque la moitié de ces titulaires restent moins de cinq ans (54 sur 112). Alice Desautel, embauchée caissière en 1925 puis titularisée est présente quatre ans et demi, Bénédicte Debonne, entrée aussi comme temporaire en 1929, puis titularisée est vendeuse pendant 15 mois⁷²⁵. Ambroise Delima et Marcel Devaut, tous les deux recrutés directement comme titulaires, le premier comme

⁷²¹ ADR, 133J198, B2n°16, entrée le 4 novembre 1929.

⁷²² ADR, 133J202, B6n°56, entrée le 5 novembre 1930, lettre de P.Sigrist du 3 octobre 1930 et carte non datée.

⁷²³ ADR, 133J202, B6n°13, entré le 19 août 1929 ; 133J197, B1hn°19, entré le 1^{er} juillet 1930.

⁷²⁴ ADR, 133J203, B7n°87, entré le 15 janvier 1925.

⁷²⁵ ADR, 133J197, B1n°8, entrée le 9 novembre 1925 et 133J201, B5n°114, entrée le 1^{er} juin 1929.

veilleur de nuit et le second comme employé de bureau travaillent respectivement au Grand Bazar trois ans et dix jours⁷²⁶. Inversement, sur les 96 salariées qui, entrées entre 1914 et 1936, restent plus de cinq ans au Grand Bazar, 22 ne sont jamais titularisées. Georgette Debost est ainsi embauchée comme vendeuse en novembre 1923, à 34 ans. Elle déclare être "sans profession" et avoir simplement travaillé un an de sa vie dans un café-restaurant. Elle part du Grand Bazar après un an de présence puis entre une deuxième fois au même poste deux ans plus tard. Elle reste cette fois 7 ans au magasin, sans être titularisée⁷²⁷. Ensuite, certaines salariées obtiennent le statut de titulaire avec une ancienneté telle que leur titularisation n'est pas une cause mais bien une conséquence de leur stabilité.

Les 85 titularisations se produisent en moyenne après 2,5 ans de travail au magasin, soit une durée supérieure au temps de présence de la majorité des salariées. 40, près de la moitié, ont lieu à plus de deux ans d'ancienneté, alors que moins de 20% des entrées au Grand Bazar donnent lieu à un temps de présence supérieur. A l'opposé, seules 13 "B" sont titularisées avant un an de travail au Grand Bazar. Ces délais sont bien supérieurs à ceux des changements automatiques de statut d'avant la guerre. La rapidité de la titularisation est équivalente pour les hommes et les femmes et est semblable dans tous les services. Dès lors, les titularisations qui ont lieu entre six et neuf mois de présence, comme celles de Cécile Degras et Auguste Dillon à la comptabilité, ou Séraphin Dugos, inspecteur, signifient sans doute que la direction souhaiterait les voir rester⁷²⁸. En revanche, celles de Joséphine Deschamps et Claude Dupuis, caissier et caissière, qui se produisent après 8 et 9 ans de travail au Grand Bazar, récompensent surtout la stabilité au magasin⁷²⁹.

Au Grand Bazar, la main-d'oeuvre titulaire ne peut pas vraiment être assimilée au noyau de salariées qualifiées que la direction souhaite conserver. L'octroi du statut de titulaire est sans doute dans de nombreux cas la reconnaissance d'un savoir-faire. Les titulaires présentes dans tous les services du magasin, à tous les postes de travail, ont sans doute la tâche de former toutes les nouvelles et nouveaux recrutées aux travaux du magasin. Mais la différence entre titulaires et non-titulaires ne se réduit pas à celle des qualifications ou des compétences, comme le montrent les expériences professionnelles antérieures à l'embauche des deux groupes. Elle ne correspond pas non plus véritablement à l'opposition entre emplois stables et volant flexible de main-d'oeuvre. La semaine de préavis dont bénéficient les titulaires avant la rupture de leur contrat, contrairement aux autres salariées, ne s'accompagne pas d'embauches au Grand Bazar beaucoup plus longues que celles des non-titulaires. Inversement, des "temporaires" travaillent plusieurs années au Grand Bazar. Certaines salariées non-titulaires remplissent

⁷²⁶ ADR, 133J197, B1hn°22, entré le 28 avril 1930 et 133J203, B7n°109, entré le 30 janvier 1928.

⁷²⁷ ADR, 133J199, B3n°60, entrée le 22 novembre 1923 et le 2 juin 1927.

⁷²⁸ ADR, B5n°125, entrée le 7 juillet 1930 ; GBL, C8n°56, entré le 12 décembre 1927 ; ADR, 133J204, B7bisn°33, entré le 18 avril 1928.

⁷²⁹ ADR, 133J205, B8n°167, entrée le 1^{er} septembre 1924 ; 133J201, B5n°71, entré le 20 mars 1920.

cependant une fonction précise pour l'organisation de l'emploi au Grand Bazar, elles et ils constituent une main-d'oeuvre supplémentaire explicitement embauchée pour une durée déterminée.

b- les emplois non titulaires

des embauches à durée déterminée ?

Les modes d'emploi sont tels que rien ne permet de distinguer, parmi les embauches non titulaires, celles qui n'ont lieu que pour une durée précise. Pourtant, ces types d'emplois existent, en particulier pour les fêtes de fin d'année, et les salariées qui les occupent connaissent la durée de leur embauche. Certaines, comme Joseph Delachaux en 1912, demandent d'ailleurs elles ou eux-mêmes à "être admis dans le personnel supplémentaire que vous prenez en fin d'année"⁷³⁰. Dans les registres d'entrées et sorties, qui sont la source essentielle de connaissance des entrées antérieures à 1914, aucune mention ne spécifie les emplois de fin d'année. Les "auxiliaires" embauchées dès 1891 pour la seule journée du 31 décembre n'y sont pas non plus recensées⁷³¹. En revanche, à partir de 1902, nombreux/ses sont les salariées qui, embauchées en novembre ou décembre, sortent du Grand Bazar entre le 31 décembre et les premiers jours de janvier. C'est le cas de 121 des 174 "B" qui entrent en novembre ou décembre de 1902 à 1913. L'évolution de la contractualisation du travail amène même le sous-directeur qui remplit les bulletins d'admission à écrire, parfois, "pour les fêtes" ou "pour la fin d'année" en marge de celui-ci. La pratique n'est cependant pas systématisée avant que la guerre ne l'interrompe. Dès 1919 cependant, la mention "pour les fêtes" réapparaît dans les dossiers de personnel, portée sur 197 bulletins d'admission (de "B") entre 1919 et 1936. Elle concerne des embauches qui, à une seule exception près, ont lieu en novembre ou décembre. Claude Doumer est embauché "pour les fêtes" le 12 octobre 1932, comme sacochier⁷³². Les emplois de fin d'année sont pourtant loin d'être toujours indiqués : 207 autres entrées (de "B") ont lieu aux mois de novembre et décembre entre 1919 et 1936 sans que l'engagement "pour les fêtes" ne soit indiqué, alors même que 115 restent moins de 61 jours. Un deuxième type d'emploi temporaire apparaît au cours de la Première Guerre mondiale, "l'inventaire". Pauline Donnet, l'une des premières femmes à être recrutée dans les bureaux du Grand Bazar, est la première "B" qui entre pour ce motif, le 2 août 1916⁷³³. Le nombre de surnuméraires recrutées pour l'inventaire, 11 autres "B" seulement jusqu'en 1936, est beaucoup moins important que les fêtes de fin d'année. Il ne s'agit pas de postes spécialement féminins puisque 5 des 11 autres "B" qui entrent à ces postes jusqu'en 1936 sont des hommes, comme Charles Desmurs en 1919⁷³⁴. Les dossiers du personnel et les registres d'entrées et sorties ne mentionnent aucun autre motif

⁷³⁰ ADR, 133J200, B4n°103. lettre de candidature du 28 novembre 1912.

⁷³¹ ADR, 133J002, PV du CA du 26 décembre 1891.

⁷³² ADR, 133J197, B1hn°65, entré le 12 octobre 1932.

⁷³³ ADR, 133J203, B7n°116, entrée le 2 août 1916.

d'embauche temporaire que les fêtes ou l'inventaire, pour les ventes-réclames, les soldes ou le blanc, par exemple.

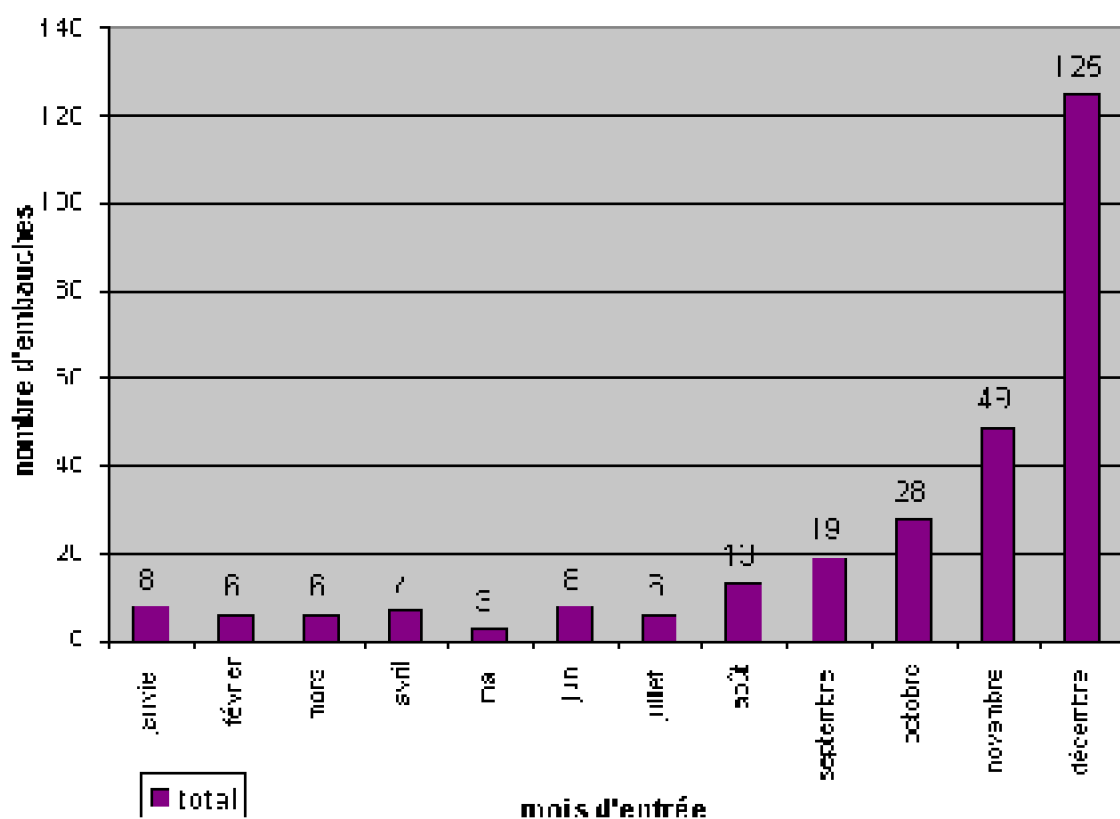
Le manque de précision des sources, qui n'indiquent pas systématiquement le caractère temporaire ou non des embauches, correspond à une gestion des emplois qui, elle-même et parce que les emplois non titulaires sont particulièrement flexibles, n'est pas tenue d'opérer une nette distinction parmi les salariées recrutées. Il n'est pas rare, en effet, que des emplois "pour les fêtes" se continuent, en fait bien au-delà du 31 décembre. Avant 1914 par exemple, 32 emplois commencés en novembre et décembre durent plus de deux mois. Cette prolongation des emplois peut alors s'accompagner d'un changement de poste, en particulier pour ceux qui, comme Louis Dachy en décembre 1904 ou Pierre Donelian en décembre 1913, sont vendeurs au rayon jouets⁷³⁵. Le premier passe au rayon quincaillerie au début de l'année suivante et le second au ménage. Après la guerre, le système est toujours le même et Auguste Dillon, entré comme sacochier en 1927 passe caissier en janvier 1928. De même, certaines embauches "pour l'inventaire" se poursuivent au-delà des premiers jours d'août. Des 12 "B" recrutées sur ce motif entre 1916 et 1936, 4 seulement travaillent au Grand Bazar moins d'un mois. Les fêtes ou l'inventaire jouent ainsi le rôle d'une période d'essai à l'issue de laquelle la direction propose aux salariées dont elle est satisfaite de continuer leur travail au Grand Bazar.

Dès lors, les deux derniers mois de l'année occupent une place très importante dans les recrutements du Grand Bazar. Des cheffes ou des salariées titulaires à cette période de l'année – telle Germaine Darsonville embauchée comme titulaire dans les bureaux en novembre 1930⁷³⁶ –, entrent aussi dans cette période. Entre 1902 et 1912, 60% des embauches environ (174 sur 278) se produisent en novembre ou décembre – voir le graphique "Embauches mensuelles cumulées de 'B', 1902-1913". Pendant la Première Guerre mondiale, le flux des entrées est plus homogène tout au long de l'année – voir le graphique "Embauches mensuelles cumulées de 'B', 1915-1918" –, mais le déséquilibre revient dès la fin du conflit. Dans les années 1920, cependant, les mois de novembre et décembre ont moins d'importance qu'ils n'en avaient avant 1914 dans les embauches annuelles, avant que la tendance ne s'inverse totalement au début des années 1930. Les difficultés économiques se traduisent, en effet, par une importante diminution des embauches, les fêtes étant quasiment la seule période de recrutement – voir les graphiques "Embauches mensuelles cumulées de 'B', 1919-1930" et "1931-1935". Si le volume d'embauches reste relativement important, c'est peut-être alors parce que la majorité d'entre elles sont des temps partiels.

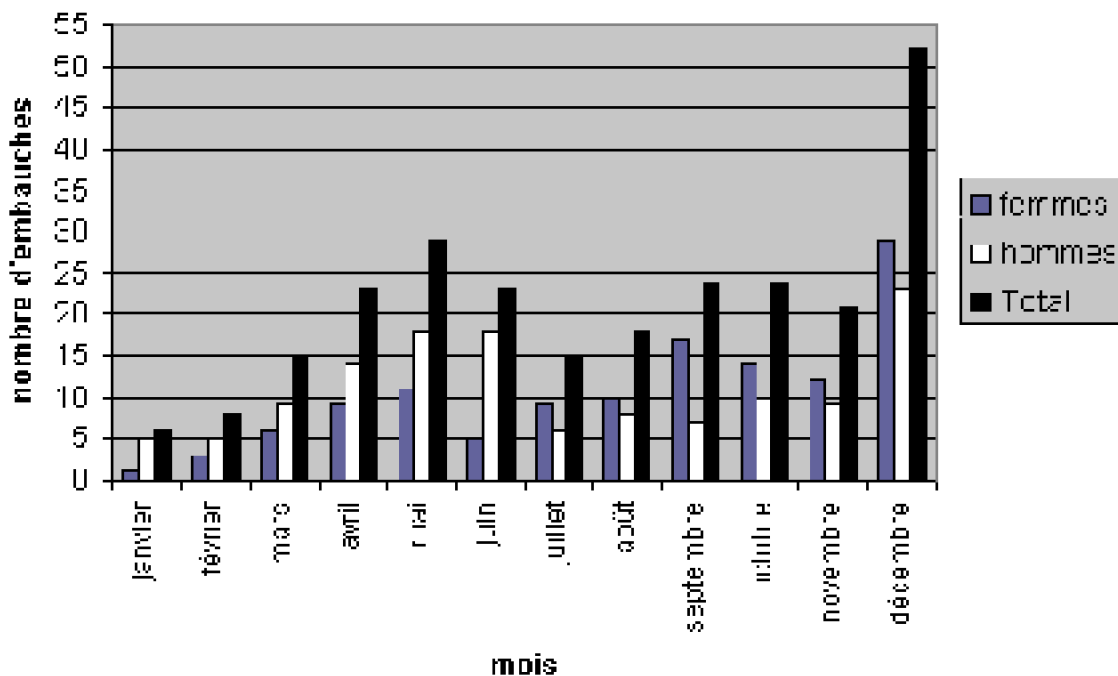
⁷³⁴ ADR, 133J205, B8n°62, entré le 1^{er} août 1919.

⁷³⁵ ADR, 133J190, RES1n°91, entré le 8 décembre 1904 et RES1n°241, entré le 15 décembre 1913.

⁷³⁶ ADR, 133J202, B6n°56, entrée le 5 novembre 1930.



Graphique n°10 : Embauches mensuelles cumulées de "B", 1902-1913

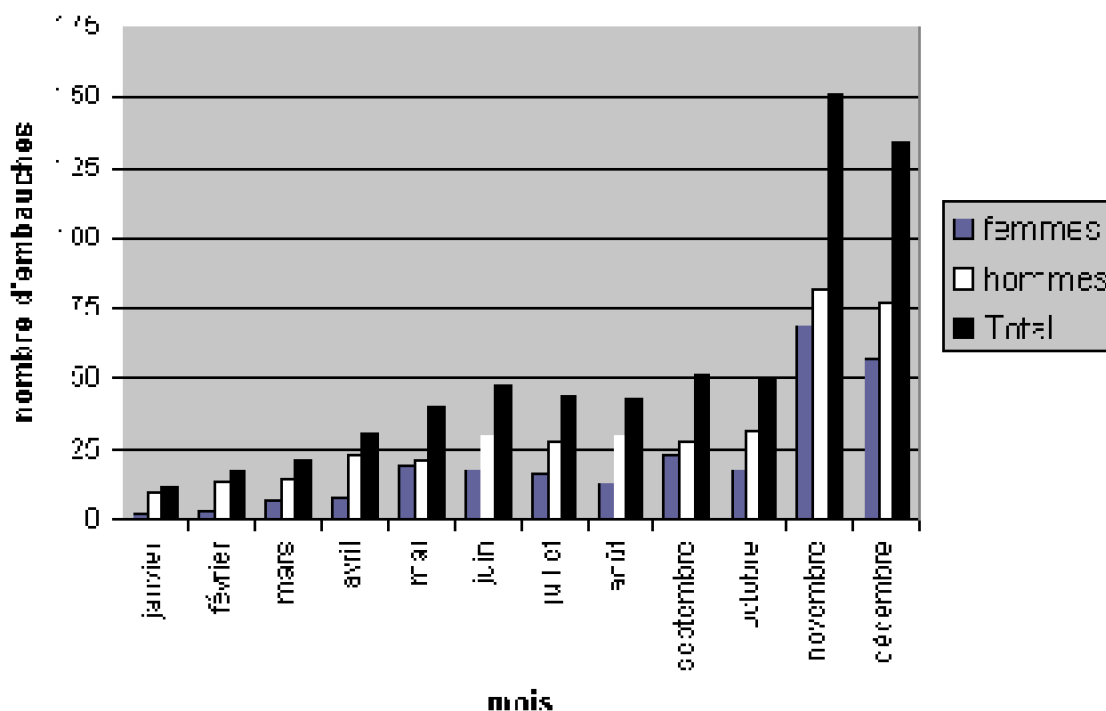


Graphique n°11 : Embauches mensuelles cumulées de "B", 1915-1918

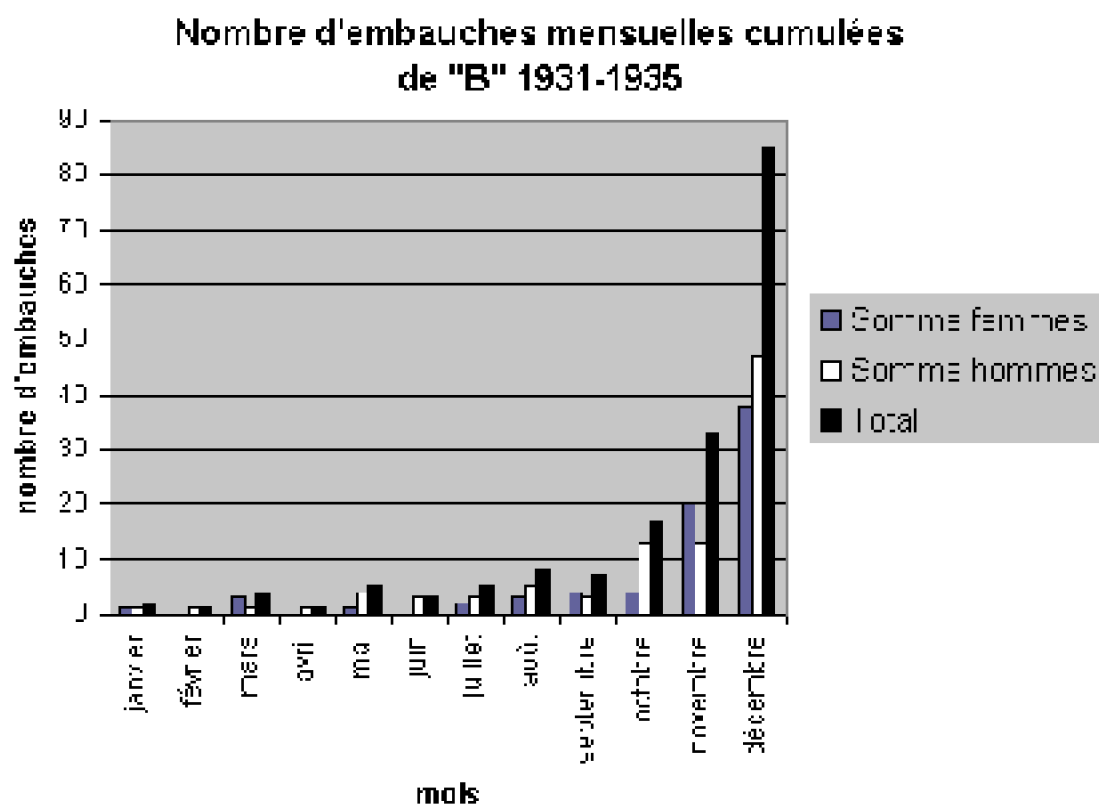
le personnel du Grand Bazar en fin d'année, 1902-1930

Les salariées embauchées en novembre et décembre ne sont pas toutes des surnuméraires renvoyées après le 31 décembre. S'il n'est pas possible, alors, de faire la part des emplois à durée déterminée et des autres, l'importance des recrutements de fin d'année se traduit cependant par un volume de main-d'oeuvre en décembre toujours ou presque supérieur à celui du mois de mars (période d'activité relativement "normale" du magasin) – voir le graphique "Evolution du nombre de 'B' présentes au 1^{er} mars et 30 décembre de chaque année, entre 1902 et 1935". La composition sexuée des présentes de décembre, où les hommes demeurent, comme en mars, majoritaires dans le personnel, prouve une fois encore que les femmes ne sont pas une main-d'oeuvre d'appoint, mais qu'il y a bien une sexuation du travail au Grand Bazar – voir le graphique "Evolution du nombre de 'B' présentes au 30 décembre de chaque année, de 1902 à 1935". Les années 1916, 1917 et 1918 font exception, ce sont les seules où les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler au Grand Bazar en fin d'année.

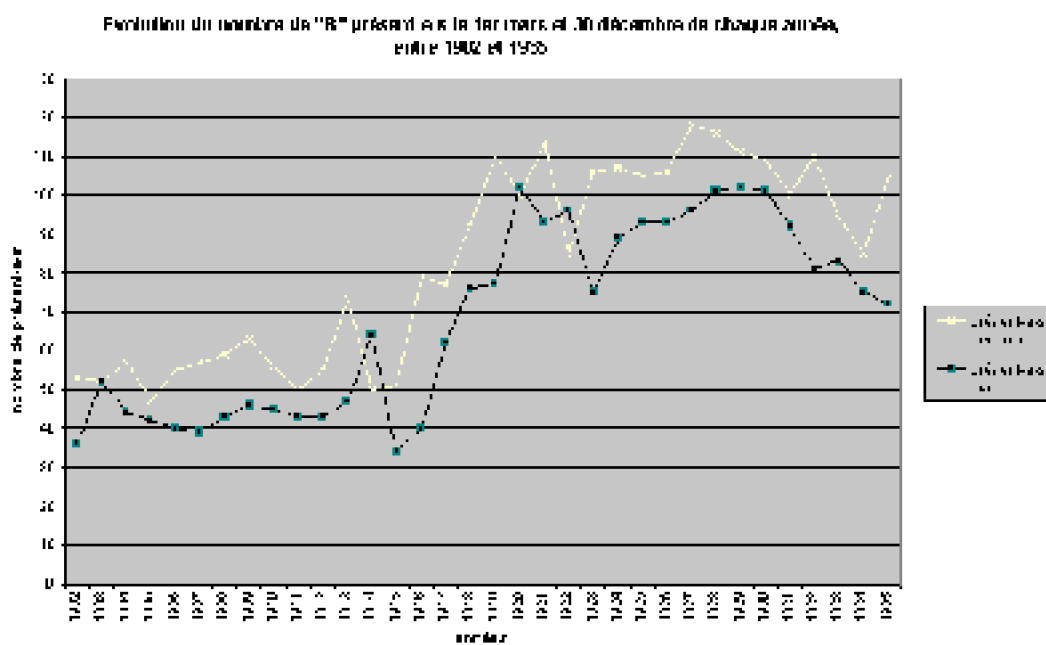
La comparaison de la répartition par service du personnel présent en mars et décembre de chaque année montre que tous les services recrutent des salariées supplémentaires en fin d'année. L'analyse des présentes en 1906 et 1927 montre en revanche que ces embauches ne se répartissent pas également entre tous les postes de travail.



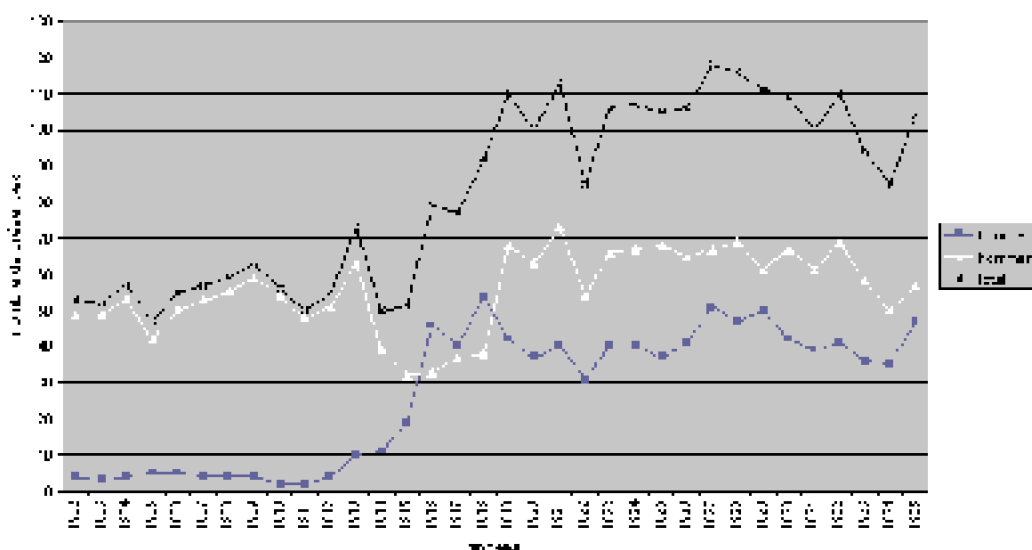
Graphique n°12 : Embauches mensuelles cumulées de "B", 1919-1930



Graphique n°13 : Embauches mensuelles cumulées de "B", 1931-1935.



Graphique n°14 : Evolution du nombre de "B" présent-e-s au 1^{er} mars et au 30 décembre de chaque année, de 1902 à 1935.



Graphique n°15 : Evolution du nombre de "B" présentes au 30 décembre de chaque année, de 1902 à 1935.

Tableau n°17 : Répartition par poste des "B" présentes le 1^{er} mars et 30 décembre 1906.

Service	Poste	Présentes le 1/3/1906	Présentes le 30/12/1906	
Total	Dont ancienneté inférieure à 2 mois			
Rayons	Encadrement	2	2	0
	Vente-réserve	20	28	8
	Ouvrière / ouvrier	1	1	0
Total rayons		23	31	8
Bureaux	Employé-e de bureau	3	6	4
	Caissière / caissier	1	3	0
Total bureaux		4	9	4
Inspection		3	3	1
Garçons		7	8	2
Expédition		2	3	1
Ouvriers		1	1	0
Total		40	55	16

Tableau n°18 : Répartition par poste des "B" présentes le 1^{er} mars et 30 décembre 1927.

Service	Poste	Présentes le 1/3/1927	Présentes le 30/12/1927	
Total	Dont ancienneté inférieure à 2 mois			
Rayons	Encadrement	7	7	0
	Vente	20	29	9
	Manutention	12	10	1
	Ouvrière / ouvrier	5	4	0
	Pliage	0	4	4
<i>Total rayons</i>		44	54	14
Bureaux	Employé-e de bureau	14	19	5
	Caissière / caissier	13	12	0
	Sacochier	0	3	3
<i>Total bureaux</i>		27	34	8
Inspection		6	4	0
Garçons		11	15	3
Expédition	Emballeur	6	9	2
	Femme de ménage	2	2	0
<i>Total expédition</i>		8	11	2
Total		96	118	27

Se font d'abord face deux types de postes, ceux qui n'existent qu'en fin d'année, plieuses, plieurs ou sacochiers et ceux où aucun-e surnuméraire n'est jamais embauché-e, les cheffes. Pendant la période, aucun "B" n'entre comme ouvrière ou ouvrier pour les fêtes de fin d'année, ce qui n'exclut pas que d'autres soient recrutées. La même faiblesse numérique du groupe explique qu'aucun "B" ne soit inspecteur surnuméraire en 1927 contrairement à d'autres années, Jean-Marie Dumoulin en 1921 ou Joseph Deberles en 1929⁷³⁷.

Les caissières et caissiers forment en revanche, pendant l'année, un groupe plus important que les deux précédents. L'absence de surnuméraires ("B") à ces postes au 30 décembre 1906 ou 1927 ne reflète pas non plus la réalité puisque Marthe Duffort a été embauchée à ce poste en décembre 1906 mais est sortie avant la fin du mois et qu'Etienne Dupla travaille un mois et demi pour les fêtes de 1924⁷³⁸. Elle témoigne cependant de la relative faiblesse des embauches de surnuméraires comme caissières ou caissiers : c'est le cas de 19 "B" seulement entre 1902 et 1936, contre, par exemple, 74 employées de bureau ("B"). L'importance de ces postes, par lesquels transitent toutes les recettes du magasin, de surcroît particulièrement abondantes en fin d'année, n'empêche pas le recours à un personnel extérieur. Mais il est peu nombreux. Pour des raisons de

⁷³⁷ ADR, 133J198, B2n°21, entré le 8 novembre 1921 et 133J197, B1hn°23, entré le 18 novembre 1929.

⁷³⁸ ADR, 133J190, RES1n°116, entrée le 6 décembre 1906 et 133J203, B7n°62, entré le 17 novembre 1924.

surveillance, la direction préfère répondre à l'augmentation du nombre d'achats à débiter par l'allègement des tâches des caissières et caissiers – avec, en particulier, le ramassage régulier de l'argent par les sacochiers – que par l'ouverture de caisses supplémentaires. C'est ce qui explique que les temps de présence moyens des caissières et caissiers soient un peu supérieurs à ceux des autres postes, 16 mois contre 2,5 à 3 mois pour la majorité des autres postes du magasin – voir le tableau des temps de présence, en introduction du 2^e chapitre. Le poste principal des surnuméraires est cependant celui de vendeuses ou vendeurs. Tous les rayons ne connaissent pas non plus la même augmentation d'activité et c'est au rayon jouets que sont destinées la majorité des embauches : c'est le cas de 6 des 8 "B" recrutés en fin d'année en 1906 et 4 des 9 en 1927.

Certaines salariées sont embauchées à plusieurs reprises pour les fêtes de fin d'année. Joseph Dacquet est ainsi vendeur au rayon jouets pendant le mois de décembre en 1902, 1904 et 1906⁷³⁹. Jules Deboise travaille, lui, six années consécutives au Grand Bazar, les trois premières comme inspecteur et les trois suivantes comme "distributeur de calendrier"⁷⁴⁰. Parmi ces surnuméraires, certaines ont une autre activité professionnelle, "principale" et trouvent alors au Grand Bazar un appoint financier, comme le montre la recherche effectuée dans les recensements de 1906 et 1911. Joseph Dacquet, par exemple, 34 ans en 1906, lors de sa troisième embauche, exerce, d'après le recensement de 1906, le métier de "coiffeur"⁷⁴¹. Jean Dollet, Etienne Delambre et Marthe Duffort travaillent également pour les fêtes de fin d'année en 1906⁷⁴². Le premier, "comptable" au Grand Bazar, est, à 55 ans, "tourneur" le reste de l'année et le second, 19 ans et emballer pour les fêtes, est "électricien" d'après le recensement. Marthe Duffort, 54 ans, caissière au Grand Bazar, est "domestique" et loge chez ses employeur et employeuse. Des cas semblables existent toujours dans les années 1920. Jean Duchalais, embauché comme sacochier en décembre 1927, déclare être "tailleur d'habits depuis 1912" et ne travaille que 20 jours au Grand Bazar⁷⁴³. Marie Ducosson n'abandonne sans doute pas non plus ses travaux de confection à domicile immédiatement lorsqu'elle entre au Grand Bazar comme vendeuse pour les fêtes en 1923⁷⁴⁴, pas plus qu'Etienne Dupla sa place de concierge à son embauche comme caissier pour les fêtes de novembre 1924⁷⁴⁵. Cette

⁷³⁹ ADR, 133J190, RES1n°52, entré les 6 décembre 1902, 1^{er} décembre 1904, 26 novembre 1906.

⁷⁴⁰ ADR, 133J190, RES1n°89, entré le 1^{er} décembre 1904, 3 décembre 1906, 5 décembre 1907, 7 décembre 1908, 6 décembre 1909 et 5 décembre 1910.

⁷⁴¹ ADR, 6MP495.

⁷⁴² ADR, 133J190, RES1n°127, entré le 24 décembre 1906 et 6MP491. RES1n°120, entré le 13 décembre 1906 et 6MP495. RES1n°116, entrée le 6 décembre 1906 et 6MP504.

⁷⁴³ ADR, 133J198, B2n°44, entré le 12 décembre 1927.

⁷⁴⁴ ADR, 133J205, B8n°99, entrée le 19 novembre 1923.

⁷⁴⁵ ADR, 133J203, B7n°62, entré le 17 novembre 1924.

pluriactivité de certaines salariées du Grand Bazar confirme ce que l'étude des emplois antérieurs à l'embauche au Grand Bazar a déjà montré. Les groupes professionnels habituellement identifiés par les termes "ouvrières" ou "ouvriers", "employées" ou personnel de service ne sont pas cloisonnés, mais se recoupent largement. Dans le cas de la pluriactivité, ils se juxtaposent même. L'identification professionnelle des salariées est alors indicible avec les taxinomies existantes.

le temps partiel des années 1930

L'embauche de surnuméraires ne diminue pas dans les années 1930, mais le fonctionnement est modifié par l'apparition du temps partiel. La création d'emplois à temps partiel naît de la nécessité de réduire au maximum les frais de personnel. La diminution régulière du volume de main-d'oeuvre entre 1930 et 1936 pose problème au moment des fêtes, qui demeurent, malgré le ralentissement des affaires, une période d'activité particulièrement importante. A partir de 1931, du personnel supplémentaire est alors toujours embauché, mais un peu plus de la moitié l'est alors "pour l'après-midi seulement"⁷⁴⁶. 66 des 118 salariées (B) qui entrent au Grand Bazar en novembre et décembre de 1931 à 1935 sont ainsi présentes au magasin uniquement au moment où l'affluence est la plus importante. La plupart travaillent six heures par jour, de 12 heures 30 à 18 heures 30, comme Marthe Dubouillon, vendeuse en décembre 1933, ou de 13 à 19 heures, comme Georges Devoisin, embauché comme vendeur en novembre 1935⁷⁴⁷. D'autres, Jeanne Denouin et Adolphe Dubrulle (vendeur et vendeuse en 1935) en sont des exemples, ne sont présentes que cinq heures par jour, de 14 à 19 heures⁷⁴⁸.

Il s'agit là d'un temps partiel qui correspond peu à l'image qu'on en a aujourd'hui. Il est d'abord majoritairement masculin : 37 des 66 entrées sont le fait d'hommes et 29 seulement de femmes. Il est loin, ensuite, de se cantonner aux postes de vente – voir tableau ci-dessous. Les rayons sont certes, en valeur absolue, le premier lieu de travail des salariées à temps partiel. Avec 32 des 66 entrées, c'est même la moitié qui y est embauchée. Mais les surnuméraires à temps complet restent majoritaires dans les rayons (41 sur 73) et en particulier chez les vendeuses et vendeurs dont 32 sont à temps plein contre 20 à temps partiel. A ce poste, le temps de travail quotidien ou hebdomadaire est d'ailleurs source d'une innovation sémantique, les vendeuses et vendeurs à temps partiel étant dites "aides-vendeuses" ou "aides-vendeurs". Dans les rayons, seules les plieuses, qui occupent un poste spécifique aux fêtes de fin d'année, travaillent essentiellement à temps partiel (9 sur les 13).

Tableau n°19 : Répartition par poste des "B" recrutées à temps partiel et à temps complet en novembre et décembre, de 1931 à 1935.

⁷⁴⁶ ADR, 133J007, PV du CA du 12 décembre 1933.

⁷⁴⁷ ADR, 133J201, B5n°48, entrée le 6 décembre 1933 et B5n°31, entré le 29 novembre 1935.

⁷⁴⁸ ADR, 133J204, B7bisn°30, entrée le 17 décembre 1935 et 133J200, B4n°48, entré le 28 novembre 1935.

Service	Poste	Nb d'entrées	Entrées à temps complet			Entrées à temps partiel		
			Fe	Ho	Total			
		Total						
Rayons	Encadrement	1	1	0	0	0	0	0
	Vendeuse et vendeur	53	21	11	32	16	5	21
	Réserviste	5	1	2	3	0	2	2
	Ouvrière / ouvrier	1	0	1	1	0	0	0
	Plieuse / plieur	13	4	0	4	9	0	9
Total rayons		73	27	14	41	25	7	32
Bureaux	Employé-e de bur	16	1	1	2	2	12	14
	Dactylographe	1	1	0	1	0	0	0
	Sacochier	6	0	0	0	0	6	6
Total bureaux		23	1	1	2	3	18	21
Inspection		7	0	2	2	0	5	5
Garçons		2	0	2	2	0	0	0
Expédition	Emballleur	9	0	2	2	1	6	7
	Femme de ménage	1	1	0	1	0	0	0
	Tour de caisse	3	0	2	2	0	1	1
Total expédition		13	1	4	5	1	7	8
Total		118	29	23	52	29	37	66

Les bureaux, qui, pendant l'année, rassemblent environ le quart de la main-d'oeuvre, sont sur-représentés dans les embauches à temps partiel, avec 21 des 66 entrées. Seules deux surnuméraires y entrent d'ailleurs à temps complet, Anna Dupontel et Joseph Delangre, en 1932⁷⁴⁹. Tous les sacochiers, six au total, dont le poste, comme celui des plieuses, ne dure que le temps des fêtes, travaillent ainsi à temps partiel. En décembre 1931, Antonin Defretin est présent au Grand Bazar du lundi au samedi de 13 heures 45 à 18 heures 45⁷⁵⁰. Malgré la présence de femmes dans les emplois administratifs du Grand Bazar, trois seulement, contre 18 hommes, sont embauchées à temps partiel.

Cette expérience d'une meilleure adéquation entre volume de main-d'oeuvre et activité du magasin est progressivement étendue aux autres périodes de l'année – voir le graphique "Embauches mensuelles de 'B', à temps complet et à temps partiel, cumulées de 1931-1935", p.248. Claudius Dault est le premier "B" à entrer au Grand Bazar à temps

⁷⁴⁹ ADR, 133J205, B8n°128, entrée le 7 novembre 1932 et 133J197, B1hn°66, entré le 24 novembre 1932.

⁷⁵⁰ ADR, 133J205, B8n°70, entré le 3 décembre 1931.

partiel en dehors des fêtes, en septembre 1930, comme garçon⁷⁵¹. Mais les neuf autres "B" qui le suivent ne sont embauchées qu'à partir de juin 1932. Ils travaillent six heures par jour – entre 12 heures 30 et 18 heures 30 –, à l'exception de Pierre Desvaux, inspecteur, qui n'est présent que quatre heures, de 15 heures 15 à 19 heures 15⁷⁵². Parmi elles et eux, cinq étaient entrées pour les fêtes et sont réembauchées à temps partiel au début de l'année suivante. Benoît Dumezil, Lucienne Dunard et Marie Dompierre étaient déjà à temps partiel pour les fêtes, respectivement comme sacochier, vendeuse et plieuse. Le premier est repris dans les bureaux et les deux femmes sont vendeuses⁷⁵³. François Dupond et Marcelle Dutrève ont, eux, travaillé à temps complet avant d'être repris-e au même poste, emballer et vendeuse, à temps partiel⁷⁵⁴. Deux autres femmes, Renée Diamant et Emilie Delale sont embauchées comme vendeuses, Achille Dhenin entre à l'expédition et Pierre Desvaux comme inspecteur⁷⁵⁵. Les postes de vente, qui représentent, comme pour les fêtes, la moitié des entrées à temps partiel, sont là entièrement féminins, ce qui n'était pas le cas en fin d'année.

La diminution de la durée du travail en raison de la diminution de l'activité économique est un phénomène largement répandu dans tous les secteurs d'activité dans la France du début des années 1930⁷⁵⁶. Mais ce qui se passe au Grand Bazar dans la première moitié des années 1930 n'est pas une réduction générale du temps de travail. Il s'agit bien de la création d'un mode d'emploi particulier, à temps partiel. Si une crise économique est à l'origine d'une innovation patronale en matière de mode d'emploi, ce n'est pas celle, trop souvent mentionnée, des années 1970 mais celle des années 1930.

⁷⁵¹ ADR, 133J199, B3n°93, entré le 16 septembre 1930.

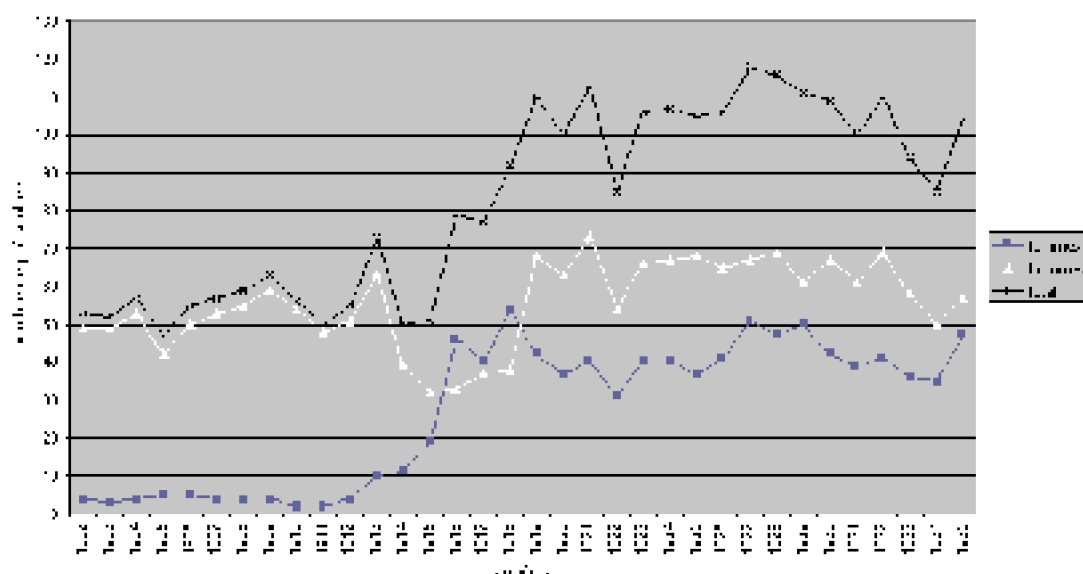
⁷⁵² ADR, 133J197, B1hn°5, entré le 1^{er} juillet 1935.

⁷⁵³ ADR, 133J204, B7bisen°10, entré le 30 juin 1932 ; 133J199, B3n°49, entrée le 16 janvier 1933 et 133J205, B8n°74, entrée le 4 mars 1935.

⁷⁵⁴ ADR, 133J204, B7bisen°40, entré le 14 janvier 1936 et 133J201, B5n°134, entrée le 4 mars 1935.

⁷⁵⁵ ADR, 133J205, B8n°79, entrée le 9 juillet 1934 ; 133J203, B7n°115, entrée le 7 mai 1934 ; 133J202, B6n°7, entrée le 30 septembre 1935 ; 133J197, B1hn°5, entré le 1^{er} juillet 1935.

⁷⁵⁶ Alfred Sauvy, *Histoire économique de la France*, tome 2, p.114 et tableau p.547 à 551.



Graphique n°16 : Embauches mensuelles de "b", à temps complet et à temps partiel, cumulées de 1931-1935.

Les conditions de travail des salariées du Grand Bazar ont évolué dans deux domaines entre 1886 et 1936, le temps de travail et les contrats de travail. Le droit a eu, sur ces deux points, un rôle déterminant. Il a d'abord imposé une limitation de la semaine et de la journée de travail des salariées du commerce, avec la loi sur le repos hebdomadaire en 1906 puis celle sur la journée de huit heures en 1919. Les batailles juridiques sur le droit contractuel font ensuite avancer, lentement mais sûrement, l'idée que la rupture d'un contrat de travail n'est pas une liberté inhérente à la liberté de passer un contrat et qu'elle doit, par conséquent, respecter des règles. Ces évolutions, qui constituent d'incontestables avancées dans l'histoire de la protection des emplois, n'entraînent cependant pas de bouleversements immédiats dans la gestion de la main-d'oeuvre par le Grand Bazar. Si le respect du dimanche chômé toutes les semaines de l'année finit par s'imposer au cours de la Première Guerre mondiale, la journée de huit heures peut faire l'objet de plusieurs types de dérogations, en particulier pour les fêtes de fin d'année. Mais c'est surtout la législation sur les contrats de travail qui, parce qu'elle n'en est qu'à ses débuts, est loin d'être véritablement appliquée. La loi de 1890 et la jurisprudence qui suit obligent théoriquement la direction du Grand Bazar, comme celle de beaucoup d'autres entreprises sans doute, à respecter une semaine de préavis avant de rompre les contrats de ses salariées. Mais cette contrainte a été largement contournée par la création d'un autre mode d'emploi qui échappe à la règle. A l'origine, avant 1914, les premiers mois de travail des salariées étaient ainsi considérés comme une longue période d'essai au cours de laquelle elles et ils pouvaient être renvoyées sans préavis ni indemnité. Puis l'entrée en guerre a été l'occasion de rendre ces conditions d'emplois beaucoup plus "durables". Le caractère "exceptionnel" de la période a justifié une prolongation sans limite des emplois précaires, bien au-delà des premiers mois de travail. Mais à l'issue du conflit, la gestion antérieure des emplois n'a pas été rétablie. Dès lors, précarité et flexibilité sont les deux termes qui caractérisent les emplois des salariées du Grand Bazar de Lyon jusqu'en 1936. Il existe bien des nuances entre les titulaires et les

autres salariées – les premières bénéficient d'une semaine de préavis pour la rupture de leur contrat et ne travaillent pas à temps partiel – mais elles ne suffisent pas à faire du statut de titulaires un mode d'emploi stable et sûr. La faiblesse de leur temps de présence au Grand Bazar le montre. L'importance du turn-over laisse alors augurer de niveaux de rémunération qui, dans leur ensemble, ne font pas contrepoids à la flexibilité des emplois.

III/ La rémunération

Le montant de la rémunération des salariées est un instrument fondamental de la politique de gestion de la main-d'oeuvre. Dans le commerce, c'est d'autant plus vrai avant 1936, qu'en l'absence de tout barème salarial, chaque employeur ou employeuse est entièrement libre de la paie versée à ses employées. Les revenus des salariées du Grand Bazar se composent de trois grands types d'éléments salariaux, qui ne relèvent pas de la même logique. Le travail fourni est la base de la rémunération, qui justifie le salaire et le paiement d'heures supplémentaires. Les primes et gratifications dépendent des résultats de l'entreprise, sont peu importantes pour la plupart des salariées et constituent ainsi une forme de participation, souvent symbolique, aux bénéfices. La dernière source de revenus est le fruit de la "politique sociale" du magasin. Entre 1886 et 1936, tous ces éléments salariaux évoluent à des rythmes et pour des motifs différents. Les étudier séparément permet ainsi de voir les différences qu'ils opèrent entre les salariées, en fonction du sexe, du poste de travail et du mode d'emploi, avant de tirer un bilan de la rémunération totale de chaque groupe de salariées du Grand Bazar.

A/ les salaires

Jusqu'en 1936, aucun accord salarial n'existe dans le commerce, contrairement à certaines branches industrielles, où des "tarifs" ont été négociés entre patronnes et ouvriers dès le 19^e siècle puis, après la loi de 1919, dans des conventions collectives⁷⁵⁷. Au Grand Bazar, le système de détermination des salaires reste le même entre 1886 et 1936. Il s'agit alors de savoir quelle hiérarchie est opérée entre les salariées. Y a-t-il, d'abord, des différences entre les postes de travail, alors que la main-d'oeuvre recrutée y est presque uniformément non qualifiée ? Une telle interrogation doit aussi tenir compte du statut des salariées.

1/ les salaires du personnel non titulaire

Les salaires d'embauche au Grand Bazar sont d'une grande homogénéité : la majorité du personnel gagne la même chose, quel que soit le poste de travail. Les vendeuses et vendeurs sont les seules qui échappent à la règle, au profit d'une rémunération individualisée. Leur salaire est, en effet, composé d'un fixe mais aussi d'un pourcentage sur les ventes qu'elles et ils ont effectuées, la gabelle. Certains ouvriers reçoivent aussi un salaire supérieur à celui des autres. Si le poste de travail n'est pas un critère de distinction

⁷⁵⁷ Annette Jobert, "Les Grilles de classification professionnelle : quelques repères historiques", *CFDT-aujourd'hui*, n°99, décembre 1990, p.6-14 ; Jean Saglio, "Hiérarchies salariales et négociations de classifications : France, 1900-1950", *Travail et emploi*, n°27, mars 1986, p.7-19.

salariale, l'âge et le sexe le sont en revanche sur toute la période.

a- les salariées non-gueltées

les salaires à l'embauche

Les salaires d'embauche sont stables au Grand Bazar de 1886 à 1914. Seules les embauches de fin d'année donnent lieu à une rémunération particulière, qui tient compte du travail supplémentaire. Jusqu'en 1902, les salariées embauchées en dehors des fêtes sont payées au mois dès leur entrée. Le montant annuel de la paie s'élève à "900F + R [restaurant]", ou à 1 500F (125F par mois) pour ceux qui sont exemptés du repas de la société. 40% du salaire sont donc prélevés pour payer le restaurant. Lorsque le mode de rémunération à l'embauche est modifié, en 1902, le salaire quotidien s'élève au trentième du salaire mensuel versé auparavant : jusqu'en 1903, des salariés gagnent "2,50F + R" [2,50 x 30 x 12 = 900] et par la suite, tout le monde est à 4,15F [4,15 x 30 x 12 = 1 500]. C'est le cas de Henry Delahaure, inspecteur, Henry Dupuis, emballeur, Sylvain Dousset, employé de bureau ou Constant Didelot, réserviste au rayon meubles⁷⁵⁸. Ces salaires sont à peu près les mêmes que ceux pratiqués dans les grands commerces parisiens. Dans les bazars comme au Louvre, les employés de bureau débutent à 4 ou 5F par jour dans la première décennie du 20^e siècle⁷⁵⁹. Très peu de femmes (B) sont embauchées ailleurs qu'à la vente avant 1914. Marguerite Delafond, la première caissière recrutée en 1893, est payée 1 500F par an⁷⁶⁰, c'est-à-dire au même tarif que d'autres hommes. La comparaison est cependant difficile, puisque aucun "B" n'est embauché comme "caissier" à la même époque. En revanche, le salaire de Jeanne Dusol, qui entre comme réserviste en 1913, s'élève à 3,90F par jour, soit à un niveau inférieur à celui des hommes⁷⁶¹.

· Parcours de Marguerite Delafond Marguerite Delafond est recrutée au Grand Bazar comme caissière à 28 ans, en 1893. Elle dit n'avoir occupé auparavant que des postes de caissières ; l'un n'était pas dans un commerce mais dans un hôtel. Elle reste 31 ans au magasin.

La rémunération des garçons constitue un cas particulier jusqu'à la première décennie du 20^e siècle. Nourris et logés par le magasin, leur salaire ne s'élève qu'à 500F par an, ou 41,65F par mois. C'est le salaire de Auguste Daniel ou Pierre Durrieu, embauchés en 1903 et 1904⁷⁶². A la retenue de 600F annuels pour le repas, identique pour tout le

⁷⁵⁸ ADR, 133J190, RES1n°255, entré le 22 juin 1914 ; RES1n°145, entré le 5 octobre 1908 ; 133J197, B1hn°53, entré le 24 juillet 1911 et 133J204, B7bisn°48, entré le 12 octobre 1909.

⁷⁵⁹ A. Artaud, *La Question de l'employé*, ouvrage cité, p.14 et p.32.

⁷⁶⁰ ADR, 133J198, B2n°47, entrée le 1^{er} août 1893.

⁷⁶¹ ADR, 133J190, RES1n°231, entrée le 11 novembre 1913.

⁷⁶² ADR, 133J201, B5n°185, entré le 1^{er} juillet 1903 et 133J203, B7n°68, entré le 6 juin 1904.

personnel, s'ajoutent 400F pour le logement. Après trois mois de présence, leurs "gages" sont cependant portés à 600F (soit 50F par mois)⁷⁶³. Ces montants sont modifiés en 1904, pour les garçons qui, mariés et présents depuis quatre ans, rentrent chez eux le soir. Ils gagnent alors 1 500F par an, comme les autres salariées⁷⁶⁴. L'ensemble du barème est ensuite révisé en 1906 lorsque le service de nuit est supprimé. Les garçons gagnent désormais "1 400F la première année [soit 4F par jour], 1 500F la deuxième, 1 600 les troisième et quatrième, 1 700 les deux années suivantes et 1 800F par la suite"⁷⁶⁵. Les salaires d'embauche sont donc légèrement inférieurs aux 4,15F touchés par le reste de la main-d'oeuvre, mais ils sont alignés un peu plus tard, en 1911. Joseph Devaux est ainsi embauché à 4F par jour en 1907 et Joseph Dodang à 4,15F en 1913⁷⁶⁶.

L'inflation, qui apparaît avec le début de la Première Guerre mondiale, se traduit par une augmentation constante des salaires à partir de 1914, qui se prolonge bien après la fin du conflit, jusqu'en 1928, date de la stabilisation du franc⁷⁶⁷.

Tableau n°20 : Evolution du montant quotidien des salaires à l'embauche du personnel non-titulaire et à temps complet jusqu'en août 1936.

⁷⁶³ ADR, 133J003, PV du CA du 18 février 1898.

⁷⁶⁴ ADR, 133J004, PV du CA du 12 avril 1904.

⁷⁶⁵ ADR, 133J004, PV du CA du 21 décembre 1906.

⁷⁶⁶ ADR, respectivement : 133J201, B5n°68, entré le 11 novembre 1907 et 133J190, RES1n°234, entré le 17 novembre 1913.

⁷⁶⁷ François Caron, ouvrage cité, p.187-190 et Alfred Sauvy, *Histoire économique de la France*, ouvrage cité, tome 1, p.95.

Date des changements Non gueltées	Hommes		Femmes		
	Vendeurs ^a	Non gueltées	Vendeuses ^a		
Avant la guerre	4,15F	3,35F	3,90F	2,50F	
Septembre 1914	4,50F ou 5F	3,50F	4F	3F	
Décembre 1915	5,50F ou 6F		4,50F		
Novembre 1917	6F				
Mars 1918	6,50F		5F		
Mai 1918	7F				
Septembre 1918	7,50F		5,50F		3,50F
Novembre 1918	8F		4,50F		6F
Mai 1919	8,50F	5F	6,50F	5F	
Juin 1919	9F		9F	6,50F	
Août 1919	12F				
Mars 1920	12,75F	8,50F	9,50F	7F	
Juillet 1920	13,50F	9F	10,50F	7,50F	
Février 1921	14F				
Décembre 1923	15F				
Mai 1924	15,50F				11F
Septembre 1925	16F				12F
Août 1926	16,50F				12,50F
Janvier 1928	19,33F (116F / semaine)	10,50F (63F / sem)	14,67F (88F / sem)	8,75F (52,50 / sem)	
Décembre 1928	21,67F (130F / semaine)		16,67F (100F / semaine)		
1933-août 1936	22F	10,50F	16,50F	8,50F	

^a Seul le montant du fixe des vendeuses et vendeurs est mentionné.

Au Grand Bazar, les salaires journaliers pratiqués à l'embauche sont ainsi multipliés par 4,3 environ pour les femmes et 5,2 pour les hommes entre 1914 et 1930. L'écart entre les salaires féminins et masculins s'est en effet légèrement creusé pendant la guerre – en 1914, les femmes gagnent environ 80% du salaire masculin et 75% seulement en 1918 – et se stabilise ensuite. Ces augmentations sont moins importantes que celles dont bénéficient les ouvrières et ouvriers payées à la journée citées par Alfred Sauvy⁷⁶⁸. Les paies de toutes les catégories données en exemple sont six à sept fois supérieures en 1930 à leur montant de 1914. Malgré ces évolutions, l'homogénéité salariale entre les services du Grand Bazar demeure. Claudia Dourgnon, 46 ans, femme de ménage en juin 1925 est payée 11F par jour, comme Paule Douillet, 30 ans, qui entre comme caissière au cours du même mois⁷⁶⁹. A la fin de l'année 1926, Virginie Ducasse, 57 ans, est embauchée comme caissière à 12,50F par jour, tout comme Adrienne Ducatte, 27 ans, plieuse, ou Claudine Duvernes, 40 ans, réserviste⁷⁷⁰. A la même époque, les hommes

⁷⁶⁸ Alfred Sauvy, ouvrage cité, tome 1, p.505, 507 et 511.

⁷⁶⁹ ADR, 133J192 et 133J203, B7n°96, entrée le 19 juin 1925 ; idem, B7n°129, entrée le 22 juin 1925.

sont payés 16,50F à l'embauche, qu'ils soient réservistes, caissiers, emballeurs ou garçons, comme Moïse Djilali⁷⁷¹.

- Parcours de Claudine Duvernes
- Claudine Duvernes est recrutée comme réserviste au Grand Bazar à 40 ans, en décembre 1926. Auparavant, elle était culottière. Titularisée cinq ans après son embauche, elle reste six ans au magasin.

Dans les années 1930, la paie des salariées à temps partiel est proportionnelle au nombre d'heures effectuées. Le salaire de celles et ceux qui travaillent six heures par jour correspond, ainsi, aux trois-quarts de celui des salariées à temps complet. En septembre 1930, par exemple, Claudius Dault, garçon à temps partiel, gagne 97,50F par semaine quand Marius Ducatez, entré à temps complet quatre jours avant lui, est payé 130F⁷⁷². De même, Louise Decerf et Jeanne Dray sont toutes les deux embauchées à l'expédition à la fin de l'année 1931. La première, qui travaille de 12h30 à 18h30, gagne 75F par semaine contre 100F pour la seconde à temps complet⁷⁷³.

les augmentations de salaires

Jusqu'en 1914, aucune augmentation de salaire ne se produit avant le passage à la rémunération annuelle et donc la titularisation. Dans les années 1920, en revanche, les salaires réellement touchés par le personnel sont, rapidement après leur embauche, supérieurs à ce qui est inscrit sur leur bulletin d'admission.

C'est le montant quotidien du salaire qui est inscrit sur le bulletin d'embauche du personnel non-titulaire de 1902 à 1928. Les livres de paies des employées temporaires, disponibles à partir de l'année 1919, récapitulent l'ensemble des salaires versés à chaque salarié-e pendant toute l'année dans des colonnes de 52 lignes. Ce sont donc les salaires hebdomadaires qui y sont recensés. Leurs montants correspondent à six fois le chiffre quotidien inscrit sur le bulletin d'admission pendant les premières semaines de présence des salariées, donc à leurs six jours de travail hebdomadaires. Mais quelques semaines plus tard, la somme hebdomadaire s'élève à sept fois le salaire quotidien. Clotilde Donnadille, par exemple, est embauchée comme employée de bureau en avril 1919 à 6,50F par jour. D'après le registre des paies des temporaires, elle perçoit 39F (6,50F sur 6 jours) pendant sept semaines, puis 45,50F (soit 6,50F sur 7 jours) par la suite⁷⁷⁴. Charles Desmurs est lui aussi embauché dans les bureaux, le 1^{er} août de la même année, à 12F par jour. Il gagne 72F par semaine pendant 5 semaines avant de voir son salaire

⁷⁷⁰ ADR, 133J199, B3n°14, entrée le 2 novembre 1926 ; 133J198, B2n°25, 15 novembre 1926 et 133J205, B8n°141, entrée le 14 décembre 1926.

⁷⁷¹ ADR, 133J203, B7n°80, entré le 15 novembre 1926.

⁷⁷² ADR, 133J199, B3n°93, entré le 16 septembre 1930 et 133J201, B5n°124, entré le 15 septembre 1930.

⁷⁷³ ADR, 133J199, B3n°71, entrée le 23 novembre 1931 et 133J203, B7n°42, entrée le 1^{er} décembre 1931.

hebdomadaire passer à 84F (soit 12F sur 7 jours)⁷⁷⁵. Louis Duruy, entré comme inspecteur la même année attend, lui, 13 semaines avant d'être payé sept jours par semaine⁷⁷⁶. Ce mode de rémunération assure alors une plus grande stabilité de revenus que le salaire journalier : la somme reçue chaque semaine est la même, qu'il y ait ou non, par exemple, des jours fériés.

Cette différence entre le salaire à l'embauche et celui qui est versé quelques semaines plus tard est supprimée en 1928. A partir de janvier 1928, c'est d'ailleurs le montant hebdomadaire de la paie qui est inscrit sur le bulletin d'admission. Les hommes touchent désormais 116F par semaine dès leur embauche et les femmes 88F. Les salariées sont donc prémunies dès leur embauche contre les variations du nombre de jours travaillés d'une semaine sur l'autre. Mais le mode de rémunération est à nouveau modifié au début des années 1930, dans le sens opposé à celui de 1928. Si les premières salariées embauchées à temps partiel, en 1930 et 1931, sont encore payées à la semaine, leur paie est à nouveau quotidienne dès 1932. L'année suivante, les salariées qui entrent à temps complet sont elles et eux aussi passées à la journée. Or, contrairement au système en vigueur avant 1928, il n'y a plus de changement de rémunération après quelques semaines de travail. Le salaire reste donc à la journée.

Dans les années 1920, outre la modification du montant du salaire hebdomadaire après quelques semaines de présence, les paies des salariées présentes sont relevées au même rythme que les salaires d'embauche. André Ducurtil et Fernand Dorand, par exemple, entrés tous les deux comme garçons, en octobre et décembre 1919, à 12F par jour, sont tous les deux augmentés à 12,50F le 1^{er} mars 1920 puis 13,25F le 8 mars, 13,50F le 3 mai et 14F le 1^{er} septembre⁷⁷⁷. Rares sont celles et ceux qui bénéficient d'augmentations de salaire plus rapides. Lorsque c'est le cas, le salaire n'est jamais supérieur au salaire de base de plus de 2F par jour pour les hommes et de plus de 1F ou 1,50F pour les femmes. Léonard Doutriaux et Léon Doncieux sont embauchés en 1921 à 14F. Tous les deux passent à 15F à la fin de l'année 1922, mais les appointements du premier sont à 17F en septembre 1923, contre 16F pour le second⁷⁷⁸. Alice Desautel et Nathalie Dolinsky sont toutes deux embauchées dans les bureaux en novembre 1925, à 12F par jour⁷⁷⁹. En juillet 1926, la première est augmentée à 13,50F et la seconde à 13F, alors que les femmes qui entrent à ce moment-là ne gagnent que 12,50F par jour.

⁷⁷⁴ ADR, 133J191, registre d'entrées et sorties ; 133J198, B2n°52, entrée le 11 avril 1919 ; 133J158, *Paies des employés temporaires*, année 1919.

⁷⁷⁵ ADR, 133J191, registre d'entrées et sorties ; 133J205, B8n°62, entré le 1^{er} août 1919 et 133J158, idem.

⁷⁷⁶ ADR, 133J203, B7n°83, entré le 27 janvier 1919.

⁷⁷⁷ ADR, 133J205, B8n°166 et 133J191, registre d'entrées et sorties, entré le 27 octobre 1919 et 133J191, RES2n°535, entré le 16 décembre 1919.

⁷⁷⁸ ADR, 133J197, B1hn°48, 133J191, registre d'entrées et sorties, entré le 14 février 1921 et idem, B1hn°57, entré le 24 octobre 1921.

- Parcours d'Alice Desautel
- Alice Desautel est recrutée comme caissière au Grand Bazar à 30 ans, en novembre 1925. Auparavant, elle était vendeuse au rayon ameublement des Galeries Lafayette, poste qu'elle dit avoir abandonné pour raison de santé. Titularisée après deux ans et demi de présence, elle est licenciée deux ans plus tard, après quatre mois consécutifs de maladie.

Si l'on excepte les vendeuses, vendeurs et les ouvriers, le salaire du personnel non titulaire ne dépend pas du poste de travail occupé. Les caissières gagnent la même chose que les femmes de ménage, les employées de bureau ou les réservistes. La même homogénéité règne pour les salaires masculins qui, en revanche, sont supérieurs d'un quart environ à celui des femmes.

b- les vendeuses et vendeurs

Grâce à la guelte, les vendeuses et vendeurs bénéficient de salaires différents et souvent supérieurs à ceux des autres employées.

le fixe

La partie fixe du salaire des vendeuses et vendeurs n'est pas vraiment uniforme avant 1902 mais se situe, pour les hommes, entre 1 200 et 1 500F par an. Ainsi, Paul Donio, vendeur à la parfumerie, gagne 1 200F par an à son entrée en 1889, Léopold Dieulot 1 500F au rayon tissus en 1895 et Edmond Denord 1 400F au rayon bonneterie en 1898⁷⁸⁰. Seul Marius Darnis est embauché avec un fixe plus faible, 1 080F, au rayon meubles en 1901⁷⁸¹. Le salaire n'est pas non plus identique pour toutes les femmes, mais il est toujours inférieur à celui des hommes, à l'exception de Marius Darnis. Eulalie Durieux est ainsi embauchée au rayon parfumerie en 1898 à 1 000F par an plus la guelte, comme Blanche Darnel en 1901 à la lingerie⁷⁸². Mais Sidonie Debizet, entrée l'année précédente au rayon lingerie, gagne 1 100F par an⁷⁸³. L'échantillon est trop faible et trop incomplet pour savoir si ce fixe varie d'un rayon à l'autre. Les dossiers du personnel n'ont pas non plus été conservés qui permettraient peut-être d'expliquer ces différences par l'âge ou le parcours professionnel antérieur. Comme dans les autres services, ceux qui prennent leurs repas au Grand Bazar subissent une retenue sur leur salaire : Jean Delons est embauché en 1898 comme vendeur avec un fixe de 600F par an, 1% de guelte "+

⁷⁷⁹ ADR, 133J205, B1n°8, et 133J192, entrée le 9 novembre 1925 et 133J204, B7bisn°22 et 133J192, entrée le 12 novembre 1925.

⁷⁸⁰ ADR, 133J190, RES1n°4, entré le 9 avril 1889 ; RES1n°10, entré le 6 février 1895 ; RES1n°16, entré le 25 juillet 1898.

⁷⁸¹ ADR, 133J190, RES1n°29, entré le 6 mai 1901.

⁷⁸² ADR, 133J190, respectivement : RES1n°15 ,entrée le 27 juin 1898 et RES1n°27, entrée le 1^{er} mars 1901.

⁷⁸³ ADR, 133J190, RES1n°25, entrée le 22 novembre 1900.

784

A partir de 1902, le fixe des hommes s'élève à 3,35F par jour⁷⁸⁵. Deux femmes "B" seulement sont embauchées à un autre moment que les fêtes de fin d'année avant 1914. Le fixe de Clémence Delpaux est à 2,75F⁷⁸⁶ en août 1904 à la lingerie et celui d'Emilie Dousset à 2,50F en juin 1912 au rayon mercerie⁷⁸⁷. Après 1914, les fixes des vendeuses et vendeurs ne font pas l'objet d'augmentations aussi nombreuses que les salaires du reste de la main-d'oeuvre : ils ne sont multipliés que par 3,3 environ entre 1914 et 1930 pour les hommes comme pour les femmes.

la guelte

Le taux de la guelte est fixé par les cheffes de rayon, en fonction de la nature des produits vendus. Leurs décisions sont, comme pour le reste, sous le contrôle étroit du conseil d'administration. Ainsi, en 1896, après avoir constaté que la guelte des rayons bronze et meuble est trop importante, le conseil "donne l'ordre" à toutes les cheffes de rayon d'en référer à un sous-directeur pour toutes marchandises à guelter au-dessus de 2%⁷⁸⁸. De fait, la totalité des "B" ont une guelte de 1% (c'est-à-dire qu'elles et ils touchent 1% du chiffre de leurs ventes) jusqu'en 1909, à l'exception des rayons de prix fixes, où elle est à 2% à partir des fêtes de 1907. Ces taux correspondent à ceux pratiqués dans les grands magasins parisiens, où ils varient, d'après Artaud, entre 0,5 et 1,5%⁷⁸⁹. En 1909, le conseil décide d'homogénéiser la guelte de toutes les vendeuses et vendeurs à 1,5% : la liberté laissée aux cheffes de rayon donnait lieu à trop de réclamations⁷⁹⁰. Seuls les vendeurs extérieurs et ceux des comptoirs à prix fixes conservent leur taux de 2%. Paul Delourme par exemple, est embauché quatre années de suite, de 1908 à 1911, pour les fêtes de fin d'année au rayon "prix fixes" avec une guelte de 2%⁷⁹¹. Deux hommes ont pourtant une guelte à 3%, Etienne Dupré et Louis Dostal⁷⁹². Le premier est embauché au rayon mode et le second au rayon lingerie : ce sont les deux seuls hommes embauchés dans des rayons féminins.

⁷⁸⁴ ADR, 133J190, RES1n°17, entré le 1^{er} octobre 1898.

⁷⁸⁵ 1 200F par an divisés par 12 mois puis par 30 jours = 3,33F par jour.

⁷⁸⁶ 1 000F par an divisés par 12 mois puis par 30 jours = 2,77F par jour.

⁷⁸⁷ ADR, 133J190, RES1n°74, entrée le 23 août 1904 et RES1n°197, entrée le 24 juin 1912.

⁷⁸⁸ ADR, 133J003, PV du CA du 18 janvier 1896.

⁷⁸⁹ A. Artaud, *La Question de l'employé*, ouvrage cité, p.5.

⁷⁹⁰ ADR, 133J004, PV du CA du 31 août 1909.

⁷⁹¹ ADR, 133J190, RES1n°137, entré le 8 novembre 1909.

⁷⁹² ADR, 133J190, respectivement : RESn°167bis, entré le 7 mars 1910 et RESn°178bis, entré le 16 mars 1911.

A partir de 1914, les taux de guelte ne sont quasiment plus mentionnés. En revanche, les livres de paies permettent de connaître les montants perçus par les salariées au titre de la guelte dans les années 1920. Ils peuvent alors procurer aux vendeuses et vendeurs des salaires supérieurs à ceux des autres membres du personnel. Au milieu de l'année 1919, Madeleine Denieul, vendeuse au rayon prix fixe, a un fixe de 5F par jour, soit 35F par semaine et un taux de guelte de 2%⁷⁹³. En juillet et août, donc en saison "creuse", sa guelte s'élève successivement à 24F, 26,25F, 25,55F, 29,60F, 24,35F, 23,90F, 23,50F et 39,25F. Elle gagne donc entre 58,50F et 74,25F par semaine alors que Joséphine Deschamps, qui est alors caissière, gagne 42,50F par semaine⁷⁹⁴. Les revenus des vendeuses et vendeurs ne sont pas toujours aussi régulièrement importants. Louis Duclot est vendeur au rayon jouets⁷⁹⁵. Son fixe est à 9F par jour ou 63F par semaine en 1924. Le montant de sa guelte est le plus faible en février et mars, mois creux du rayon. Elle lui rapporte successivement : 39,45F, 26,75F, 68,15F, 25,15F, 59,25F, 50,10F, 34,25F et 56,40F. Sa paie hebdomadaire la plus faible de l'année s'élève donc à 88,15F, mais la semaine précédente, elle était à 131,15F et elle monte même à plus de 200F fin décembre et début janvier. A la même époque, les hommes non gueltés gagnent 108,50F par semaine. En 1923, Claudia Deborde est vendeuse à la bijouterie⁷⁹⁶. Son fixe, de 7,50F par jour, lui rapporte 52,50F par semaine. Sa guelte est beaucoup plus variable. Aux mois de mai et juin par exemple, où l'activité du magasin n'est pas la plus importante, elle s'élève successivement à 26F, 26,85F, 29,05F, 31,15F, 34F, 21,10F, 25,95F et 31,35F. Elle gagne donc entre 73,60F et 86,50F par semaine. Mais la première semaine de janvier, sa guelte de 42,75F monte sa paie hebdomadaire à 95,25F. Au même moment, Joséphine Deschamps est à 82,25F par semaine. Si les taux de guelte sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes, les montants qu'ils procurent ne sont pas identiques. La sexuation des rayons permet aux hommes de travailler dans les rayons où la guelte rapporte le plus d'argent, parce que les marchandises y sont plus chères (les meubles, le rayon hydrothérapie, l'électricité).

Les revenus des vendeuses et vendeurs sont donc beaucoup plus irréguliers que ceux des autres salariées. Ils peuvent être bien supérieurs au moment des fêtes, mais aussi moins importants pendant la morte-saison.

- Parcours de Louis Duclot
- Louis Duclot entre au Grand Bazar comme vendeur au rayon jouets en 1920. Il a 28 ans et ne déclare qu'un seul emploi antérieur, salarié dans une droguerie, l'année qui précède son embauche. Il est titularisé après plus de quatre ans de travail, en septembre 1924. Il quitte le magasin le 31 août 1925, sans qu'on en connaisse la

⁷⁹³ ADR, 133J190, RES1n°359, entrée le 5 septembre 1918 et 133J158, *Paies des temporaires*, année 1919.

⁷⁹⁴ ADR, 133J205, B8n°167, entrée le 27 novembre 1916.

⁷⁹⁵ ADR, 133J203, B7n°74, entré le 29 mars 1920.

⁷⁹⁶ ADR, 133J190, RES1n°358, entrée le 1^{er} décembre 1916.

raison, avant d'être réembauché deux mois et demi plus tard, au même poste et comme titulaire. Il part définitivement en février 1934, à 41 ans. Le motif de sa sortie n'est pas donné et on ne sait pas ce qu'il fait par la suite.

les vendeuses et vendeurs à temps partiel dans les années 1930

Dans les années 1930, les vendeuses et vendeurs à temps partiel ne touchent plus de guelte. Leur salaire, fixe, est le même que celui des salariées des autres services. Fin 1935, Camille Denis reçoit ainsi 16F pour six heures de travail quotidien, Yvonne Dourt 10F pour 5 heures et Suzanne Dejars 12,50F pour 6 heures⁷⁹⁷. Cette différence de rémunération explique que les vendeuses et vendeurs à temps partiel soient distingués dans le vocabulaire, en tant que "aides-vendeuses" ou "aides-vendeurs", de celles et ceux qui sont à temps complet, alors que ce n'est le cas pour aucun autre poste. Faute de registres de salaires, on ne sait pas dans quelle mesure le ralentissement de l'activité affecte les revenus de la guelte. Les vendeuses et vendeurs à temps partiel sont-elles et ils alors présentes trop peu de temps chaque jour pour obtenir une guelte conséquente ? Ou s'agit-il au contraire d'éviter qu'un-e salarié-e à temps partiel puisse gagner plus qu'un-e temporaire non guelté-e à temps complet ? Toujours est-il que le temps de travail exclut les vendeuses et vendeurs à temps partiel du statut particulier dont bénéficient celles et ceux qui sont à temps complet.

c- les ouvrières et les ouvriers

Certaines ouvrières et certains ouvriers bénéficient aussi de salaires supérieurs aux autres salariées non gueltées.

Jusqu'en 1914, toutes les "B" embauchées comme ouvrières ou ouvriers gagnent plus que le reste du personnel : les deux ouvriers selliers, parmi lesquels Prudent Devoisin⁷⁹⁸, sont embauchés à 5F par jour contre 4,15F pour les autres hommes et Marguerite Duchamps est à 4,15F par jour⁷⁹⁹, comme l'autre femme modiste recrutée avant 1914, alors que les autres femmes ne touchent que 3,90F par jour. Après la guerre, les salaires ne sont plus systématiquement plus importants que ceux des autres salariées. Si Claude Dechin est, par exemple, embauché comme ébéniste en 1919 à 14F par jour (et non à 12F), Joseph Danton, menuisier, est au tarif habituel⁸⁰⁰. De même, parmi les "électricien"s, Clodomir Danzé, qui entre en 1929, est au tarif normal de 130F par semaine et Félix Desplas, recruté en 1934, est payé 26F par jour, soit plus que les 22F des autres hommes⁸⁰¹.

⁷⁹⁷ ADR, 133J200, B4n°32, entré le 14 décembre 1935 ; 133J205, B8n°68, entrée le 13 décembre 1935 et 133J199, B3n°59, entrée le 13 décembre 1935.

⁷⁹⁸ ADR, 133J205, B8n°178, entré le 5 février 1906.

⁷⁹⁹ ADR, 133190, RES1n°201, entrée le 9 septembre 1912.

⁸⁰⁰ ADR, 133J204, B7bisn°5, entré le 15 octobre 1919 et 133J203, B7n°21, entré le 13 août 1926.

Le montant du salaire des ouvriers ne dépend donc pas du type de métier. En revanche, une différence se dessine entre ceux qui sont des "aides" ouvriers (aide-monteur, aide-électricien, aide-plombier) et les autres, les ouvriers, terminologie qui, on l'a vu, est liée à la qualification. Tous les "ouvriers" ne bénéficient pas d'un salaire plus élevé que celui des autres hommes temporaires, Clodomir Danzé ou Joseph Danton en sont des exemples. Mais les hommes qui ont un salaire supérieur à la normale sont tous, à une exception près, des "ouvriers" et non des "aides-ouvriers". Pierre Desarthe, recruté comme "aide-plombier" en 1924 gagne 17F par jour, contre 15,50F pour les autres hommes⁸⁰². Mais le tarif de Desarthe reste inférieur à celui d'un "ouvrier" du même rayon : Georges Doignon, engagé la même année que lui comme plombier, est à 20F par jour⁸⁰³.

Le savoir-faire des ouvriers qui ont un métier est ainsi reconnu par le Grand Bazar qui leur verse des salaires plus importants qu'au reste du personnel.

d- l'âge

Jusqu'à la fin de la Première Guerre mondiale, les lacunes des dossiers sont telles que l'âge des salariées est rarement connu. On sait que trois hommes ont moins de 20 ans, dont Etienne Delambre, embauché en 1906, comme emballeur⁸⁰⁴. Comme les deux autres, Delambre gagne un peu moins que les hommes plus âgés, 4F par jour. L'âge pourrait donc aussi expliquer que Charles Delorieux, par exemple, soit payé 6F par jour en août 1918 à l'expédition (contre 7F pour les autres)⁸⁰⁵.

Après la guerre, les âges sont connus. Le salaire des plus jeunes est alors inférieur à celui de leurs aînées. Le témoignage de L. Marcillon et l'enquête d'Henri Mercillon montrent que la pratique était courante au début des années 1920 pour les salariées de moins de 23 ans⁸⁰⁶. Les salaires donnés en exemple par L. Marcillon, pour Nice, sont répartis en deux tranches d'âge, moins et plus de 23 ans. Dans les grands magasins parisiens dont parle Henri Mercillon, il y en a quatre : moins de 17 ans, 17 à 21 ans, 21 à 23 ans et plus de 23 ans. Au Grand Bazar, les abattements de salaire touchent les salariées de moins de 21 ans jusqu'en 1925, puis les seules moins de 18 ans par la suite. Les taux d'abattement ne sont pas strictement les mêmes pour tout le monde, mais les différences ne sont pas dues à des sous-catégories d'âge. Ainsi, Edmond Delong et Paul Durif sont tous les deux embauchés dans les bureaux du Grand Bazar pendant l'été 1923

⁸⁰¹ ADR, 133J203, B7n°105, entré le 9 janvier 1929 et 133J201, B5n°56, entré le 20 février 1934.

⁸⁰² ADR, 133J200, B4n°89, entré le 26 février 1924.

⁸⁰³ ADR, 133J202, B6n°45, entré le 7 juillet 1924.

⁸⁰⁴ ADR, 133J190, RES1n°120, entré le 13 décembre 1906.

⁸⁰⁵ ADR, 133J191, RES2n°470, entré le 22 août 1918.

⁸⁰⁶ L. Marcillon, *Trente ans de vie de grands magasins*, Nice, imprimerie Ventre fils, 1924, p.179-180 et Henri Mercillon, *La Rémunération des employés*, Paris, Armand Colin, 1955, p.50.

à 19 ans et demi, le premier à 11F par jour et le second à 11,50F⁸⁰⁷. Leurs aînés sont alors à 14F. Les abattements subis ont en revanche tendance à diminuer sur la période. Les salariées non gueltées reçoivent environ les deux tiers du salaire des majeures jusqu'en 1922, les trois-quarts de 1923 à 1925 – c'est le cas d'Edmond Delong et Paul Durif – puis près de 90% à partir de 1927.

Le fixe des jeunes vendeurs est uniformément à 5F jusqu'en 1923, puis est ensuite augmenté à 7F par jour jusqu'en 1928 au moins (aucun "B" de moins de 18 ans n'est vendeur par la suite), alors que pendant toute la période, les vendeurs de plus de 21 ans sont à 9F. Le fixe des jeunes vendeuses, comme celui de Madeleine Duthou, 17 ans en 1926⁸⁰⁸, est à 6F entre 1926 et 1928 (contre 7,50F pour les plus âgées). A partir de là, il n'y a plus d'abattement de fixe pour les vendeuses, même pour les moins de 18 ans.

Ajoutée à l'absence de qualification nécessaire, cette uniformité quasi générale des salaires des temporaires facilite les passages de salariées d'un service à un autre et permet ainsi une flexibilité interne de la main-d'oeuvre. Ces mutations ne signifient pas nécessairement une mise en conformité plus grande avec les emplois antérieurs. Ainsi, Georges Deix, embauché comme "comptable" en 1913, qui a travaillé auparavant pendant 12 ans comme caissier aux Deux Passages, est muté à l'expédition en mars 1914. Mobilisé, il est vendeur au rayon meubles à son retour et y reste deux ans⁸⁰⁹. Les passages sont possibles quasiment entre tous les postes : Anna Dupontel, employée de bureau en 1932 est vendeuse trois ans plus tard⁸¹⁰, Marius Derout, militaire à la retraite, recruté comme inspecteur en 1925, devient comptable cinq mois après son entrée⁸¹¹, Georges Dufor embauché comme vendeur, passe à l'expédition après quelques semaines de travail⁸¹², François Dorlencourt, caissier en 1926, à 60 ans, et qui déclare exclusivement des emplois antérieurs chez des notaires, devient réserviste quatre mois après son entrée⁸¹³.

2/ le salaire des titulaires non gradées

Quelle différence de salaire sépare les temporaires des titulaires ?

a- le salaire à la titularisation ou à l'embauche

⁸⁰⁷ ADR, 133J203, B7n°114, entré le 27 juin 1923 et 133J201, B5n°55, entré le 11 août 1923.

⁸⁰⁸ ADR, 133J203, B7n°85, entrée le 25 juin 1926.

⁸⁰⁹ ADR, 133J203, B7n°95, entré le 1^{er} octobre 1913.

⁸¹⁰ ADR, 133J205, B8n°128, entrée le 7 novembre 1932.

⁸¹¹ ADR, 133J203, B7n°3, entré le 19 octobre 1925.

⁸¹² ADR, 133J204, B7bisn°36, entré le 27 juin 1935.

⁸¹³ ADR, 133J203, B7n°90, entré le 8 février 1926.

Le changement automatique de mode d'emploi avant 1914 se fait sans augmentation de salaire : les hommes non-gueltés passent de 4,15F par jour à 1 500F par mois et les vendeurs de 3,35F à 1 200F. En revanche, à partir de 1914, la "titularisation", qui est désormais une promotion, est synonyme de salaire plus élevé. Jusqu'en 1928, la plupart des salariées titularisées sont augmentées de 1F par jour (ou 7F par semaine) environ au moment de leur titularisation, les hommes comme les femmes et quel que soit leur poste de travail. Ainsi, Joséphine Deschamps, caissière, est entrée au Grand Bazar en 1916 et gagne 82,25F par semaine en 1924 (pour un salaire quotidien de base de 11,75F). Elle est titularisée cette année-là à 385F par mois, soit l'équivalent de 88,80F par semaine⁸¹⁴. Jean-Marie Dumoulin est inspecteur. En 1926, il est successivement temporaire à 18,50F par jour (soit 129,50F par semaine), puis titulaire à 595F par mois (137,30F par semaine)⁸¹⁵. Femme de ménage, Antoinette Dupont est payée 13F par jour, donc 91F par semaine, au début de l'année 1927. Titularisée le 1^{er} septembre, son salaire s'élève alors à 425F par mois, soit 98F par semaine⁸¹⁶. L'augmentation de salaire au moment de la titularisation est donc de l'ordre d'une demi-journée supplémentaire de salaire par semaine, soit deux jours de travail par mois, ou 24 jours par an. La rémunération des salariées embauchées comme titulaires est elle aussi supérieure de 1F par jour environ à celle des temporaires recrutées au même moment. Célestin Daquin et Félix Doussau entrent par exemple tous les deux dans les bureaux du Grand Bazar à la fin de l'année 1924. Le second, temporaire, touche 15,50F par jour (108,50F par semaine) et le premier, titulaire, 500F par mois (soit 115,40F par semaine), exactement comme Marius Debourg, embauché comme inspecteur titulaire en janvier 1925⁸¹⁷. Aucune femme non gueltée n'est recrutée comme titulaire avant 1928.

- Parcours de Joséphine Deschamps
- Joséphine Deschamps est embauchée au Grand Bazar comme caissière, en novembre 1916. Elle a alors 40 ans et déclare simplement qu'elle était, auparavant, "étalée mercière". Elle est titularisée après huit ans de travail, en septembre 1924. Aucun changement de poste n'est mentionné jusqu'à son départ du Grand Bazar, en 1934, dont on ne connaît pas la cause.

Comme parmi les temporaires, les ouvriers, les vendeuses et les vendeurs titulaires sont à part. On ne connaît le salaire à la titularisation d'aucun ouvrier, mais ceux qui entrent comme titulaires ont des paies supérieures aux hommes des autres services. Pierre Dany

⁸¹⁴ 385F x 12 mois / 52 semaines = 88,80F par semaine. ADR, 133J190, registre d'entrées et sorties et 133J205, B8n°167, entrée le 27 novembre 1916 ; 133J158, *Paies des temporaires*, année 1924 et *Paies des titulaires*, année 1924.

⁸¹⁵ ADR, 133J191 et 133J198, B2n°21, entré le 28 novembre 1921 ; 133J157, *Paies des titulaires*, année 1927.

⁸¹⁶ ADR, 133J192, registre d'entrées et sorties, 133J205, B8n°148, entrée le 20 juillet 1925 ; 133J158, *Paies des titulaires*, année 1928.

⁸¹⁷ ADR, 133J197, B1hn°35, entré le 1^{er} octobre 1924 et idem, B1h47, entré le 15 octobre 1924 et 133J203, B7n°87, entré le 15 janvier 1925.

est ainsi embauché comme électricien en 1926 à 600F par mois⁸¹⁸. Les vendeuses et vendeurs constituent toujours un cas particulier : l'augmentation de salaire passe par une augmentation de leur guelte et pas de leur fixe. Le fixe de Louis Duclot, temporaire au début de l'année 1924, est à 9F par jour (63F par semaine), puis s'élève à 270F par mois après la titularisation (soit à 62,30F par semaine)⁸¹⁹ ; et celui de Claudia Deborde passe de 52,50F par semaine (7,50F par jour) à 55,40F (240F par mois) lors de sa titularisation⁸²⁰. En 1923, la guelte de Claudia Deborde varie presque toujours entre 20 et 35F par semaine. Après sa titularisation, elle est de 130F à 180F par mois, donc de 30F à 44F par semaine. L'année suivante, Louis Duclot a eu une guelte de 82F en moyenne sur les quatre semaines qui précèdent sa titularisation. En octobre et novembre, elle s'élève successivement à 370 et 380F, soit 85F et 87F par semaine. Après leur titularisation, les vendeuses et vendeurs bénéficient donc d'une guelte plus élevée que lorsqu'elles et ils étaient temporaires. On ne connaît pas le mécanisme de cette augmentation : passe-t-elle par un relèvement du taux de la guelte ? L'organisation du travail donne-t-elle la priorité aux titulaires pour s'occuper des clientes ? Leur attribuerait-elle les comptoirs aux articles les plus chers ?

A partir de 1928, l'augmentation de salaire au moment de la titularisation est plus importante. Les titularisées gagnent, chaque semaine, l'équivalent d'une journée de travail de plus que les temporaires, soit, chaque année, presque deux mois de salaire de plus. Caissier, Auguste Dillon gagne ainsi 126F par semaine comme employé temporaire en 1928. Titularisé en octobre, il gagne alors 650F par mois, soit 150F par semaine⁸²¹. 126F la semaine, c'est 21F par journée effectivement travaillée (c'est-à-dire six). 150F, c'est alors à peine plus que sept jours à ce tarif. Le salaire des femmes est relevé de la même manière au moment de la titularisation. La paie des salariées embauchées comme titulaires est désormais également supérieure d'environ une journée de salaire à celle des temporaires. Germaine Darsonville, par exemple, entre titulaire dans les bureaux en novembre 1930, à 500F par mois – soit 115,40F par semaine⁸²². Les temporaires sont embauchées alors à 100F par semaine, soit 16,67F par jour travaillé. On ne connaît le salaire d'aucun vendeur ou d'aucune vendeuse titularisé-e après 1928 et aucun-e n'entre comme titulaire.

- Parcours d'Auguste Dillon
- Auguste Dillon est recruté au Grand Bazar comme sacochier pour les fêtes de fin d'année en 1927. Il a alors 22 ans et revient du service militaire. Auparavant, il était

⁸¹⁸ ADR, 133J197, B1hn°10, entré le 29 mars 1926.

⁸¹⁹ ADR, 133J191, registre d'entrées et sorties et 133J203, B7n°74, entré le 29 mars 1920. 133J158, *Paies des titulaires*, années 1923 et 1924.

⁸²⁰ ADR, 133J190, RES1n°358, entrée le 1^{er} décembre 1916 ; 133J158, *Paies des titulaires*, année 1923.

⁸²¹ GBL, C8n°56, entré le 12 décembre 1927 ; ADR, 133J157, *Paies des titulaires*, année 1928.

⁸²² ADR, 133J202, B6n°56, entrée le 5 novembre 1930.

salarié dans une compagnie d'assurance. En janvier 1928, la direction lui propose de rester au magasin, au poste de caissier. Titularisé le 1^{er} octobre 1928, il travaille alors au Grand Bazar jusqu'à sa retraite, en février 1971.

- Parcours de Germaine Darsonville
- Germaine Darsonville a 43 ans lorsqu'elle entre au Grand Bazar comme employée de bureau titulaire. Elle déclare n'avoir jamais travaillé. Elle démissionne 15 jours après son embauche.

Chaque mois, la différence de salaire entre titulaires et temporaires est de l'ordre de deux jours de travail avant 1928 puis quatre jours par la suite en faveur des premières. L'écart, équivalent chez les hommes et chez les femmes, signifie alors que la hiérarchie sexuée qui existe parmi les salariées non titulaires est reproduite à l'identique parmi les titulaires.

b- les augmentations de salaire des titulaires

Jusqu'en 1914, les augmentations de salaires sont peu nombreuses, de 100F pour les salaires annuels, tous les deux ou trois ans en moyenne. Les temps de présence moyens signifient donc que la majorité du personnel ne gagne pas plus à la sortie qu'à l'entrée au Grand Bazar. Celles et ceux qui restent longtemps peuvent en revanche atteindre des niveaux de rémunération importants. Jean-Claude Dalibon travaille 20 ans au Grand Bazar. Entré à l'expédition en 1891 à 1 500F par an, il est progressivement augmenté jusqu'à 2 000F en 1912, peu de temps avant son départ⁸²³. Il gagne alors 500F de plus que les nouveaux embauchés, soit quatre mois de leur salaire. Le parcours de Marguerite Delafond est exceptionnel. Recrutée comme caissière en 1893, à 1 500F, elle est augmentée régulièrement et gagne 2 400F par an à la veille de la guerre⁸²⁴. C'est plus qu'aucun-e autre "B" qui n'occupe pas un poste d'encadrement.

Dans les années 1920, les augmentations de salaire des titulaires sont plus rapides que celles des temporaires qui, dans la majorité des cas, ne font que rattraper l'inflation. Les salaires des titulaires font l'objet de plusieurs types d'augmentation. Le mois de septembre est le plus souvent le moment d'une élévation générale et uniforme des paies, de 20F en 1925 et 1926 par exemple ou 10F de 1927 à 1930, à l'exception une fois encore des vendeuses et vendeurs qui ne reçoivent que 5F supplémentaires sur leur fixe mensuel⁸²⁵. C'est là une évolution similaire à celle que connaissent les temporaires dans cette période. Mais, jusqu'en 1928, les titulaires bénéficient d'une autre période d'augmentation, dont le mois diffère d'une année sur l'autre : mars en 1925, février en 1926, mai en 1927 et novembre en 1928. Si toutes les titulaires sont à nouveau concernées, ce n'est plus de la même manière. En mai 1927 par exemple⁸²⁶, la plupart des femmes reçoivent 20F de plus par mois. Joséphine Deschamps, caissière, est

⁸²³ ADR, 133J190, RES1n°6, entré le 14 mars 1891.

⁸²⁴ ADR, 133J198, B2n°47, entrée le 1^{er} août 1893.

⁸²⁵ ADR, 133J157 et 158, *Paies des titulaires*, années 1925 à 1930.

pourtant augmentée de 40F. Chez les hommes, la somme varie cette année-là entre 20 et 60F. 60F supplémentaires sont ainsi attribués à Marie-Joseph Dubuisson, employé de la comptabilité. Pierre Durrieu et Auguste Daniel, garçons, tout comme Célestin Daquin, dans les bureaux, reçoivent eux 50F. Emile Delorme, aux bureaux, Louis Duruy, à l'inspection, ou Léonard Doutriaux, à l'expédition, n'ont en revanche que 20F de plus. Certaines titulaires voient enfin leurs paies relevées à d'autres moments encore. Toujours en 1927, Marie-Joseph Dubuisson, employé de bureau ou Pierre Durrieu, garçon, reçoivent ainsi 20F supplémentaires en mars. Le montant de la guelte des vendeuses et vendeurs titulaires augmente aussi d'une année sur l'autre. Il s'élève ainsi à 1 541,50F au total en 1923 pour Claudia Deborde, l'année de sa titularisation, puis à 1 922,90F en 1924, 2 048,05F en 1925 et 2 443,10F en 1926⁸²⁷. Les différences entre les mois ne sont en revanche pas aplanies par la titularisation : en 1926, la guelte de Claudia Deborde est de 318F au mois de janvier, puis de 150F en février.

Généralement, quelques années après la titularisation, les salaires des titulaires sont supérieurs d'un tiers environ à ceux des temporaires. Au début de l'année 1929, les femmes sont embauchées à 100F par semaine et les hommes à 130F. A cette époque, soit cinq ans après leur titularisation, Joséphine Deschamps, caissière, Antoinette Dastot, réserviste, gagnent toutes les deux 590F par mois (136F par semaine) et Emile Delorme, employé de bureau, 750F (173F par semaine)⁸²⁸. L'écart ne se creuse jamais beaucoup plus. Au même moment et avec 26 années d'ancienneté, Auguste Daniel, garçon, est à 860F par mois, ou 198F par semaine⁸²⁹. C'est une fois et demie la paie d'un temporaire. Marie-Joseph Dubuisson, arrivé en 1898 dans les bureaux du Grand Bazar, n'est qu'à 780F par mois, soit 180F par semaine⁸³⁰. Les augmentations régulières de salaires font que, contrairement à ce qui se passe chez les temporaires, les nouveaux titularisés gagnent toujours moins que les titulaires en place. Dans les bureaux par exemple, Antoinette Dangeul est titularisée à la fin de l'année 1928, soit quatre ans après Joséphine Deschamps. Elle gagne alors 490F par mois contre 580F pour la seconde⁸³¹. Séraphin Dugos est aussi titularisé fin 1928, comme inspecteur, à 600F par mois quand Jean-Marie Dumoulin, titularisé en 1926, gagne 710F. L'ancienneté joue donc un rôle dans le montant des salaires, mais il n'existe pas de règles d'avancement définies.

Tableau n°21 : Exemples de salaires annuels de personnel non gradé au Grand Bazar en 1930.

⁸²⁶ ADR, 133J157, *Paies des titulaires*, année 1927.

⁸²⁷ Idem, *Paies des titulaires*, années 1923, 1924, 1925 et 1926.

⁸²⁸ ADR, 133J157, *Paies des titulaires*, année 1929.

⁸²⁹ ADR, 133J201, B5n°18, entré le 1^{er} juillet 1903.

⁸³⁰ ADR, 133J205, B8n°134, entré le 28 novembre 1898.

⁸³¹ ADR, 133J200, B4n°85, entrée le 2 décembre 1926 et 133J205, B8n°167, entrée le 27 novembre 1916.

Mode d'emploi	Poste	Sexe	Nom	Appointe-m	Guelte	Total
Titulaires	Employé-e de bureau	Ho	Dubuisson	9 360,00	0	9 360,00
		Ho	Dupuis	8 186,00	0	8 186,00
		Ho	Delorme	8 906,00	0	8 906,00
		Ho	Darbon	8 786,00	0	8 786,00
		Ho	Dillon	7 826,00	0	7 826,00
		Fe	Deschamps	6 986,00	0	6 986,00
		Fe	Duchesne	5 822,00	0	5 822,00
		Fe	Duperthuis	5 750,30	0	5 750,30
	Garçon	Ho	Durrieu	10 010,00	0	10 010,00
		Ho	Devaux	9 623,60	0	9 623,60
		Ho	Djilali	7 254,80	0	7 254,80
	Inspecteur	Ho	Duruy	8 489,35	0	8 489,35
		Ho	Dillard	8 210,00	0	8 210,00
		Ho	Dumoulin	8 501,70	0	8 501,70
	Emballeur	Ho	Dousset	8 150,00	0	8 150,00
		Ho	Duruel	7 889,00	0	7 889,00
		Ho	Deprez	9 050,00	0	9 050,00
	Femme de ménage	Fe	Denis	5 231,90	0	5 231,90
		Fe	Dosson	5 175,25	0	5 175,25
	Vendeuse / Vendeur	Ho	Duclot	3 371,00	9 832,10	13 203,10
		Fe	Durau	2 825,25	5 250,15	8075,40
Fe		Donzelot	2 684,85	3 644,50	6 329,35	
Temporaires	Réserviste	Ho	Descloups	8 702,10	0	8 702,10
		Fe	Duvernes	5 936,85	0	5 936,85
	Vendeuse	Fe	Daurat	2 466,75	2 752,35	5 219,10
		Fe	Debost	2 452,50	3 586,25	6 038,75

Si l'on met à part ceux des cheffes, les postes de travail des titulaires comme ceux des temporaires ne sont quasiment pas hiérarchisés par les salaires pratiqués, qui ne distinguent que les vendeuses et vendeurs et les ouvriers professionnels. Mais à un poste de travail ne correspond pas non plus un seul et unique salaire et la diversité des paies n'est pas seulement due au statut et à l'ancienneté. Il reste une part d'individualisation des salaires jusqu'en 1936. La différence de salaire entre les titulaires et les temporaires est presque celle d'un treizième mois de salaire en faveur des premiers pendant les années 1920. Cet écart est susceptible de se creuser avec l'ancienneté, mais, en 1930, le salaire des titulaires est au maximum d'une fois et demie le salaire des temporaires. Les membres de la hiérarchie peuvent en revanche gagner bien plus.

3/ les salaires du personnel d'encadrement

Les dossiers du personnel ne sont quasiment d'aucune aide pour connaître la rémunération des membres de l'encadrement du Grand Bazar. Avant la Première Guerre mondiale, seules les délibérations du conseil d'administration donnent alors quelques

renseignements. Par la suite, les registres de déclarations de salaire recensent l'ensemble des salariées du magasin, même les plus gradées. Ces livres ne sont cependant disponibles, pour les titulaires, qu'entre 1923 et 1930. La présentation des salaires pratiqués en 1930 permet d'effectuer des comparaisons avec la rémunération du personnel non gradé.

a- avant 1914

Comme les vendeuses et vendeurs dont le salaire se compose d'un fixe et d'une guelte, les membres de la hiérarchie des rayons reçoivent un pourcentage sur le chiffre d'affaires des comptoirs qu'elles et ils dirigent, soit l'ensemble du rayon pour les cheffes. Seuls les contremaîtres ont un salaire fixe, comme celui des ouvrières et ouvriers. La paie des salariés les plus importants des bureaux, le caissier principal en particulier, est faite d'une partie variable.

Au tournant du siècle, le fixe des seconds de rayon se situe autour de 2 000 F par an. Une promotion à ce grade, comme celle de Genty et Pochet, qui étaient vendeurs à 1 500F, en 1896, s'accompagne donc d'une augmentation sensible de salaire, de 33%⁸³². Louis Danjou, entré second du rayon sellerie, en 1891 – son salaire n'est pas alors mentionné – a la même paie en 1896⁸³³, tout comme Etienne Denoir, embauché second au même rayon en 1901⁸³⁴. Ces fixes sont supérieurs à celui de la seule femme cheffe de rayon dont on connaisse la rémunération : Tournier est promue cheffe du rayon lingerie en 1902 à 1 800F par an⁸³⁵. Ceux des hommes chefs de rayon, quoique variables, sont en revanche plus importants. Le montant de cette partie fixe du salaire dépend de l'ancienneté, mais sans doute aussi du rayon (sa taille, les articles vendus) ou du "mérite" de chacun. Dirat, embauché au rayon de confection pour hommes en 1894, a un fixe annuel de 2 800F⁸³⁶. Certains "anciens" chefs de rayon sont augmentés en 1896 : Gobert (rayon porcelaines) passe de 3 800 à 4 000F, Martinet (parfumerie) et Espinasse (maroquinerie) de 3 400 à 3 600F⁸³⁷. Hector Imbert, chef du rayon chaussures, ne gagne en revanche que 2 800F puis 3 000F en 1900⁸³⁸. L'année suivante, Clamarin est embauché à 3 600F, au rayon confection pour hommes. Il avait même demandé un fixe encore plus élevé⁸³⁹.

⁸³² ADR, 133J003, PV du CA du 18 juin 1896.

⁸³³ ADR, 133J190, RES1n°7, le 1^{er} avril 1891.

⁸³⁴ Idem, RES1n°28, le 6 mai 1901.

⁸³⁵ ADR, 133J003, PV du CA du 28 mai 1902.

⁸³⁶ ADR, 133J190, RES1n°9.

⁸³⁷ ADR, 133J003, PV du CA du 18 juin 1896.

⁸³⁸ Idem, PV du CA du 25 septembre 1900.

Le taux de la guelte n'est systématiquement connu avant 1914 ni pour les cheffes ni pour les secondes. En 1896, le conseil d'administration décide de porter de 0,5 à 0,75% l'intérêt que touchent trois chefs de rayon – Gobert (porcelaine), Martinet (parfumerie) et Espinasse (maroquinerie) – sur "les affaires de leur rayon"⁸⁴⁰. La même année, la guelte des deux vendeurs qui passent seconds, Genty et Pochet, est remplacée par "un intérêt sur la vente générale de leur rayon" de 0,25%⁸⁴¹. Mais ces pourcentages ne sont pas les mêmes pour tout le monde. Du côté des cheffes, Georges Clamarin négocie, à son embauche au rayon de confection, en 1903, 1% sur ses ventes jusqu'à 100 000F, 2% de 100 à 200 000F et 3% au-delà⁸⁴². Hélène Flacheron, à la tête de la mode, reçoit 0,5% jusqu'à 100 000F et 1% au-delà jusqu'en 1904, date à laquelle ces taux sont augmentés d'un demi point. Martineau, au rayon quincaillerie, reçoit lui 0,5%, puis 0,75% à partir de 1905⁸⁴³. 0,5%, sur les ventes, c'est aussi ce qu'obtiennent Pochet et Dolard à leur embauche, le premier promu au rayon jouets en 1908 et le second embauché au rayon meubles en 1914⁸⁴⁴. Le pourcentage des seconds peut aussi être augmenté : celui d'Etienne Denoir, fixé à 0,25% à son embauche à la sellerie en 1901 passe à 0,5% deux ans plus tard⁸⁴⁵. Faute de connaître le chiffre d'affaires des rayons, on ne sait pas non plus quel revenu procure cette guelte.

La rémunération du caissier principal semble se rapprocher de celle des chefs de rayon. En 1898, Carrier reçoit en plus de son salaire fixe de 300F par mois (soit 3 600F par an), "3% des escomptes de la caisse à prélever de la manière suivante : 200F par mois et le solde après l'inventaire"⁸⁴⁶. En 1901, Mirou est embauché avec le même fixe mais seulement "2% sur les escomptes des fournisseurs"⁸⁴⁷, pourcentage relevé à 3% moins d'un an plus tard⁸⁴⁸. La partie variable du salaire est quasiment aussi importante que le fixe puisqu'à son entrée, le conseil estime son traitement minimum à 6 000F par an. Douze ans plus tard, son fixe est à 500F par mois et sa "guelte" – le mot est employé – s'élève elle aussi à 500F par mois⁸⁴⁹. Les autres chefs de service dont on connaît le

⁸³⁹ Idem, PV du CA du 20 octobre 1903.

⁸⁴⁰ Idem, PV du CA du 18 juin 1896.

⁸⁴¹ Idem.

⁸⁴² Idem, PV du CA du 20 octobre 1903.

⁸⁴³ ADR, 133J004, PV du CA du 21 septembre 1905.

⁸⁴⁴ Idem, PV du CA du 4 mai 1908 et 133J005, PV du CA du 14 avril 1914.

⁸⁴⁵ ADR, 133J190, RES1n°28, entré le 6 mai 1901.

⁸⁴⁶ ADR, 133J003, PV du CA du 21 novembre 1898.

⁸⁴⁷ Idem, PV du CA du 19 janvier 1901.

⁸⁴⁸ Idem, PV du CA du 14 décembre 1901.

salaires ont des rémunérations bien inférieures. Hervé est embauché en 1902 comme inspecteur principal à 2 100F par an⁸⁵⁰ et Marty, entré à ce poste en 1905, voit ses appointements portés de 2 700 à 3 000F annuels en 1910⁸⁵¹. Ces salaires correspondent à peine au fixe des chefs de rayon.

b- 1930

Une étude plus précise des salaires réellement perçus par les cheffes, sous-cheffes et adjointes de rayon en 1930 permet une comparaison avec les niveaux de rémunérations de leurs subordonnées, titulaires ou temporaires.

dans les rayons

En 1930, le montant de la partie fixe du salaire s'élève de 8 000 à 12 000F par an pour les cheffes et de 4 à 8 ou 9 000F pour les sous-cheffes et adjointes⁸⁵². Seules les cheffes les plus récemment promues gagnent moins de 9 000F. C'est le cas de Bertrand Roques par exemple, chef de la bonneterie depuis 1925 ou de Louis Duchet, nommé chef des rayons jouets et meubles en mars 1930. Son fixe passe à cette date de 480F à 700F par mois, c'est moins que les 780F gagnés par Joseph Durand, désormais son adjoint aux jouets. Le fixe de Henriette Grimaud, la seule femme cheffe de rayon en 1930, n'est pas des plus faibles, à 9 590F sur l'année, elle n'est dépassée que par 5 des 9 autres chefs.

Le montant du fixe ne hiérarchise pas non plus les adjointes et les sous-cheffes. Là encore, l'ancienneté explique que celui de Joseph Durand, adjoint, soit supérieur à celui de Charles Evieux, sous-chef au même rayon. De même, Jean Dromer, adjoint de Aimé Chambion à la quincaillerie, a des appointements de 8 595F, alors que Aimé Daubin et Jean Devel, sous-chefs, l'un à la droguerie et l'autre à l'hydrothérapie, gagnent 6 544F et 7 010F sur l'année. Le fixe des femmes en revanche, presque jamais supérieur à 6 000F, atteint rarement le niveau de celui des hommes. Virginie Lauret, sous-cheffe de Louis Duchet aux jouets a ainsi 5 104F de fixe en 1930. Les contremaîtres, qui n'ont pas de guelte, ont des appointements bien supérieurs au fixe des autres membres de la hiérarchie des rayons : ils sont de 12 340F sur l'année pour Gilles Guillermin, au rayon hydrothérapie et de 15 580F pour Jolivet à l'électricité.

En 1930, le montant de la guelte est connu. Pour les cheffes, il varie de 20 000F à 40 000F par an, à l'exception de celui de Bertrand Roques, chef de la bonneterie, exceptionnellement faible, à 12 200F. Henriette Grimaud, cheffe de la parfumerie et de l'alimentation, a en revanche l'une des gueltes les plus importantes, à 36 130F environ, derrière seulement celles de Louis Duchet, 40 170F, et Aimé Chambion, 37 200F. Ces sommes correspondent respectivement à trois fois et demie, cinq fois et trois fois le montant du fixe de chacun-e d'elle et eux. Cette proportion est bien moins importante pour

⁸⁴⁹ ADR, 133J005, PV du CA du 4 juin 1913.

⁸⁵⁰ ADR, 133J003, PV du CA du 25 avril 1899.

⁸⁵¹ ADR, 133J004, PV du CA du 14 mars 1910.

⁸⁵² ADR, 133J157, *Récapitulations des paies du personnel*, année 1930.

Joanny Lagarde, dont la guelte ne s'élève qu'à 21 470F sur l'année pour un fixe de 9 900F.

Dans chaque rayon, la guelte des sous-chefes est toujours plus élevée que celle des adjointes. Charles Evieux et Virginie Lauret, toutes les deux sous-chefes au rayon jouets reçoivent ainsi 24 300F et 19 300F environ, alors que Joseph Durand n'a que 10 730F. Mais cette différence de grade n'a de sens qu'à l'intérieur du rayon, les gueltes étant extrêmement variables d'un rayon à l'autre. Ainsi, celle de Daubin, sous-chef à la droguerie, n'est que de 8 800F, donc inférieure à celle de Durand. Celle de Michel, adjoint au même rayon, s'élève à 7 100F. Ces gueltes à la droguerie, relativement basses, sont du même ordre que celles de la quincaillerie. Dans les rayons de nouveautés, majoritairement féminins, elles le sont encore plus, ne dépassant que rarement les 7 000F : Cordier, sous-chef à la lingerie ne gagne alors que 6 800F à ce titre, moins que Michel. A l'inverse, aux rayons hydrothérapie, ménage ou électricité, où aucune n'occupe un poste hiérarchique, elle est rarement au-dessous de 9 000F et monte même jusqu'à 26 000F pour Devel. Mais la division sexuée n'est pas absolue, puisque, outre Lauret aux jouets, Nelly Roudier, sous-chef à la bijouterie bénéficie aussi d'une guelte relativement importante, de 10 000F et Simone Lavirotte, au même poste à la photographie, de 10 140F.

dans les services

En 1930, les salaires des deux salariés les plus importants des bureaux, Delaget, caissier principal et Cusset, se composent d'un fixe, qui s'élève à, respectivement, 20 020F et 19 300F pour l'année, et d'une guelte, d'environ 8 800F pour chacun d'eux. Ces appointements sont bien inférieurs à ceux d'Aimé Chambion, Henriette Grimaud ou Louis Duchet lorsqu'elles et ils cumulent gueltes et fixes, mais ils ressemblent à ceux des chefs les moins bien lotis, comme Lagarde (31 000F environ de guelte et fixe), ou dépassent même les 20 300F de Roques. Les salaires des autres chefs de service sont bien moins importants : Ponthus, chef du personnel, gagne 16 420F, Robert (expédition et garçons) 16 180 et Giroud (entretien) 12 700F. Les salaires de leurs adjoints sont plus faibles que la somme des fixes et gueltes que reçoivent la plupart des adjointes et sous-chefes de rayon. Jean Dupontel, à la comptabilité gagne ainsi 11 900F environ en 1930 ; Claude Dusart, chez les garçons, 12 555F ; Chauville, à l'inspection, 10 275F ; Dufour, à l'expédition, 14 100F ; Pénicaud, à l'entretien, 9 765F.

Tableau n°22 : Exemples de salaires reçus pour l'année 1930 par des membres de l'encadrement du Grand Bazar.

GRAND BAZAR, MODES D'EMPLOI

Poste	Service / Rayon	Noms	Appoin-temen	Guelte	Total
Cheffes de rayon	Jouets et meubles (R18)	Duchet	8 010,00	40 169,20	48 179,20
	Papeterie et photographie	Grange	10 410,00	26 071,85	36 481,85
	Parfumerie, nouveautés, alimentation	Grimaud (fe)	9 590,00	36 125,65	45 715,65
	Ménage	Fontaine	11 970,00	34 140,25	46 110,25
	Porcelaine	Lagarde	9 900,00	21 474,25	31 374,25
	Chaussures	Imbert	9 600,00	33 182,90	42 782,90
	Bonneterie	Roques	8 090,00	12 199,50	20 289,50
	Meubles (R12)	Simonet	8 690,00	22 317,10	31 007,10
	Quincaillerie, droguerie et hydrothérapie	Chambion	11 930,00	37 194,50	49 124,50
	Electricité	Varange	9 530,00	24 025,10	33 555,10
Caissier principal		Delaget	20 020,00	8 837,00	28 857,00
Chef de service comptabilité		Cusset	19 300,00	8 725,00	28 025,00
Chefs	Inspection	Ponthus	16 420,00	0	16 420,00
	Expédition	Robert	16 180,00	0	16 180,00
	Entretien	Giroud	12 700,00	0	12 700,00
Sous-chef	Jouets	Evieux	7 680,00	24 274,30	31 954,30
Adjointe		Lauret	5 104,00	19 291,35	24 395,35
Adjoint		Durand	8 145,00	10 726,30	18 871,30
Sous-chef	Bijouterie	Roudier	6 040,00	10 002,05	16 042,05
Sous-chef	Lingerie	Cordier	5 680,00	6 786,45	12 466,45
Sous-chef	Hydrothérapie	Devel	7 010,00	26 075,45	33 085,45
Sous-chef		Prévost	5 296,00	12 002,90	17 298,90
Contremaître		Guillermin	12 340,00	0	12 340,00
Sous-chef	Droguerie	Daubin	6 544,00	8 806,30	15 350,30
Adjoint		Michel	4 913,75	7 140,00	12 053,75
Adjoint	Quincaillerie	Dromer	8 595,00	7 257,00	15 852,00
Adjoint	Comptabilité	Dupontel	11 895,00	0	11 895,00
Sous-chef	Garçon	Dusart	12 555,00	0	12 555,00
Sous-chef	Expédition	Dufour	14 077,00	0	14 077,00
Sous-chef	Electricien	Pénicaud	9 795,00	0	9 795,00

La différence de salaire qui existe parmi les non-gradées entre les vendeuses et vendeurs et les autres salariées se retrouve au niveau des cheffes. Les cheffes et adjointes de rayon ont des salaires sensiblement (1,5 à 3 fois) plus élevés que leurs homologues des services, les chefs de bureau étant mieux rémunérés que ceux de l'expédition, des garçons et de l'inspection. Les salaires des cheffes de rayons sont alors

quatre à cinq fois supérieurs à ceux des salariées non gradées les mieux payées (qui sont des hommes) et peuvent s'élever jusqu'à huit à neuf fois celui de femmes. Les salaires des sous-chefes et adjointes peuvent être également deux à trois fois plus importants que ceux des autres salariées.

Les salaires offerts au personnel non gradé au Grand Bazar sont donc faibles. Si les éléments de comparaison sont peu nombreux, il semble pourtant qu'ils soient semblables à ceux des manoeuvres non qualifiées de l'industrie. En effet, à la Compagnie des omnibus et tramways de Lyon, étudiée par Florent Montagnon, les manoeuvres de catégorie D, c'est-à-dire les moins qualifiés, gagnent, en 1930, 27F par jour, soit 162F par semaine⁸⁵³, c'est plus que les 130F des temporaires au Grand Bazar. Dès lors, les salariées qui gagnaient, juste avant leur embauche, beaucoup plus que ce qui leur est proposé au Grand Bazar ne restent pas longtemps. Georges Doignon par exemple, recruté comme plombier en 1924, à 37 ans à 20F par jour (soit plus que le salaire de base), déclare qu'il touchait auparavant 3,50F de l'heure (soit 28F pour une journée de huit heures)⁸⁵⁴. La faiblesse des salaires est bien le motif principal d'instabilité de la main-d'oeuvre. Pierre Desvaux et Anna Dopagne le confirment. Toutes les deux, sont embauchées à deux reprises au Grand Bazar. Lorsqu'elle et il demandent à entrer pour la seconde fois, toutes deux expliquent leur première démission par la volonté d'obtenir un "emploi plus lucratif", qui n'a finalement pas duré. Pierre Desvaux entre au Grand Bazar à 29 ans, en 1921, comme employé de bureau temporaire, à 14F par jour. Il dit qu'il était auparavant "comptable" chez Berliet à 3F de l'heure (donc 24F par jour s'il travaillait huit heures). Il démissionne 11 mois plus tard, pour un emploi de "pointeau-concierge" à la Manufacture lyonnaise de caoutchouc où il reste jusqu'en 1935. Après 13 ans d'ancienneté, il y gagne 800F par mois. Il est réembauché au Grand Bazar comme inspecteur à temps partiel et meurt quelques mois plus tard⁸⁵⁵. Anna Dopagne est embauchée comme vendeuse au Grand Bazar en 1924, à 7,50F plus la guelte, et démissionne au bout d'un mois. Elle a 35 ans et dit avoir été jusque là couturière à domicile. Elle entre une deuxième fois comme vendeuse pour les fêtes de 1925 seulement. Entre temps, elle a travaillé aux Galeries Lafayette pour 15F par jour, comme retoucheuse au rayon confection⁸⁵⁶.

La faiblesse des salaires pratiqués au magasin rend alors les heures supplémentaires désirables pour une grande partie de la main-d'oeuvre et accroît ainsi encore la flexibilité du travail.

B/ les heures supplémentaires

⁸⁵³ Florent Montagnon, *Les Traminots de la Compagnie des omnibus et tramways de Lyon, 1897-1936*, maîtrise dactylographiée, Université Lyon 2, 1999, 171 p.

⁸⁵⁴ ADR, 133J202, B6n°45, entré le 7 juillet 1924.

⁸⁵⁵ ADR, 133J197, B1hn°5, entré le 8 juin 1926 et le 1^{er} juillet 1935.

⁸⁵⁶ ADR, 133J199, B3n°67, entrée le 18 août 1924 et 14 décembre 1925.

La rémunération des heures supplémentaires est liée à la reconnaissance d'une limitation du temps de travail. Si l'indemnisation d'un surcroît particulièrement important de travail, comme c'est le cas en fin d'année en particulier, est alors déjà acquise avant 1914, il faut attendre la loi de 1919 pour que le paiement des heures supplémentaires soit véritablement institutionnalisé.

1- la paie des surnuméraires embauchées en fin d'année de 1902-1911

Les salariées embauchées pour les fêtes pendant la première décennie du 20^e siècle sont systématiquement payées plus que celles et ceux qui entrent à un autre moment de l'année. Les hommes non gueltés sont payés 5F contre 4,15F le reste de l'année et le fixe des vendeurs s'élève à 3,50F contre 3,35F. En 1906 par exemple, Joseph Dacquet entre comme vendeur au rayon jouets à 3,50F + 1% de guelte⁸⁵⁷ et Jules Deboise, inspecteur est, comme Jean Dollet, comptable, à 5F par jour⁸⁵⁸. Marthe Duffort est, elle aussi, embauchée pour les fêtes la même année, comme caissière et gagne également 5F par jour⁸⁵⁹. Seule une autre "B" est embauchée pour les fêtes avant la guerre, l'année précédente, au même poste et au même salaire. Marguerite Delafond, entrée en 1893, n'est donc pas la seule caissière dont le salaire est semblable à celui des hommes, c'est le cas aussi des surnuméraires. Les vendeuses ont en revanche un fixe inférieur à celui des hommes. Celui de Marie Delor, recrutée à la parfumerie en décembre 1913, s'élève, comme pour les autres femmes, à 3,05F par jour⁸⁶⁰. Les sacochiers constituent un groupe particulier parmi les auxiliaires de fin d'année puisqu'ils ne gagnent pas 5 mais 6F par jour. Jean-Marie Devèze travaille deux années de suite pour les fêtes dans les bureaux du Grand Bazar⁸⁶¹. En 1906, il est "comptable" à 5F et l'année suivante, "sacochier" à 6F par jour.

Les surnuméraires dont l'embauche au Grand Bazar est prolongée après les fêtes de fin d'année voient alors leur salaire revenir au tarif pratiqué le reste de l'année. De même, Joseph Dario, vendeur au rayon jouets en décembre 1904, est embauché une seconde fois un mois après sa sortie, à la parfumerie, mais avec un fixe de 3,35F⁸⁶². Ce sont donc les horaires de travail particulièrement longs des fêtes de fin d'année qui justifient ces salaires plus élevés. Rien ne permet de savoir si le personnel déjà présent avant les fêtes est alors augmenté pendant quelques semaines. Il est sans doute difficile d'envisager que ce ne soit pas le cas, même si les salariées ont aussi, pendant cette période, des compensations en jours de repos.

⁸⁵⁷ ADR, 133J190, RES1n°52, entré le 26 novembre 1926.

⁸⁵⁸ ADR, 133J190, RES1n°89, entré le 3 décembre 1906 et RES1n°127, entré le 24 décembre 1906.

⁸⁵⁹ ADR, 133J190, RES1n°116, entrée le 6 décembre 1916.

⁸⁶⁰ GBL, C4n°5, entrée le 28 décembre 1913.

⁸⁶¹ ADR, 133J190, RES1n°128, entré le 27 décembre 1906 et le 22 décembre 1907.

⁸⁶² ADR, 133J205, B8n°76, entré le 9 décembre 1904 puis le 20 février 1905.

Alors qu'aucune limitation légale du temps de travail des employées de commerce n'existe, la direction est donc obligée de tenir compte de l'ampleur du travail de décembre, non seulement pour le personnel permanent du magasin, mais aussi pour les auxiliaires appelées en renfort. A partir de 1909, les vendeurs de fin d'année n'ont pourtant plus un fixe particulier et la même égalisation avec les salaires pratiqués le reste de l'année se produit dans les bureaux et à l'expédition trois ans plus tard. Il est pourtant impossible que le Grand Bazar cesse, à cette période, de rémunérer le travail supplémentaire. Entre 1909 et 1911, les nombreux débats autour des projets de loi limitant la journée de travail des employées déposés à l'Assemblée nationale renforcent la pression syndicale et font même croire au conseil d'administration de la société qu'une réglementation est imminente. Les salaires pratiqués en fin d'année à partir de là signifient alors plus probablement que la direction du Grand Bazar paie désormais précisément les heures supplémentaires et ne se contente plus d'augmenter de manière forfaitaire la rémunération de la journée de travail. C'est aussi à partir de 1909 que les grands magasins parisiens paient des heures supplémentaires.

2- la rémunération des heures supplémentaires en 1919 et 1930

A partir de 1919, on a connaissance des sommes versées au personnel du Grand Bazar pour les heures supplémentaires effectuées grâce aux registres de déclaration de salaires. Pour les titulaires, ces sommes sont consignées chaque année dans un cahier, intitulé "suppléments aux employés titulaires" en 1919 puis "travail supplémentaire des titulaires" à partir de l'année suivante⁸⁶³. Les salariées y sont classées par services. Sous le nom de chacun-e d'elles et eux s'étend une colonne de chiffres puis le résultat de leur addition. En 1919, il y a 52 valeurs intermédiaires, qui correspondent donc à des montants hebdomadaires, puis seulement 12 en 1930, les montants sont donc mensuels. Aucun livre n'est consacré aux heures supplémentaires des temporaires. Mais dans les registres intitulés "Récapitulations de paies des temporaires", les 52 salaires hebdomadaires perçus chaque année par les temporaires sont loin d'être uniformes et dépassent régulièrement le montant normal. Ces deux sources ne renseignent cependant que sur les sommes gagnées par les salariées au titre des heures supplémentaires. Faute de savoir à quel tarif elles sont rémunérées, on ne sait pas non plus combien d'heures sont effectuées. La loi de 1919 sur la journée de huit heures prévoit les dérogations à la limitation du temps de travail, mais n'évoque à aucun moment la rémunération dont elles doivent faire l'objet. Dans le décret de 1923, la question est abordée uniquement pour les "heures de travail effectuées par application des dérogations prévues au 2^e de l'article 6 du présent décret", c'est-à-dire les "dérogations temporaires pour surcroît de travail", pendant les fêtes de fin d'année en particulier. Elles doivent être "considérées comme heures supplémentaires et payées ou compensées conformément aux accords ou usages en vigueur pour les heures de travail effectuées en dehors de la durée normale", usages dont on ne sait rien au Grand Bazar.

Les sources disponibles permettent cependant de connaître la répartition des heures supplémentaires entre les services et les salariées, ainsi que l'évolution du recours aux

⁸⁶³ ADR, 133J158.

heures supplémentaires durant les années 1920, avec la mise en place de la loi d'avril 1919, limitant la journée de travail à huit heures. Deux années ont alors été étudiées en particulier, 1919 et 1930. 1919 est la première année où les sources sont disponibles et permet de mesurer l'ampleur du travail supplémentaire rémunéré avant même l'application de la loi. En 1930, la gestion de la main-d'oeuvre a eu le temps de s'adapter à la loi, dont le décret d'application est déjà vieux de sept ans, le personnel et l'activité du Grand Bazar sont à leur apogée. 1930 est enfin la dernière année où les registres de paies ont été conservés.

a- les heures supplémentaires en 1919

les titulaires

En 1919, absolument toutes les "B" titulaires perçoivent une somme à titre de travail supplémentaire. Les montants sont cependant très variables d'un service à l'autre et, au sein d'un même service, entre les individus. Aucun "B" n'est titulaire à l'expédition en 1919. Chez les garçons et à l'inspection, les heures supplémentaires sont beaucoup plus courantes que dans les bureaux. Les premiers en effectuent sur 20 à 30 semaines dans l'année. Les revenus hebdomadaires perçus à ce titre s'élèvent le plus souvent à 5 ou 6F, montent parfois à 15 ou 20F, ce qui donne des montants annuels de 100 à 150F en 1919 pour la plupart des garçons. Joseph Devaux gagne, par exemple, 115,85F et Pierre Durrieu 152,45F. Mais il existe aussi des disparités au sein du service, puisque Jean-Baptiste Dassot ne reçoit que 56F⁸⁶⁴. Le salaire mensuel de tous ces garçons est d'environ 360 à 400F en fin d'année, les heures supplémentaires leur rapportent donc, sur l'année 1919, l'équivalent d'une semaine à 10 jours de travail. Louis Dauphin est le seul inspecteur "B" titulaire en 1919⁸⁶⁵. Si l'on en croit son exemple, les heures supplémentaires sont encore plus nombreuses à l'inspection : il gagne 371F à ce titre pendant l'année 1919, l'équivalent de son salaire mensuel à la fin de l'année 1919.

On est alors bien loin des sommes perçues par les employés de bureau, qui ne dépassent pas les 10F sur l'année, soit à peine la rémunération d'une journée de travail des temporaires. Pierre Delaget gagne ainsi 11,50F au total en 1919. Il effectue des heures supplémentaires les quatre dernières semaines de l'année seulement, qui lui rapportent successivement 3F, 5,50F puis deux fois 1,50F⁸⁶⁶. Jean Dupontel 4F⁸⁶⁷, travail là encore effectué uniquement en décembre. Ces montants sont semblables à ceux qui reviennent aux vendeuses et vendeurs. Sur ce point, il n'y a aucune différence entre vendeurs et vendeuses ni entre les rayons. Certaines, comme François Dorlencourt,

⁸⁶⁴ ADR, 133J201, B5n°69, entré le 17 février 1908 ; 133J203, B7n°68, entré le 6 juin 1904 et 133J201, B5n°28, entré le 8 septembre 1913.

⁸⁶⁵ ADR, 133J198, B2n°37, entré le 12 avril 1908.

⁸⁶⁶ ADR, 133J198, B2n°10, entré le 8 août 1906.

⁸⁶⁷ ADR, 133J205, B8n°129, entré le 13 novembre 1914.

vendeur au rayon ménage, gagnent 7F (4 semaines 1,50F et une 1F)⁸⁶⁸, d'autres, tel Aimé Daubin, vendeur à la bijouterie, obtiennent 8,50F, d'autres encore, 9F⁸⁶⁹. Mais, à la différence des employées de bureau, les vendeuses et vendeurs ont aussi une guelte qui, proportionnelle aux ventes effectuées, s'accroît avec les heures supplémentaires. Les registres des récapitulatifs de paies des titulaires, qui mentionnent les salaires mensuels des salariées, n'ayant pas été conservés avant 1923, il n'est pas possible de connaître les variations de la guelte sur l'année.

Les heures supplémentaires ne rapportent pas aux titulaires des sommes exceptionnellement élevées au mois de décembre. C'est, certes, le seul moment où les employées de bureau et les vendeuses et vendeurs en touchent, mais 7 ou 10F sur un mois, c'est moins d'une journée (donc huit heures) de travail, soit à peine un quart d'heure supplémentaire par jour. Pour les garçons, les dernières semaines de l'année ne sont pas non plus les plus importantes : trois des quatre semaines de décembre sont à 6F pour Dassot et la dernière à 5F, des sommes qui sont semblables le reste de l'année. Devaux ou Durrieu ne sont même rémunérés qu'une seule semaine en décembre, la dernière, à 4F. Ces montants sont encore plus faibles si on les compare à ce que gagnaient les surnuméraires de fin d'année jusqu'en 1909 : un salaire quotidien de 5F plutôt que 4,15F, c'était l'équivalent d'un cinquième de travail supplémentaire tous les jours. L'hypothèse d'une forte diminution des heures supplémentaires après la guerre n'est guère crédible : trois dimanches de décembre sont effectivement désormais quasiment toujours fermés, mais le reste de la semaine, les heures supplémentaires demeurent nombreuses si l'on en croit les salaires des temporaires. Les temporaires sont-elles et ils les seules à effectuer des heures supplémentaires ? Le plus probable est que la direction du magasin continue à compenser le surcroît de travail des titulaires en repos pris lorsque l'activité commerciale est plus faible.

les temporaires

Les registres de paies témoignent des heures supplémentaires effectuées par les temporaires : les semaines où les salaires sont supérieurs à ce qu'ils devraient être s'égrènent tout au long de l'année puis s'accumulent pendant les deux derniers mois. Peu de "B" temporaires sont présentes toute l'année 1919 au Grand Bazar. Mais si l'on en croit les variations de salaires des quelques exemples dont on dispose, les différences entre les services observées chez les titulaires se retrouvent chez les temporaires : les employées de bureaux font moins d'heures supplémentaires que les autres salariées.

Jean Dauver par exemple, embauché comme garçon à la fin de l'année 1914, est payé sur la base de 8F par jour, soit 56F par semaine, au début de l'année 1919⁸⁷⁰. Son salaire hebdomadaire n'est pourtant jamais à ce niveau pendant les six premiers mois de l'année : il s'élève le plus souvent à 62F (12 semaines au total), mais s'intercalent des

⁸⁶⁸ ADR, 133J203, B7n°91, entré le 8 novembre 1909.

⁸⁶⁹ GBL, C17n°96, entré le 17 juillet 1910 .

⁸⁷⁰ ADR, 133J190, RES1n°256, entré le 28 septembre 1914 et 133J158, *Récapitulation de paies des temporaires*, année 1919.

semaines à 77,50F, 67,50F, 66,50F, 64F ou 61F. Augmentée à 12F par jour (ou 84F par semaine) en juillet, la paie est beaucoup plus régulière pendant la deuxième moitié de l'année. Elle est supérieure à 84F à deux reprises seulement jusqu'à fin novembre, une fois à 88F, l'autre à 90F. Mais les cinq dernières semaines sont rémunérées successivement à 88F, 99F, 105,25F, 101,50F et 129F. Sur l'année, Jean Dauver gagne ainsi 3 840F, alors que son salaire de base aurait dû lui rapporter 3 640F (26 semaines à 56F puis 26 autres à 84F). 200F, c'est environ trois semaines de son salaire hebdomadaire moyen sur l'année et c'est une somme qu'aucun "B" titulaire n'a reçu pour son travail supplémentaire en 1919. Des temporaires font aussi régulièrement des heures supplémentaires à l'inspection. Louis Duruy, embauché comme inspecteur en janvier 1919, est le seul "B" présent toute l'année ou presque (il entre fin janvier) dans ce service⁸⁷¹. Son salaire hebdomadaire est constant uniquement pendant ses deux premiers mois de travail. Par la suite, il est très souvent supérieur de 1,50F ou 2F à ce qu'il devrait être, l'écart se creusant parfois jusqu'à 10F. En décembre, il s'élève même successivement à 93,50F, 106F, 108,50F et 116F au lieu de 91F. Louis Duruy gagne ainsi 3 532F en 1919. S'il n'avait jamais fait d'heures supplémentaires, il aurait reçu 3 450F. Ces 80F de différence représentent environ une semaine de son salaire moyen annuel. Les salaires de Jean Desvernois et Léonie Davailon, toutes les deux réservistes, l'un au rayon meubles et l'autre à la bonneterie, subissent exactement les mêmes fluctuations : ils sont régulièrement supérieurs d'1,50F à leur montant ordinaire tout au long de l'année puis bien plus importants en décembre⁸⁷². Les quatre dernières paies de l'année s'élèvent à 89F, 96F, 101,50F puis 109F pour Jean Desvernois, payé normalement 84F, et à 63F, 75F, 77F et 83F au lieu de 63F pour Léonie Davailon. Au total, le premier gagne 70F de plus que s'il n'avait pas fait d'heures supplémentaires, soit l'équivalent d'une semaine de travail, et Léonie Burdin 170F, soit la rémunération de près de trois semaines, somme là encore rarement atteinte par des titulaires.

- Parcours de Louis Duruy
- Louis Duruy est recruté comme inspecteur au Grand Bazar en 1919, à 36 ans. Il déclare être militaire à la retraite, après 16 ans de service actif. Titularisé quatre ans après son entrée, il reste 24 ans au magasin.

Dans les bureaux, les heures supplémentaires sont quasi exclusivement effectuées en fin d'année. En 1919, la paie de Joséphine Deschamps est par exemple supérieure à ce qu'elle devrait être la première semaine de janvier (56F contre 49F normalement) et des trois dernières semaines de décembre, où elle s'élève à 82, 84 et 90F et non à 70F⁸⁷³. Une seule autre semaine fait exception à la stabilité des revenus le reste de l'année : Joséphine Deschamps gagne 54,50F une semaine d'avril contre 49F normalement. Sur l'année, elle a reçu ainsi 58,50F de plus que son salaire de base, soit l'équivalent d'une

⁸⁷¹ ADR, 133J203, B7n°83, entré le 27 janvier 1919.

⁸⁷² ADR, 133J197, B1hn°54, entré le 31 mai 1918 et 133J191, RES2n°475, entrée le 17 septembre 1918.

⁸⁷³ ADR, 133J205, B8n°167, entrée le 27 novembre 1916.

paie hebdomadaire moyenne. Les revenus hebdomadaires des autres femmes employées de bureau, ceux de Jeanne Docher par exemple, sont tout aussi constants⁸⁷⁴. Aucun homme "B" n'est présent toute l'année. Charles Desmurs est embauché au Grand Bazar le 1^{er} août 1919. Son salaire est absolument constant jusqu'aux quatre semaines de décembre, où il gagne 93,50F, 106F, 108,50F et 116F (et non 91F)⁸⁷⁵. Dans les bureaux, les heures supplémentaires effectuées par les temporaires comme par les titulaires se concentrent quasi exclusivement en fin d'année, mais elles rapportent aux temporaires des sommes bien plus importantes.

Le fixe des vendeuses et vendeurs est aussi globalement d'une grande stabilité tout au long de l'année. De rares semaines, il est pourtant légèrement supérieur aux autres. Il est par exemple de 28F par semaine pour Madeleine Denieul pendant les cinq premiers mois de l'année 1919, à l'exception de 5 semaines où il s'élève à 31,50F et d'une semaine à 35F⁸⁷⁶. Il est ensuite plus stable jusqu'à son départ du Grand Bazar au mois de décembre. Mais pour Claudia Deborde, le fixe n'est jamais supérieur au tarif de base⁸⁷⁷. Les gueltes sont en revanche variables et sensiblement plus élevées en décembre que les autres mois de l'année. Variant entre 10 et 30F pendant l'année, celle de Claudia Deborde, vendeuse à la papeterie, s'élève à 46,35F, 25,15F, 64,10F et 51,20F les quatre dernières semaines. L'augmentation de ses revenus en fin d'année est ainsi plus importante qu'aux autres postes de travail. Ce n'est pourtant pas le moment de l'année où la guelte est la plus forte pour Claudia Deborde. Vendeuse à la papeterie, c'est en août et septembre, à la rentrée des classes, qu'elle fait le plus de ventes ; sa guelte s'élève alors à 66,60F, 100,30F, 87,95F et 78,40F.

Sur l'année 1919, les heures supplémentaires rapportent à une majorité de salariées titulaires du Grand Bazar l'équivalent d'une cinquante-troisième semaine de salaire. Pour les temporaires, les sommes sont relativement plus importantes et laissent penser que les titulaires bénéficient d'autres compensations, telles que des jours de repos, pour le travail supplémentaire effectué.

Tous les services n'effectuent pas le même nombre d'heures supplémentaires. En 1919, les emplois de bureau, titulaires et temporaires, sont donc les seuls à ne pas faire l'objet de rémunération pour heures supplémentaires en cours d'année. Le fixe du personnel de vente est stable, lui aussi, mais la guelte, proportionnelle à l'activité du magasin, augmente en conséquence. Les dérogations permanentes que prévoit le décret de 1923 à la limitation de la journée de travail des salariées, qui ne prennent en compte ni les emplois de bureau ni les postes de vente, s'inspirent donc directement de la pratique antérieure des magasins. C'est là la trace de la procédure de consultation des organisations patronale et ouvrière prévue par la loi de 1919 (article 7) préalable à la rédaction des décrets.

⁸⁷⁴ ADR, 133J191, RES2n°449, entrée le 8 mai 1918.

⁸⁷⁵ ADR, 133J205, B8n°62, entré le 1^{er} août 1919.

⁸⁷⁶ ADR, 133J190, RES1n°359, entrée le 15 septembre 1918.

⁸⁷⁷ ADR, 133J190, RES1n°358, entrée le 1^{er} décembre 1916.

b- 1930

Les dérogations permanentes à la limitation de la journée de travail accordées pour certaines catégories de salariées ont institutionnalisé et renforcé les différences qui existaient déjà en 1919 entre les services du Grand Bazar. Ainsi, les heures supplémentaires peuvent-elles, en 1930, procurer à certaines salariées, titulaires ou temporaires, des revenus nettement supérieurs à ceux de 1919. Les emplois de bureaux et des postes de ventes, qui sont aussi les lieux où travaille la majorité des femmes, en sont exclus.

garçons, expédition, inspection, entretien

En 1930, certains titulaires multiplient leur salaire annuel par 1,5 grâce aux heures supplémentaires. Cette année-là, Pierre Durrieu et Joseph Devaux sont garçons au Grand Bazar depuis plus de 20 ans⁸⁷⁸. Ils reçoivent alors respectivement 4 729 et 4 227F à titre d'heures supplémentaires dans l'année pour 10 010F et 9 623,60F d'appointements, soit l'équivalent de 5 à 5 mois et demi de salaire. Moïse Djilali, entré au magasin plus récemment, en 1926, touche aussi 4 152F d'heures supplémentaires. Elles représentent pour lui près de sept mois de salaire puisque son fixe annuel s'élève à 7 254F⁸⁷⁹. Les heures supplémentaires effectuées ne rapportent pourtant pas des sommes aussi importantes à tous les garçons. Noël Dessus, embauché la même année que Djilali, ne touche ainsi que 1 369,25F sur l'année, soit un peu plus de deux salaires mensuels (il gagne 630F par mois)⁸⁸⁰. A l'expédition ou à l'inspection, les montants reçus pour le travail supplémentaire s'élèvent régulièrement à plus de 1 700F en 1930. Claude Deprez et Frédéric Duruel, depuis six ans à l'expédition, touchent ainsi 1 704 et 1 696F et Eugène Dillard, inspecteur depuis 1921, 1 800F. Jean-Marie Dumoulin, inspecteur avec la même ancienneté, ne reçoit pourtant que 702F d'heures supplémentaires⁸⁸¹. En revanche, les suppléments dépassent les 2 000F pour Sylvain Dousset, emballeur depuis 19 ans, (2 366F) et même les 2 500F pour les ouvriers comme André Defer, plombier (2 873F)⁸⁸². Le contraste est brutal avec la somme reçue par Mathilde Dosson, femme de ménage titularisée le 1^{er} juillet 1930 et seule femme "B" titulaire à l'expédition en fin d'année⁸⁸³. Elle ne gagne que 5,25F d'heures supplémentaires pour toute l'année, en décembre.

⁸⁷⁸ ADR, 133J203, B7n°68, entré le 6 juin 1904 et 133J201, B5n°69, entré le 17 février 1908 ; 133J157, *Heures supplémentaires des titulaires*, année 1930 et *Paies des titulaires*, année 1930.

⁸⁷⁹ ADR, 133J203, B7n°80, entré le 15 novembre 1926 ; idem.

⁸⁸⁰ ADR, 133J201, B5n°27, entré le 28 juin 1926.

⁸⁸¹ ADR, 133J200, B4n°44, entré le 29 juillet 1924 ; 133J197, B1hn°68, entré le 30 juin 1924 ; 133J203, B7n°63, entré le 5 septembre 1921 et 133J198, B2n°21, entré le 29 novembre 1921.

⁸⁸² ADR, 133J197, B1hn°53, entré le 24 juillet 1911 ; idem, B1hn°22, entré le 28 avril 1930.

⁸⁸³ ADR, 133J204, B7bisn°20, entrée le 17 juin 1929.

- Parcours de Sylvain Dousset
- Sylvain Dousset est recruté au Grand Bazar en 1911, comme employé de bureau. Il a 33 ans et dit avoir occupé, auparavant, des postes d'employés de bureau et de "clerc d'huissier". Mobilisé pendant la guerre, il est de retour au magasin en février 1919. Muté au service expédition en octobre 1920, il reste au Grand Bazar jusqu'en décembre 1942.

Les heures supplémentaires des hommes s'étaient véritablement tout au long de l'année et ne rapportent pas des sommes beaucoup plus élevées au mois de décembre. Ainsi, Moïse Djilali, garçon, gagne-t-il 417,50F à ce titre en décembre, contre 300F en septembre et octobre, mais aussi 417F en juin, 399,58F en juillet et 550F en mars. De même, Eugène Dillard, inspecteur, reçoit 179F de suppléments en janvier et 183F en novembre et décembre, mais aussi 190F en août et entre 120 et 150F les autres mois de l'année.

D'après le décret de 1923, les garçons, les emballeurs ou les inspecteurs peuvent faire une heure supplémentaire de travail par jour en permanence, la dérogation étant même étendue à quatre heures par jour pour les livreurs. Une heure par jour, c'est un huitième de l'horaire légal, soit 45,5 jours (365 / 8) sur l'année. Si l'on ajoute les heures supplémentaires qui sont autorisées "pour surcroît extraordinaire de travail" (à titre de "dérogation temporaire") et qui correspondent à 19 jours de travail sur l'année, les garçons, inspecteurs ou emballeurs peuvent effectuer l'équivalent d'environ deux mois de travail supplémentaire sur l'année. Si ces heures sont payées le double du tarif normal, les salariées devraient toucher au maximum l'équivalent de quatre mois de salaire. C'est le cas de la majorité des titulaires, comme Eugène Dillard ou Noël Dessus. On est en revanche encore loin des montants reçus par Djilali, Durrieu ou Devaux.

En 1930, les heures supplémentaires effectuées sont loin de permettre aux temporaires de gagner des sommes aussi importantes que les titulaires. La comparaison n'est cependant pas facilitée par l'absence d'inspecteurs et de garçons "B" temporaires au Grand Bazar en 1930. A l'expédition, certains hommes font, comme les titulaires, de nombreuses heures supplémentaires. Le salaire de Joseph Danton, embauché comme menuisier en 1926 puis muté à l'expédition huit mois plus tard, est normalement de 140F par semaine tout au long de l'année 1930. Il s'élève pourtant très souvent à 167F⁸⁸⁴. Les heures supplémentaires rapportent ainsi à Danton environ 1 000F en plus de son salaire "normal", soit l'équivalent de presque sept semaines de travail. Pour Joseph Descloups, réserviste au rayon ménage, la différence est encore plus importante. Embauché en 1928, il gagne normalement 140F par semaine en 1930. Pourtant, à aucun moment dans l'année sa rémunération hebdomadaire n'est aussi faible. Variable d'une semaine à l'autre, elle se situe le plus souvent entre 180 et 195F. 179F, 180,50F, 181,25F, 182,75F, 183,50F, 188,75F, 189F, 191F, 191,75F, 192,50F, 194F, 194,75F, mais aussi 134F, 167,75F, 174,50F sont autant d'exemples de salaires hebdomadaires perçus dans l'année⁸⁸⁵. Sur l'année, il touche 8 702,10F au lieu des 7 280F que son salaire

⁸⁸⁴ ADR, 133J203, B7n°21, entré le 23 août 1926.

hebdomadaire normal de 140F aurait dû lui rapporter, soit la rémunération de près de 10 semaines de travail en plus.

Mais la situation de ces deux hommes est assez exceptionnelle parmi les temporaires. Fabien Docquois est, comme Joseph Descloups, entré au Grand Bazar en 1928, en tant que réserviste au rayon porcelaine, et devrait gagner 130F par semaine. Si ses paies varient pourtant régulièrement à 132F, 134F, 146F et 154F, il est rare qu'elles soient aussi importantes que celles de Descloups⁸⁸⁶. De même, Claudine Duvernes, réserviste aux prix fixes, est payée sur la base de 100F par semaine. Ses revenus vont en fait de 100 à 120F, en passant par 101,75F, 108F, 114,75F, 115F, 116,25F, 118F, 119,50F⁸⁸⁷. Elle gagne au total 5 937F sur l'année, soit 700F de plus que son salaire de base, différence qui correspond ainsi à sept semaines supplémentaires de travail. Jean Dufond enfin, emballeur entré au Grand Bazar en 1928, reçoit quasiment toute l'année son salaire de base de 140F par semaine⁸⁸⁸. Les femmes de ménage temporaires ne font pas plus d'heures supplémentaires que les titulaires : Marie Digard gagne ainsi régulièrement 100F chaque semaine de l'année, à l'exception de la première de janvier, où elle est payée 106,50F et du mois de décembre, où la paie s'élève successivement à 101,75F, 103,25F, 105F et 113F⁸⁸⁹.

- Parcours de Joseph Descloups
- Joseph Descloups a 57 ans lorsqu'il est embauché au Grand Bazar comme réserviste, en mars 1928. Jusque-là, il était boulanger et vient de vendre sa boutique. Il travaille 13 ans au magasin, sans être titularisé, puis est licencié en décembre 1941, à cause de son âge.

En 1930, rares sont les hommes non titulaires des services de l'expédition, des garçons et de l'inspection, qui effectuent autant d'heures supplémentaires que les titulaires des mêmes services. Les sommes perçues à ce titre par les titulaires creusent alors un écart de rémunération important, bien plus que celui dû au seul salaire, entre les revenus des temporaires et ceux des titulaires. Dans ces services, la situation est alors inverse à celle de 1919.

les bureaux

Les salariées des bureaux reçoivent des suppléments globalement plus faibles que ceux des services, de l'expédition ou des garçons. Ainsi, seuls ceux de Claude Dupuis

⁸⁸⁵ ADR, 133J202, B6n°72, entré le 2 mars 1928 et 133J157, *Paies des temporaires*, année 1930.

⁸⁸⁶ ADR, 133J203, B7n°111, entré le 1^{er} octobre 1928 et *Paies des temporaires*, année 1930.

⁸⁸⁷ ADR, 133J205, B8n°141, entrée le 14 décembre 1926 ; idem.

⁸⁸⁸ ADR, 133J202, B6n°103, entré le 16 mars 1928.

⁸⁸⁹ ADR, 133J197, B1n°14, entrée le 24 septembre 1929.

dépassent 1 000F. Son travail supplémentaire lui rapporte ainsi 1 113,25F, contre 947,25F à Gustave Darbon ou 185,50F à Auguste Dillon⁸⁹⁰. Pour la plupart pourtant, ces suppléments ne se cantonnent pas aux fêtes de fin d'année ou à des "surcroûts extraordinaires de travail" qui seuls, d'après le décret de 1923, autorisent les heures supplémentaires dans les bureaux. Dupuis reçoit ainsi 54,25F en janvier 1930, 119,25F en février puis successivement jusqu'à décembre : 82,50F, 59,75F, 145,75F, 76,50F, 64F, 149,75F, 110F, 46,25F, 89,25F et 115,75F. Ses appointements mensuels étant à 680F environ, les heures supplémentaires représentent donc près de deux mois de salaire. Si ces dernières sont payées deux fois le tarif normal, c'est encore presque un mois de travail supplémentaire qui a été effectué dans l'année. On est loin des horaires de certains garçons mais pourtant déjà au-delà des 150 heures – ou 19 jours – maximum autorisées par le décret.

Les heures supplémentaires des femmes sont, en revanche, bien inférieures à celles des hommes et par conséquent plus conformes aux décrets d'application de la loi. En effet, Marcelle Duperthuis et Madeleine Dompant sont les deux seules à recevoir tous les mois un supplément⁸⁹¹. Le montant annuel s'élève à 1 120F pour la première, ce qui représente, pour elle, plus de deux mois d'appointements, et à 500F pour la seconde qui part cependant du Grand Bazar au mois de juillet. La plupart des autres employées de bureau gagnent seulement 28F sur l'année, 22,75F en janvier et 5,25F en décembre. C'est le cas de Joséphine Deschamps, présente depuis 14 ans comme de Marguerite Duchesne, entrée en novembre 1926⁸⁹². 28F correspondent alors à moins de deux journées de travail pour ces femmes dont les appointements mensuels varient entre 490F (Duchesne) et 590F (Deschamps). L'ancienneté ne joue ici aucun rôle dans la répartition des heures supplémentaires puisque Dompant et Duperthuis sont toutes les deux entrées au Grand Bazar en 1928 alors que toutes les autres femmes étaient déjà au Grand Bazar.

- Parcours de Marcelle Duperthuis
- Marcelle Duperthuis est embauchée comme employée de bureau au Grand Bazar à 25 ans. Auparavant, elle était "dans sa famille". Titularisée un an après son entrée, elle reste 15 ans au magasin.

Dans les bureaux, la relative faiblesse (par rapport à l'expédition, ou aux garçons) du nombre d'heures supplémentaires effectuées se traduit par une nette division sexuelle. La majorité des femmes en sont exclues et ne bénéficient pas, alors, de leurs retombées financières. Parmi les hommes, une différence existe probablement entre titulaires et temporaires, puisque c'est le cas dans les services où les heures supplémentaires sont nombreuses, mais ce n'est pas vérifiable, faute d'hommes "B" non titulaires présents toute l'année 1930.

⁸⁹⁰ ADR, 133J201, B5n°71, entré le 23 mars 1920 ; 133J205, B8n°160, 24 octobre 1923 et GBL, C8n°56, entré le 12 décembre 1927.

⁸⁹¹ ADR, 133J197, B1n°25, entrée le 19 mars 1928 et idem, B1n°56, entrée le 30 août 1928.

⁸⁹² ADR, 133J205, B8n°76, entrée le 27 novembre 1916 et 133J202, B6n°23, entrée le 8 novembre 1926.

les vendeuses et les vendeurs

Les sommes reçues à titre d'heures supplémentaires par les vendeuses et vendeurs en 1919 sont tellement faibles que dès 1920, elles sont supprimées : ces salariées disparaissent du livret des heures supplémentaires payées aux titulaires. C'est donc uniquement grâce à leurs gueltes que leur travail supplémentaire est rémunéré.

Celles des mois de novembre et décembre sont généralement bien plus élevées que celles des autres mois de l'année. La différence est extrêmement importante pour Louis Duclot, vendeur au rayon jouets. Sa guelte varie entre 650 et 700F par mois pendant l'année mais monte à plus de 900F en novembre et décembre et même 1 600F en janvier pour un fixe de 290F mensuels⁸⁹³. En deux mois, décembre et janvier, il gagne alors exactement le quart de son salaire annuel : environ 3 300F sur 13 200. Aucun autre homme "B" n'est vendeur titulaire pendant l'année 1930. Le montant de la guelte d'Hélène Durau, vendeuse à la confiserie, varie aussi beaucoup sur l'année⁸⁹⁴. Elle s'élève à 640F en janvier ou 570F en novembre, mais n'est qu'à 320F ou 330F en juillet et août. Elle gagne ainsi 880F en janvier, mais 560F seulement pendant les mois d'été. Les 8 075,40F qu'elle touche en 1930 placent son niveau de rémunération au-dessus de celui des femmes employées de bureau. Pour Marie Ducosson, vendeuse à la parfumerie, ou Claudine Donzelot, à la nouveauté, l'écart entre la guelte de fin d'année et celle du reste de l'année est moins important, mais les fluctuations tout au long de l'année demeurent. La guelte de la première s'élève à 478F au mois de janvier, puis à 257,30F seulement en février, 236,40F en mai ou encore 357F en septembre. Ses revenus mensuels varient ainsi de 738F en janvier à 496,40F en mai⁸⁹⁵. La seconde gagne aussi 704F en décembre, mais seulement 550 en février ou en mai, 540 en août⁸⁹⁶.

- Parcours de Claudine Donzelot
- Claudine Donzelot entre au Grand Bazar comme vendeuse en novembre 1927. Elle était "dans [sa] famille" jusque-là. Titularisée après un an et demi de présence, elle travaille, au total, trois ans au magasin.

Les heures supplémentaires, réparties inégalement entre les services, modifient alors la hiérarchie des revenus établie par les seuls salaires. Les vendeuses et vendeurs, qui ne touchent pas directement d'heures supplémentaires, n'ont plus un niveau de rémunération nécessairement bien supérieur à celui des autres salariées et les revenus de certains garçons n'ont plus rien à envier à ceux de Louis Duclot. La relative faiblesse des heures supplémentaires effectuées dans les bureaux ensuite, en particulier par rapport à celles

⁸⁹³ ADR, 133J203, B7n°74, entré le 29 mars 1920 et 133J157, *Paies des titulaires*, année 1930.

⁸⁹⁴ ADR, 133J197, B1n°20, entrée le 28 novembre 1927.

⁸⁹⁵ ADR, 133J205, B8n°99, entrée le 19 novembre 1923 et 133J157, *Paies des titulaires*, année 1930.

⁸⁹⁶ ADR, 133J198, B2n°14, entrée le 14 novembre 1927 et 133J157, *Paies des titulaires*, année 1930.

des garçons, alors que les salaires sont, à la base, identiques entre ces services, signifie que des garçons ou des emballeurs sont mieux payés que certains employés de bureau. Enfin, l'importance des heures supplémentaires dans les services strictement masculins par rapport aux services, les bureaux en particulier, où travaillent des femmes, ajoutée à la distribution sexuée des heures supplémentaires dans les bureaux aggravent encore les écarts entre les revenus masculins et féminins.

Tableau n°23 : Salaires, gueltes et heures supplémentaires annuels reçus par quelques salariées non gradées en 1930.

Mode d'emploi	Poste	Sexe	Nom	Appointe-m	Guelte / H. sup.	Total
Titulaires	Employé-e de bureau	Ho	Dubuisson	9 360,00	643,00	10 003,00
		Ho	Dupuis	8 186,00	1 113,25	9 299,25
		Ho	Delorme	8 906,00	230,50	9 136,50
		Ho	Darbon	8 786,00	947,25	9 733,25
		Ho	Dillon	7 826,00	185,50	8 011,50
		Fe	Deschamps	6 986,00	28,00	7 014,00
		Fe	Duchesne	5 822,00	28,00	5 850,00
		Fe	Duperthuis	5 750,30	1 120,00	6 870,30
	Garçon	Ho	Durrieu	10 010,00	4 729,50	14 749,50
		Ho	Devaux	9 623,60	4 227,70	13 851,10
		Ho	Djilali	7 254,80	4 152,00	11 406,80
	Inspecteur	Ho	Duruy	8 489,35	395,50	8 884,85
		Ho	Dillard	8 210,00	1 802,00	10 012,00
		Ho	Dumoulin	8 501,70	702,00	9 203,70
	Emballeur	Ho	Dousset	8 150,00	2 366,50	10 516,50
		Ho	Duruel	7 889,00	1 696,25	9 585,25
		Ho	Deprez	9 050,00	1 704,00	10 754,00
	Femme de ménage	Fe	Denis	5 231,90	945,50	6 177,40
		Fe	Dosson	5 175,25	5,25	5 180,50
	Vendeuse / Vendeur	Ho	Duclot	3 371,00	9 832,10	13 203,10
		Fe	Durau	2 825,25	5 250,15	8 075,40
Fe		Donzelot	2 684,85	3 644,50	6 329,35	
Temporaires	Réserviste	Ho	Descloups	8 702,10	0	8 702,10
		Fe	Duvernes	5 936,85	0	5 936,85
	Vendeuse	Fe	Daurat	2 466,75	2 752,35	5 219,10
		Fe	Debost	2 452,50	3 586,25	6 038,75

les heures supplémentaires des membres de l'encadrement

Comme pour le personnel non gradé, les cheffes, sous-cheffes et adjointes, qui ont une guelte, ne touchent pas de "suppléments". Le cas des contremaîtres est particulier dans la hiérarchie des rayons puisqu'ils ne touchent pas de guelte mais, comme les salariées non gueltées, voient leurs heures supplémentaires rémunérées. Les sommes reçues à ce titre

peuvent être relativement importantes, puisque Gilles Guillermin, contremaître à l'hydrothérapie, gagne 10 300F sur l'année à ce titre, mais elles ne sont que de 3 780F pour Jolivet, au rayon électricité. Le cumul de leur salaire et des heures supplémentaires effectuées leur procure respectivement 22 600F et 19 300F. C'est plus que ce que gagnent la plupart des adjointes ou sous-chefes de rayon, mais moins que les mieux loties d'entre elles et eux.

Tableau n°24 : Salaires et heures supplémentaires reçus pour l'année 1930 par des membres de l'encadrement du Grand Bazar.

Poste	Service ou Rayon	Nom	Appointement	Heures Sup.	Total
Chefs	Inspection	Ponthus	16 420,00	3 349,00	19 769,00
	Expédition	Robert	16 180,00	5 349,00	21 529,00
	Entretien	Giroud	12 700,00	12 656,45	25 356,45
Contremaître	Hydrothérapie	Guillermin	12 340,00	10 291,75	22 631,75
Adjoint	Comptabilité	Dupontel	11 895,00	2 259,00	14 154,00
Sous-chef	Garçon	Dusart	12 555,00	3 921,00	16 476,00
Sous-chef	Expédition	Dufour	14 077,00	48,00	14 125,00
Sous-chef	Electricien	Pénicaud	9 795,00	8 652,00	18 447,00

Dans les services, les heures supplémentaires rapportent 3 350F à Ponthus, 5 350F à Robert et 12 650F à Giroud. Ces sommes ne suffisent pas à égaler les salaires de Cusset ou Delaget. C'est aussi Pénicaud, adjoint de Giroud, qui fait le plus d'heures supplémentaires, pour 8 600F. Dupontel, à la comptabilité, gagne 2 260F, Dusart, chez les garçons, près de 4 000F mais Dufour, à l'expédition, 48F seulement. Leurs rémunérations, de 14 à 19 000F environ, correspondent à celles de beaucoup d'adjointes et sous-chefes de rayon.

La loi de 1919 est donc loin d'avoir réduit le temps de travail de tout le monde si l'on en croit les sommes reçues par certains salariés au titre d'heures supplémentaires. Celles-ci peuvent constituer un élément de salaire très important, susceptible de compenser largement la modicité des salaires. Celles et ceux qui les obtiennent sont alors beaucoup plus stables que les autres. Gustave Darbon par exemple, est embauché dans les bureaux du Grand Bazar à 30 ans, en 1923⁸⁹⁷. Après un apprentissage de bijoutier, il n'a travaillé que dans des bijouteries avant son embauche au magasin. Il dit être parti de tous ses emplois précédents parce qu'il n'était pas suffisamment payé. Son salaire d'embauche au Grand Bazar, 14F par jour (98F par semaine), devrait pourtant lui rapporter moins que ce qu'il gagnait auparavant (450F par mois, ou 105F par semaine). Mais la différence n'est pas très importante et il est possible qu'avec les heures supplémentaires, il dépasse rapidement son ancienne paie. Titularisé en 1925, il est d'ailleurs, en 1930, l'un des employés de bureau qui effectue le plus d'heures supplémentaires. Il n'est licencié qu'en 1945. Désirées par les salariées, les heures supplémentaires sont alors un outil idéal de flexibilité du travail pour les employeurs et

⁸⁹⁷ ADR, 133J205, B8n°160, 24 octobre 1923.

employeuses. Si l'on en croit L. Marcillon, ce mode de fonctionnement était courant dans les grands commerces. Il raconte ainsi : "on embaucha des garçons de magasin à 325F par mois [on est au début des années 1920], avec l'espérance des heures supplémentaires payées qui, au total, devaient, d'après le directeur, compléter largement leurs appointements. Devant ces belles paroles, dites avec un aplomb incroyable, mes pauvres garçons acceptaient avec joie". Mais ils s'aperçoivent alors rapidement que les heures supplémentaires ne leur rapportent pas autant que ce qu'ils espèrent : "ces heures là n'étaient faites en principe que par des 'favorisés' de leur chef"⁸⁹⁸. En 1930, les "favorisés" sont de sexe masculin et titulaires. Le statut ne jouait pas un tel rôle en 1919. Les sommes perçues par les salariées temporaires en plus de leur salaire de base étaient même supérieures à celles dont bénéficiaient les titulaires, dont le travail supplémentaire recevait sans doute d'autres compensations que strictement financières. La loi, la limitation légale du temps de travail, a alors imposé de nouvelles règles, qui passent par une monétarisation de l'indemnisation.

C/ primes et gratifications

Quatre éléments de rémunération sont réservés aux salariées titulaires. Ils fonctionnent par paire, chaque salarié-e n'ayant droit, au maximum, qu'à deux d'entre eux : gratifications ou pourcentage sur l'augmentation du chiffre d'affaires de rayon ; prime d'ancienneté ou intérêt sur les bénéfices de la société. Le pourcentage sur l'augmentation du chiffre d'affaires des rayons n'est touché que par les cheffes et sous-cheffes de rayons et seules quelques cheffes de rayon ou de services sont intéressés aux bénéfices de la société. Or, les sommes que représentent ces deux éléments sont incomparablement plus élevées que le montant des gratifications et de la prime d'ancienneté. Dès lors, c'est l'écart de revenus entre les membres de l'encadrement et les autres salariées qui s'en trouve accru, beaucoup plus que celui qui sépare les titulaires des non titulaires.

1/ les gratifications

a- 1886-1893

Statutairement, 20% des bénéfices annuels de la société sont à la disposition du conseil d'administration⁸⁹⁹. En 1890, le conseil exprime pour la première fois son intention de distribuer une part de ces 20% en gratifications à quelques cheffes de rayon et anciennes employées⁹⁰⁰. Il reste, à cette date, 5% disponibles, les autres parts étant attribuées au directeur, au caissier principal et à l'inspecteur principal⁹⁰¹. Cette répartition est modifiée en 1892⁹⁰² et laisse alors 4% à distribuer aux "bons et anciens employés", selon

⁸⁹⁸ L. Marcillon, ouvrage cité, p.180.

⁸⁹⁹ ADR, 133J002, PV du CA du 29 octobre 1891.

⁹⁰⁰ Idem, PV du CA du 24 septembre 1890.

⁹⁰¹ Idem, PV du CA du 13 novembre 1888.

l'expression utilisée⁹⁰³. La liste des bénéficiaires est arrêtée après consultation du directeur et des cheffes de services ou de rayons⁹⁰⁴. 87 personnes y sont inscrites en 1891, 84 en 1892 et 105 en 1893. Le montant des gratifications s'étale de 50 à 100F pour les salariées sans grade et de 100 à 400F pour les cheffes. Pour les premières, dont les salaires annuels s'élèvent à 1 500F pendant les premières années de travail au Grand Bazar, les gratifications peuvent donc représenter de 10 à 25 jours de salaire. Ces suppléments sont encore plus importants pour certaines cheffes, dont les 300F ou 400F de gratifications correspondent à plus d'un mois de salaire.

Le système est remis en cause peu de temps après, dès 1893, parce qu'il "n'a pas eu le mérite de satisfaire tout le monde [et] a suscité beaucoup de jalousies"⁹⁰⁵. Le conseil décide alors d'utiliser les 4% sur les bénéfices non plus pour distribuer des gratifications mais pour alimenter une caisse de retraite et de secours. Cette décision, qui ne signifie pas la suppression de toutes les gratifications, a pour conséquence principale la mise en place d'éléments de rémunération différents selon la place des salariées dans la hiérarchie du magasin. Pour les salariées non gradées, deux types de rémunération se succèdent : le droit à une retraite remplace un élément de salaire plus direct, les gratifications. Pour les membres de l'encadrement, la substitution n'est pas aussi radicale. Elles et ils continuent à recevoir des gratifications importantes ou sont intéressées, dans les rayons, à l'augmentation de leur chiffre d'affaires.

b- les gratifications après 1893

Jusqu'en 1914, les gratifications mentionnées par le conseil d'administration ne sont plus que des rémunérations exceptionnelles accordées à des salariées qui ont eu un surcroît de travail important. C'est le cas par exemple en 1894 des "deux ou trois caissiers qui ont eu le plus à faire pendant l'Exposition [internationale et coloniale qui s'est tenue à Lyon]"⁹⁰⁶ ou du chef de la correspondance qui, pendant l'inventaire, a eu un travail particulièrement long et difficile⁹⁰⁷. En 1911, tout le personnel est aussi indemnisé de cette manière pour le travail fourni suite à un gros orage⁹⁰⁸. Les gratifications sont de "10 ou 20 francs selon le concours apporté".

Après la guerre, les registres de déclaration de salaires témoignent pourtant du versement régulier, chaque année, de gratifications aux salariées titulaires. Etre titulaire

⁹⁰² Idem, PV du CA du 26 novembre 1891 et du 26 novembre 1892.

⁹⁰³ On trouve l'expression dans les PV des 8 novembre 1890, 29 octobre 1891 et 28 octobre 1892.

⁹⁰⁴ ADR, 133J002, PV du CA du 13 octobre 1893.

⁹⁰⁵ Idem, PV du CA du 27 juin 1893.

⁹⁰⁶ ADR, 133J003, PV du CA du 10 novembre 1894.

⁹⁰⁷ ADR, 133J004, PV du CA du 26 août 1908.

⁹⁰⁸ ADR, 133J005, PV du CA du 30 octobre 1911.

n'est pourtant pas une condition suffisante pour en bénéficier. Parmi les salariées non gradées, les vendeuses et vendeurs en sont systématiquement exclues. Comme pour les heures supplémentaires, on juge que leurs efforts et engagements dans leur travail sont directement récompensés par la guelte. Aux autres postes, il est exceptionnel que les titulaires n'aient pas de gratifications. En 1930, Rose Duvivier est la seule "B" non gueltée dans ce cas, peut-être parce qu'elle travaille au Grand Bazar depuis peu de temps : elle est entrée comme dactylographe titulaire en novembre 1929⁹⁰⁹. Les autres reçoivent 30, 50, 75 ou 100F⁹¹⁰. Ces sommes, identiques à ce qu'elles étaient au 19^e siècle alors que le franc a perdu de sa valeur, sont désormais l'équivalent de quelques jours de salaire au maximum. Le montant attribué ne dépend ni du poste de travail ni de l'ancienneté. Marie-Joseph Dubuisson le doyen des "B" en 1930, à la comptabilité, ne gagne que 50F, comme Dillon, présent depuis trois ans, ou comme Joséphine Deschamps, elle aussi employée de bureau, Djilali, garçon, et Dumoulin, inspecteur. Durrieu et Devaux, garçons, reçoivent en revanche 75F et Duruel, à l'expédition, comme Darbon, dans les bureaux, 100F. Mathilde Dosson, femme de ménage titularisée en juillet 1930 n'a droit qu'à 30F.

Les membres de l'encadrement des services touchent aussi des gratifications. Celles des adjoints vont de 200F (pour Dupontel ou Pénicaud) à 400F pour Dusart et Dufour. Robert et Giroud, chefs de l'expédition et de l'entretien, ne reçoivent guère plus, 500F chacun. Pour Delaget et Cusset en revanche, les sommes sont bien plus importantes : elles s'élèvent respectivement à 7 500F et 6 500F pour l'année 1930, soit environ quatre mois de leur fixe.

A partir du tournant du siècle, les cheffes et secondes de rayon n'ont plus droit aux gratifications. Elles sont remplacées par un nouvel élément salarial variable : un pourcentage sur l'augmentation des ventes du rayon par rapport à l'année précédente. Après la guerre, cet intérêt distingue la rémunération des sous-cheffes de rayon, qui, comme les cheffes, en bénéficient et les adjointes, qui en sont exclues. Les gratifications qui leur sont alors versées, comme aux contremaîtres d'ailleurs, vont de 100F, pour Michel à la droguerie par exemple, à 300F, pour Joseph Dirat aux jouets. Les deux contremaîtres, Guillermin et Jolivet ont aussi droit à 300F. Ces sommes sont bien plus faibles que celles que rapporte "l'excédent" (c'est le terme employé dans les registres de déclarations de salaire) aux sous-cheffes et cheffes de rayons.

2/ un pourcentage sur l'augmentation du chiffre d'affaires pour les cheffes et sous-cheffes de rayons

Cet élément de salaire, dont il n'est jamais question au 19^e siècle, est mis en place au tournant du siècle. Les cheffes reçoivent pour la plupart 2% sur l'augmentation du chiffre d'affaires de leur rayon par rapport à l'année précédente : c'est le cas pour Hélène Flacheron (mode) et Espinasse (maroquinerie) qui sont au Grand Bazar depuis le 19^e siècle, comme pour Georges Clamarin (confection pour hommes), Pochet (jouets) ou Dolard (meubles), qui arrivent à la tête de leurs rayons en 1903, 1908 et 1914⁹¹¹. Pour

⁹⁰⁹ ADR, 133J198, B2n°16, entrée le 4 novembre 1929.

⁹¹⁰ ADR, 133J157, *Récapitulation des paies du personnel*, année 1930.

"stimuler le zèle" des intéressées, ce taux est cependant susceptible de varier, il est ainsi poussé à 3% pour Espinasse en 1909⁹¹². Les renseignements disponibles sur les secondes sont peu nombreux mais semblent montrer que leurs pourcentages ne sont pas non plus tous identiques. En 1903, les deux seconds du rayon sellerie, Etienne Denoir et Louis Danjou, ont 1% sur l'augmentation des affaires⁹¹³. En 1913 en revanche, lorsque Jean-Marie Dauchez, vendeur, est promu second du rayon porcelaine, il obtient 2% sur l'augmentation des affaires en plus des 0,5% sur les ventes⁹¹⁴.

En 1930, ce pourcentage donne les sommes les plus disparates entre les cheffes comme entre les sous-cheffes. Ceux, d'abord, dont les ventes n'ont pas augmenté, n'obtiennent rien, comme Simonet, Roques et Imbert en 1930. Leurs sous-cheffes ne gagnent donc rien non plus à ce titre. Les montants reçus par celles et ceux dont "l'excédent" est positif vont de 1 600F pour Lagarde à 12 000F pour Fontaine, en passant par 4 400F pour Aimé Chambion, 4 600F pour Louis Duchet et 5 400F pour Henriette Gaillard. Ils représentent alors deux mois de fixe pour Lagarde, six mois pour Duchet, sept pour Grimaud et même les douze mois de salaire (fixe) pour Fontaine. On retrouve les mêmes disparités chez leurs sous-cheffes. Rabilloud, qui reçoit, au rayon ménage, la moitié de la somme de son chef, près de 6 000F, double lui aussi son fixe annuel grâce à cet intérêt. Pour Sandraz, sous-chef à la porcelaine qui gagne lui aussi la moitié de la somme de Lagarde, 800F ne représentent en revanche que cinq semaines de fixe environ. Lorsque deux sous-chefs sont présents dans un rayon, ils reçoivent la même somme. Le rayon jouets, le seul où un homme et une femme sont sous-cheffes, constitue la seule exception, puisque 4 120F sont versés à Evieux pour l'augmentation des ventes et seulement 1 700F à Virginie Lauret. Mais Devel et Prévost au rayon hydrothérapie ont droit à 2 000F chacun, montant qui n'est pas, cette fois, la moitié de celui de Chambion, ce dernier étant chef de trois rayons. L'excédent est, pour les sous-cheffes, une source de revenus bien plus importante que les gratifications des adjointes.

Mais c'est aussi une source de revenus précaire, susceptible de disparaître au moindre retournement de la conjoncture. Les années où les excédents sont, individuellement ou collectivement, jugés trop faibles par le conseil, des gratifications sont alors distribuées aux cheffes en compensation. Les sous-cheffes n'y ont pas nécessairement droit. En 1927 par exemple, "par suite des circonstances économiques, le chiffre d'affaires au 31 août sera inférieur à celui de l'année précédente, donc les directeurs, chefs et sous-chefs de rayon intéressés sur l'excédent de chiffre d'affaires ne bénéficieront d'aucun avantage". Le conseil décide alors de leur attribuer la moitié des excédents qu'elles et ils avaient gagnés l'année précédente⁹¹⁵. La mesure prend en compte les sous-cheffes⁹¹⁶. En 1930 en revanche, Roques est le seul des trois chefs de

⁹¹¹ ADR, 133J004, PV du CA du 23 septembre 1904, du 21 septembre 1905, du 4 mai 1908 et 133J005, PV du CA du 11 mars 1913 et du 14 avril 1914.

⁹¹² ADR, 133J004, 28 septembre 1909.

⁹¹³ ADR, 133J190, RES1n°28, entré le 6 mai 1901 et RES1n°7, entré le 1^{er} avril 1891.

⁹¹⁴ ADR, 133J201, B5n°33, entré le 11 janvier 1909.

rayon qui n'ont pas d'excédents à recevoir des gratifications, d'un montant de 1 000F, mais la sous-cheffe du rayon n'en a pas. Dans les années 1930, l'absence d'excédent devient systématique. En 1932, les appointements fixes des cheffes et sous-cheffes sont alors légèrement relevés⁹¹⁷.

Après 1893, les gratifications ne sont plus un élément salarial important pour toutes les salariées non-gradées du Grand Bazar. En revanche, celles qui sont versées aux chefs de service et à leurs adjoints restent élevées et le pourcentage sur l'augmentation du chiffre d'affaires que touche la hiérarchie des rayons à partir de là occupe aussi une place importante dans leur rémunération annuelle. Les non-gradées doivent alors bénéficier de la caisse de retraite. Or, conséquence de la loi sur les retraites ouvrières et paysannes votée en 1910, la caisse de retraite du Grand Bazar est supprimée en 1912. La part des bénéficiaires qui l'alimentait jusque-là va alors donner naissance à un nouvel élément salarial, qui ne relève plus de la protection sociale : la prime d'ancienneté.

3/ la prime d'ancienneté

Née en 1913 de la liquidation de la caisse de retraite du Grand Bazar, la prime d'ancienneté est érigée en véritable élément de rémunération dans les années 1920.

Lorsqu'elle est créée, il ne s'agit que d'utiliser un reliquat. En 1913 en effet, les 3% des bénéficiaires annuels que le conseil d'administration consacre au personnel ne sont pas entièrement utilisés par la dotation de la caisse de secours et la liquidation de la caisse de retraite⁹¹⁸. Fernand Pariset, administrateur-directeur, propose alors de répartir la somme restante entre "tous les employés de la société sans distinction de fonction ni d'appointements, ayant trois ans de service révolus [au 31 août de chaque année, soit à la clôture de l'exercice], à l'exclusion des chefs de service déjà intéressés dans les bénéficiaires. Cette répartition sera faite au prorata des années de présence de chaque employé, intéressant ainsi aux bénéficiaires la plus grande partie de tout le personnel, tout en constituant une prime à l'ancienneté"⁹¹⁹. Mais dès 1915, lorsque Pariset présente au conseil d'administration l'utilisation des 3%, l'ordre des priorités est inversé : une quotité de 11 francs par année de service doit désormais être assurée aux employées présentes au Grand Bazar depuis plus de 3 ans et c'est le reste qui est versé à la caisse de secours pour venir en aide "aux employés malades ou nécessiteux"⁹²⁰. A partir de 1917, il n'est plus question de la caisse de secours, les 3% sont entièrement consacrés à la prime

⁹¹⁵ ADR, 133J007, PV du CA du 10 août 1927.

⁹¹⁶ ADR, 133J157, *Récapitulations des paies du personnel*, année 1927.

⁹¹⁷ ADR, 133J007, PV du CA du 27 septembre 1932.

⁹¹⁸ ADR, 133J005, PV du CA du 5 novembre 1913.

⁹¹⁹ Idem.

⁹²⁰ Idem, PV du CA du 19 octobre 1915.

d'ancienneté⁹²¹. Le montant versé aux salariées pour chaque année de présence dépend directement des bénéfices du magasin. Il augmente donc rapidement de 8 à 20 francs entre 1914 et 1919, puis chute ensuite tout aussi brusquement de 15F en 1920 à 5,50F en 1923⁹²². Cette somme est alors jugée trop faible par Pariset, qui décide de la porter à 8,50F par un prélèvement exceptionnel sur le compte des "appointements"⁹²³. Elle atteint ensuite 11F en 1925 puis 15F de 1926 à 1928 avant d'être à nouveau relevée par un complément à 16F en 1929 et 1930, alors que les bénéfices n'augmentent plus. Dès 1931, elle doit être ramenée à 14F puis tombe à 5F en 1932⁹²⁴. Par la suite, les délibérations n'en parlent plus, sauf en 1937, où elle est encore à 5F⁹²⁵.

Cette institutionnalisation de la prime d'ancienneté, par les interventions du directeur qui en modifie l'origine budgétaire, contraste avec la modicité des sommes en jeu. L'annuité représente au mieux, en 1920, une journée et demie de salaire d'une femme temporaire. 16F en 1930, c'est l'équivalent d'une journée de travail d'une femme temporaire et de six heures de travail d'un homme. Les sommes versées sont alors très faibles pour la majorité des salariées.

57 des 103 "B" présentes le 1^{er} septembre 1930 touchent une prime d'ancienneté cette année-là. Moïse Djilali, garçon présent depuis quatre ans au Grand Bazar, dont le salaire mensuel s'élève à 630F en 1930, reçoit 64F de prime d'ancienneté pour l'année, soit l'équivalent de trois jours de travail⁹²⁶. Même si les femmes reçoivent une prime d'ancienneté identique à celle des hommes tout en ayant un salaire plus faible, la part de la prime d'ancienneté dans les revenus annuels n'est guère plus importante. Julie Dufossé, caissière, gagne 500F par mois en 1930. Entrée en 1925, elle reçoit une prime pour 5 ans de présence : 80F, soit quatre jours de travail⁹²⁷. La même somme est versée à Louis Duclot, vendeur, dont le fixe mensuel s'élève à 290F en 1930 et à qui elle rapporte donc l'équivalent de 8 ou 9 jours de fixe. Présent en fait depuis 1920 au Grand Bazar, il a perdu le bénéfice de ses cinq premières années de travail au magasin en démissionnant en août 1925 avant d'entrer une nouvelle fois deux mois plus tard⁹²⁸. Pour

⁹²¹ Idem. Dernière mention en est faite dans le PV du CA du 23 octobre 1917.

⁹²² ADR, 133J005 et 006, PV des CA des 10 novembre 1914, 19 octobre 1915, 18 octobre 1916, 23 octobre 1917, 5 novembre 1919, 20 février 1920 et 3 octobre 1923.

⁹²³ ADR, 133J006, PV du CA du 9 avril 1924.

⁹²⁴ Idem, PV du CA du 9 avril 1924 et 24 septembre 1924 ; 133J007, PV des CA des 8 décembre 1926, 16 novembre 1928, 28 septembre 1929, 19 septembre 1930, 29 septembre 1931 et 18 octobre 1932.

⁹²⁵ ADR, 133J008, PV du CA du 12 octobre 1937.

⁹²⁶ ADR, 133J203, B7n°80, entré le 15 novembre 1926 ; 133J157, *Récapitulation des paies du personnel*, année 1930 ; *Paies des titulaires*, année 1930.

⁹²⁷ ADR, 133J205, B8n°158, entrée le 7 septembre 1925 ; 133J157, *Récapitulation des paies du personnel*, année 1930 ; *Paies des titulaires*, année 1930.

les salariées les plus anciennes, la prime d'ancienneté est toujours plus importante, mais ne représente jamais un treizième mois de salaire. Elle s'élève à 160F pour Claude Dupuis en 1930, présent depuis 10 ans au magasin, et lui procure ainsi une cinquante-troisième semaine de salaire dans l'année, ses appointements mensuels s'élevant à 690F⁹²⁹. Joséphine Deschamps et Louise Dintras travaillent toutes les deux au Grand Bazar depuis 14 ans et gagnent 590F par mois. Leurs 224F de prime d'ancienneté reçus en 1930 correspondent alors à presque deux semaines de travail⁹³⁰. Marie-Joseph Dubuisson est le "B" le plus ancien au magasin en 1930. Après 32 ans de présence dans les bureaux du Grand Bazar, sa prime d'ancienneté s'élève à 512F pour un salaire mensuel de 780F⁹³¹.

Les membres de l'encadrement du Grand Bazar reçoivent cette même prime d'ancienneté, à l'exception de celles et ceux que le conseil d'administration a directement intéressés aux bénéfices de la société. Certaines se voient ainsi attribuer une part des 20% dont dispose le conseil d'administration, ces 20% d'où sont aussi tirés les 3% qui forment la prime d'ancienneté.

4/ l'intérêt sur les bénéfices de certain-e-s cheffes

a- les "intéressées"

Au cours des premières années du Grand Bazar, seul Magnier, le caissier principal, est intéressé aux bénéfices de la société, à hauteur de 3%. En 1887, 2% sont accordés à Jacquet, inspecteur principal, "afin de stimuler son zèle et d'augmenter son autorité dans la maison"⁹³². Mais cette mesure est exceptionnelle puisqu'après son départ, en 1890, son successeur n'a pas droit à cet intérêt. Il faut ensuite attendre 1892 pour que Fort, chef du rayon tissu, se voie octroyer 1% sur les bénéfices de la société, lorsqu'il est nommé sous-directeur⁹³³.

En 1895 se produit un important changement dans la répartition des 20% de bénéfices. D'abord, le directeur démissionne, son poste est supprimé et son pourcentage (la part la plus importante : 10%) est, par conséquent, laissé libre. Deux nouveaux

⁹²⁸ ADR, 133J203, B7n°74, entré le 29 mars 1920 puis le 23 novembre 1925.

⁹²⁹ ADR, 133J201, B5n°71, entré le 23 mars 1920 et 133J157, *Récapitulation des paies du personnel*, année 1930 ; *Paies des titulaires*, année 1930.

⁹³⁰ ADR, 133J205, B8n°167, entrée le 27 novembre 1916 ; 133J157, *Récapitulation des paies du personnel*, année 1930 ; *Paies des titulaires*, année 1930.

⁹³¹ ADR, 133J205, B8n°134, entré le 28 novembre 1898 ; 133J157, *Récapitulation des paies du personnel*, année 1930 ; *Paies des titulaires*, année 1930.

⁹³² ADR, 133J002, PV du CA du 29 juin 1887 et PV du CA du 13 novembre 1888.

⁹³³ ADR, 133J003, PV du CA du 16 juin 1892.

sous-directeurs sont nommés aux côtés de Fort : Magnier, le caissier principal et Lefevre, chef du rayon jouets, qui doivent tous les deux recevoir 1% de bénéfices à ce titre⁹³⁴. Les 3% que recevait Magnier auparavant lui sont alors supprimés. Ensuite, au moment où il leur propose des contrats de travail de cinq ans, le conseil d'administration décide que "les anciens chefs de rayon de la maison auront, en plus de leur situation actuelle, un intérêt de 0,5% sur les bénéfices nets"⁹³⁵. Sept chefs de rayons sont cités, sept hommes : Espinasse (papeterie), Rousseau (bijouterie), Martinet (parfumerie), Vizier (ménage), Gobert (porcelaine), Cornillon (bonneterie) et Péron (meubles). Restent donc quatre chefs de rayons non intéressés, dont les deux femmes, Cauvin à la lingerie et Maury à la mode. On sait très peu de choses d'elles : sont-elles entrées très récemment au Grand Bazar (il ne s'agirait pas d'"anciennes" cheffes de rayon) ? Aucune femme ne sera de toute façon intéressée sur les bénéfices du magasin avant la Première Guerre mondiale. On ne sait rien non plus du chef du rayon chaussures, mais Dirat, chef du rayon confection pour hommes, est, lui, entré en août 1894, soit moins d'un an avant la décision du conseil⁹³⁶. Les pourcentages devenus libres à la mort de Magnier en 1898, puis aux départs de Vizier, renvoyé en 1899, et de Cornillon en 1903, sont attribués à des administrateurs. Il faut attendre 1908 pour que de nouveaux chefs soient intéressés : Martineau, qui a pris la succession de Vizier au rayon ménage, Roudier, qui a pris celle de Cornillon à la bonneterie et Mirou, caissier principal depuis 1901. Le premier a droit à 0,5% et les seconds à 0,25%⁹³⁷. En 1913, deux autres chefs sont intéressés. Lagarde, qui, après avoir été le second de Gobert, l'a remplacé en 1908 et Pochet, promu la même année chef du rayon jouets, reçoivent tous les deux 0,125%⁹³⁸. L'ancienneté et le fait d'être un homme sont donc des conditions nécessaires mais non suffisantes à l'attribution d'un pourcentage sur les bénéfices de la société avant la guerre.

Dans les années 1920, le système, qui consiste à intéresser de nouveaux ou nouvelles cheffes lorsque des parts se libèrent, se perpétue. Les pourcentages distribués varient toujours de 0,125 à 0,5%, mais des femmes sont désormais concernées, ainsi que des chefs de bureau aux côtés du caissier principal. En revanche, les chefs de l'expédition, des garçons et des ouvriers en sont toujours exclus. Hélène Flacheron, cheffe de la mode, a droit à 0,125 % en 1921⁹³⁹, comme, deux ans plus tard, Gauthier, caissier principal, et deux autres anciens chefs de bureau, Cusset et Geindre⁹⁴⁰. Henriette

⁹³⁴ Idem, PV du CA du 1^{er} juin 1895 et du 23 novembre 1895.

⁹³⁵ Idem, PV du CA du 1^{er} juin 1895.

⁹³⁶ ADR, 133J190, RES1n°9, entré le 21 août 1894.

⁹³⁷ ADR, 133J004, PV du CA du 23 septembre 1908.

⁹³⁸ ADR, 133J005, PV du CA du 2 août 1913.

⁹³⁹ ADR, 133J006, PV du CA du 25 août 1921.

⁹⁴⁰ Idem, PV du CA du 3 octobre 1923.

Grimaud, qui est à la tête de la parfumerie et de l'alimentation, reçoit 0,25% en 1925⁹⁴¹. La grande stabilité des cheffes de rayon et l'absence ou presque de nouvelles embauches après la guerre (chacun-e cumulant alors la direction de plusieurs rayons) font que toutes les cheffes sont progressivement intéressées au cours des années 1920, à l'exception de Hector Imbert, qui est pourtant à la tête du rayon chaussures depuis le 19^e siècle. Il meurt au début de l'année 1931. Au début des années 1930, seuls Bertrand Roques, chef du rayon bonneterie depuis 1925 et qui hérite des chaussures en 1931, et Louis Duchet, promu chef des meubles et des jouets en 1930, n'ont pas droit à une part directe des bénéfices de la société et touchent la prime d'ancienneté.

b- les montants reçus

L'importance des revenus que procure cet intérêt varie directement avec les résultats du magasin. En 1923, année de faibles bénéfices, Joanny Lagarde, chef de la porcelaine intéressé à hauteur de 0,25%, reçoit 1 380F à ce titre. C'est environ deux fois et demie son fixe mensuel (de 590F) et trois semaines de son salaire mensuel total (guelte et fixe)⁹⁴². En 1930 en revanche, sa part de bénéfices, dont le taux est toujours le même, lui rapporte 4 408,85F, soit environ 5,5 mois de fixe ou 7 semaines de salaire total⁹⁴³. Pour Henriette Grimaud, qui est aussi intéressée à 0,25% en 1930, mais dont la guelte est plus importante que celle de Lagarde, les bénéfices lui procurent l'équivalent de cinq semaines de revenus (salaire et guelte). Cette même année, Aimé Chambion est le seul chef dont la part des bénéfices s'élève à 0,5%. Même si son salaire mensuel est bien plus important que celui des deux cheffes précédentes (4 100F par mois environ), les bénéfices représentent pour lui plus de deux mois de salaire. La différence de rémunération est alors importante entre les intéressées et les autres : Louis Duchet, présent depuis 11 ans, touche 176F de prime d'ancienneté en 1930. C'est à peine une journée et demie de salaire⁹⁴⁴.

Pour la majorité des salairées titulaires, celles et ceux qui ne sont pas membres de l'encadrement du magasin, la prime d'ancienneté et les gratifications ne constituent qu'une source de revenus marginale, bien moins importante que celle des heures supplémentaires par exemple. Contrairement aux heures supplémentaires, elle ne modifie pas la hiérarchie des rémunérations entre les sexes et entre les services établie par les salaires, les heures supplémentaires et la guelte. En revanche, les pourcentages que touchent certaines cheffes de rayon sur l'augmentation de leur chiffre d'affaires et certaines cheffes de rayon ou de service sur les bénéfices du magasin accroît considérablement la différence de revenus entre les cheffes de rayons et les chefs de l'expédition ou de l'inspection et entre les membres de l'encadrement et les autres salariées. Les cheffes de rayon ne gagnent pas deux à trois fois plus que les hommes

⁹⁴¹ Idem, PV du CA du 26 août 1925.

⁹⁴² ADR, 133J158, *Récapitulations des paies du personnel*, année 1923.

⁹⁴³ ADR, 133J157, *Récapitulation des paies du personnel*, année 1930.

⁹⁴⁴ ADR, 133J198, B2n°33, entré le 24 novembre 1919.

non gradés les mieux payés, mais bien cinq à six fois, et pas sept ou huit fois plus que les femmes, mais bien dix fois – voir les tableaux ci-dessous.

Tableau n°25 : Rémunérations annuelles perçues par quelques membres de l'encadrement du Grand Bazar en 1930.

Poste	Service ou Rayon	Noms	Appoin-tements	Guelte / H. sup.	Bénéf / Prime d'a	Excédent/ Gratif.	Total
Cheffes de rayon	Jouets et meubles	Duchet	8 010	40 169,20	176,00	4 574,05	52 929,25
	Bijouterie et papeterie	Grange	10 410	26 071,85	3 306,65	8 706,55	48 495,05
	Parfumerie, nouveautés, alimentation	Grimaud (fe)	9 590	36 125,65	4 408,85	5 437,35	55 561,85
	Ménage	Fontaine	11 970	34 140,25	3 306,65	11 818,30	61 235,20
	Porcelaine	Lagarde	9 900	21 474,25	4 408,85	1 643,85	37 426,95
	Chaussures	Imbert	9 600	33 182,90	576,00		43 358,90
	Bonneterie	Roques	8 090	12 199,50	288,00	1 000,00	21 577,50
	Meubles	Simonet	8 690	22 317,10	2 204,45		33 211,55
	Quincaillerie, droguerie et hydrothérap.	Chambion	11 930	37 194,50	8 817,75	4 401,85	62 344,10
	Electricité	Varange	9 530	24 025,10	4 408,85	3 758,25	41 722,20
Caissier principal		Delaget	20 020	8 837,00	3 306,65	7 500,00	39 663,65
Chef de service Cté		Cusset	19 300	8 725,00	3 306,65	6 500,00	37 831,65
Chefs	Inspection	Ponthus	16 420	3 349,00	2 204,45	3 600,00	25 573,45
	Expédition	Robert	16 180	5 349,00	208,00	500,00	22 237,00
	Entretien	Giroud	12 700	12 656,45	176,00	500,00	26 032,45
Ss-chef	Jouets	Evieux	7 680	24 274,30	544,00	4 116,70	36 615,00
Adjointe		Lauret	5 104	19 291,35	160,00	1 673,40	26 228,75
Adjoint		Durand	8 145	10 726,30	384,00	300,00	19 555,30
Ss-chef	Bijouterie	Roudier	6 040	10 002,05	336,00	1 218,20	17 596,25
Ss-chef	Lingerie	Cordier	5 680	6 786,45	176,00	0	12 642,45
Ss-chef	Hydro-thérapie	Devel	7 010	26 075,45	144,00	2 026,50	35 255,95
Ss-chef		Prévost	5 296	12 002,90	112,00	2 026,50	19 437,40
Ctremaitre		Guillermin	12 340	10 291,75	112,00	300,00	23 043,75
Ss-chef	Droguerie	Daubin	6 544	8 806,30	320,00	1 219,30	16 889,60
Adjoint		Michel	4 913,75	7 140,00	80,00	100,00	12 233,75
Adjoint	Quincaillerie	Dromer	8 595	7 257,00	368,00	200,00	16 420,00
Adjoint	Comptabilité	Dupontel	11 895	2 259,00	256,00	200,00	14 610,00
Ss-chef	Garçon	Dusart	12 555	3 921,00	336,00	400,00	17 212,00
Ss-chef	Expédition	Dufour	14 077	48,00	496,00	400,00	15 021,00
Ss-chef	Electricien	Pénicaud	9 795	8 652,00	144,00	200,00	18 791,00

Tableau n°26 : Rémunérations annuelles perçues par quelques salariées non gradées du Grand Bazar en 1930.

Poste	Sexe	Nom	Appointe	Guelte / H. sup.	Prime d'anc	Gratif.	Total	Ancienneté ^a
Titulaires								
Employé-e de bureau	Ho	Dubuisson	9 360,00	643,00	512	50	10 565,00	32
	Ho	Dupuis	8 186,00	1 113,25	160	50	9 509,25	10
	Ho	Delorme	8 906,00	230,50	128	50	9 314,50	8
	Ho	Darbon	8 786,00	947,25	112	100	9 945,25	7
	Ho	Dillon	7 826,00	185,50	48	50	8 109,50	3
	Fe	Deschamps	6 986,00	28,00	224	50	7 288,00	14
	Fe	Duchesne	5 822,00	28,00	64	50	5 964,00	4
	Fe	Duperthuis	5 750,30	1 120,00	0	75	6 945,30	2
Garçon	Ho	Durrieu	10 010,00	4 729,50	416	75	15 230,50	26
	Ho	Devaux	9 623,60	4 227,70	368	75	14 294,30	23
	Ho	Djilali	7 254,80	4 152,00	64	50	11 520,80	4
Inspecteur	Ho	Duruy	8 489,35	395,50	192	50	9 126,85	12
	Ho	Dillard	8 210	1 802,00	144	50	10 206,00	9
	Ho	Dumoulin	8 501,70	702,00	144	50	9 397,70	9
Emballeur	Ho	Dousset	8 150,00	2 366,50	304	150	10 970,50	19
	Ho	Duruel	7 889,00	1 696,25	96	100	9 781,25	6
	Ho	Deprez	9 050,00	1 704,00	96	75	10 925,00	6
Femme de ménage	Fe	Denis	5 231,90	945,50	48	50	6 275,40	3
	Fe	Dosson	5 175,25	5,25	0	30	5 210,50	1
Vendeur	Ho	Duclot	3 371,00	9 832,10	80	0	13 283,10	5
Vendeuse	Fe	Durau	2 825,25	5 250,15	48	0	8 123,40	3
	Fe	Donzelot	2 684,85	3 644,50	48	0	6 377,35	3
Temporaires								
Réserviste	Ho	Descloups	8 702,10	0	0	0	8 702,10	2
	Fe	Duvernes	5 936,85	0	0	0	5 936,85	3
Vendeuse	Fe	Daurat	2 466,75	2 752,35	0	0	5 219,10	0
	Fe	Debost	2 452,50	3 586,25	0	0	6 038,75	3

^a Années d'ancienneté au Grand Bazar au 1^{er} septembre 1930.

D/ la "politique sociale" du Grand Bazar

Trois éléments composent la "politique sociale" du Grand Bazar : le versement de retraites, l'indemnisation de la maladie et l'octroi d'allocations familiales, domaines progressivement pris en charge par "l'Etat Providence". Les deux premiers apportent un secours aux salariées qui ne peuvent plus travailler, qu'elles et ils soient trop âgées ou malades. Les allocations familiales s'inscrivent dans une autre logique, qui révolutionne la conception du salaire, en fondant le niveau des sommes versées sur des données extérieures au travail, la taille de la famille. L'étude des montants en jeu et des catégories de salariées concernées au Grand Bazar remet en question le rôle de contrôle et de

gestion de la main-d'oeuvre prêté aux "politiques sociales" d'entreprise.

1/ des retraites : 1893-1910

a- la création de la caisse de retraite

Ce sont les statuts de la caisse de retraite du Bon Marché qui sont retenus pour servir de base à ceux du Grand Bazar⁹⁴⁵. En 1893, deux caisses existent dans le grand magasin parisien, une caisse de prévoyance, fondée en 1876 et alimentée par une somme prélevée sur les bénéfices nets de l'année et une caisse de retraite, apparue 10 ans plus tard. Contrairement à celles de la Samaritaine en particulier, elles fonctionnent uniquement avec des versements patronaux⁹⁴⁶. Préparés par un "homme de loi", les statuts de la caisse du Grand Bazar sont prêts en juin 1894⁹⁴⁷. Ils rappellent que cette caisse ne sera alimentée par aucune retenue sur les salaires ou appointements du personnel, mais uniquement par les dons qui pourront lui être faits et les sommes que le conseil d'administration voudra bien prélever sur les 20% de bénéfices à sa disposition, "sommes qui ne constitueront pas un droit pour la société de la caisse de retraite, mais simplement une faveur du conseil d'administration"⁹⁴⁸. D'ailleurs, lorsque l'emploi des 20% est modifié, en 1895, la part attribuée à la caisse est ramenée de 4 à 3%⁹⁴⁹.

L'article 1^{er} précise ensuite que la caisse de retraite est constituée en faveur des employées du Grand Bazar qui n'ont ou n'auront aucun intérêt, soit sur les bénéfices généraux, soit sur les affaires générales de la maison. Les droits à la retraite sont ouverts aux hommes âgés de plus de 45 ans et aux femmes de plus de 40 ans, ayant "quinze ans de présence au Grand Bazar depuis sa création" (article 4). Cette clause est effarante si l'on songe que les statuts sont adoptés moins de huit ans après l'ouverture du magasin. Aucune pension ne sera donc versée avant l'automne 1901. Les salariées qui démissionnent ou sont licenciées avant d'avoir atteint le temps de service prévu perdent leurs droits (article 7). La pension versée est viagère. Son montant est calculé à partir d'une annuité fixée par le conseil d'administration de la caisse et ne dépend donc pas du poste occupé par les salariées (articles 10 et 11). La pension doit s'élever au minimum à 200F et au maximum à 1 000F, mais le conseil de la caisse se réserve le droit de déterminer au cas par cas le chiffre de chacune, sans qu'aucune réclamation ne soit possible. Quoiqu'intitulée "caisse de retraites" dans les statuts⁹⁵⁰, "des secours pourront

⁹⁴⁵ ADR, 133J002, PV du CA du 30 septembre 1893.

⁹⁴⁶ Michael Miller, ouvrage cité, p.93-94 et p.139.

⁹⁴⁷ ADR, 133J003, PV du CA du 29 juin 1894.

⁹⁴⁸ Idem, PV du CA du 21 novembre 1893.

⁹⁴⁹ Idem, PV du CA du 23 novembre 1895.

⁹⁵⁰ Christophe Matrat, maîtrise citée, annexe IV, p.XLI à XLIV : statuts de la caisse de retraite dont le document original n'a pas été retrouvé dans les archives du Grand Bazar.

aussi être accordés aux employés et à leurs veuves et orphelins" (article 12).

Les employées ayant au moins trois ans de présence dans la maison composent l'assemblée générale de la caisse (article 21). Elles et ils élisent six administrateurs ou administratrices, qui doivent travailler depuis au moins cinq ans dans l'entreprise (article 13). Mais le conseil d'administration de la caisse est composé de huit autres membres : cinq administrateurs de la société Grand Bazar de Lyon, le directeur et le sous-directeur et les deux employées ayant le plus gros intérêt, soit sur les bénéficiaires, soit sur les affaires générales de la maison. Les seules indications que l'on ait sur les membres élues du conseil de la caisse datent de 1904⁹⁵¹. Rodet, qui en était vice-président, démissionne alors, Provent prend sa succession et Rollin fait son entrée au bureau. Rodet est alors salarié depuis plus de 12 ans au Grand Bazar, chef du rayon bonneterie, et n'est pas intéressé à ce moment-là⁹⁵². Son remplaçant, lui aussi employé depuis au moins 11 ans, est chef de la correspondance⁹⁵³. Quant à Rollin, il est responsable du "cabinet noir" du rayon photo et son père a travaillé plus de 10 ans au Grand Bazar⁹⁵⁴. Ces salariés élus ne font donc pas partie du "personnel inférieur" auquel, selon l'expression de Paul Perrot – administrateur-délégué du Grand Bazar –, est réservé le bénéfice de la caisse de retraite⁹⁵⁵.

b- les montants des retraites

Les procès-verbaux des délibérations du bureau de la caisse de retraite n'ont pas été conservés. L'activité de la caisse est donc connue uniquement à travers le conseil d'administration du Grand Bazar, qui y joue néanmoins un rôle important. C'est en 1902 qu'il en est pour la première fois question, lorsque les premières retraites doivent être versées⁹⁵⁶. Un projet est alors examiné, qui doit ensuite être soumis au commissaire censeur. L'annuité y est fixée à 13,65F, qui donne une rente annuelle de 204,75F pour 15 ans de travail. En 1904, l'annuité est portée à 15F⁹⁵⁷. Jean Fourquier, employé depuis 15 ans au Grand Bazar, qui prend sa retraite à la fin de l'année 1904, reçoit alors une pension de 225F par an, payable par semestre le premier décembre et le premier juin⁹⁵⁸. On ne connaît ni son salaire ni son poste lors de son départ, mais 225F est une somme

⁹⁵¹ ADR, 133J004, PV du CA du 31 mai 1904.

⁹⁵² Idem, PV du CA du 20 décembre 1904.

⁹⁵³ ADR, 133J003, PV du CA du 11 juillet 1899 et ADR, 133J004, PV du CA du 12 juin 1906.

⁹⁵⁴ ADR, 133J003, PV du CA du 18 février 1903.

⁹⁵⁵ ADR, 133J002, PV du CA du 27 juin 1893.

⁹⁵⁶ ADR, 133J003, PV du CA du 25 juillet 1902.

⁹⁵⁷ ADR, 133J004, PV du CA du 23 septembre 1904.

⁹⁵⁸ Idem, PV du CA du 19 novembre 1904.

très faible : elle représente à peine deux mois de salaire d'un débutant⁹⁵⁹.

De si faibles pensions laissent alors toute latitude au conseil d'administration de la caisse pour examiner chaque cas et, arbitrairement, compléter la somme pour en faire une véritable retraite. Les exemples suivants montrent d'ailleurs que c'est bien le conseil d'administration de la société du Grand Bazar qui reste maître des décisions. Si Jean Fourquier doit se contenter de ses 225F par an, ce n'est pas le cas de Rodolphe Gautier. En 1908, ce vendeur travaille au magasin depuis 19 ans et, à 83 ans, il ne peut plus occuper son poste. Etant "complètement dépourvu de ressources"⁹⁶⁰, le conseil d'administration du Grand Bazar décide de compléter sa pension de retraite, qui devrait s'élever à 285F par an, par un versement de 315F de la caisse de secours. Ses émoluments actuels étant de 2 000 F, le Grand Bazar lui octroie alors la différence, soit 1 400F par an, payable par douzième⁹⁶¹. La pension que fournit la caisse de retraite est tellement dérisoire que la direction du magasin choisit de continuer à payer cet ancien salarié comme s'il travaillait encore. Le départ de Léon Cazaux fournit un autre exemple du pouvoir discrétionnaire que le conseil d'administration du Grand Bazar entend conserver sur le fonctionnement de la caisse, de son refus d'appliquer une règle unique à l'ensemble des salariées. Le bureau de la caisse est là encore court-circuité. En 1911, Cazaux a plus de 60 ans et sa santé ne lui permet plus de continuer son travail. Employé longtemps au Grand Bazar mais aussi aux Deux Passages, il n'a pas droit au système de retraite du Grand Bazar. Le conseil décide de "se passer de ses services" en lui versant 100F par mois, somme prélevée sur les versements faits chaque année à la caisse de secours⁹⁶².

Cette "politique sociale" ne serait-elle qu'une caricature du "paternalisme des Boucicaut" ? Au Bon Marché, le bénéficiaire de la caisse de retraite est soumis à des conditions encore plus restrictives que celles du Grand Bazar, puisqu'il faut avoir travaillé 20 ans au magasin, et être âgé-e de plus de 50 ans pour les hommes et 45 ans pour les femmes⁹⁶³. Les montants des retraites ne sont pas donnés par Michael Miller, qui, sans fournir d'exemples, affirme simplement qu'ils allaient "de 600 à 1500F par an"⁹⁶⁴. C'est sans doute ce qui, comme au Grand Bazar qui s'en est inspiré, est prévu par les statuts. Miller est tout aussi imprécis sur les appointements des salariés : les employés de bureau qui restaient "assez longtemps" pouvaient gagner 3 000 à 4 000F par an⁹⁶⁵. Si, comme au

⁹⁵⁹ Le salaire d'embauche est à 1 500F par an, soit 125F par mois.

⁹⁶⁰ Idem, PV du CA du 26 novembre 1908.

⁹⁶¹ Idem, PV du CA du 31 juillet 1909.

⁹⁶² Idem, PV du CA du 17 mars 1911.

⁹⁶³ Michael Miller, ouvrage cité, p.94.

⁹⁶⁴ Idem.

⁹⁶⁵ Idem, p.87.

Grand Bazar, le montant annuel des pensions se situe dans la partie basse de la fourchette présentée – donc autour de 600F – elles correspondent alors, comme au Grand Bazar, à moins de deux mois de salaire. Lorsque Lainé évoque les "institutions philanthropiques" mises en place aux grands magasins du Louvre par Cauchard, il ne dit pas non plus exactement à combien s'élèvent les retraites versées. Mais il explique que "la direction complète à 900F les rentes viagères de ceux qui, parmi les plus anciens, n'ont pu se constituer des ressources suffisantes"⁹⁶⁶. Cette pratique semble alors être proche de ces "compléments" octroyés par le Grand Bazar à certaines seulement de ses anciennes salariées. Toujours d'après Lainé, le Printemps verse des "pensions de 360F aux employés gagnant moins de 5 000F et ayant 25 ans de service et plus de 50 ans d'âge"⁹⁶⁷.

La pratique qui est celle du Grand Bazar et sans doute celle aussi des autres grands magasins en matière de retraites peut effectivement être qualifiée de paternaliste. Elle se situe en effet dans un cadre qui n'est pas celui de l'obligation imposée par la loi⁹⁶⁸, mais relève de l'arbitraire patronal qui décide d'octroyer aux salariées jugées "dignes d'intérêt" (selon l'expression utilisée), et à elles et eux seulement, une pension qui leur permet de vivre. Il est, en revanche, bien difficile de faire de ces pratiques un instrument rationnel de domination des salariées (recherche de la paix sociale) ou de gestion de la main-d'oeuvre (les politiques sociales ne visent pas l'ensemble du personnel, mais seulement le groupe qu'il faut stabiliser dans l'entreprise)⁹⁶⁹. Verser à des retraitées qui ont travaillé 15 ou 20 ans dans l'entreprise des rentes annuelles qui atteignent à peine deux mois de salaire des débutantes, ne peut pas être un moyen de contrôle social ni un argument pour retenir la main-d'oeuvre. Dorothea Schmidt a aussi noté, pour les salariées de Siemens, qui peuvent bénéficier de retraites bien supérieures à celle de l'assurance vieillesse légale – mise en place en Allemagne bien plus tôt qu'en France⁹⁷⁰ –, que la perspective d'une amélioration immédiate du salaire l'emporte toujours sur celle, bien incertaine (il faut vivre suffisamment vieille ou vieux et ne pas être licencié-e), d'une retraite⁹⁷¹. En outre, à aucun

⁹⁶⁶ Alain Lainé, *La Situation des femmes employées dans les magasins de vente à Paris*, ouvrage cité, p.61.

⁹⁶⁷ Idem, p.67.

⁹⁶⁸ Jacques Le Goff, *Du Silence à la parole, droit du travail, société, Etat (1830-1895)*, Quimper / Quimperlé, Calligrammes, 1985, 374 p.

⁹⁶⁹ Voir Marianne Debouzy, "Permanence du paternalisme", *Le Mouvement Social*, n°144, juillet-septembre 1988, p.3-16, Gérard Noiriel, "Du 'Patronage' au 'paternalisme' : la restructuration des formes de domination de la main-d'oeuvre ouvrière", *Le Mouvement Social*, numéro cité, p.17-35 ; Alain Dewerpe, "Conventions patronales", dans Sylvie Schweitzer (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales*, ouvrage cité, p.19-62 ; André Gueslin, "Le Paternalisme revisité en Europe occidentale", *Genèses*, n°7, mars 1992, p.201-211 ; Henri Hatzfeld, *Du Paupérisme à la sécurité sociale, 1850-1940*, Paris, A. Colin, 1971, p.103 à 111.

⁹⁷⁰ Sandrine Kott, *L'Etat social allemand. Représentations et pratiques*, Paris, Belin, 1995, 413 p.

⁹⁷¹ Dorothea Schmidt, "Fidélité ou flexibilité ? des pratiques chez Siemens jusqu'en 1914", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Des Stratégies du marché du travail : entre mobilité et sédimentation", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°2-3, 1994, p.11-21.

moment le conseil d'administration du Grand Bazar ne parle des retraites ou des secours distribués comme d'un moyen de stabiliser le personnel, contrairement aux contrats de travail qui sont faits aux cheffes de rayon. C'est donc en d'autres termes qu'il faut analyser la mise en place de ces caisses de retraite ou de secours.

Elle fait appel à un mode de fonctionnement qui n'est pas celui de la seule rationalité économique, mais qui renvoie à une autre logique, peut-être celle de la charité, qui n'est d'ailleurs pas complètement absente des premières lois sur l'assistance⁹⁷². Il convient donc d'abandonner la vision utilitariste de ces pratiques patronales, puisqu'elles n'ont aucun but économique ou productif précis, pour les considérer comme révélatrices d'une certaine conception de l'ordre et des relations sociales. Philippe d'Iribarne a analysé les systèmes de gestion de la main-d'oeuvre en les référant à différentes "traditions nationales"⁹⁷³. Il faudrait ici opérer des comparaisons non dans l'espace mais dans le temps. Elles permettraient ainsi de savoir si le fonctionnement des entreprises commerciales au 19^e siècle, peut-être très "français", est surtout très "19^e", c'est-à-dire qu'il correspond à un monde du travail qui n'est pas régi par le droit mais la charité. Le pouvoir patronal n'y serait pas, alors, relatif et encadré par des règles législatives mais serait absolu et fondé par la propriété, des moyens de production ou de distribution en l'occurrence⁹⁷⁴.

c- la liquidation de la caisse de retraite

Après la promulgation, le 5 avril 1910, de la loi sur les retraites ouvrières et paysannes⁹⁷⁵, la direction du Grand Bazar tente de perpétuer le système en place en adaptant les dispositions de la loi aux habitudes. Elle décide, en particulier, de prendre à sa charge les cotisations des salariées, en plus de celles qui lui incombent⁹⁷⁶. Les versements sont les mêmes pour les patronnes et les assurées, ils s'élèvent à 9F par an pour les hommes, 6F pour les femmes et 4,50F pour les moins de 18 ans⁹⁷⁷. La faiblesse des sommes nécessaires fait qu'elles peuvent être prélevées sur la part des bénéficiaires attribués chaque année au personnel par le conseil d'administration. En mars 1911, 270 personnes environ

⁹⁷² Voir aussi Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, 490 p. ; Elise Feller, "La Construction sociale de la vieillesse (au cours du 1^{er} XXe siècle)", dans Guedj et Sirot (dir.), *Histoire sociale de l'Europe*, Seli Arslan, Paris, 1997, p.293-317 ; Malcom Mansfield, Robert Salais, Noël Whiteside et alii, *Aux Sources du chômage, 1880-1914*, Paris, Belin, 1994, 477 p.

⁹⁷³ Philippe d'Iribarne, *La Logique de l'honneur*, Seuil, 1989, 280 p.

⁹⁷⁴ Jacques Le Goff, ouvrage cité.

⁹⁷⁵ Bruno Dumons et Gilles Pollet, *L'Etat et les retraites. Genèse d'une politique*, Paris, Belin, 1994, 477 p. ; Elise Feller, "La Construction sociale ...", contribution citée ; Didier Renard, "Assistance et assurance dans la constitution du système de protection sociale française", *Genèses*, n°18, janvier 1995, p.30-46.

⁹⁷⁶ ADR, 133J005, PV du CA du 27 novembre 1911.

⁹⁷⁷ Bruno Dumons et Gilles Pollet, ouvrage cité, p.388.

composent le personnel du Grand Bazar. Même s'il ne s'agissait que d'hommes majeurs, la direction devrait alors verser 2 430F pour couvrir l'ensemble des cotisations, salariées et patronales. Cette année là, le montant des 3% de bénéfices est de 29 490F environ⁹⁷⁸. 2 430F en sont donc à peine le dixième. Le reste des 3% demeure cependant attribué à la caisse de retraite et à la caisse de secours. Quelques mois plus tard, le conseil constate cependant qu'il lui faut aussi dissoudre la caisse de retraite, ce qui est fait au premier juillet 1912⁹⁷⁹. Le conseil accorde alors aux ayants droit de la caisse de retraite une répartition exceptionnelle de 100F à chaque salarié ayant 3 années de présence et augmente cette somme de 100F par année de présence supérieure à 3 ans, mais jusqu'à 9 ans seulement⁹⁸⁰.

2/ indemnisation de la maladie

Les secours distribués aux salariées en cas de maladie ne sont pas plus importants.

a- la caisse de secours avant 1914

L'article 12 des statuts de la "caisse de retraite" est consacré aux secours qui peuvent "exceptionnellement" être accordés. Les bénéficiaires en sont : les employées en activité de service qui seraient obligées de cesser leurs fonctions pour cause de santé sans avoir le temps de service exigé pour avoir droit à la pension ; les veuves et orphelins mineurs des employés et enfin les employées dont la situation paraîtrait "digne d'intérêt".

En 1895, plus d'un an après la création de la caisse, le conseil d'administration fait le point sur les comptes : sur les 25 483,65F de recettes (versements sur les bénéfices 1892/1893 et 1893/1894), 250F de secours ont été distribués et 23 938,10F utilisés en achat d'obligations⁹⁸¹. Plus aucune aide n'est ensuite signalée dans les délibérations du conseil d'administration du Grand Bazar avant 1901. 100F par mois sont alors versés à deux hommes malades, Nicolet et Prudent, "tous deux privés de ressources et chargés de famille"⁹⁸². On sait simplement que Prudent est emballeur et présent depuis au moins deux ans au magasin⁹⁸³. 100F correspondent donc sans doute à environ trois semaines de salaire. La distribution de secours est cependant tellement faible qu'en 1903, le conseil s'interroge sur sa pratique en matière d'indemnisation des employées malades. L'un des administrateurs est alors chargé de rechercher les décisions qui ont pu être prises

⁹⁷⁸ D'après Françoise Loisel, les bénéfices de l'année 1911 s'élèvent à 982 851F (courants), maîtrise citée, p.41.

⁹⁷⁹ ADR, 133J005, PV du CA du 15 février 1912. Ensuite, la décision est prise au conseil d'administration du 21 mai 1912 et le constat de la liquidation est fait dans les délibérations du conseil du 13 juillet 1912.

⁹⁸⁰ Idem, PV du CA du 21 mai 1912.

⁹⁸¹ ADR, 133J003, PV du CA du 23 novembre 1895.

⁹⁸² Idem, PV du CA du 19 mars 1901.

⁹⁸³ Idem, PV du CA du 18 février 1899.

antérieurement sur cette question⁹⁸⁴. Il s'avère que le Grand Bazar a la "généreuse habitude" d'accorder une partie de leurs appointements aux employées ayant plus de cinq ans de présence dans la maison, mais qu'il "est difficile d'établir un règlement absolu sur le sujet"⁹⁸⁵. 15 seulement des 52 "B" présentes le 1^{er} mars 1903 ont une telle ancienneté, soit à peine plus du quart, cette proportion étant en outre peut-être surestimée par les sources. Le conseil décide alors de conserver les "errements précédents", confiant à Font, un des administrateurs délégués, le soin d'accorder les faveurs de l'administration "suivant la plus ou moins longue présence et le plus ou moins grand mérite de l'employé malade". En 1905, les garçons demandent qu'on paie l'ensemble de leurs appointements lorsque, après un an de présence, ils seront obligés de se faire soigner hors de la maison pendant une durée maximale de 15 jours⁹⁸⁶. C'est accordé, mais ceux qui ne pourront reprendre leur service après deux semaines de maladie seront considérés comme ne faisant plus partie de la maison et pourront être remplacés.

Un article paru en 1909 dans *L'Aiguillon*, dont le sous-titre est "organe de défense corporative des employés de commerce, de bureau et d'industrie de la région lyonnaise", montre en outre à quel point la "politique sociale" du Grand Bazar est méconnue. Intitulé "leur reconnaissance", il est écrit à l'occasion de l'enterrement d'un employé du Grand Bazar⁹⁸⁷. Si l'essentiel de ce bref article porte sur le manque d'égard de la direction qui n'a pas daigné y assister, une "dernière critique" évoque les subsides que le magasin a fait parvenir au "regretté camarade" pendant sa maladie, "en faisant accréditer intentionnellement le bruit que c'était l'administration qui les lui fournissait". "Il faut que tout le monde sache que les sommes accordées à un malade ne proviennent pas d'un acte de générosité de la part de ceux qui emploient, mais bien de la caisse alimentée par les versements de tout le personnel". Le conseil d'administration réagit en menaçant les membres du bureau de supprimer la caisse de secours si le journal récidivait⁹⁸⁸. Comment, si mal connue, la politique sociale du magasin pourrait-elle être un outil de sédimentation de la main-d'oeuvre ?

b- dans les années 1920

Après la guerre, l'indemnisation des jours de maladie n'est connue que pour des salariées licenciées "après quatre mois consécutifs de maladie". C'est le cas de 15 "B" avant 1936, dont 13 avant 1931, c'est-à-dire dans la période pendant laquelle on a les déclarations de salaire. Cinq sont titulaires. Pour Marguerite Delafond et Célestin Defoix, licenciées en 1925, la diminution de salaire est la même : elle ne concerne que les trois derniers mois de travail, pendant lesquels leur revenu est divisé par deux⁹⁸⁹. Ce système ne fonctionne

⁹⁸⁴ Idem, PV du CA du 14 août 1903.

⁹⁸⁵ Idem, PV du CA du 17 septembre 1903.

⁹⁸⁶ ADR, 133J004, PV du CA du 12 avril 1905.

⁹⁸⁷ ADR, PER016, *L'Aiguillon*, n°16, septembre 1909, p.2.

⁹⁸⁸ ADR, 133J004, PV du CA du 26 octobre 1909.

plus, en revanche, pour Paule Debon, femme de ménage titulaire renvoyée en 1928, ni pour Antoinette Dangeul et Alice Desautel, toutes les deux employées de bureau et licenciées en 1930⁹⁹⁰. Les montants de leurs derniers salaires au Grand Bazar ne sont pas une fraction exacte et constante des précédents, mais sont compris entre les deux tiers et le quart de la paie mensuelle normale. Au moment de leur départ, toutes les trois ont une ancienneté bien inférieure aux deux premières – Marguerite Delafond est entrée en 1893 et Célestin Defoix en 1906 – puisque aucune d'elle ne travaillait depuis plus de cinq ans. L'indemnisation de la maladie semble donc se faire, comme avant la guerre, en fonction de l'ancienneté et du mérite des salariées.

Pour les temporaires, la rémunération est toujours la même. Elles et ils gagnent la moitié de leur salaire hebdomadaire normal pendant quatre semaines puis le quart pendant 12 semaines. Marie-Madeleine Dufieux par exemple, employée de bureau depuis 1920, est licenciée en juin 1922, "après quatre mois consécutifs de maladie". Son salaire hebdomadaire, qui s'élève à 82,25F par semaine (soit 11,75F par jour), descend à 41,10F pendant 4 semaines puis 20,55F les trois derniers mois⁹⁹¹. Lucien Deflon, entré comme garçon en 1924 est aussi radié pour maladie en novembre 1925. Payé 15,50F par jour (108,50F par semaine), ses dernières paies se montent à 54,25F pendant quatre semaines successives puis à 27,50F les 12 suivantes⁹⁹². Les jours de maladie des temporaires font donc aussi l'objet d'une indemnisation.

Mais il n'y a pas qu'au terme de leur emploi au Grand Bazar que les salariées reçoivent des paies inférieures à ce qu'elles devraient être. Ces diminutions de salaires traduisent peut-être des périodes de maladie ou résultent de journées de repos non payées prises avec l'assentiment de la direction, mais on ne dispose d'aucun renseignement sur le sujet. Des variations de rémunération au dessous du salaire normal existent chez les titulaires comme chez les temporaires et sont bien différentes d'une personne à l'autre. En 1930 par exemple, dans le service des garçons, Durrieu ou Ducurtail n'ont aucun salaire inférieur à la normale. Dessus en revanche, qui gagne 630F par mois en janvier ou en mars, ne reçoit que 437F en février. Les 193F manquants correspondent à environ 9 journées de travail. Le salaire de Joseph Durban, garçon lui aussi, de 746F par mois en octobre et décembre est réduit à 496,30F en novembre, l'écart de 249F correspondant à environ 10 jours de salaire⁹⁹³. L'année précédente, le premier avait eu des diminutions de salaire équivalentes à 4 jours de travail en mars, 14 jours en avril et 7 jours en août alors que le second n'en avait eu aucune⁹⁹⁴. Les diminutions de salaire

⁹⁸⁹ ADR, 133J198, B2n°47, entrée le 1^{er} août 1893 et 133J201, B5n°1, entré le 22 octobre 1906. Et 133J158, *Récapitulation des paies des titulaires*, année 1925.

⁹⁹⁰ ADR, 133J203, B7n°82, entrée le 30 juin 1924 ; 133J200, B4n°85, entrée le 2 décembre 1926 et 133J197, B1n°8, entrée le 9 novembre 1925. Et 133J157, *Récapitulation des paies des titulaires*, années 1928 et 1930.

⁹⁹¹ ADR, 133J205, B8n°144, entrée le 3 mai 1920 et 133J157, *Récapitulation des paies des temporaires*, année 1922.

⁹⁹² ADR, 133J202, B6n°78, entré le 26 mars 1924 et 133J158, *Paies des temporaires*, année 1925.

⁹⁹³ ADR, 133J157, *Paies des titulaires*, année 1930.

existent aussi chez les temporaires. Georgette Debost par exemple, vendeuse au rayon papeterie en 1930 a un fixe de 52,50F par semaine en début d'année⁹⁹⁵. La troisième semaine de janvier, elle ne gagne pourtant que 22,50F. La retenue de 30F correspond alors à 4 journées de 7,50F. Cette semaine-là, le montant de sa guelte, 25F, est aussi inférieur aux autres semaines, où il est entre 35 et 55F. Trois mois plus tard, son fixe est à nouveau réduit de deux jours de salaire environ, à 37,50F. De même, la paie hebdomadaire de Joseph Descloups, réserviste au rayon ménage, si souvent supérieure à son niveau normal de 130F, est aussi parfois diminuée. Elle ne s'élève ainsi qu'à 70F la dernière semaine de février, 91,25F mi-mai, 84F une semaine d'août, 72 et 67F deux semaines consécutives en octobre⁹⁹⁶.

c- les lois de 1928 et 1930

En 1928 est votée une première loi sur les Assurances sociales. Elle est modifiée et complétée en 1930⁹⁹⁷. Le système mis en place, qui fonctionne avec les cotisations des salariées et de leurs employeurs ou employeuses, couvre la maladie, la maternité, l'invalidité, le décès et la vieillesse⁹⁹⁸. Cette fois, contrairement à ce qui a été fait en 1910 pour les retraites, la direction du Grand Bazar ne prend pas à sa charge les cotisations des salariées. Les récapitulatifs de salaire de l'année 1930 portent alors la trace des retenues pour les assurances sociales, dont le montant est fonction de la tranche salariale. Les paies de toutes les salariées sont diminuées à partir de juillet 1930. Celles et ceux qui gagnent entre 500 et 800F par mois – c'est le cas de la majorité des titulaires – doivent verser 24F par mois. Certains garçons ou employés de l'expédition, comme Devaux, Durrieu, Dusart et Duruy sont dans la tranche supérieure et doivent ainsi 40F⁹⁹⁹. La cotisation est de 3F par semaine pour des salaires hebdomadaires compris entre 90 et 120F et à 4,50F pour la tranche supérieure, de 120 à 192F par semaine, les deux tranches dans lesquelles se trouvent la majorité des temporaires. Il en résulte donc une diminution de salaire pour la quasi totalité des salariées du Grand Bazar, que vient rarement compenser une augmentation de salaire en fin d'année. D'autres employeurs et employeuses en revanche, craignant le mécontentement de leur personnel, ont pris à leurs charge les cotisations des salariées¹⁰⁰⁰.

3/ les allocations familiales : 1920-1930

⁹⁹⁴ ADR, 133J157, *Paies des titulaires*, année 1929.

⁹⁹⁵ ADR, 133J199, B3n°60, entrée le 2 juin 1927 et 133J157, *Paies des temporaires*, année 1930.

⁹⁹⁶ ADR, 133J202, B6n°72, entré le 2 mars 1928 et idem.

⁹⁹⁷ Loi du 5 avril 1928, *Journal Officiel* du 12 avril 1928 et loi du 30 avril 1930, *Journal Officiel* du 1^{er} mai 1930.

⁹⁹⁸ Alain Barjot, "La Sécurité sociale", dans Alfred Sauvy (dir.), *Histoire économique de la France dans l'entre-deux-guerres*, tome 3, p.365-393. Henri Hatzfeldt, *Du Paupérisme à la sécurité sociale*, ouvrage cité.

⁹⁹⁹ ADR, 133J157, *Paies des titulaires*, année 1930.

L'idée de verser aux travailleurs masculins un "salaire familial" naît au 19^e siècle et constitue une modification profonde de la manière d'envisager le salaire. Les revenus des travailleurs ne doivent pas être seulement la rémunération d'un travail effectué mais prendre en compte les besoins réels de chacun¹⁰⁰¹. Fondé sur la division sexuelle des rôles sociaux qui attribue au père le devoir de subvenir aux besoins de sa famille, le "salaire familial" des hommes fait ainsi écho au "salaire d'appoint" des femmes. Tous les syndicats ne sont pas unanimes à le réclamer, les enjeux se tissant clairement autour du droit au travail pour les femmes.

En France, les problèmes économiques (cherté de la vie, inflation), sociaux (mouvements de contestation, grèves) et démographiques ("dénatalité", manque de main-d'oeuvre) de l'entre-deux-guerres¹⁰⁰² provoquent des changements importants en matière salariale. Les employeurs et employeuses versent désormais un "sursalaire" à leur personnel, fonction du nombre d'enfants à charge¹⁰⁰³. Dans la métallurgie, les actions patronales sont concertées, dans le but affirmé de retenir la main-d'oeuvre et passent par la mise en place des caisses de compensation en 1920¹⁰⁰⁴. Le commerce n'a pas d'organisation patronale aussi structurée, mais de fait, au Grand Bazar comme dans l'entreprise Casino, des allocations familiales sont versées aux salariées¹⁰⁰⁵.

a- le précédent de la guerre

La prise en compte des charges de famille dans le montant de sommes versées par le Grand Bazar à son personnel est déjà apparue pendant la Première Guerre mondiale. En effet, si, dès août 1914, le conseil d'administration décide d'allouer aux employés mobilisés une partie de leur salaire, seuls les hommes mariés sont concernés¹⁰⁰⁶. La présence d'enfant(s) introduit ensuite une différence entre eux puisque ceux qui n'en ont pas reçoivent 33% de leur salaire alors que les pères de familles ont droit à 50%. Les appointements des vendeurs sont comptés avec une guelte fixe de 50F. Pour les chefs, la

¹⁰⁰⁰ Dominique Simon, "Le Patronat face aux Assurances Sociales : 1920-1930", *Le Mouvement Social*, n°137, octobre-décembre 1986, p.7-27.

¹⁰⁰¹ Henri Hatzfeld, *Du Paupérisme à la sécurité sociale*, ouvrage cité, p.173 et Laura Frader, "Définir le droit du travail : rapports sociaux de sexe, famille et salaire en France aux XIXe et XXe siècles", *Le Mouvement Social*, n°184, 1998, p.5-22.

¹⁰⁰² Catherine Omnès, contribution citée, dans André Gueslin et Pierre Guillaume (dir.), *De la Charité médiévale à la sécurité sociale*, Editions Ouvrières, Paris, 1992, p.240.

¹⁰⁰³ Laura Frader, article cité, p.17.

¹⁰⁰⁴ Jacqueline Martin, "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique, 1942-1982", *Population*, juin 1998, p.1119-1155 et Catherine Omnès, contribution citée, dans André Gueslin et Pierre Guillaume (dir.), ouvrage cité, p.241.

¹⁰⁰⁵ Mathilde Dubesset, Michelle Zancarini-Fournel, *Parcours de femmes*, p.208.

¹⁰⁰⁶ ADR, 133J005, PV du CA du 28 août 1914.

"guelte" est même payée en totalité jusqu'au 1^{er} janvier 1916, date à laquelle elle est réduite à 50%¹⁰⁰⁷. Le principe ici à l'oeuvre dans la fixation des montants versés considère clairement que le salaire des hommes doit faire vivre l'ensemble de leur ménage, donc leurs enfants mais aussi leur femme. Le Grand Bazar continue d'ailleurs à octroyer ces salaires jusqu'à novembre 1919 aux veuves des employés tués pendant la guerre¹⁰⁰⁸.

b- les bénéficiaires des allocations familiales

En 1919, le conseil d'administration du Grand Bazar décide "d'allouer, à titre de secours, à chaque chef de famille faisant partie de son personnel depuis au moins trois ans, une somme de 0,50F par enfant et par journée de travail effectif"¹⁰⁰⁹. Il n'est pas précisé jusqu'à quel âge les enfants ouvrent un droit à cette indemnité. Instaurées en 1919, c'est-à-dire à une période où les titularisations sont encore peu nombreuses au Grand Bazar, les allocations familiales sont versées aux titulaires comme aux auxiliaires. En revanche, les trois ans d'ancienneté nécessaires pour y avoir droit constituent une première restriction importante du nombre de bénéficiaires. La seconde est l'exclusion des femmes : conformément à la division sexuelle des rôles sociaux, seules les femmes veuves – on n'a aucun exemple de divorcées ; très peu, d'ailleurs, se déclarent telles – peuvent être considérées comme cheffes de famille et touchent alors la prime familiale au même titre que les hommes.

Les sommes versées à chaque salarié-e sont récapitulées dans des livrets annuels intitulés "indemnités aux chefs de famille", qui n'ont été conservés qu'entre 1919 et 1922. 20 "B" y sont recensées en 1919, dont deux femmes, Louise Dintras, employée de bureau temporaire et Pauline Donnet, vendeuse, titularisée en 1918¹⁰¹⁰. Toutes n'ont pas droit aux allocations familiales dès le début de l'année, puisque les versements commencent au moment où les trois années de présence sont atteintes. Louise Dintras par exemple, entrée en juin 1916, n'obtient une première somme qu'en juin 1919. Au 1^{er} novembre 1919, 84 "B" travaillent au Grand Bazar, dont 47 depuis plus de trois ans. C'est donc à peine le quart des présentes qui touchent des allocations familiales. 15 sur les 20 n'ont qu'un enfant (suffisamment jeune pour donner droit à l'indemnité), quatre en ont deux et seul Pierre Delaget en a trois¹⁰¹¹.

Après 1922, il est bien difficile de savoir combien de personnes bénéficient de ces allocations familiales. Les quelques chiffres généraux (pour l'ensemble du personnel) dont on dispose au cours des années 1920 ressemblent aux données sur les "B" de 1919. En

¹⁰⁰⁷ Idem, PV du CA du 28 décembre 1915.

¹⁰⁰⁸ ADR, 133J006, PV du CA du 6 mai 1919.

¹⁰⁰⁹ ADR, 133J006, PV du CA du 14 janvier 1919.

¹⁰¹⁰ ADR, 133J190, RES1n°339, entrée le 13 juin 1916 et 133J203, B7n°116, 2 août 1916. Et 133J158, *Indemnités aux chefs de famille*, année 1919.

¹⁰¹¹ ADR, 133J158, *Indemnités aux chefs de famille*, année 1919.

juin 1926, le conseil précise ainsi que "133 familles sont concernées sur les 580 employés de la maison", soit moins du quart des salariées présentes¹⁰¹². En octobre de la même année, les allocations sont versées à 130 familles, qui ont 213 enfants¹⁰¹³. Comme pour les "B" de 1919, la majorité des ménages touche des allocations pour seulement un enfant.

Concernant plus spécifiquement les "B", les dossiers du personnel donnent peu de renseignements, tant sur l'existence et l'âge des enfants que sur les changements de situation matrimoniale, élément fondamental pour les femmes. Le 1^{er} mars 1930, 63 des 101 "B" présentes travaillent au Grand Bazar depuis plus de trois ans. On ne connaît l'état matrimonial et le nombre d'enfants que pour 48 d'entre elles et eux, parmi lesquelles 20 déclarent avoir des enfants. On sait que 5 ont des enfants de plus de 20 ans et 6 des enfants de moins de 16 ans. Ce sont ces dernières qui seront pris en exemple.

c- le montant des allocations

Le versement d'allocations familiales n'est jamais véritablement institutionnalisé. Leur prolongation est votée par le conseil d'administration du Grand Bazar tous les trois mois, pendant plus de 12 ans, jusqu'en 1933 au moins. Le montant de l'indemnité est alors régulièrement relevé. Dès avril 1919, il est porté à 0,75F par jour et par enfant¹⁰¹⁴. Il passe ensuite de 1F à 1,50F en 1924, puis à 1,75F en septembre 1925, 2F en décembre, 2,50F en juin 1926 et 3F en octobre 1926. Il reste alors constant jusqu'en 1932, où il est réduit à 2,50F puis 2F et enfin à 1,50F l'année suivante¹⁰¹⁵.

L'allocation est versée pour chaque "journée de travail effectif". En 1919, Joseph Devaux gagne ainsi alternativement (à partir de sa démobilisation au mois d'avril) 23,25F et 22,50F (soit 31 x 0,75F et 30 x 0,75F) un mois sur deux. Entré comme garçon en 1908, il gagne 2 500F d'appointements en 1919, soit 48F par semaine. Les allocations familiales lui rapportent donc plus de trois journées de travail par mois, soit près d'un mois et demi supplémentaire dans l'année¹⁰¹⁶. Louise Dintras, entrée au Grand Bazar en juin 1916, ne touche d'indemnité qu'à partir de juin 1919. Les montants sont identiques à ceux de Devaux. Son salaire est augmenté à 8F par jour en juin, les allocations familiales mensuelles représentent donc l'équivalent de presque trois jours de travail. Mais pour Jean-Baptiste Dassot, père de deux enfants (qui lui donnent droit à l'allocation), les 45F et 46,50F perçus alternativement correspondent à environ 6 jours de travail. Garçon, la

¹⁰¹² ADR, 133J007, PV du CA du 9 juin 1926.

¹⁰¹³ Idem, PV du CA du 13 octobre 1926.

¹⁰¹⁴ Puisque les sommes mentionnées dans le livret *Indemnités aux chefs de familles* qui s'élèvent à 15,50F en mars 1919 sont alternativement à 22,50F (soit 0,75F x 30 jours) et 23,25F (soit 0,75 x 31 jours) par la suite.

¹⁰¹⁵ ADR, 133J006, PV des CA des 14 mai, 9 juillet et 24 septembre 1924, du 23 septembre 1925, 133J007, PV du CA du 9 décembre 1925, 9 juin 1926, 13 octobre 1926, des 22 mars et 3 juin 1932, puis 3 octobre 1933.

¹⁰¹⁶ ADR, 133J201, B5n°69, entré le 17 février 1908 et 133J158, *Indemnités aux chefs de famille*, année 1919.

base annuelle de son salaire est augmentée à 2 800F le 1^{er} mai 1919, soit 54F par semaine¹⁰¹⁷. Ce qui signifie aussi que sur l'année, les allocations familiales rapportent plus de deux salaires mensuels supplémentaires. Jean-Pierre Dufour, présent au Grand Bazar depuis 1899, a alors des appointements plus importants, 4 000F par an. Etre père de deux enfants lui fait alors gagner l'équivalent de 4 journées de salaire tous les mois¹⁰¹⁸.

L'importance des allocations familiales dans la rémunération des salariées augmente même au cours des années 1920 puisque l'indemnité a été multipliée par quatre, ce qui n'est pas le cas des salaires. En 1930, un-e salarié-e qui a un enfant reçoit alternativement 90 et 93F par mois (et 84F en février), soit 1 095F sur l'année. C'est par exemple le cas d'Emile Delorme, employé de bureau, dont le salaire s'élève cette année-là à 8 906F. Les allocations familiales représentent alors pour lui sur l'année la rémunération de presque six semaines de travail¹⁰¹⁹. Moïse Djilali, garçon, est divorcé et père d'un enfant. Les allocations familiales correspondent pour lui à deux mois de travail, ses appointements annuels étant de 7 254,80F en 1930¹⁰²⁰. Gustave Darbon, employé à la comptabilité, gagne, lui 8 786F d'appointements en 1930¹⁰²¹. Marié et père de trois enfants de 2 à 10 ans, il touche alors 270 à 279F d'allocations familiales par mois, ou 3 285F sur l'année, soit l'équivalent de 4 mois et demi de salaire. C'est presque quatre fois le montant de ses heures supplémentaires. Ses revenus annuels, qui s'élèvent ainsi à 13 000F, sont parmi les plus importants des salariées non gradées du Grand Bazar. Les sources ne nous donnent pas d'exemples d'hommes non titulaires ou de femmes qui bénéficieraient des allocations familiales en 1930.

Les montants atteints au Grand Bazar sont bien plus importants que ceux versés par les patronnes de la métallurgie parisienne. D'après Catherine Omnès, "pour un ouvrier métallurgiste ayant trois enfants en 1925, l'allocation pour charge de famille représente de 16 à 25% de son salaire mensuel selon qu'il est professionnel, manoeuvre spécialisé ou manoeuvre ordinaire payé au temps"¹⁰²², proportion qui est celle d'un salarié du Grand Bazar ayant un enfant seulement. Les allocations familiales constituent donc un élément important de différenciation des salaires.

En 1932, une loi rend obligatoire l'affiliation de tous les employeurs et employeuses de l'industrie et du commerce aux caisses de compensation des allocations familiales¹⁰²³. Le Grand Bazar est affilié à la caisse interprofessionnelle des allocations familiales du

¹⁰¹⁷ ADR, 133J201, B5n°28, entré le 8 septembre 1913 ; idem.

¹⁰¹⁸ ADR, 133J190, RES1n°20, entré le 7 octobre 1899 ; idem.

¹⁰¹⁹ ADR, 133J197, B1hn°44, entré le 20 novembre 1922 et 133J157, *Récapitulation des paies des titulaires*, année 1930.

¹⁰²⁰ ADR, 133J203, B7n°80, entré le 15 novembre 1926 ; idem

¹⁰²¹ ADR, 133J205, B8n°160, entré le 24 octobre 1923 ; idem

¹⁰²² Catherine Omnès, contribution citée, p.241.

¹⁰²³ Loi du 11 mars 1932. Jacqueline Martin, article cité.

Rhône à compter du 1^{er} janvier 1936¹⁰²⁴.

Les différents éléments qui composent la "politique sociale" du Grand Bazar ne fonctionnent pas selon des principes homogènes. Les pensions de retraite, qui sont versées jusqu'en 1912 (date de la liquidation de la caisse, consécutive à la loi de 1910), sont extrêmement faibles et ne peuvent en aucun cas encourager la stabilisation du personnel. Au cas par cas, la direction du magasin se réserve cependant le droit d'offrir à certaines salariées des indemnités supérieures, proches du salaire perçu au magasin. Le même arbitraire vaut pour l'indemnisation de la maladie jusqu'aux lois de 1928 et 1932 sur les Assurances sociales. Le versement d'allocations familiales repose, en revanche, sur des principes valables pour l'ensemble de la main-d'oeuvre. Contrairement au montant des retraites, les sommes octroyées sont là particulièrement importantes. Elles peuvent correspondre, sur l'année, à plusieurs mois de salaire et peuvent alors être une véritable incitation à la stabilité au Grand Bazar. Or, les bénéficiaires de ces allocations ne sont pas choisies en fonction de leurs compétences professionnelles, mais de leur nombre d'enfants et de leur sexe, masculin, à la seule exception des femmes veuves. Les allocations familiales ne rentrent donc pas non plus dans le cadre d'une gestion rationnelle de la main-d'oeuvre, qui viserait à conserver les salariées les plus performantes.

Conclusion de la 1ère partie

Jusqu'en 1936, la gestion de la main-d'oeuvre pratiquée au Grand Bazar est caractérisée par une recherche maximale de flexibilité. La préoccupation fondamentale de la direction, qui ne date pas des années 1970, est de pouvoir adapter au mieux les effectifs à l'activité du magasin, qui varie au cours de l'année, de la semaine et même au cours de la journée. Les trois volets d'une telle politique sont alors le recrutement d'une main-d'oeuvre non qualifiée, à laquelle sont offerts des emplois précaires et une faible rémunération.

Alors que, de la fin du 19^e siècle à l'entre-deux-guerres, des filières de formation apparaissent progressivement dans plusieurs secteurs d'activité, les patronnes de grands magasins se désintéressent de la question, considérant qu'aucune qualification n'est indispensable pour travailler dans le commerce. Dans la pratique, aucune expérience professionnelle n'est, effectivement, exigée pour être embauché-e au Grand Bazar. La négation des compétences des salariées du commerce est une condition nécessaire à la gestion extrêmement flexible de la main-d'oeuvre. C'est, en effet, la garantie de toujours trouver des salariées disponibles sur le marché du travail pour faire face au turn-over. Ce qui signifie aussi que l'arrivée des femmes dans les grands magasins n'a pas la moindre influence sur une évolution quelconque de la main-d'oeuvre en matière de qualification. Les femmes ont été recrutées massivement au Grand Bazar à partir de la Première Guerre mondiale pour répondre aux besoins d'un commerce en plein développement. Elles sont embauchées à des postes particuliers, bien différents de ceux des hommes,

¹⁰²⁴ ADR, 133J008, PV du CA du 6 août 1934 et 10 décembre 1935.

qu'elles ne remplacent donc pas. En 1936, les hommes sont d'ailleurs toujours majoritaires au sein du personnel. Les femmes ne constituent pas non plus un volant flexible de main-d'oeuvre par opposition aux emplois masculins. Les modes d'emploi et la rémunération des salariées du Grand Bazar sont les instruments de cette flexibilité.

Les modes d'emploi assurent d'abord à la direction du magasin une grande liberté pour mettre fin aux contrats de travail. Si, au cours des deux premières décennies du 20^e siècle, l'évolution de la législation oblige progressivement les patronnes à respecter une semaine de préavis avant de procéder à un licenciement, cette contrainte est largement contournée. Au moment de s'y soumettre, la direction du Grand Bazar a, en effet, créé une autre catégorie d'emplois, les "auxiliaires" (appelées "temporaires" à partir de 1914), qui se distingue des autres emplois, de ceux pour lesquels un délai-congé d'une semaine est respectée et qui sont dits emplois "titulaires", par le seul fait qu'il peut y être mis fin du jour au lendemain, sans préavis ni indemnité. La précarité qui caractérise ainsi les emplois de la grande majorité des salariées permet au magasin d'adapter avec la plus grande facilité ses effectifs à ses réels besoins. Les grands commerces ont, par exemple, toujours embauché du personnel surnuméraire pour les périodes d'intense activité, les fêtes de fin d'année en particulier. Le pratique est attestée dès le 19^e siècle au Grand Bazar. Mais la capacité d'adaptation évolue au cours de la période. Les difficultés des années 1930, en particulier, amènent les employeurs à expérimenter une nouvelle forme d'emploi, le temps partiel. Des salariées, dont une majorité d'hommes, sont embauchées pour ne travailler que les après-midi, l'affluence y étant plus importante qu'en matinée.

Les salaires pratiqués au Grand Bazar jusqu'en 1936 sont très faibles et n'opèrent aucune hiérarchie entre la majorité des postes de travail (si l'on excepte ceux de l'encadrement). Le sexe est alors le critère quasi unique de distinction salariale. Outre leur intérêt financier pour la direction, ces bas salaires contribuent également à la flexibilité, interne cette fois, d'une main-d'oeuvre qui ne refuse pas d'effectuer des heures supplémentaires. Celles-ci permettent alors à quelques salariées, des hommes le plus souvent, d'accroître considérablement leur salaire initial. Inégalement pratiquées par les différents services, elles créent alors de grandes disparités de revenus au sein du personnel. Les allocations familiales constituent une autre source de rémunération potentiellement très importante pour le personnel du Grand Bazar. Elles ne sont pourtant pas représentatives de l'ensemble de la politique sociale menée par le magasin. Les pensions de retraite versées aux salariées jusqu'au début du 20^e siècle, sont, en effet, extrêmement faibles, la distribution de "secours" et l'indemnisation des périodes de maladie également. Ces différents éléments ne peuvent donc pas constituer un outil de gestion de la main-d'oeuvre ou de contrôle social. Le résultat d'une telle politique est la grande instabilité du personnel : la moitié des salariées (B) embauchées au Grand Bazar y travaille moins de deux mois, les trois-quarts moins d'un an.

Les cheffes de rayon et de service sont les seules salariées qui échappent à ce schéma. La direction du magasin cherche à prévenir leur instabilité en leur proposant des contrats plus stables et une rémunération nettement plus importante que celle du personnel non gradé. Ce sont donc apparemment les seules salariées dont la qualité du travail est jugée véritablement importante pour la bonne marche du magasin. Pour le reste du personnel, la phrase de Marcillon illustre parfaitement le fonctionnement des grands

commerces : "il est de règle, dans ces administrations, que ce ne sont pas les employés qui attirent le client. C'est le bon marché d'abord"¹⁰²⁵.

L'identité professionnelle des salariées est largement modelée par une telle gestion de la main-d'oeuvre. La diversité des parcours professionnels qui précèdent l'embauche au Grand Bazar, l'absence de profils distincts en fonction du poste de travail occupé au magasin, la relative homogénéité des salaires pratiqués, qui ne créent que peu de différences entre les postes, et, enfin, les faibles temps de présence au Grand Bazar font que la grande majorité des salariées non gradées ne peuvent être qualifiées "d'employées de commerce". Mais il n'y a pas de mots pour dire ces carrières qui passent alternativement voire simultanément par les postes d'ouvrières ou ouvriers non qualifiées ou de personnel de service. Les modes d'emploi ne constituent pas une source de distinction, contrairement à ce qui avait été envisagé au départ. Les salariées du Grand Bazar appartiennent, pour la plupart, au marché du travail "indifférencié" défini par Catherine Omnès, celui où circule une "main-d'oeuvre interchangeable, non qualifiée, précarisée, mal rémunérée"¹⁰²⁶.

¹⁰²⁵ L. Marcillon, ouvrage cité, p.81-82.

¹⁰²⁶ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.37.

2^e PARTIE : 1936-1951

Entre 1936 et la fin des années 1940, les règles de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises sont entièrement redéfinies. Elles remettent directement en cause deux des fondements du système en vigueur avant 1936 au Grand Bazar, l'absence de protection des emplois et la faiblesse des niveaux de rémunération. Les bouleversements politiques de la France pendant cette période scandent directement les rythmes d'une évolution qui n'est, par conséquent, pas linéaire. Deux régimes amorcent, dans des domaines différents, des mutations radicales concernant le fonctionnement du marché du travail, le Front populaire et Vichy. Au printemps 1936, l'arrivée au pouvoir du rassemblement de Front populaire dans un contexte de très forte agitation sociale se traduit par l'adoption immédiate, dès le mois de juin, de toute une série de mesures sociales. Deux d'entre elles ont une importance déterminante dans l'évolution des modes d'emploi du Grand Bazar, la limitation de la semaine de travail à 40 heures et la signature des conventions collectives, qui signifie, en particulier, que les employeurs et employeuses doivent négocier des grilles de rémunération avec les salariées. Ce renforcement du droit du travail est cependant mis en suspens à la fin de l'année 1938, lorsque, après les accords de Munich, la France se lance dans la préparation de la guerre. Le régime de Vichy s'attaque à un tout autre problème que la protection des emplois. L'ordre social nouveau que l'Etat français rêve d'installer passe par la restructuration du monde du travail, dont il définit le programme dans la Charte du travail. Malgré les pouvoirs que l'Etat détient sur la totalité du fonctionnement du marché du travail – sur la fixation des salaires, sur les déplacements de main-d'oeuvre entre les entreprises –, son action en la matière est strictement encadrée par les exigences allemandes, qui imposent, en particulier, un blocage total des

salaires. Depuis la défaite française de l'été 1940, l'économie française est, en effet, étroitement soumise aux besoins de la production de guerre du Reich. Le régime de Vichy ne parvient donc à mettre en oeuvre son projet de restructuration des hiérarchies professionnelles qu'en 1943. Les réquisitions de main-d'oeuvre, en particulier la loi sur le Service du travail obligatoire, exacerbent le mécontentement de la population et contraignent alors les autorités allemandes à accepter des mesures qui, sans provoquer de véritables augmentations de salaires, doivent mettre de l'ordre dans la hiérarchie des rémunérations. Cette entreprise, que Vichy ne peut mener à son terme avant la Libération, est alors poursuivie en 1945 et donne lieu aux classifications dites "Parodi". Les années 1945-1950 n'amènent aucune nouvelle modification profonde des règles de fonctionnement du marché du travail. Mais, outre l'achèvement de la réorganisation professionnelle entamée par Vichy, cette période est celle de la remise en place progressive de la législation du Front populaire concernant le temps de travail et les conventions collectives. En 1949, la limitation de la semaine à 40 heures entraîne de nouveaux changements dans les modes d'emplois du Grand Bazar, comparables à ceux de 1936. L'année suivante, la liberté salariale est rétablie, qui provoque l'ouverture de nouvelles négociations pour la signature de conventions collectives.

Pendant toute la période 1936-1951, les changements politiques remettent en cause régulièrement les règles de fonctionnement du marché du travail. Au Grand Bazar, comme sans doute dans de nombreuses entreprises françaises, la gestion de la main-d'oeuvre s'adapte alors à chacune des nouvelles contraintes qui sont imposées sans qu'un système ne s'établisse durablement. Il s'agit, en outre, d'années extrêmement difficiles pour le magasin, dont le souci principal est la survie. Une nouvelle période commence alors en septembre 1951, lorsque le Grand Bazar décide, pour résoudre ses problèmes d'approvisionnement, de s'affilier à la centrale d'achat des magasins Prisunic. C'est alors seulement dans le nouveau magasin que toutes les règles redéfinies entre 1936 et la fin des années 1940 sont véritablement installées.

I/ L'évolution économique du Grand Bazar entre 1936 et 1951

Entre 1936 et la fin des années 1940, le Grand Bazar connaît d'importantes difficultés économiques. Aux conséquences de la crise des années 1930, qui se traduit par des résultats déficitaires de 1934 à 1936, succèdent les pénuries et les problèmes d'approvisionnement qu'amènent la guerre puis l'Occupation. Les locaux sont alors considérablement réduits jusqu'à atteindre, en 1943, une surface équivalente à celle du début du siècle. Les effectifs du magasin fondent en conséquence et l'organisation en est profondément modifiée. En 1942, l'arrivée d'un nouveau directeur à la tête du Grand Bazar, Jacques Leray, marque une stabilisation de la situation. Le magasin tente ainsi de survivre sans trouver véritablement de solutions à ses problèmes jusqu'à son affiliation, en 1951, à la centrale d'achat de Prisunic, la SAPAC.

A/ les résultats du magasin : la chute

Les difficultés rencontrées par le magasin depuis le début de la décennie se sont traduites par une diminution des bénéfices plus précoce que celle du chiffre d'affaires, dès 1929. La chute est brutale et la société est déficitaire trois années consécutives, de 1934 à 1936¹⁰²⁷. Pour faire face à ces difficultés, la direction décide une réduction des locaux, qui permette de limiter deux postes de dépenses importants, les salaires et les charges locatives. Les réserves sont les premières concernées. Toutes celles qui étaient situées à l'extérieur du magasin sont rassemblées à Vaise en 1935 et 1936¹⁰²⁸. Puis vient le tour de l'espace de vente, à commencer par les magasins du 2^e îlot (situé entre les rues Tupin, Grôlée, Ferrandière et la rue de la République). A l'été 1937, le rayon parfumerie, situé au 43 de la rue de la République, est ramené dans le magasin principal et le local est immédiatement loué à une agence de voyage¹⁰²⁹. A la fin de l'année 1938, les magasins situés aux 27 et 29 rue Ferrandière sont eux aussi fermés. Les rayons quincaillerie et porcelaine sont en partie transférés aux 4 et 6 de la rue Grôlée, dont les loyers sont renégociés à des conditions plus favorables¹⁰³⁰. Grâce à ces mesures, le magasin renoue avec les bénéfices en 1937 et 1938, même s'ils ne dépassent guère le million de francs (en francs constants de 1986).

Mais en 1939, le Grand Bazar est à nouveau déficitaire, les pertes du magasin sont même sans précédent : presque 4 millions de francs (en francs constants¹⁰³¹). Des mesures drastiques sont alors prises pour éviter la faillite ou le sort des Deux Passages, racheté par le Printemps cette année-là¹⁰³². Doivent ainsi être ramenées dans le bâtiment d'origine (au 31 rue de la République) toutes les réserves extérieures et tous les rayons du deuxième quadrilatère. Différents aménagements sont alors nécessaires pour les accueillir. Au début de l'année 1940, le quatrième et dernier étage du magasin principal ainsi qu'une partie des sous-sols sont soustraits à la vente et transformés en réserves, modification qui entraîne la construction d'un monte-charge du sous-sol aux étages pour faciliter le transport de marchandises entre les réserves et les rayons¹⁰³³. Le transfert des rayons, qui s'effectue progressivement depuis le début de l'année, s'accélère à l'automne, après la défaite française. En un mois, en octobre, sont abandonnés tous les magasins de

¹⁰²⁷ Françoise Loisel, maîtrise citée, p.80.

¹⁰²⁸ ADR, 133J008, PV du CA du 16 janvier 1935.

¹⁰²⁹ Idem, PV du CA du 10 août 1937.

¹⁰³⁰ Idem, PV du CA du 30 août, 20 septembre et 6 décembre 1938, du 10 janvier 1939.

¹⁰³¹ Ce qui correspond à deux millions en francs courants, Françoise Loisel, maîtrise citée, p.78.

¹⁰³² Idem, p.107.

¹⁰³³ ADR, 133J008, PV du CA des 27 janvier et 7 octobre 1940 et 133J013, PV du CD du 23 octobre 1940.

la rue Grôlée, où étaient installées la chaussure et la bonneterie, ainsi que ceux qui restaient rue de la République, le linoléum et la photographie¹⁰³⁴. Tous ces locaux sont loués ou vendus au plus vite¹⁰³⁵. De l'îlot secondaire, seul le bâtiment situé 38 rue Tupin est conservé. Directement relié aux sous-sols du Grand Bazar, il est réaménagé pour abriter les dernières réserves encore à Vaise ainsi que les services d'expédition et de réception des marchandises, dont l'activité diminue¹⁰³⁶. A nouveau, la réduction de la taille du magasin et des frais qui lui sont liés permettent au Grand Bazar de retrouver des résultats positifs dès l'année 1940.

L'espace de vente, qui, à la fin de l'année 1940, s'étend des sous-sols au 3^e étage de l'immeuble principal n'a pourtant pas fini de rétrécir. L'occupation de plus de la moitié du pays, le blocage des échanges entre les zones, le pillage des industries, de leurs machines comme leurs stocks rendent difficile le réapprovisionnement des magasins¹⁰³⁷. A la fin de l'année 1940 et pendant toute l'année 1941, chaque réunion du conseil d'administration revient, dans une longue litanie, sur les pénuries de marchandises, qui touchent progressivement et durablement l'ensemble des rayons. Pour les fêtes de fin d'année, le rayon des jouets ne peut être correctement achalandé¹⁰³⁸; le rayon ménage, sur lequel le Grand Bazar avait fondé sa croissance vingt ans plus tôt, connaît de grosses difficultés¹⁰³⁹, tout comme celui des meubles, des articles de jardin ou du linoléum¹⁰⁴⁰. Le bar, qui ne dispose pas en quantité suffisante des ingrédients nécessaires à la fabrication des pâtisseries, doit être fermé¹⁰⁴¹. Le coup de grâce est aussi donné aux rayons nouveautés, malmenés depuis la fin des années 1920. En février 1941, une loi est promulguée pour le rationnement des produits textiles¹⁰⁴², qui signifie, au Grand Bazar, la suppression de la vente des tissus, des articles de mode et de confection¹⁰⁴³. Ne restent que des articles plus courants, "pantoufles, espadrilles, bleus de travail, sous-vêtements".

¹⁰³⁴ ADR, 133J013, PV du CD des 13 et 30 octobre 1940.

¹⁰³⁵ Idem, PV du CC du 10 janvier 1940, 15 février 1941, 7 juillet 1941, 13 août 1942 et 133J008, PV du CA du 27 février 1941.

¹⁰³⁶ ADR, 133J008, PV du CA du 30 août 1940 et 133J013, PV du CD du 6 septembre 1940.

¹⁰³⁷ Voir Eric Alary, "La Ligne de démarcation, une "frontière" économique ?", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas et François Marcot (dir.), *L'Occupation, l'Etat français et les entreprises*, Paris, ADHE, 2000, p.53-67 et Yves Le Maner et Henry Rouso, "La Domination allemande", dans Alain Beltran, Robert Franck et Henri Rouso (dir.), *La Vie des entreprises sous l'occupation*, Belin, 1994, p.9-40.

¹⁰³⁸ ADR, 133J013, PV du CD du 30 novembre 1940.

¹⁰³⁹ Idem, PV du CD du 30 novembre 1940, PV du CC des 18 avril et 6 juin 1941.

¹⁰⁴⁰ Idem, PV du CC des 24 janvier et 16 juillet 1941.

¹⁰⁴¹ Idem, PV du CD du 30 novembre 1940.

¹⁰⁴² Loi du 11 février 1941 portant réglementation provisoire de la vente des vêtements et articles textiles, *Journal Officiel* du 13 février 1941.

La conséquence de toutes ces pénuries de marchandises est la fermeture rapide, en un an, de tous les étages du magasin. A la fin de l'année 1941, les jouets et les meubles trouvent une place au deuxième étage et le troisième est abandonné¹⁰⁴⁴. Puis c'est au tour du deuxième niveau au printemps 1942 et du premier en fin d'année¹⁰⁴⁵.

En 1942, la surface du magasin est au plus bas : elle est revenue aux dimensions qui étaient les siennes au début du 20^e siècle. L'espace libéré est rentabilisé par des locations. La Croix-Rouge occupe le deuxième étage du magasin de 1943 à 1945¹⁰⁴⁶ et une société se sert d'une partie du troisième étage comme entrepôt¹⁰⁴⁷. Mais même réduite au minimum, la surface de vente n'est pas toujours investie avec une grande densité. Les sous-sols, en particulier, sont à plusieurs reprises abandonnés puis réutilisés pour la vente entre 1945 et 1950. Fermés temporairement en 1945¹⁰⁴⁸ pour être rénovés, ils sont réouverts au milieu de l'année suivante avant d'être remplacés par le premier étage du magasin de manière à réduire la consommation électrique¹⁰⁴⁹. Mais ils sont ensuite réaménagés et réouverts en 1949 et 1950¹⁰⁵⁰.

Si l'augmentation de la surface du magasin, dans les années 1910 et 1920 avait entraîné une multiplication des rayons, la réduction de l'espace de vente, pendant la période 1936-1943, ne s'accompagne pas d'une diminution aussi importante de leur nombre. Trois fusions de rayons seulement se produisent. Lorsque la photographie, qui était installée 35 rue de la République pendant les années 1920, est ramenée dans le bâtiment principal, elle devient un comptoir de la papeterie. Les deux rayons meubles sont ensuite réunis dans l'espace de vente puis fusionnés et le rayon chaussures, qui ne maintient son chiffre d'affaires qu'avec la vente d'accessoires, est intégré à ce qui est encore appelé la "bonneterie", où sont en fait vendus les derniers articles textiles¹⁰⁵¹. Contrairement à ce qui s'est passé au début des années 1930, lorsque Pariset a tenté de dynamiser l'activité du magasin par la vente de nouveaux produits et l'organisation de manifestations spéciales, l'état du marché et les pénuries pendant la guerre puis l'Occupation ne sont guère favorables à des innovations. Il n'y a donc aucune véritable

¹⁰⁴³ ADR, 133J013, PV du CC du 16 juillet 1941.

¹⁰⁴⁴ Idem, PV du CC du 7 juillet et 7 novembre 1941.

¹⁰⁴⁵ Idem, PV du CC du 10 avril 1942, 22 octobre 1942 et du 6 janvier 1943.

¹⁰⁴⁶ Idem, PV du CA du 23 août 1943 et 133J014, PV du CC du 5 juillet 1945.

¹⁰⁴⁷ ADR, 133J013, PV du CC du 3 août 1944.

¹⁰⁴⁸ ADR, 133J014, PV du CC du 18 janvier 1945.

¹⁰⁴⁹ ADR, 133J009, PV du CA du 4 février et 9 septembre 1946, 133J014, PV du CC du 22 août et 21 novembre 1941.

¹⁰⁵⁰ ADR, 133J009, PV du CA du 14 février 1949 et 20 février 1950.

¹⁰⁵¹ ADR, 133J013, PV du CD des 13 et 30 novembre 1940 et PV du CC du 10 avril et 16 juillet 1941.

restructuration commerciale du magasin, mais une simple atrophie des comptoirs qui existaient en 1930.

B/ la direction

1/ 1936-1942 : la fin de l'ère Pariset

Les années 1936-1942, catastrophiques pour le Grand Bazar, correspondent à la fin de l'ère Pariset.

Martinet et Martineau sont codirecteurs du magasin depuis qu'en 1925, Fernand Pariset a obtenu du conseil d'administration d'être déchargé des fonctions qu'il occupait depuis 1912¹⁰⁵². Au début de l'année 1937, deux administrateurs de la société démissionnent, l'un pour prendre sa retraite, l'autre pour raisons familiales. Paul Perrot, qui a été président du conseil d'administration entre 1903 et 1936, insiste pour qu'à leur place soient recrutés des "techniciens, particulièrement experts dans la conduite des affaires"¹⁰⁵³. Loin de renouveler et de rajeunir l'équipe dirigeante, le conseil choisit Martinet et Martineau, deux fidèles serviteurs du Grand Bazar et collaborateurs de Pariset depuis plus de vingt ans, âgés respectivement de 71 et 68 ans, qui deviennent ainsi "administrateurs-directeurs"¹⁰⁵⁴. Pariset, toujours administrateur-délégué de la société, a, jusque-là, conservé un pouvoir important dans la gestion du Grand Bazar. Mais vieillissant – il a 69 ans en 1937 – et de plus en plus fatigué, il l'abandonne progressivement à partir de 1937 et confie en particulier la direction du personnel à Martineau¹⁰⁵⁵. Lorsque Fernand Pariset meurt, en mars 1939, la direction du magasin ne s'en trouve pas bouleversée. On attribue simplement deux adjoints à Martinet et Martineau et ces derniers se partagent désormais l'ensemble des responsabilités : le premier prend en charge la partie administrative et financière de la société et le second hérite, en plus du personnel, de la partie commerciale¹⁰⁵⁶.

Les changements suivants sont directement liés au contexte politique. Lorsque la France entre en conflit avec l'Allemagne, le Grand Bazar se dote lui aussi d'une direction de guerre. "Etant donné les difficultés extérieures actuelles et les décisions rapides qu'elles nécessitent, le conseil décide de réaliser un commandement unique avec un seul responsable de l'affaire"¹⁰⁵⁷. Martineau est ainsi nommé administrateur-directeur-général,

¹⁰⁵² ADR, 133J007, PV du CA du 9 novembre 1925.

¹⁰⁵³ ADR, 133J008, PV du CA du 10 août 1937.

¹⁰⁵⁴ Idem, PV du CA du 21 septembre 1937 et 29 octobre 1937.

¹⁰⁵⁵ Idem, PV du CA du 7 février 1939.

¹⁰⁵⁶ Idem, PV du CA du 13 mars 1939.

¹⁰⁵⁷ Idem, PV du CA du 29 septembre 1939.

mais il demande à Ravier et Vignon, deux administrateurs, de former avec lui un comité directeur chargé de liquider les affaires urgentes¹⁰⁵⁸. Martinet conserve son titre d'administrateur-directeur. L'organisation de la direction doit à nouveau être modifiée un an plus tard, après la promulgation de la loi du 16 novembre 1940 sur les sociétés anonymes¹⁰⁵⁹. La réforme principale de cette loi, qui s'inscrit dans la politique pétainiste de moralisation du fonctionnement du capitalisme, porte sur la responsabilité des administrateurs dans la conduite des affaires¹⁰⁶⁰. En effet, les fonctions de directeur général ne peuvent plus être occupées que par le président du conseil d'administration ou par la personne qu'il aura choisie en dehors du conseil d'administration et dont il sera personnellement responsable. Au Grand Bazar, la composition du conseil d'administration est modifiée mais, une fois encore, la continuité l'emporte sur le changement. Vignon en devient d'abord le nouveau président mais, trop occupé par ailleurs, il ne souhaite pas devenir directeur du magasin. Il propose alors le poste de directeur général à Martineau, désormais âgé de 72 ans, qui démissionne alors de ses fonctions d'administrateur de la société pour pouvoir obtenir le poste. Il est cependant précisé qu'il continuera à assister "à tous les conseils d'administration à titre consultatif"¹⁰⁶¹. Martinet prend en revanche sa retraite à cette occasion et le conseil d'administration lui attribue une rente de 3 000F par mois. La loi implique aussi la suppression du comité directeur. Un simple changement de nom est en fait opéré, il devient le "comité consultatif". Ses membres restent les mêmes – Martineau, Vignon et Ravier – et il continue à jouer un rôle majeur dans la conduite des affaires, ses décisions étant simplement validées par le conseil d'administration.

L'âge de Martineau rend pourtant nécessaire un renouvellement de la direction. Au début de l'année 1941, Jaques Leray est embauché pour l'assister, comme sous-directeur. Il a 40 ans et était, jusque-là, directeur des Magasins Réunis à Marseille¹⁰⁶². Il prend très rapidement de l'importance dans la gestion du magasin, remplaçant Martineau dès la fin de l'année à la plupart des séances du comité consultatif. Le directeur général, fatigué, peut alors prendre sa retraite l'année suivante (il est cependant nommé administrateur). Leray lui succède, en août 1942¹⁰⁶³.

2/ Leray à la tête du Grand Bazar à partir de 1942

Le nouveau directeur général se retrouve à la tête d'un magasin en grosses difficultés.

¹⁰⁵⁸ Idem, PV du CA du 16 octobre 1939.

¹⁰⁵⁹ Loi du 16 novembre 1940, *Journal Officiel* du 26 novembre 1940.

¹⁰⁶⁰ Voir Henri Rousso, "Vichy et les entreprises", dans Alain Beltran, Robert Franck et Henri Rousso (dir.), *La Vie des entreprises sous l'Occupation*, Belin, 1994, p.52.

¹⁰⁶¹ ADR, 133J008, PV du CA du 23 décembre 1940.

¹⁰⁶² Françoise Loisel, maîtrise citée, p.96.

¹⁰⁶³ ADR, 133J008, PV du CA du 27 février et 25 mars 1941, du 3 juillet et 22 août 1942 et 133J013, PV du CC du 23 septembre 1942.

Tous ses efforts tendent à trouver une solution aux problèmes d'approvisionnement. L'énergie déployée ne fait pas véritablement repartir les affaires du Grand Bazar mais le sauve de la faillite.

Le bureau d'achats parisien, devenu inutile, a été liquidé au milieu de l'année 1941¹⁰⁶⁴. Au début de l'année 1942, le Grand Bazar recourt alors aux services d'acheteurs extérieurs à la société, insérés dans des milieux commerciaux hors de la région lyonnaise et susceptibles de trouver des fournisseurs. Un ancien directeur de magasin de Nice accepte d'abord de faire des achats dans sa région pour le compte du Grand Bazar moyennant une commission de 5%. Quelques semaines plus tard, un accord similaire est conclu pour la bonneterie¹⁰⁶⁵. Ces résultats, jugés "très bons", encouragent la direction à accepter les services de deux autres acheteurs pendant l'année 1942. Le premier est chargé de prospecter pour la bonneterie en zone occupée et le second, un ancien chef de rayon, doit faire les achats "de meubles et de toutes les marchandises que le Grand Bazar ne peut trouver"¹⁰⁶⁶. Parallèlement, est explorée la possibilité de constituer une centrale d'achat. En 1942, Decré, propriétaire de magasins à Nantes, prend l'initiative de grouper des magasins indépendants sous forme de coopérative pour effectuer des achats en commun. Il souhaite qu'une seule maison soit acceptée par département et s'adresse au Grand Bazar de Lyon pour le Rhône. Intéressé, Leray assiste aux réunions pour la création du groupement et ne refuse qu'au dernier moment l'adhésion¹⁰⁶⁷. Mais l'idée d'un groupement d'achats fait son chemin et le Grand Bazar entame en 1943 des démarches à ce propos auprès des Magasins Réunis, de Paris-France et du Bazar de l'Hôtel de Ville¹⁰⁶⁸. Elles n'aboutissent pas.

A la Libération, ces échecs successifs incitent la direction à abandonner temporairement la piste de la centrale d'achat pour redonner un rôle prépondérant aux cheffes de rayon. Il leur est imposé d'employer toutes leurs matinées à inspecter les fournisseurs lyonnais et de faire, chaque après-midi, un compte-rendu de leurs recherches¹⁰⁶⁹. Les pénuries sont pourtant loin d'avoir disparu et les résultats sont alors peu concluants. Or la situation est critique : en 1945, les bénéfices du magasin, positifs depuis 1940, ont à nouveau été nuls. A l'été 1945, la direction tourne donc une nouvelle fois ses efforts vers la constitution d'un groupement d'achats. Des contacts sont pris avec les administrateurs de Paris-France et des Nouvelles Galeries ; au début de l'année suivante, d'autres pourparlers s'engagent avec le Printemps¹⁰⁷⁰. Si aucune des propositions d'affiliation ne soulève l'enthousiasme, Leray choisit quand même, à l'été

¹⁰⁶⁴ ADR, 133J013, PV du CC du 19 août 1941.

¹⁰⁶⁵ Idem, PV du CC du 30 janvier 1942 et PV du CC du 29 avril 1942.

¹⁰⁶⁶ Idem, PV du CC du 9 juillet et 17 décembre 1942.

¹⁰⁶⁷ ADR, 133J008, PV du CA du 20 avril et 3 juillet 1942, 133J013, PV du CC du 17 juin 1942.

¹⁰⁶⁸ ADR, 133J013, PV du CC du 13 mars 1943.

¹⁰⁶⁹ ADR, 133J014, PV du CC du 18 janvier 1945.

1946, de tenter l'expérience avec les Nouvelles Galeries¹⁰⁷¹. Les premiers contingents de marchandises arrivent à l'automne et les conseils de la centrale sont sollicités au printemps 1947, pour la réouverture des rayons textiles et confection, ainsi que les aménagements mobiliers que ce développement rendrait nécessaires¹⁰⁷². En février 1948, la confection réapparaît au Grand Bazar, puis c'est au tour des tissus, un an plus tard¹⁰⁷³. Mais l'accord avec les Nouvelles Galeries est insatisfaisant dès le départ et les achats directs du magasin restent toujours majoritaires dans les approvisionnements¹⁰⁷⁴. Les relations sont donc parfois tendues¹⁰⁷⁵ et lorsqu'au début de l'année 1949, la centrale d'achat s'avère incapable de fournir suffisamment de marchandises pour permettre une vente-réclame de blanc, c'est la crise : le conseil d'administration rompt le contrat après quelques semaines de réflexion, en juin 1949¹⁰⁷⁶. Sa position reste pourtant identique : "avec la situation actuelle, il est impossible d'effectuer normalement les achats sans l'aide d'une maison spécialisée, qui seule possède les moyens d'opérer une discrimination minutieuse des marchandises et d'effectuer des achats importants à prix modiques"¹⁰⁷⁷. Une nouvelle étude des centrales d'achats parisiennes est donc lancée. Celles du Printemps, de Prisunic, de La Noma et des Galeries Lafayette sont éliminées d'office, car elles ont des succursales à proximité du Grand Bazar. Le Bazar de l'Hôtel de Ville et la Samaritaine n'envisagent pas la création de centrales d'achats. Des deux dernières possibilités, Paris-France ou les Magasins Réunis, c'est la seconde qui est choisie en 1950¹⁰⁷⁸. Mais quelques mois plus tard, la Société anonyme parisienne d'achats en commun (SAPAC), centrale des magasins Prisunic, fait savoir au Grand Bazar qu'un de ses clients souhaite ouvrir un magasin à Lyon, rue de la République. La direction juge que la situation économique du magasin ne supporterait pas une telle concurrence et engage, par conséquent, des négociations pour une affiliation à la SAPAC. Elles se déroulent sans trop de difficultés et aboutissent à la signature d'un contrat en avril 1951, après que le Grand Bazar a rompu celui qui le liait aux Magasins Réunis¹⁰⁷⁹. Le magasin dispose ainsi

¹⁰⁷⁰ Idem, PV du CC du 5 juillet 1945 et du 1^{er} mars 1946.

¹⁰⁷¹ ADR, 133J009, PV du CA du 23 mai et 17 juin 1946 ; 133J014, PV du CC du 14 juin et 2 juillet 1946.

¹⁰⁷² ADR, 133J014, PV du CC des 22 août 1946, 25 septembre 1946 et 9 mai 1947.

¹⁰⁷³ Idem, CC du 9 mai 1947 et 133J009, PV du CA du 9 février 1948 et du 3 février 1949

¹⁰⁷⁴ ADR, 133J009, PV du CA du 4 novembre 1946, 26 avril 1947 et 28 juin 1948.

¹⁰⁷⁵ Idem, PV du CA du 8 novembre 1948.

¹⁰⁷⁶ Idem, PV du CA des 14 février, 21 mars, 16 mai et 22 juin 1949.

¹⁰⁷⁷ ADR, 133J014, PV du CC du CC du 3 février 1950.

¹⁰⁷⁸ ADR, 133J009, PV du CA du 20 février 1950 et 20 mai 1950 ; 133J014, PV du CC du CC du 28 février 1950.

¹⁰⁷⁹ Idem, PV du CA du 11 avril 1951.

de toute la collection Prisunic mais reste libre de s'approvisionner directement chez des fournisseurs. Des travaux d'aménagement sont effectués pendant l'été de manière à ce qu'au 1^{er} septembre, un nouveau Prisunic ouvre ses portes.

C/ le personnel

La diminution des effectifs consécutive à la réduction de la surface du magasin est la cause principale de la réorganisation de la structure du travail. Elle se traduit par la suppression progressive de certains postes de travail et la mise en place d'une plus grande polyvalence des salariées. La moins grande division du travail a elle-même une importance fondamentale dans l'évolution de la composition sexuée de la main-d'oeuvre du magasin. Pour la première fois, en effet, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes au Grand Bazar. Le processus se déroule au rythme de l'évolution économique du magasin et s'étend par conséquent sur toute la période 1936-1951. Dans ce cadre, les classifications professionnelles mises en place par les conventions collectives entre 1936 et 1938, puis la réorganisation du monde du travail entamé par le régime de Vichy n'ont que peu d'influence immédiate sur les postes du Grand Bazar.

1/ les effectifs

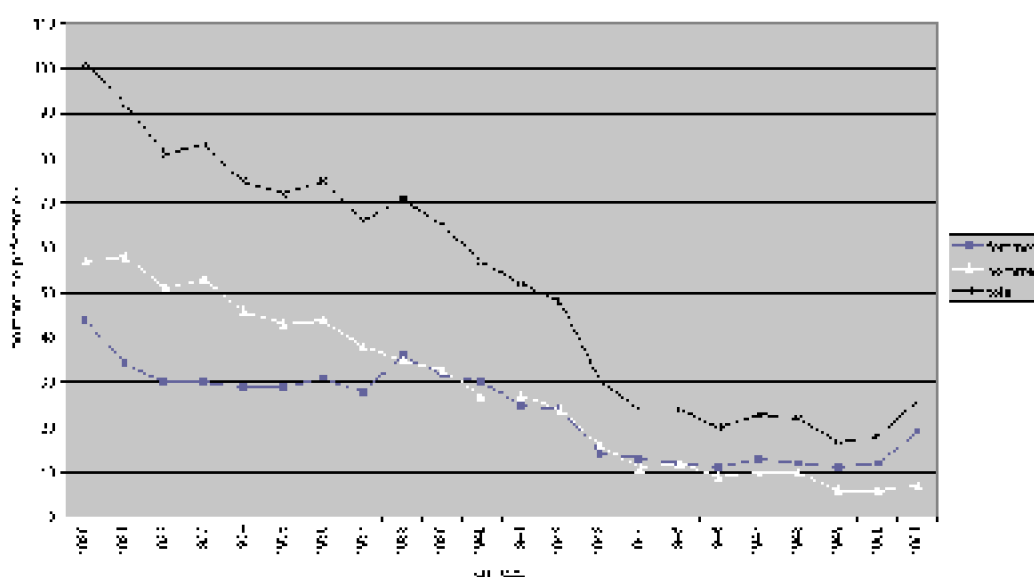
La réduction de la surface du Grand Bazar a des conséquences directes sur le volume de main-d'oeuvre. La diminution, progressive depuis 1930 – le magasin perd entre le quart et le tiers de ses salariées de 1930 à 1938, dont le nombre passe de 680 environ à 470 –, s'accélère à partir de 1939, lorsque les magasins du deuxième îlot commencent à fermer. Puis, en 1943, c'est la chute, après la fermeture de tous les étages du bâtiment principal – voir graphique "évolution du nombre de "B" présentes au Grand Bazar le 1^{er} mars, de 1930 à 1951" et tableau ci-dessous. Entre 1938 et 1945, le personnel du Grand Bazar est quasiment divisé par quatre, et ne compte guère plus de 150 à 200 salariées après 1945. Ces chiffres sont sensiblement les mêmes que ceux du début du siècle, pour une surface de vente équivalente et une activité plus faible. Les licenciements "pour compression de personnel" témoignent de ces réductions successives de main-d'oeuvre. Jean-Marie Daligaud employé à la comptabilité depuis 1928 en est, par exemple, victime en février 1939¹⁰⁸⁰, puis c'est au tour de Marie Daffix, vendeuse au rayon droguerie, le mois suivant¹⁰⁸¹ ou d'Emilie Delale, en juin 1940, lorsque le bar est supprimé¹⁰⁸². En 1942, les suppressions d'emploi se font par vagues planifiées, 41 salariées sont renvoyées début juin, 40 autres à la fin de l'année¹⁰⁸³.

¹⁰⁸⁰ ADR, 133J202, B6n°8, entré le 19 novembre 1928.

¹⁰⁸¹ ADR, 133J205, B8n°16, entrée le 4 septembre 1937.

¹⁰⁸² ADR, 133J203, B7n°115, entrée le 7 mai 1934.

¹⁰⁸³ ADR, 133J013, PV du CC du 15 mai 1942, 17 décembre 1942 et 6 janvier 1943.



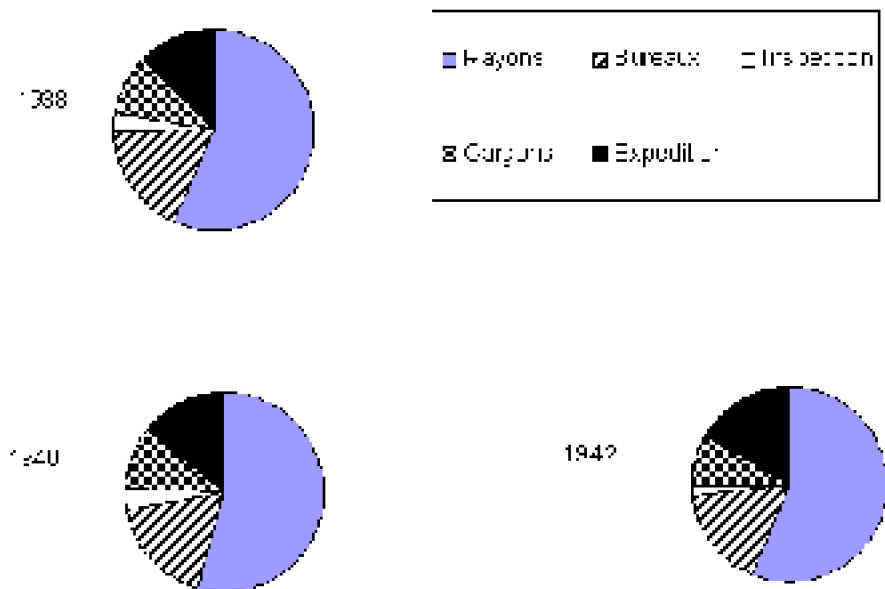
Graphique n°17 : Evolution du nombre de "B" présentes au Grand Bazar le 1^{er} mars de 1930 à 1951.

Tableau n°27 : Evolution du nombre de "B" présentes au Grand Bazar le 1^{er} mars entre 1930 et 1951.

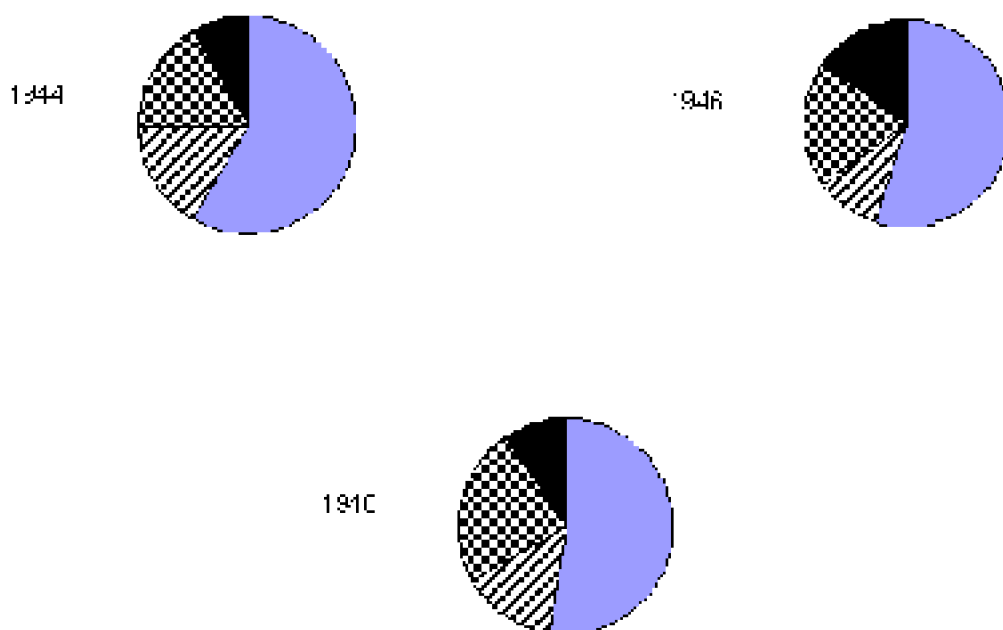
Années	Nb de "B" Présentes	Nb de fe présentes	Nb d'ho présents	Part des femmes
1930	101	44	57	43,6
1931	92	34	58	37,0
1932	81	30	51	37,0
1933	83	30	53	36,1
1934	75	29	46	38,7
1935	72	29	43	40,3
1936	75	31	44	41,3
1937	66	28	38	42,4
1938	71	36	35	50,7
1939	65	32	33	49,2
1940	57	30	27	52,6
1941	52	25	27	48,1
1942	48	24	24	50,0
1943	30	14	16	46,7
1944	24	13	11	54,2
1945	24	12	12	50,0
1946	20	11	9	55,0
1947	23	13	10	56,5
1948	22	12	10	54,6
1949	17	11	6	64,7
1950	18	12	6	66,7
1951	26	19	7	73,1

La diminution des effectifs amorce un tournant important dans l'évolution de la composition sexuée du personnel. Depuis la fin de la Première Guerre mondiale, les femmes représentaient de manière stable environ 40% des présentes au Grand Bazar. A partir de la fin des années 1930, elles sont aussi nombreuses que les hommes – voir graphique et tableau ci-dessus – équilibre qui n'est pas, ensuite, remis en cause jusqu'à la fin des années 1940. La mobilisation militaire, à l'automne 1939, comme les réquisitions de main-d'oeuvre pour l'Allemagne de 1942 à 1944, dans le cadre du Service du travail obligatoire en particulier, n'ont donc pas d'influence fondamentale sur la présence des hommes au Grand Bazar. 27 hommes "B" sont présents au 1^{er} septembre 1939. La mobilisation de deux d'entre eux seulement est mentionnée dans les dossiers, celle d'Auguste Dillon, caissier depuis 12 ans en 1939 et d'André Defert, ouvrier plombier depuis 1930¹⁰⁸⁴. La moyenne d'âge des "B" présents est d'ailleurs relativement élevée, 54 ans. 10 sur les 26 dont on connaît l'âge ont plus de 60 ans, deux seulement moins de 40 ans. André Defert est fait prisonnier et n'est libéré qu'en février 1943, au titre de la "relève".

¹⁰⁸⁴ GBL, C8n°56, entré le 12 décembre 1927 et ADR, 133J197, B1hn°22, entré le 28 avril 1930.



Graphique n°18 : Evolution de la répartition par service des "B" présent-e-s le 1^{er} mars de 1938 à 1948.



La plus grande importance prise par les femmes au sein du personnel n'est pas liée, comme après 1913, à la croissance de la main-d'oeuvre et à une diversification des tâches, mais elle se produit aussi dans une période de réorganisation de la structure du travail.

2/ une moins grande division du travail

En l'absence de réorganisation profonde de l'activité du Grand Bazar, tous les services sont affectés par les réductions de personnel – voir tableau suivant. Si l'importance de chacun d'entre eux dans la structure du travail du magasin n'est pas véritablement bouleversée, des nuances sont cependant apportées – voir aussi les graphiques " évolution de la répartition par service des "B" présentes au 1^{er} mars, entre 1938 et 1948", voir pages précédentes. Les rayons, qui rassemblent toujours un peu plus de la moitié des salariées, demeurent le lieu de travail le plus important au Grand Bazar. L'expédition et les bureaux – si on laisse de côté l'inspection, où les "B" sont trop peu nombreux pour représenter une part représentative des présentes – voient en revanche leur poids diminuer pendant la période, au profit des garçons. Pour l'essentiel, ces modifications sont directement liées à une réorganisation du travail.

Tableau n°28 : Evolution de la répartition par service des "B" présentes au 1^{er} mars, entre 1938 et 1948.

Service / Année	Rayons	Bureaux	Inspection	Garçons	Expédition	Total
1938	40	13	2	7	9	71
1940	31	10	2	6	8	57
1942	27	8	1	4	8	48
1944	14	4	0	4	2	24
1946	11	2	0	4	3	20
1948	11	3	0	5	2	22

La diminution des effectifs a, en effet, des conséquences directes sur l'organisation du travail au Grand Bazar. La moins grande division du travail en est la principale, phénomène en partie symétrique à celui qu'avait entraîné l'augmentation du personnel vingt ans plus tôt. Ce mouvement s'accompagne d'un effort sans précédent de rationalisation du travail. En 1940, la direction décide ainsi de modifier la tenue de la comptabilité de manière à connaître, pour chaque rayon, le rapport entre le poids des salaires et le chiffre d'affaires¹⁰⁸⁵. Les résultats obtenus ont des conséquences immédiates, avec des licenciements effectués dans les rayons où les "rendements" sont les moins bons¹⁰⁸⁶. Il est aussi demandé à chaque cheffe de rayon ou de service de tenir un état nominatif des salariées qui travaillent sous ses ordres mentionnant aussi les postes occupés¹⁰⁸⁷.

a- les rayons

l'évolution sexuée

L'augmentation du nombre de femmes présentes au Grand Bazar par rapport à la période précédente est due, pour l'essentiel, à la place qu'elles prennent dans les rayons.

Tableau n°29 : Répartition par poste des "B" présentes dans les rayons, le 1^{er} mars entre 1938 et 1948.

¹⁰⁸⁵ ADR, 133J013, PV du CD du 8 mai 1940.

¹⁰⁸⁶ Idem, PV du CC du 3 janvier 1941.

¹⁰⁸⁷ Idem, PV du CC du 15 février, 30 octobre et 20 novembre 1941.

Année	Sexe	Encadrement	Vente	Réserves	Ouvrière Ouvrier	Total
1938	Fe	3	21	5	0	29
	Ho	3	2	4	2	11
	Total	6	23	9	2	40
1940	Fe	3	17	4	0	24
	Ho	2	1	3	1	7
	Total	5	18	7	1	31
1942	Fe	3	13	2	0	18
	Ho	2	2	4	1	9
	Total	5	15	6	1	27
1944	Fe	3	5	1	0	9
	Ho	1	2	2	0	5
	Total	4	7	3	0	14
1946	Fe	3	3	2	0	8
	Ho	1	1	1	0	3
	Total	4	4	3	0	11
1948	Fe	2	6	1	0	9
	Ho	1	1	0	0	2
	Total	3	7	1	0	11

C'est même sur un poste précis que l'augmentation relative du nombre de femmes présentes s'est focalisée : la vente. En mars 1938, 21 des 23 vendeuses et vendeurs "B" sont en effet des femmes. En mars 1936, pour 17 vendeuses (B), 7 vendeurs travaillaient encore dans les rayons. Quatre d'entre eux, parmi lesquels Prudent Diébold¹⁰⁸⁸, partent du magasin avant le mois de septembre 1936, soit avant l'application des conventions collectives au Grand Bazar et un cinquième démissionne un peu plus tard, en février 1937. C'est le cas d'une seule des 17 vendeuses. La structure sexuée des embauches pendant la période confirme l'importance prise par les femmes aux postes de vente – voir tableau ci-dessous.

Tableau n°30 : Répartition par poste des "B" embauchées dans les rayons du Grand Bazar entre le 1^{er} septembre 1936 et le 31 décembre 1948.

Poste	Femmes	Hommes	Total
Vendeuse / vendeur	81	14	95
Réservistes	7	11	18
Marqueuse	2	0	2
Plieuse	5	0	5
Plongeuse	1	0	1
Non mentionné	5	2	7
Total	101	27	128

¹⁰⁸⁸ ADR, 133J205, B8n°179, entrée le 16 juillet 1928.

81 des 95 salariées embauchées entre 1936 et 1948 à la vente sont des femmes. En l'absence de toute restructuration commerciale du Grand Bazar, cet écart dans les recrutements masculins et féminins provoque une modification de la sexuation des rayons. Les femmes ne sont toujours pas vendeuses à tous les rayons, mais leur présence est renforcée dans ceux qui, auparavant, employaient des hommes et des femmes, les jouets, la papeterie et le ménage en particulier. Ces trois comptoirs regroupent, à eux seuls, plus de la moitié des 81 entrées féminines de la période, respectivement 34, 13 et 6. Pendant cette même période, seuls 5 hommes sont embauchés au rayon jouets, un à la papeterie et un au ménage. Les rayons qui étaient à dominante "masculine" avant 1936 ne sont, en revanche, guère touchés par l'arrivée des femmes. Une femme seulement est embauchée au rayon électricité, Louise Dauvergne¹⁰⁸⁹, lorsque c'est le cas de sept hommes. Deux autres femmes, dont Paulette Dubreuil¹⁰⁹⁰, entrent au rayon meubles et une dernière, Marie Daffix¹⁰⁹¹, à la droguerie. Les dernières vendeuses sont recrutées aux rayons où les femmes étaient majoritaires avant 1936, avant tout la parfumerie (six entrées) et la bijouterie (quatre).

Cette augmentation relative du nombre de femmes aux postes de vente est sans doute l'une des rares conséquences directes des grilles de salaires adoptées par les conventions collectives de 1936. En effet, le barème valable au Grand Bazar supprime la guelte des vendeuses et vendeurs dont le salaire n'est, par conséquent, plus composé que d'un fixe. Or, avant 1936, la guelte était un élément de distinction salariale, qui permettait aux vendeuses et surtout aux vendeurs affectés aux rayons où les gueltes étaient les plus intéressantes, d'atteindre des salaires supérieurs à ceux du reste du personnel. La suppression de la guelte a pu, alors, entraîner un désintérêt des hommes pour ces postes. D'ailleurs, avant 1936 déjà, ce lien entre l'absence de guelte et le travail féminin avait été esquissé. Les vendeuses et vendeurs à temps partiel avaient déjà un salaire fixe. Contrairement aux femmes, aucun homme ne restait alors aux postes de vente à temps partiel au-delà des fêtes de fin d'année. Si cette modification de la rémunération a pu jouer un rôle dans l'évolution sexuée des postes de vente, d'autres éléments, en particulier des changements dans l'organisation du travail, y ont contribué.

la suppression de certains postes

La polyvalence accrue des salariées des rayons passe d'abord par la disparition de certains postes, les marqueuses, les vendeurs extérieurs et les plieuses. Marie Depaule est la dernière "B" embauchée comme marqueuse, en septembre 1937, et Marie-Louise Deudin la dernière plieuse, qui travaille pour les fêtes de fin d'année en 1938¹⁰⁹². L'activité du magasin est désormais suffisamment peu importante pour que les réservistes

¹⁰⁸⁹ ADR, 133J203, B7n°25, entrée le 18 septembre 1937.

¹⁰⁹⁰ ADR, 133J198, B2n°9, entrée le 27 septembre 1937.

¹⁰⁹¹ ADR, 133J202, B8n°16, entrée le 4 septembre 1937.

¹⁰⁹² ADR, 133J205, B8n°153, entrée le 27 septembre 1937 et 133J204, B7bisn°16, entrée le 7 décembre 1938.

effectuent elles et eux-mêmes l'étiquetage des marchandises et que les vendeuses procèdent à l'emballage des paquets cadeaux de fin d'année. La nécessité de diminuer les effectifs pousse ensuite le magasin à supprimer la vente à l'extérieur du magasin au début de l'année 1941¹⁰⁹³. A cette date, la mesure est pourtant considérée comme temporaire, puisque la location annuelle des 52m² de trottoir est jugée relativement peu coûteuse et est maintenue en 1942¹⁰⁹⁴. Aucune vente n'aura pourtant plus lieu à l'extérieur, Georges Dufort est le dernier "B" qui travaille comme vendeur extérieur, un mois en mai 1940¹⁰⁹⁵.

la division du travail vente / manutention

La polyvalence des salariées passe ensuite par une remise en cause de la division du travail qui s'était généralisée dans les années 1920, entre la vente et les réserves. Comme avant 1914, le nombre de réservistes présentes au Grand Bazar est, entre 1936 et 1951, nettement moins important que celui des vendeuses et vendeurs – voir le tableau ci-dessus "Répartition par poste des "B" présentes dans les rayons de 1938 à 1948". Il est quatre à cinq fois inférieur alors que l'écart était d'à peine un pour deux à la fin des années 1920. Une grande partie des vendeuses et vendeurs effectuent donc aussi le travail de réserve. Si, comme avant 1914, des manutentionnaires ne sont alors présentes que dans les rayons où les marchandises sont les plus lourdes ou ceux où l'activité est encore relativement importante, ces postes ne sont plus, en revanche, occupés uniquement par des hommes. Mais, comme à la vente, hommes et femmes ne sont pas réservistes aux mêmes rayons. En 1942 par exemple, les deux femmes réservistes travaillent ainsi au rayon papeterie, deux hommes sont au rayon électricité, un autre à l'hydrothérapie et le dernier à la quincaillerie, soit des rayons dont la main-d'oeuvre a toujours été masculine. La répartition par rayon des réservistes embauchées dans la période respecte cette division. 9 des 17 dont on connaît le rayon d'affectation sont recrutées au rayon électricité. Trois entrées sont le fait d'une femme, Marie Drumez, qui travaille à ce poste trois années consécutives, de 1946 à 1948, mais pour les fêtes de fin d'année seulement¹⁰⁹⁶. Les quatre autres femmes sont embauchées à la parfumerie et à la papeterie et aux jouets pour les deux dernières. Quant aux quatre hommes restants, ils entrent à la quincaillerie, à l'hydrothérapie, à la porcelaine et au rayon jouets, ce dernier emploi ne dure que le temps des fêtes de fin d'année.

vente et encaissement

La polyvalence des vendeurs et vendeuses est encore accrue par le transfert progressif, à partir du début de la guerre, des fonctions d'encaissement aux postes de vente. En 1940

¹⁰⁹³ ADR, 133J013, PV du CC du 3 janvier 1941.

¹⁰⁹⁴ Idem, PV du CC du 3 janvier 1942.

¹⁰⁹⁵ ADR, 133J204, B7bisn°38, entré le 9 mai 1940.

¹⁰⁹⁶ ADR, 133J201, B5n°84, entrée les 20 novembre 1946, 14 octobre 1947 et 19 octobre 1948.

en effet, la direction du Grand Bazar envisage l'achat de caisses enregistreuses. Les premières caisses sont achetées à l'été 1941, destinées en priorité à la papeterie et la quincaillerie et 20 autres arrivent au printemps 1942¹⁰⁹⁷. Tous les rayons ne sont pas équipés à cette date, en particulier ceux qui sont occupés par des hommes. De nouvelles caisses sont encore acquises par la suite, en 1946¹⁰⁹⁸. Installées au sein de chaque rayon, elles permettent aux vendeuses d'effectuer elles-mêmes les encaissements et donc de supprimer des postes de caissières. De fait, aucune "B" n'est embauchée comme caissière ou caissier après Irma Dylas, qui entre au Grand Bazar en 1941 et en part quelques mois plus tard, en mai 1942¹⁰⁹⁹. Ces machines accroissent en outre la rapidité du travail d'encaissement. Les vendeuses-caissières n'ont plus à inscrire sur des livres de débits, articles après articles, tous les achats des clientes. Il leur suffit de frapper les sommes sur le clavier de la machine, qui enregistre directement ces données. De travail d'écriture, l'encaissement devient un travail sur machine. Or, la mécanisation des travaux d'écriture (apparition des machines à écrire, à sténographier, à compter) a toujours été synonyme d'emploi féminin¹¹⁰⁰. Lors de l'introduction des caisses enregistreuses au Grand Bazar, le phénomène se produit donc une fois de plus.

la réorganisation de l'encadrement des rayons

La structure de l'encadrement des rayons n'est modifiée que lorsque Leray s'impose à la tête du magasin, en 1942, alors que les effectifs du magasin ont déjà beaucoup diminué. Le nouveau directeur entreprend un important renouvellement des cheffes, sous-cheffes et adjointes de rayon au moment où il constitue le groupe des cadres, dont l'existence a fait l'objet d'une reconnaissance officielle dans la Charte du travail en 1941. Quasiment aucun changement ne s'était produit à ces postes au cours des années 1930. Les cheffes en place pendant la guerre sont donc au Grand Bazar depuis plus de 20 ans. Vincent Grange chef des rayons bijouterie et photographie, Aimé Chambion, à la tête de l'hydrothérapie, quincaillerie et droguerie ou Arnaud Varange à l'électricité, occupent ces postes depuis la fin de la Première Guerre mondiale. Joanny Lagarde est même chef du rayon porcelaine depuis la fin du 19^e siècle, il a 80 ans en 1941¹¹⁰¹. Celles et ceux qui ont le moins d'ancienneté ont aussi été promues avant la crise, comme Louis Duchet aux rayons jouets et meubles, Bertrand Roques à la nouveauté ou Marie Delor, qui a 63 ans en 1942, à la parfumerie¹¹⁰². Certains, comme Lagarde et Duchet meurent en 1941 et 1942¹¹⁰³. Mais d'autres comme Roques et même Chambion, l'un des chefs les plus

¹⁰⁹⁷ ADR, 133J013, PV du CD du 18 octobre 1940 et PV du CC du 3 janvier, 25 juillet et 19 août 1941, 29 avril 1942.

¹⁰⁹⁸ ADR, 133J014, PV du CC du 22 août 1946.

¹⁰⁹⁹ ADR, 133J200, B4n°98, entrée le 17 novembre 1941.

¹¹⁰⁰ Voir Sylvie Schweitzer, *Les Femmes ont toujours travaillé...*, ouvrage cité, à paraître, chapitre 6.

¹¹⁰¹ ADR, 133J216, D4, entré le 23 septembre 1887.

¹¹⁰² GBL, C4n°5, entrée le 28 décembre 1913.

importants du magasin pendant les années 1920, sont renvoyés au printemps 1942. Les secondes ne sont pas épargnées : ceux (ce sont des hommes) des rayons faïence, chauffage et électricité, jugés "insuffisants", subissent le même sort¹¹⁰⁴. Dans un premier temps, la direction invite les cheffes à choisir parmi leur personnel quelques éléments jeunes, susceptibles de les aider et, peut-être, ultérieurement, de les remplacer. Mais "afin d'éviter toute fausse manoeuvre, ces employés conserveront leurs emplois, titres et appointements jusqu'à ce que la direction les juge aptes à un emploi supérieur"¹¹⁰⁵. Or, aucune de ces promotions ne convient à Leray. Rompant avec le système qui a toujours prévalu au Grand Bazar, il va alors chercher de nouvelles et nouveaux cheffes à l'extérieur du magasin¹¹⁰⁶. Le marché du travail, tendu par les réquisitions de main-d'oeuvre et rigidifié par les contrôles de l'Etat, est peu propice à une telle innovation. Mais pour Leray, le salut du magasin passe par le recrutement de cheffes compétentes. Tous les membres du conseil d'administration sont alors mis à contribution dans cette quête¹¹⁰⁷. Peu de candidates sont retenues, mais malgré les problèmes rencontrés, la direction n'abaisse pas ses exigences : un chef envisagé pour les rayons nouveautés n'est, finalement, pas accepté, "étant spécialisé dans les achats de tissus, blanc et soierie" et d'autres candidatures sont repoussées "pour raison d'âge"¹¹⁰⁸.

Si un chef finit par être trouvé pour le rayon ménage et une seconde pour la bonneterie¹¹⁰⁹, de nombreux postes restent vacants. Ces difficultés à trouver les personnes souhaitées comme la faible activité du magasin amènent alors une autre modification de l'encadrement des rayons, avec la création, en 1944, du poste de cheffes de groupe. Il s'agit, en fait, de l'institutionnalisation de ce qui existait déjà dans les années 1920 : une cheffe assume la direction de plusieurs rayons. Arnaud Varange est le premier chef de groupe du Grand Bazar, qui doit contrôler, en plus de son rayon électricité, la porcelaine et les jouets¹¹¹⁰. Aucune autre cheffe du Grand Bazar n'est nommée à ce poste, où doit donc être recruté un personnel extérieur au magasin. En 1945, le Grand Bazar est cependant toujours "à la recherche de cadres" et Varange est toujours le seul chef de groupe¹¹¹¹.

¹¹⁰³ ADR, 133J216, D4, entré le 23 septembre 1887 et 133J198, B2n°33, entré le 24 novembre 1919.

¹¹⁰⁴ ADR, 133J013, PV du CC des 15 et 21 mai 1942.

¹¹⁰⁵ Idem, PV du CC du 23 janvier 1942.

¹¹⁰⁶ Idem, PV du CC du 15 mai et 21 mai 1942.

¹¹⁰⁷ ADR, 133J008, PV du CA du 18 janvier 1943.

¹¹⁰⁸ ADR, 133J013, PV du CC du 23 février et 13 mars 1943.

¹¹⁰⁹ Idem, PV du CC des 6 et 25 mai 1943.

¹¹¹⁰ Idem, PV du CC du 13 et 22 juin 1944, 133J009, PV du CA du 26 juin 1944.

¹¹¹¹ ADR, 133J009, PV du CA du 13 avril et 25 juin 1945.

b- la sous-traitance des travaux ouvriers

La diminution de l'activité du magasin entraîne une externalisation progressive des travaux effectués jusque-là par les ouvriers du Grand Bazar, dans les rayons ou au service entretien. Cette évolution est sans doute favorisée par la place réservée aux ouvriers, au sommet de la grille salariale garantie par la convention collective dont relève le Grand Bazar en 1936. Mais à l'entretien comme dans tous les autres services, les effectifs sont d'abord nettement réduits lorsque l'activité diminue. En avril 1939, les ouvriers viennent de terminer les aménagements nécessaires au retour dans le bâtiment principal des rayons qui étaient installés rue Ferrandière. La direction décide alors de licencier tous ceux qui ne sont pas nécessaires à l'entretien courant du magasin. Seuls quatre hommes sont conservés sous la direction de Giroud¹¹¹², qui suffisent aux besoins d'un magasin dont la taille est considérablement réduite pendant les deux années qui suivent. A l'été 1941 en revanche, le service ne peut assumer seul la réfection de la façade. Alors que, quelques années plus tôt, des ouvriers supplémentaires auraient été embauchés le temps des travaux, se pose là, pour la première fois, la question de la sous-traitance. Lorsque le comité consultatif du Grand Bazar compare le devis d'une entreprise privée et les salaires des trois hommes dont Giroud dit avoir besoin pour faire le travail, c'est la première solution qui s'avère la plus rentable¹¹¹³. De même, quelques semaines plus tard, le recours aux services d'une société extérieure pour aménager les réserves du magasin est jugé à nouveau meilleur marché mais aussi plus efficace, les travaux seront effectués beaucoup plus rapidement¹¹¹⁴.

Les économies salariales réalisées grâce à la sous-traitance des travaux d'entretien incite alors la direction du magasin à se pencher sur le cas des ouvriers qui travaillent dans les rayons. Les réductions de personnel des rayons ne les ont pas épargnés. Paul Duccaroz, par exemple, embauché comme aide-ouvrier titulaire en 1931 au rayon hydrothérapie, est licencié en mai 1939, pour compression de personnel¹¹¹⁵. Mais d'autres sont toujours présents au Grand Bazar. En 1941, le comité consultatif est d'avis qu'un artisan pourrait faire les installations électriques, sanitaires et de chauffage des appareils vendus par le Grand Bazar et envisage même de mettre à son compte un salarié du magasin¹¹¹⁶. Les derniers ouvriers disparaissent alors progressivement des rayons du magasin. André Defert, plombier depuis 1930 et seul ouvrier "B" présent au début de la guerre, est prisonnier en Allemagne lorsque la décision est prise¹¹¹⁷. Libéré en février

¹¹¹² ADR, 133J008, PV du CA du 7 avril 1939.

¹¹¹³ ADR, 133J013, PV du CC du 9 septembre 1941.

¹¹¹⁴ Idem, PV du CC du 20 novembre 1941.

¹¹¹⁵ ADR, 133J202, B6n°53, entré le 1^{er} juillet 1931.

¹¹¹⁶ ADR, 133J013, PV du CC du 25 juillet 1941.

¹¹¹⁷ ADR, 133J197, B1hn°22, entré le 28 avril 1930.

1943, "au titre de la relève", il est licencié à la fin de l'année, à la suite "d'incidents graves survenus avec un chef de service du Grand Bazar, au cours duquel [il] a proféré des menaces à son égard"¹¹¹⁸. On ne saura rien de ce qui s'est réellement passé, le Commissariat général au Service du travail obligatoire ne fait aucune difficulté au débauchage de ce plombier qualifié et l'affecte immédiatement dans une autre entreprise¹¹¹⁹. C'est la dernière mention de travail d'un ouvrier "B" dans les rayons. A la suppression des postes d'ouvriers correspond d'ailleurs celle de leurs supérieurs hiérarchiques, les "contremaîtres". Seuls les quelques ouvriers affectés au service entretien sont donc encore présents au Grand Bazar à la fin de la guerre.

c- les bureaux

Comme dans les rayons, la place des femmes au sein des bureaux a tendance à s'accroître. Pourtant, les postes de caissières, traditionnellement féminins, diminuent avec le transfert de leurs tâches aux vendeuses. Mais les emplois administratifs, majoritairement masculins jusqu'en 1936, deviennent progressivement des lieux de travail féminins – voir tableau ci-dessous.

Tableau n°31 : Répartition par poste des "B" présentes dans les bureaux du Grand Bazar au 1^{er} mars entre 1938 et 1948.

Année	Sexe	Employée de bureau	Caissière Caissier	Dactylo-gra	Télépho-nis	Total
1938	Fe	4	1	1	0	6
	Ho	6	1	0	0	7
	Total	10	2	1	0	13
1940	Fe	3	1	1	0	5
	Ho	4	1	0	0	5
	Total	7	2	1	0	10
1942	Fe	2	1	1	0	4
	Ho	3	1	0	0	4
	Total	5	2	1	0	8
1944	Fe	1	0	1	0	2
	Ho	1	1	0	0	2
	Total	2	1	1	0	4
1946	Fe	1	0	0	0	1
	Ho	0	1	0	0	1
	Total	1	1	0	0	2
1948	Fe	1	0	0	1	2
	Ho	0	1	0	0	1
	Total	1	1	0	1	3

¹¹¹⁸ Idem, lettre que lui envoie le Grand Bazar le 9 décembre 1943.

¹¹¹⁹ Idem, avis de mutation pour le 21 décembre 1943.

Faute de connaître la structure exacte du travail de bureau avant 1936 et les réorganisations qu'a entraînées la baisse d'activité du magasin, il n'est pas possible de savoir exactement comment a évolué la division sexuée du travail. Mais la place croissante prise par les femmes dans les emplois administratifs est due à un recrutement quasi exclusivement féminin à ces postes pendant la période – voir tableau ci-dessous.

Tableau n°32 : Répartition par poste des "B" embauchées dans les bureaux entre le 1^{er} septembre 1936 et le 31 décembre 1948.

Postes	Femmes	Hommes	Total
Caissière / caissier	2	1	3
Employée de bureau	5	0	5
Aide-comptable	3	1	4
Sténodactylographe	1	0	1
Téléphoniste	1	0	1
Sacochière / sacochier	4	4	8
Total	16	6	22

Le mouvement débute dès 1936-1938, lorsque des femmes sont embauchées à un poste dont elles avaient, jusque-là, toujours été exclues, celui de sacochière. Quatre des huit sacochières recrutées pour les fêtes entre 1936 et 1938 sont des femmes. Parmi elles, Eva Drozet travaille deux années de suite, en 1937 et 1938¹¹²⁰. Comme les marqueuses ou les plieuses, les sacochières font cependant les frais de la réduction des effectifs et de la division du travail. Ces postes disparaissent définitivement de la structure du travail après 1938. Marius Dubosc, sacochier au Grand Bazar toutes les années depuis 1933, est embauché pour la dernière fois en 1938¹¹²¹. Le recrutement des femmes se poursuit par la suite.

d- l'expédition

Depuis le début de la guerre, l'augmentation du coût des emballages et des frais d'entretien des voitures rendent les livraisons de moins en moins rentables¹¹²². En 1940, la direction du Grand Bazar tente de sauver le service en facturant un prix plus élevé aux clients¹¹²³ et en utilisant de la manière la plus intense possible les véhicules. Ainsi la banlieue lyonnaise n'estelle plus desservie que lorsque les voitures sont pleines et, sur le trajet du retour, des marchandises sont enlevées chez les fournisseurs¹¹²⁴. Ces mesures

¹¹²⁰ ADR, 133J205, B8n°42, entrée le 9 décembre 1937 et le 3 décembre 1938.

¹¹²¹ ADR, 133J200, B4n°67, entré le 26 novembre 1938.

¹¹²² ADR, 133J008, PV du CA du 11 avril 1941.

¹¹²³ Idem, PV du CA du 30 août 1940.

¹¹²⁴ Idem, PV du CA du 29 avril 1941.

ne sont guère efficaces et les livraisons sont presque entièrement supprimées en 1941. Elles ne sont plus assurées que dans un périmètre proche du magasin, qui investit alors dans un triporteur¹¹²⁵. Les effectifs du service chutent brutalement : de sept emballeurs présents en mars 1941, il n'en reste plus qu'un, deux ans plus tard. La réorganisation du travail se fait, une fois encore, au détriment des emplois masculins. Les femmes sont, à partir de là, aussi nombreuses que les hommes dans le service qui s'appelle toujours "expédition". En 1944, les deux "B" présentes au service sont une femme de ménage et un manutentionnaire chargé de la réception des marchandises, qui représentent les deux fonctions qui sont encore assurées par le service.

Mais après la guerre, c'est au tour des femmes de ménage de disparaître de la structure du travail du magasin. A la différence des livraisons, le service est là confié à une société extérieure. La sous-traitance de cette activité avait déjà été envisagée au printemps 1939, en même temps que celle des travaux ouvriers. A cette date, le conseil d'administration du magasin décide de ne pas donner suite à ce projet, sous prétexte qu'il est important de garder un contrôle étroit sur cette main-d'oeuvre à cause des vols possibles¹¹²⁶. Deux ans plus tard, la question se pose à nouveau et l'essai est même tenté de confier à une entreprise privée le nettoyage et l'entretien des marbres et glaces du magasin. Mais l'expérience ne dure qu'un mois¹¹²⁷ et il faut attendre le printemps 1948 pour qu'elle intervienne¹¹²⁸. Antoinette Dupont, qui, depuis 1942, était la seule femme de ménage ("B") encore présente, reçoit alors sa lettre de licenciement¹¹²⁹. A partir de là, la seule fonction du service est la réception des marchandises livrées au Grand Bazar.

e- les garçons

Le seul service qui résiste particulièrement bien à la diminution du personnel du Grand Bazar est celui des garçons. La catégorie des "garçons", qui avait montré ses limites dans les années 1920, lorsqu'on avait multiplié les qualificatifs pour mieux cerner les postes, est en revanche adaptée à une organisation du travail qui développe la polyvalence des salariées. Sept garçons "B" sont présents au 1^{er} mars 1938, il sont encore 4 en 1944 et 1946.

La taille des services s'amenuisant, la direction de l'entretien, des garçons et de l'expédition est unifiée, au moment où est constitué le groupe des cadres au Grand Bazar. Robert, qui est à la tête du service expédition depuis le milieu des années 1920, quitte le Grand Bazar en 1942. L'année suivante, Dusart, nommé chef des garçons deux ans plus tôt, qui atteint sa 65^{ième} année, est dépossédé de ses responsabilités¹¹³⁰. Il reste

¹¹²⁵ ADR, 133J013, PV du CC du 19 août 1941, 5 décembre 1941 et 9 janvier 1942.

¹¹²⁶ ADR, 133J008, PV du CA du 7 avril 1939.

¹¹²⁷ ADR, 133J013, PV du CC du 3 octobre 1941.

¹¹²⁸ ADR, 133J009, PV du CA du 8 mai 1948.

¹¹²⁹ ADR, 133J205, B8n°148, entrée le 20 juillet 1925, lettre du 19 mai 1948.

cependant au Grand Bazar, pour assister Giroud, chef du service entretien, qui hérite de la direction des deux autres services¹¹³¹.

f- l'inspection

Le service de l'inspection ne connaît aucun changement important avant 1942. L'arrivée de Leray à la tête du Grand Bazar se traduit en revanche par une réorganisation du service. Les pénuries de marchandises et l'organisation du rationnement qu'elles ont entraînée sont peut-être à l'origine d'une recrudescence des vols par rapport à la période précédente. Toujours est-il que, lorsque Leray devient directeur du magasin, la lutte contre le vol est un de ses objectifs prioritaires. Dans un premier temps, il s'en remet aux cheffes de rayon, leur rappelant leurs responsabilités dans la tenue de leurs comptoirs¹¹³². Mais devant la persistance du phénomène, dans le magasin comme dans les réserves, de jour comme de nuit, la direction décide de réorganiser profondément le service.

des inspecteurs et des inspectrices

Le personnel en place en fait d'abord les frais, le chef en tête. Ponthus, qui était même devenu chef du personnel 15 ans auparavant, est renvoyé avec plusieurs inspecteurs à la fin de l'année 1942¹¹³³. Louis Duruy, 60 ans en 1942 et présent depuis 1919, est l'un d'eux, il sort du magasin le 31 décembre 1942¹¹³⁴. Dans le nouveau service travaillent désormais aussi des femmes. L'embauche d'inspectrices fait d'abord l'objet d'un essai pendant le mois de décembre 1942¹¹³⁵. Renée Dubouchet, recrutée le 1^{er} décembre, est l'une d'elles¹¹³⁶. Son profil professionnel est alors bien différent de celui des inspecteurs de la période précédente : elle a 36 ans, a travaillé pendant cinq ans comme vendeuse à Lanoma, entre 1934 et 1939, puis un an comme ouvrière, en 1941 et 1942. Renée Dubouchet ne reste pas au-delà des fêtes, mais la direction du magasin est satisfaite de l'expérience et décide de pérenniser le système.

Comme au début du siècle, les femmes arrivent dans un nouveau service à la faveur d'une réorganisation du travail, elles sont alors installées à des postes qui ne sont pas les mêmes que ceux des hommes et ne remplacent donc pas les hommes. Les deux grandes fonctions qui étaient celles des inspecteurs jusque-là, la surveillance du personnel et celle

¹¹³⁰ GBL, C5n°17, entré le 20 septembre 1909.

¹¹³¹ ADR, 133J014, PV du CC du 2 juillet 1946 et 133J173, *Livre de paies*, années 1942 et 1944.

¹¹³² ADR, 133J008, PV du CA du 12 décembre 1942.

¹¹³³ ADR, 133J013, PV du CC du 23 janvier et 6 octobre 1942.

¹¹³⁴ ADR, 133J203, B7n°83, entrée le 27 janvier 1919.

¹¹³⁵ ADR, 133J013, PV du CC du 1^{er} avril 1943.

¹¹³⁶ ADR, 133J197, B1n°12, entrée le 1^{er} décembre 1942.

des clientes sont en effet scindées et sexuées. Aux nouvelles inspectrices revient le contrôle de la main-d'oeuvre : la surveillance du pointage, l'accueil des nouvelles recrues et la gestion de "l'économat", c'est-à-dire de la distribution du matériel dont peuvent avoir besoin des salariées pour travailler, stylos, sacs, en passant par les ficelles et les papiers cadeaux¹¹³⁷. Les hommes sont, eux, chargés des fonctions de police, de la chasse aux voleurs et voleuses. Le travail des hommes est donc lui aussi affecté par la restructuration du service et les nouveaux inspecteurs recrutés ne ressemblent plus non plus à leurs prédécesseurs. Armand Dransart, par exemple, embauché en juin 1943, a 23 ans seulement¹¹³⁸. Après le certificat d'étude, il a suivi pendant trois ans des cours commerciaux et était représentant de commerce avant la guerre.

la suppression des postes de veilleurs de nuit

La deuxième mesure que prend la direction pour lutter contre les vols, c'est la suppression, au début de l'année 1943, du service inefficace des veilleurs de nuit. Une demi-heure après le départ des employées, les cheffes de service seront alors tenues de faire une visite complète de leur service dans les magasins et réserves pour s'assurer qu'il n'y a rien d'anormal puis émarger un registre prévu à cet effet¹¹³⁹. Les réserves seront ensuite simplement fermées à clef pour la nuit. Le climat est donc tel que ce sont les vols commis par le personnel ou avec sa complicité que la direction cherche là à éliminer. Pendant la journée, l'accès aux réserves est aussi interdit sous peine de renvoi à toute employée exceptées les cheffes, secondes et réservistes du rayon correspondant¹¹⁴⁰. La surveillance des vols à l'étalage n'est pas pour autant négligée, avec, en particulier, la pose de filets protecteurs dans certains rayons comme la quincaillerie¹¹⁴¹. Le comité consultatif ne manque pas alors de tenir les comptes de l'activité des trois inspecteurs qui "ont arrêté 100 voleurs dans le courant du mois de décembre [1943]"¹¹⁴².

g- des étalagistes

Un nouveau poste de travail apparaît au Grand Bazar pendant la guerre, celui d'étalagiste. Les travaux de préparation des vitrines et étalages, de réalisation des affiches annonçant les promotions ou les ventes exceptionnelles, étaient jusque-là effectués par les adjointes ou sous-cheffes de rayon. L'embauche d'étalagistes relève donc, c'est l'exception de la période, d'une meilleure division du travail. A la fin de l'année

¹¹³⁷ Entretien avec Laurence Bazin, le 15 juin 1999.

¹¹³⁸ ADR, 133J201, B5n°51, entré le 1^{er} juin 1943.

¹¹³⁹ ADR, 133J008, PV du CA du 18 janvier 1943 et 133J013, PV du CC du 9 avril 1943.

¹¹⁴⁰ ADR, 133J013, PV du CC du 1^{er} avril 1943.

¹¹⁴¹ Idem, PV du CC 23 avril 1943.

¹¹⁴² Idem, PV du CC du 7 janvier 1944.

1940, le comité directeur exprime pour la première fois le désir de recruter un étalagiste spécialisé¹¹⁴³. Les annonces passées dans *Le Nouvelliste* et *Le Progrès* aboutissent à l'embauche de Marcel Henri, en février 1941¹¹⁴⁴. Deux autres sont embauchés avant la fin de l'année pour étoffer le service, dont Henri prend alors la tête¹¹⁴⁵. Deux "B" entrent après la guerre dans ce service, qui demeure masculin.

Les principaux changements qui affectent la structure du travail du Grand Bazar entre 1936 et la fin des années 1940 constituent, pour l'essentiel, une recomposition de l'organisation du travail consécutive à la diminution des effectifs. Elle se traduit par une polyvalence accrue des salariées et une présence renforcée des femmes au sein du personnel. Les classifications professionnelles mises en place par les conventions collectives ont, cependant, pu influencer deux évolutions, la sexuation des postes de vente et la suppression des travaux d'ouvriers. Les principes de réorganisation du monde du travail édictés par le régime de Vichy se traduisent aussi par la création du groupe des cadres. La redéfinition des hiérarchies professionnelles qui se produit entre 1936 et 1947 constitue, cependant, une étape fondamentale dans l'histoire du salariat français, dont les conséquences se font sentir sur l'organisation du travail du Grand Bazar après la Deuxième Guerre mondiale.

II/ 1936-1940 : des innovations en matière de protection du travail et leur mise en suspens

Les mesures sociales promulguées par le Front populaire au printemps 1936 remettent en cause deux piliers de la gestion de la main-d'oeuvre au Grand Bazar. Les grilles de rémunération établies, dans chaque branche d'activité, par les conventions collectives signées entre les organisations d'employeurs et employeuses et de salariées marquent d'abord la fin de la liberté patronale en matière de salaires. La protection des emplois sort ensuite renforcée des mêmes conventions collectives ainsi que de la législation limitant le temps de travail des salariées. A partir de l'automne 1938, la préparation puis la conduite de la guerre justifient la mise en suspens progressive de ces deux innovations de 1936. L'augmentation de la production de tous les secteurs économiques, priorité étant donnée à l'armement, est l'objectif principal de la politique gouvernementale. Elle prend le pas sur toute autre considération et justifie la remise en cause de la limitation du temps de travail, puis le gel des conditions de travail et des niveaux de salaires. La négociation collective est ainsi dépossédée de ses prérogatives au profit de l'Etat, qui s'arroge progressivement le pouvoir de contrôler le fonctionnement de l'ensemble du marché du travail.

¹¹⁴³ Idem, PV du CD du 30 novembre et 27 décembre 1940, 17 et 24 janvier 1941.

¹¹⁴⁴ Idem, PV du CC du 3 janvier 1941.

¹¹⁴⁵ ADR, 133J008, PV du CA du 25 août 1941, 133J156, déclaration de salaire, année 1942.

A/ les classifications professionnelles

La constitution d'un barème de salaires constitue l'une des dispositions les plus importantes des conventions collectives. Les organisations patronales doivent désormais négocier avec les syndicats de salariées les tarifs auxquels seront payées les différentes catégories de personnel. Or, jusqu'en 1936 au Grand Bazar, toutes les salariées non gradées sont payées, quel que soit leur poste, sur une base salariale uniforme. Les classifications établies par les conventions collectives signifient alors que les postes de travail doivent, pour la première fois dans le commerce, être hiérarchisés.

1/ les conventions collectives

a- l'accord Matignon et la loi du 24 juin 1936

Au début du mois de mai 1936, entre les deux tours des élections législatives, éclatent les premières grèves. Le mouvement se propage progressivement à toutes les branches économiques et à l'ensemble du territoire national. Début juin, l'activité économique du pays est paralysée, nombre de ses entreprises occupées. Le Grand Bazar, qui préfère fermer ses portes pendant quelques jours, évite ainsi l'occupation de ses locaux¹¹⁴⁶. C'est dans ce contexte que Léon Blum accède à la tête de l'exécutif après la victoire du Front populaire aux élections législatives. La première tâche de son gouvernement, constitué le 5 juin 1936, est de trouver une issue au conflit social. Le 6 juin 1936, le nouveau président du Conseil annonce le dépôt à la Chambre des députés de plusieurs projets de loi, parmi lesquels ceux qui doivent limiter la semaine de travail des salariées à 40 heures, instaurer 15 jours de congés payés et obliger la signature des conventions collectives. Le lendemain, il réunit les représentants de la Confédération générale du travail (CGT) et ceux de la Confédération générale de la production française (CGPF). Un accord, "l'accord Matignon", est trouvé dans la nuit¹¹⁴⁷. Pour obtenir la reprise du travail, la délégation patronale accepte d'ouvrir des négociations pour établir des contrats collectifs de travail (article 1^{er}), s'engage à respecter la liberté syndicale (article 3), admet l'élection de délégués "ouvriers" dans les entreprises de plus de 10 salariées (article 5) et concède une augmentation immédiate générale des salaires de 7 à 15% (article 4).

Conformément à ce que prévoit l'accord, des négociations sont immédiatement engagées dans chaque branche pour l'établissement de conventions collectives. Toutes aboutissent très rapidement, sous la pression des salariées qui n'ont pas cessé la grève le 7 juin. La première est, en effet, signée le 12 juin. C'est celle de la métallurgie parisienne, qui, envoyée par le ministère du Travail à l'ensemble des préfets, doit faire office de modèle pour toutes les régions et tous les secteurs d'activité¹¹⁴⁸. Les autres suivent rapidement. Le Grand Bazar de Lyon est affilié à la Chambre syndicale des

¹¹⁴⁶ ADR, 133J008, PV du CA du 16 juin et 16 juillet 1936.

¹¹⁴⁷ ADR, 10MPC121, Accord général du 7 juin 1936 entre la Confédération générale du travail et la Confédération générale de la production française.

magasins de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement, qui établit le 17 juin 1936 une convention collective avec le Syndicat des employés de commerce de Lyon (CGT)¹¹⁴⁹.

Le projet de loi sur les conventions collectives, déposé le 9 juin à l'Assemblée nationale, y est voté le 11, avant d'être ratifié par le Sénat le 17. Les accords sont donc trouvés, dans leur grande majorité, avant même la promulgation de la loi, qui n'intervient que le 24 juin¹¹⁵⁰. Ils en respectent cependant les obligations, dont les grandes lignes avaient été définies par l'accord Matignon. Les trois points fondamentaux sur lesquels les contrats collectifs ont à statuer sont la liberté syndicale et d'opinion des salariées, l'institution des déléguées du personnel et l'établissement de salaires minima par catégorie professionnelle. La loi rend deux autres dispositions obligatoires, concernant le délai-congé et l'organisation de l'apprentissage. Sur ce dernier point, le texte applicable au Grand Bazar de Lyon est cependant muet. Il comprend en revanche deux chapitres qui n'étaient pas prévus par la loi, la durée du travail et la titularisation. Doivent enfin être précisées la durée pour laquelle l'accord est conclu, la procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à son application et enfin les modalités de sa propre révision.

La signature des conventions collectives pose pourtant un problème préalable majeur, celui de la définition des "branches d'activité", qui en constituent le cadre.

b- le cadre des conventions collectives : les "branches" d'activité

la définition de "branches" dans le commerce

Les conventions collectives ont "pour objet de régler les rapports entre employeurs ou employeuses et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région ou pour l'ensemble du territoire"¹¹⁵¹. Aucune définition des "branches" d'industrie ou de commerce n'est pourtant donnée. Le droit du travail emprunte là une notion à la statistique industrielle¹¹⁵². Les branches d'activité, au sein desquelles sont classées les entreprises, sont en effet des outils créés par la Statistique Générale de la France dans un but précis, de recension et d'analyse économique et démographique¹¹⁵³.

¹¹⁴⁸ ADR, 10MPC121, lettre du 15 juin 1936 du ministre aux préfets.

¹¹⁴⁹ ADR, 10MPC122, contrat collectif de travail du 17 juin 1936 conclu entre la Chambre syndicale des maisons de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement et le Syndicat des employés de commerce CGT.

¹¹⁵⁰ Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV "bis" du titre II du livre Ier du code du travail : "De la convention collective de travail", *Journal Officiel* du 26 juin 1936.

¹¹⁵¹ Loi du 24 juin 1936 citée, article 1^{er}.

¹¹⁵² Claude Didry, "La Nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p.131.

¹¹⁵³ Voir Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les Catégories socioprofessionnelles*, ouvrage cité, p.20.

et sont donc le résultat d'une construction. Un décret d'avril 1936, qui officialise la "nomenclature des industries et professions" établie par la Statistique Générale de la France et utilisée pour les recensements quinquennaux¹¹⁵⁴, fournit un état de cette construction à la veille de la signature des conventions collectives. L'activité économique y est divisée en grandes "sections", qui dépendent du type d'activité des entreprises. Les industries extractives constituent, par exemple, la section n°3 et les industries de transformation, la section n°4, quand la section n°6 est intitulée "commerce et banque". Cette dernière est composée de trois groupes : les "commerces divers", les "commerces forains et spectacles" et, enfin, les "banques". Au sein des "commerces divers", sont distingués, en fonction des produits vendus, 13 "sous-groupes", parmi lesquels les commerces de produits agricoles, les commerces de liquides, les commerces de tissus et d'objets pour l'habillement – à l'intérieur desquels les commerces sont aussi distingués selon le type de marchandises vendues (nouveauté, soie, drap, toiles, mercerie, broderie...) –, les commerces de matériaux et objets pour l'usage domestique ou encore les "commerces mal désignés". Un tel classement, qui reproduit celui des industries, ne convient pas aux grands magasins, dont les différents rayons appartiennent à chacune des catégories de commerce. Il ne leur est alors réservé aucune place claire. A la fin des "commerces de tissus et d'objets pour l'habillement", on trouve ainsi les "marchands de nouveautés" ou les "grands magasins vendant toutes sortes de marchandises", mais les "magasins de plusieurs espèces de marchandises" sont sous la rubrique des "commerces mal désignés".

A cette absence de définition officielle, les conventions collectives vont pourtant devoir apporter une réponse concrète. Si l'on admet, comme semble le faire la nomenclature d'avril 1936, que le commerce du textile est différent de celui de la quincaillerie et de la parfumerie, il ne devrait pas y avoir de conventions collectives pour les grands magasins, les magasins populaires ou les magasins à prix uniques, dont les salariées relèveraient d'accords différents selon leur rayon de travail. Si, en revanche, on donne priorité à la spécificité du commerce, de la distribution, face à la production et par conséquent quels que soient les produits vendus, les conventions collectives devraient concerner le commerce en général et non ses différentes branches.

Ces incertitudes quant à la définition officielle des branches commerciales tiennent peut-être au peu d'intérêt que présente le secteur pour l'économie nationale, par rapport aux secteurs-clés que sont les mines ou les industries métallurgiques. Mais elles sont aussi liées à une faible organisation patronale dans le secteur. Les patronnes donnent en effet une existence à ces "branches" économiques lorsqu'elles et ils se regroupent, par exemple pour obtenir de l'Etat des avantages fiscaux. Aucune étude précise des patronnes de commerces ne permet de connaître exactement l'état de la syndicalisation dans ce secteur. Mais il n'existe, dans le commerce, aucune structure équivalente au Groupe des industries métallurgiques et minières. L'énergie déployée, au début du siècle, par le Syndicat des employés de commerce lorsque, pour obtenir un accord sur la fermeture dominicale des magasins lyonnais, il a dû négocier presque individuellement avec toutes les patronnes de commerces, en donne un exemple. Mais les mouvements patronaux du secteur ont pu se développer entre le début du siècle et 1936, par exemple

¹¹⁵⁴ Décret du 9 avril 1936, Nomenclature des industries et professions, *Journal Officiel* du 7 mai 1936.

pour faire face aux importantes grèves qui ont touché les grands magasins parisiens en 1919¹¹⁵⁵. En outre, l'opposition entre petits détaillants et grands commerces, toujours soulignée après avoir été mise en scène par Zola dans *Au Bonheur des Dames*, s'est exacerbée avec la crise des années 1930 et l'apparition des magasins à Prix Uniques en France. Elle aboutit même à une loi qui, en 1936, interdit pendant un an toute nouvelle implantation de tels magasins¹¹⁵⁶. La faible organisation des patronnes de commerce pose alors, parallèlement à celui de la définition des branches d'activité, le problème concret de l'existence de signataires pour les conventions collectives.

la signature des conventions collectives en juin 1936

Les conventions collectives doivent être signées par "les représentants des organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée, ou, dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire"¹¹⁵⁷. Si l'on en croit l'exemple du Rhône, les accords ont majoritairement été conclus au niveau local.

Un protocole visant à adapter l'accord Matignon à la région lyonnaise est signé le 10 juin 1936 par l'Union des chambres syndicales patronales lyonnaises et l'Union départementale des syndicats confédérés du Rhône sous les auspices du préfet du Rhône. Il prévoit l'éventuelle difficulté à trouver des signataires dans certaines branches d'activité. "Au cas où il n'existerait pas de syndicat professionnel ouvrier ou employé, [...] l'Union départementale des Syndicats confédérés du Rhône sera habilitée à contracter en ses lieux et place. Au cas où aucun syndicat patronal n'existerait dans une profession, les organisations patronales signataires pourraient également être mandatées par les membres de ces professions pour établir un contrat collectif"¹¹⁵⁸. Cette possibilité va être maintes fois utilisée dans le commerce. Le 24 juin 1936, la Chambre syndicale des maisons de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement signe une convention collective, dont relève le Grand Bazar de Lyon, avec le Syndicat des employés de commerce CGT. Une semaine plus tard, le même syndicat de salariées conclut un autre accord avec l'Union des chambres syndicales lyonnaises, valable dans les commerces où le syndicat CGT n'a pas d'interlocuteur patronal spécifique. Le texte est strictement identique dans les deux cas. Par la suite, il est encore repris plusieurs fois par l'Union des chambres syndicales lyonnaises, le 29 juin 1936 par exemple, avec le Syndicat des

¹¹⁵⁵ Pierre Delon, *Les Employés. De la plume d'oie à l'ordinateur, un siècle de luttes, origines et activité de la Fédération CGT*, Paris, Editions sociales, 1969, p.80 à 83 ; Jeanne Siweck-Pouydesseau, *Le Syndicalisme des cols blancs*, Paris, L'Harmattan, 1996, p.53.

¹¹⁵⁶ Daniel Lefevre, contribution citée dans Jacques Marseille (dir.), *La Révolution commerciale...*, ouvrage cité, p.109-120 ; Yves Lequin, contribution citée dans Georges Duby (dir.), *Histoire de la France urbaine*, t.4, p.547.

¹¹⁵⁷ Loi du 24 juin 1936 citée, article 1^{er}.

¹¹⁵⁸ ADR, 10MPC121, accord intervenu à Lyon le 10 juin 1936 entre l'Union des chambres syndicales patronales lyonnaises et l'Union départementale des syndicats confédérés du Rhône et le préfet.

dames employées du commerce et de l'industrie, ou le 3 juillet 1936 avec le Syndicat des employés de la soierie et du commerce de la région lyonnaise¹¹⁵⁹. Cette pratique signifie que la question de l'existence des branches dans le commerce n'a pas été résolue. La multiplication des accords tendrait à reconnaître l'existence de plusieurs branches à l'intérieur du commerce quand la reproduction, à l'identique, des mêmes contrats collectifs dit le contraire. Cette dernière assure finalement à toutes les salariées de commerce de la région lyonnaise, une homogénéité des conditions de travail et l'égalité des salaires.

La signature de ces conventions collectives entraîne cependant, au niveau national, une meilleure structuration des syndicats patronaux. La Fédération nationale des entreprises à commerces multiples voit le jour en 1937¹¹⁶⁰ – il faut entendre par "commerce" non "magasin", mais bien type d'articles vendus. Le Grand Bazar y adhère immédiatement¹¹⁶¹.

la CFTC et les branches

Côté salariées, les syndicats CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) sont ainsi quasiment les seuls à ne pas signer de convention collective dans le commerce, la CGT ayant réussi à récuser sa représentativité dans les grands magasins¹¹⁶². Ce n'est pas vérifiable au Grand Bazar puisque aucune archive ne permet de connaître la syndicalisation des salariées. La CGT est d'ailleurs parvenue dès l'accord Matignon, à se poser en unique interlocutrice du patronat¹¹⁶³. La centrale chrétienne est, par conséquent, également exclue des négociations qui aboutissent, le 10 juin, au protocole d'application dans le Rhône des décisions prises au niveau national. Le 13 juin 1936, trois jours plus tard, l'Union des syndicats des travailleurs chrétiens du sudest fait part au préfet de ses regrets de ne pas avoir été appelée à participer à l'accord et demande alors à pouvoir y adhérer¹¹⁶⁴. La réponse du préfet est brève : l'accord conclu le 10 juin "n'a d'autre objet que l'interprétation de l'accord de Paris, dit "accord Matignon", auquel la Confédération française des travailleurs chrétiens n'est pas partie"¹¹⁶⁵. Or, la CFTC a une réflexion plus précoce et plus poussée que la CGT sur le caractère

¹¹⁵⁹ ADR, 10MPC121, dossier "soierie et textile" : convention collective de travail du 29 juin 1936 entre l'Union des chambres syndicales lyonnaises et le Syndicat des dames employées du commerce et de l'industrie, convention collective de travail signée le 3 juillet 1936 entre l'Union des chambres syndicales lyonnaises et le Syndicat des employés de la soierie et du commerce de la région lyonnaise et 10MPC123, convention collective du 24 juin 1936 entre l'Union des chambres syndicales lyonnaises et le Syndicat des employés de commerce CGT.

¹¹⁶⁰ Laurence Badel, "Le Comité général d'organisation du commerce et la politique de concentration des entreprises commerciales", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas et François Marcot (dir.), ouvrage cité, p.136.

¹¹⁶¹ ADR, 133J037.

¹¹⁶² Siweck-Pouydesseau, ouvrage cité, p.55.

¹¹⁶³ Michel Launay, *La CFTC, origines et développement, 1919-1940*, publications de la Sorbonne, 1986, p.317.

¹¹⁶⁴ ADR, 10MPC121, Lettre du 13 juin 1936 de l'Union des syndicats des travailleurs chrétiens du sudest au préfet.

"interprofessionnel" ou "interbranche" des fonctions des employées. La Fédération des syndicats d'employées est d'ailleurs un pôle très important de la centrale syndicale et les "employées" sont appelées à s'y syndiquer quel que soit le secteur où ils exercent leur activité¹¹⁶⁶. Cette injonction est d'abord adressée aux employées de bureau. Mais elle se traduit aussi par un projet de convention collective interprofessionnelle pour les salariées du commerce.

En mars 1939, la CFTC demande, en effet, à l'Alliance des chambres syndicales patronales d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective interprofessionnelle dans les divers commerces de la région lyonnaise¹¹⁶⁷. Les patronnes refusent. L'inspecteur divisionnaire du travail, auquel le syndicat de salariées a fait appel, transmet la requête au préfet en émettant un avis négatif, arguant que la demande de la CFTC a pour but la conclusion d'un accord interprofessionnel "et non pas, comme il est d'usage, une convention groupant les membres d'une même activité industrielle et commerciale"¹¹⁶⁸. En dernier ressort, il revient au ministre du Travail de trancher. Celui-ci juge alors que, "s'il résulte de la lettre même de l'article 31 *va* du livre I^{er} du code du travail que la convention collective de travail ne peut être conclue que pour une branche de commerce déterminée, il est généralement admis qu'une seule convention collective de travail peut viser l'ensemble des employés de commerce d'une région"¹¹⁶⁹. Il est alors probable que, dans la pratique, les conventions collectives signées dans le commerce depuis 1936 aient été les mêmes pour tous les commerces de chacune des régions françaises, comme ce fût le cas dans le Rhône. Le ministre ajoute que, si l'Alliance des chambres patronales s'opposait à l'élaboration de conventions collectives uniques, il conviendrait de proposer la réunion de deux commissions mixtes distinctes, l'une pour les commerces autres que l'alimentation et l'autre pour les commerces d'alimentation. La distinction entre commerces alimentaires et non alimentaires, qui n'est pas expliquée ici, a été opérée à plusieurs reprises depuis le début du siècle dans les modalités d'application des lois limitant le temps de travail. En 1906, les commerces alimentaires ont ainsi bénéficié de dérogations spécifiques et en 1936, la réduction de la semaine de travail à 40 heures n'a pas fait l'objet du même décret d'application dans les deux types de commerce. Mais la réponse donnée par le ministre montre surtout que c'est dans la pratique que s'élabore la définition des branches commerciales. Finalement, la procédure engagée à la suite de l'avis du ministre n'aboutit pas avant le début de la guerre¹¹⁷⁰, qui y met alors fin.

¹¹⁶⁵ Idem, lettre du 17 juin 1936 préfet du Rhône à l'Union des syndicats des travailleurs chrétiens du sud-est.

¹¹⁶⁶ Michel Launay, ouvrage cité, p.302.

¹¹⁶⁷ ADR, 10MPC127, lettre du 24 mars 1939 de l'Union syndicale des employés de la région lyonnaise CFTC au préfet du Rhône.

¹¹⁶⁸ Idem, lettre du 3 mai 1939 de l'inspecteur divisionnaire du travail et de la main-d'oeuvre au préfet du Rhône.

¹¹⁶⁹ Idem, lettre du 3 juin 1939 du ministre du travail au préfet du Rhône.

¹¹⁷⁰ Idem, lettre 30 juin 1939 de l'inspecteur divisionnaire du travail et de la main-d'oeuvre au préfet du Rhône.

Le cadre sectoriel dans lequel sont négociées les conventions collectives pose un autre problème que celui de sa définition, celui de sa pertinence.

c- la pertinence du cadre : le lien entre activité individuelle et activité collective

La fixation de salaires minima par poste de travail est une prérogative, l'une des plus importantes, des conventions collectives. Que les grilles salariales soient établies par branche signifie qu'à un même poste de travail (celui d'une employée de bureau, d'une femme de ménage ou d'une manutentionnaire par exemple) ne sera probablement pas attribué le même salaire dans les différents secteurs. La prééminence ainsi accordée à la branche traduit une représentation du monde travail encore profondément imprégnée par les corporations de métiers d'Ancien Régime, qui unissaient activité individuelle et activité collective. Alain Desrosières et Laurent Thévenot ont montré la longévité de cette structure corporative dans la vision du monde social jusqu'à la Seconde Guerre mondiale¹¹⁷¹. La nomenclature "des industries et professions" officialisée par le décret d'avril 1936 classe d'ailleurs dans une même grille les salariées et les entreprises¹¹⁷². Dans le groupe des "commerces mal désignés" par exemple, on trouve, aux côtés des "magasins de plusieurs espèces de marchandises", des "boutiquiers, commerçants, marchands, négociants", des "commis, commises de magasin" ou encore des "dames ou demoiselles de comptoir de magasin".

Ces représentations du monde du travail, en décalage avec les transformations économiques qui ont lieu depuis le début du 19^e siècle, ne manquent pas de poser problème en 1936 lorsque sont négociées les conventions collectives. Aucune étude sur les organisations syndicales de salariées n'évoque les débats que les classifications d'emploi ont pu et même dû soulever. On peut simplement constater que le niveau de rémunération de plusieurs postes de travail qui existent dans les grands commerces, au Grand Bazar en particulier, n'est pas fixé par la convention collective signée en 1936 entre le Syndicat des employés de commerce et la Chambre syndicale des maisons de nouveautés. Deux types de salariées sont concernées, quoique différemment, les ouvrières et ouvriers et certaines employées de bureau.

les ouvrières et les ouvriers

Dans la grille salariale adoptée à Lyon le 17 juin 1936 par la Chambre des magasins de nouveautés et le Syndicat des employées de commerce, deux types d'ouvrières et ouvriers sont recensés, les "ouvriers et ouvrières professionnels capables de faire un essai" et les "ouvriers d'entretien n'ayant pas fait d'apprentissage". L'appartenance à l'une ou l'autre de ces deux catégories est uniquement une question de qualification, soulignée par le terme "professionnel" et la capacité de faire un essai. Or, la qualification reconnue aux premières fait qu'elles et ils sont payées au "tarif syndical", celui qui est négocié par les syndicats ouvriers de leur corps de métier (au Grand Bazar, il s'agit essentiellement

¹¹⁷¹ Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les Catégories socioprofessionnelles*, ouvrage cité, p.12.

¹¹⁷² Décret du 9 avril 1936, cité.

des électriciens, plombiers et menuisiers) avec les organisations patronales des différents secteurs industriels. Les secondes, en revanche, non qualifiées, voient leur salaire fixé par la convention collective des commerces¹¹⁷³. Elles et ils sont cependant situées en haut de l'échelle salariale du commerce, laissant augurer des "tarifs syndicaux" encore supérieurs. Que le tarif syndical soit repris dans toutes les branches d'activité, dans le commerce en particulier, signifie donc que le savoir-faire, acquis formellement par un apprentissage, garantit aux ouvrières et ouvriers le même salaire minimum quel que soit leur lieu de travail. Lorsque la grille salariale des magasins de nouveautés est renégociée, en décembre 1937, les ouvrières et ouvriers non qualifiés ont aussi disparu¹¹⁷⁴. Le commerce ne fixe plus les salaires d'aucune ouvrière ou ouvrier. Cette reconnaissance de la qualification entérine un processus d'identification des savoir-faire ouvriers.

Pour les emplois de bureau, la question est tranchée avec moins de netteté.

les secrétaires-sténodactylographes

La convention collective du 17 juin 1936 fixe un salaire pour tous les emplois de bureaux qui existent dans les grands magasins : caissières, caissiers, comptables, employées de bureau, dactylographes ou sténodactylographes. Quelques jours plus tard pourtant, la Chambre syndicale des secrétaires sténodactylographes de Lyon et de la région signe un accord salarial avec l'Union des chambres syndicales patronales de Lyon¹¹⁷⁵. Il ne s'agit pas d'une véritable convention collective, puisque l'accord ne porte que sur les salaires. D'ailleurs, la Chambre syndicale des secrétaires ne pourrait pas être la plus représentative d'une quelconque "branche" d'activité (condition nécessaire pour signer une convention collective), la particularité des emplois qu'elle représente étant justement d'être présents dans toutes. Mais, avec ce barème de salaire, les secrétaires, dactylographes et sténodactylographes parviennent à faire reconnaître, comme les ouvrières et ouvriers, la spécificité de leur métier par-delà les différences de lieu de travail. Lorsque le syndicat des magasins de nouveautés et les employées de commerce renouvellent le contrat qui les lie, en décembre 1937, les dactylographes et sténodactylographes sont alors payées "au tarif syndical"¹¹⁷⁶. Les autres emplois de bureau, en revanche, relèvent toujours de la convention des magasins de nouveautés.

L'existence de ce barème de salaires des sténodactylographes, qui n'a pas pour cadre une véritable convention collective et qui est valable dans plusieurs secteurs d'activité, ne va pourtant pas sans poser de problème. Il est, en effet, remis en cause par les employeurs et employeuses en 1939. L'accord salarial de 1936 est renégocié au début de l'année 1938¹¹⁷⁷. Un an plus tard, en janvier 1939, le syndicat des secrétaires sténodactylographes réclame à nouveau une révision des barèmes. Dans un contexte

¹¹⁷³ ADR, 10MPC122, convention collective du 17 juin 1936, citée.

¹¹⁷⁴ Idem, convention du 21 décembre 1937, citée.

¹¹⁷⁵ ADR, 10MPC127, accord du 21 juin 1936 relatif aux salaires.

¹¹⁷⁶ ADR, 10MPC122, convention collective de travail du 21 décembre 1937, citée.

politique et social qui n'est plus le même, l'Union des chambres syndicales patronales lyonnaises répond qu'il a été décidé que "les conventions collectives intéressant les adhérents de l'Union doivent [désormais] être conclues par les syndicats et non par les organisations interprofessionnelles". Elle décide, en conséquence, de mettre fin aux conventions collectives signées au nom de l'Union des chambres syndicales lyonnaises et dénonce, pour fin février, le barème d'appointements signé le 21 juin 1936 ainsi que son avenant du 10 février 1938¹¹⁷⁷. Les employeurs et employeuses espèrent ainsi échapper aux contraintes de l'accord en dénonçant la capacité de l'organisation signataire à les représenter, selon un procédé couramment utilisé dans d'autres secteurs, après la signature de conventions collectives en 1919¹¹⁷⁹. Aucun accord n'étant possible, l'affaire est portée devant les commissions d'arbitrage et la sentence surarbitrale est rendue en mai 1939. Elle constate d'abord que l'Union des chambres syndicales patronales s'est vu retirer le mandat qu'elle avait eu auparavant pour les conventions collectives, décision **"qui semble avoir été motivée implicitement par la difficulté qu'éprouvait le bureau de l'Union à faire respecter une convention commune dans un groupement dont certains syndicats avaient conclu d'autres conventions avec diverses organisations ouvrières comprenant ou ne comprenant pas les secrétaires sténodactylographes"**¹¹⁸⁰. Est ainsi reconnu le problème posé par l'existence d'accords salariaux "interprofessionnels", qui se juxtaposent à la grille salariale de branche. C'est le cas, par exemple, au Grand Bazar entre le moment où les secrétaires signent leur accord (le 21 juin 1936) et celui où la Chambre des magasins de nouveautés révisé le sien, en décembre 1937. Il n'est pourtant pas jugé légitime d'invoquer ces difficultés d'application pour remettre en cause l'existence des accords interprofessionnels et donc refuser de nouvelles négociations salariales. Si c'était le cas, "il deviendrait [d'abord] facile aux fédérations syndicales, patronales ou de salariées, d'échapper aux engagements pris ou d'en retarder l'exécution pour une durée indéterminée". Ce fut le travers de la loi de 1919 et il s'agit là de ne pas le reproduire. L'arbitre explique ensuite que la Chambre syndicale des secrétaires sténodactylographes, **"seul syndicat d'employés de la profession dans la région lyonnaise, ne peut se mettre en rapport avec une organisation patronale de la même profession parce qu'elle n'existe pas"**. Il lui faudrait alors beaucoup de temps pour conclure des conventions séparément avec les syndicats patronaux dont les adhérents emploient des sténodactylographes et obtenir l'égalité des situations. La requête concernant l'augmentation de salaire est par conséquent acceptée et un nouveau barème établi.

Le cadre sectoriel prévu par la loi pour la signature des conventions collectives et des

¹¹⁷⁷ ADR, 10MPC123, nouveau barème des traitements du 10 février 1938, signé par la Chambre syndicale des secrétaires sténodactylographes et l'Union des chambres syndicales lyonnaises.

¹¹⁷⁸ ADR, 10MPC127, lettre de Rivoire, président de l'Union des chambres syndicales lyonnaises au président de la Chambre syndicale des secrétaires sténodactylographes, du 26 janvier 1939.

¹¹⁷⁹ Madeleine Rébérioux, "L'Historien devant les classifications professionnelles", article cité.

¹¹⁸⁰ Idem, Sentence surarbitrale rendue à Lyon le 10 mai 1939 par Alexandre.

barèmes de salaire se trouve clairement dénoncé par ce jugement. Le syndicat des secrétaires, auquel il est reconnu le droit d'établir un barème de salaire, n'est représentatif dans aucune "branche d'industrie ou de commerce". Il est en revanche jugé représentatif d'une catégorie de salariées.

On ne sait rien, une fois encore, ni de l'état de la syndicalisation des "employées de bureau", ni des tentatives qui ont pu être faites par les organisations syndicales d'employées de bureau dans le but soit de signer un accord similaire à celui des secrétaires sténodactylographes concernant les travaux d'écriture ou de comptabilité, soit de rattacher ces postes, comme l'ont fait les ouvrières et ouvriers, à d'autres conventions "d'employées de bureau", celles des assurances ou des banques par exemple. Le cadre sectoriel dans lequel doivent être prises les conventions collectives n'a pas contribué à renforcer les syndicats d'employées de bureau, les a même peut-être affaibli en ne leur accordant aucune place dans la redéfinition des conditions de travail. Mais si ces syndicats n'ont pas réussi, malgré tout, comme les sténodactylographes, à faire reconnaître l'existence et la spécificité du travail de bureau, c'est peut-être aussi parce que, au préalable, l'identité de ces salariées n'était pas ou mal affirmée, la faiblesse du mouvement syndical traduisant alors la faiblesse de l'identité collective. Le processus de distinction, d'identification des emplois de bureau donc n'est ni achevé ni reconnu.

2/ les grilles salariales, 1936-1938

La convention collective des magasins de nouveautés a tout à inventer en matière de hiérarchie des postes de travail des salariées. Avant 1936, seuls les postes d'encadrement étaient clairement distingués des autres au Grand Bazar. Or ces postes ne sont pas concernés par les accords salariaux du commerce en 1936. La raison est à chercher dans l'origine de la signature des accords collectifs : les grèves de 1936 et l'accord Matignon, qui n'est signé que par les représentants de la CGPF et de la CGT. Les "collaborateurs" ne trouvent une véritable reconnaissance dans le statut de cadre que sous le régime de Vichy. En 1936, les grilles salariales doivent donc classer des postes qui, auparavant, si l'on en croit l'exemple du Grand Bazar, faisaient l'objet d'une rémunération de base identique.

a- les postes recensés

sexuation des postes

Dans la grille salariale applicable dans les magasins de nouveautés, le sexe ne joue pas uniquement un rôle de variable au niveau du salaire pour un poste donné qui serait, lui, asexué, mais se traduit directement dans le vocabulaire¹¹⁸¹. Ainsi, six des 25 postes de travail recensés dans la grille salariale sont, en fait, inscrits deux fois, l'une au masculin, l'autre au féminin : vendeurs et vendeuses, manutentionnaires hommes et manutentionnaires femmes, réceptionnaires hommes et réceptionnaires femmes,

¹¹⁸¹ ADR, 10MPC122, contrat collectif de travail du 17 juin 1936, entre la Chambre syndicale des maisons de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement et le Syndicat des employés de commerce CGT.

caissières et caissiers, caissières-comptables et caissiers-comptables, employés (sans "e") de bureau femmes et employés de bureau hommes – voir la reproduction : "Barème de salaires annexé à la convention collective des magasins de nouveautés du 17 juin 1936". Cette distinction des postes féminins et masculins est d'ailleurs conforme à la division sexuelle du travail qui règne au magasin et qui ancre les différences de salaires dans les différences de postes. La partition sexuée n'intervient, en revanche, pour aucun des autres postes de travail recensés dans la grille des magasins de nouveautés – garçons de magasin, veilleurs de nuit, femmes de service, chauffeurs, inspecteurs, ouvriers d'entretien n'ayant pas fait d'apprentissage, contrôleuses de caisse, "dactylos", "sténos dactylos" – ni pour ceux du barème de salaires des secrétaires sténodactylographes. Il s'agit de postes qui étaient strictement sexués au Grand Bazar avant 1936 et qui le restent ensuite. Les grilles de salaires négociées en 1936 entérinent donc la division sexuelle du travail mise en place dans la période antérieure. L'organisation du travail, en revanche, n'y est pas exactement reproduite.

la division du travail

La division du travail qui existe au Grand Bazar en juin 1936 est reproduite inégalement selon les services dans la grille salariale de 1936. Dans les rayons, la distinction des postes est quasiment au niveau le plus bas. Seules les vendeuses, vendeurs et les manutentionnaires, femmes et hommes, sont prises en compte alors que les marqueurs et marqueuses, plieuses et vendeurs extérieurs, apparues dans les années 1920, sont absentes, tout comme les sacochiers, dont le poste ne dure que le temps des fêtes de fin d'année. Chez les garçons, aucune des innovations sémantiques des années 1920 n'est validée. En revanche, plusieurs postes recensés dans la classification de 1936 n'existaient pas ou n'étaient pas nommés au Grand Bazar auparavant, comme les étalagistes, les réceptionnaires (salariées chargées de la vérification des marchandises livrées au magasin), les comptables, les caissières- ou caissiers-comptables, les contrôleuses de caisse et les "employées de bureau non comptables". Le vocabulaire disponible pour dire le travail de bureau, qui, au Grand Bazar, se résumait aux seules dactylographes, caissières, caissiers et sacochiers avant 1936, est donc beaucoup plus riche.

Même si les nomenclatures sont encore inégalement élaborées, avec un poste d'"employée de bureau non comptable", par exemple, qui n'est nommé que par défaut, par privation d'un autre titre, les différentes tâches du travail de bureau sont d'ailleurs désignées bien plus précisément que celles des autres services. Peut-être est-ce là le résultat d'entreprises menées par des organismes interprofessionnels d'employées de bureau, mais ce domaine de l'action syndicale n'a, une fois encore, jamais été étudié. Un deuxième élément a certainement joué un rôle dans l'identification du travail de bureau, la mise en place de filières de formation et la création de diplômes, qui contribuent à la définition progressive de titres, ceux de comptables ou de sténodactylographes, garantissant un savoir-faire. Dans le barème de salaires signé par la Chambre syndicale des secrétaires sténodactylographes et l'Union des chambres syndicales patronales¹¹⁸², la

¹¹⁸² ADR, 10MPC127, accord relatif au salaire du 21 juin 1936.

distinction des tâches est encore plus poussée. Neufs postes ("emplois" dans l'accord) de travail y sont recensés : les dactylographes, sténodactylographes, dactylographes comptables, sténo-dactylographes comptables, dactylographes utilisant une langue étrangère, sténo-dactylographes utilisant une langue étrangère, dactylographes utilisant deux langues étrangères, sténo-dactylographes utilisant deux langues étrangères et secrétaires sténo-dactylographes cheffes de service ou chargées de personnel. Deux autres postes apparaissent même en 1938 lorsque l'accord salarial est renégocié¹¹⁸³, celui de dactylographe-facturier et de mécanographe. Le premier est défini comme "l'employé qui calcule, établit et frappe les factures" et le second comme "l'employé travaillant la majeure partie du temps sur machines Elliott-Fisher, Burroughs ou similaires, à claviers complets, pouvant tenir les comptes clients, fournisseurs, banques et ayant de bonnes notions de comptabilité commerciale".

b- l'échelle des salaires

la grille des magasins de nouveautés

Dans la grille salariale des magasins de nouveautés, faute d'une définition explicite des niveaux de responsabilité de chacun des postes recensés et des types de compétences nécessaires pour les occuper, rien n'explique la hiérarchie mise en place. D'ailleurs, dans le tableau de la convention collective, les postes ne sont pas classés par ordre croissant de salaire, mais par service – voir la reproduction du barème de salaire. L'échelle salariale qui est pourtant, de fait, établie, repose alors sur plusieurs critères.

Suivant une hiérarchie sexuelle classique, la grande majorité des postes féminins font l'objet de rémunérations inférieures au poste masculin le plus bas. Les "femmes de service" sont les moins bien payées, à 650F par mois. On trouve ensuite les réceptionnaires femmes et les employées de bureau non comptables, à 700F, les manutentionnaires femmes à 725F par mois, les caissières, les "dactylos" et les contrôleuses de caisse à 750F et les vendeuses à 775F. Les caissières-comptables et les sténodactylographes, payées respectivement 900 et 1 000F par mois sont les seules femmes à gagner plus que les inspecteurs qui, à 800F, sont au bas de l'échelle salariale masculine. Les employés de bureau non comptables et les garçons de magasin sont à 850F, puis les étalagistes, les caissiers, les veilleurs de nuit, les réceptionnaires et les manutentionnaires à 900F. Viennent ensuite les ouvriers d'entretien n'ayant pas fait d'apprentissage et les vendeurs, à 950F par mois, et enfin les chauffeurs qui, comme les caissiers comptables, sont à 1 000F par mois. La structure hiérarchique établie en 1936 n'est pas modifiée en 1938 lorsque la convention collective est renouvelée.

Les premières interrogations concernent deux catégories de salariées du bas de l'échelle, les inspecteurs et les employées de bureau non comptables, payées moins que les manutentionnaires. La position des inspecteurs est étonnante dans la mesure où l'une de leurs tâches est la surveillance du personnel. Avant 1936 déjà, cette relation aux autres salariées ne se traduisait pas par une rémunération supérieure. Mais ils sont désormais les hommes les moins bien payés. L'explication se trouve sans doute dans le

¹¹⁸³ ADR, 10MPC123, nouveau barème des traitements du 10 février 1938.

statut de retraité (de la fonction publique ou de l'armée) qui est celui de la grande majorité d'entre eux, au Grand Bazar comme ailleurs si l'on en croit le témoignage de Marcillon. Entre 1933 et 1936 en effet, dans le cadre de la lutte contre le chômage, plusieurs textes législatifs ont été votés qui limitent le cumul d'une pension ou d'un emploi public avec une autre source de revenus. Ainsi, depuis 1933, les militaires à la retraite ne peuvent occuper un emploi public que dans la mesure où la rémunération totale ne dépasse pas une certaine somme ; des décrets de 1934 interdisent ensuite aux fonctionnaires à la retraite de continuer à travailler dans leur administration "à titre d'auxiliaire" et à ceux qui sont en activité d'avoir deux emplois dans la fonction publique ; enfin, depuis 1935, il n'est plus possible de cumuler une fonction publique et un emploi privé¹¹⁸⁴. Aucun de ces textes n'interdit directement à un militaire ou fonctionnaire retraité d'avoir un emploi privé. Mais dans un tel contexte, il est possible que le salaire des retraités du secteur public travaillant dans le privé ait aussi été limité dans les faits. La place des "employées de bureau non comptables" dans l'échelle salariale montre ensuite que la professionnalisation des emplois de bureau est loin d'être achevée et que de nombreux postes sont encore non qualifiés. Est-ce alors la pénibilité physique qui explique que les manutentionnaires soient mieux rémunérées ? Les "réceptionnaires" femmes, qui n'ont pas de tâches de manutention, reçoivent d'ailleurs le même salaire que les employées de bureau, inférieur à celui des manutentionnaires. Mais la difficulté physique des postes de manutention ne fait pas l'objet de la même reconnaissance pour les femmes et pour les hommes. En effet, contrairement à la hiérarchie masculine, les femmes manutentionnaires gagnent moins que les caissières. Le niveau de salaire des hommes manutentionnaires traduit alors un engagement physique plus important que pour les femmes, affectés qu'ils sont au transport des objets lourds et volumineux.

¹¹⁸⁴ Loi du 28 février 1933, *Journal Officiel* du 1^{er} mars 1933 ; décret du 4 avril 1934 intitulé "règles de cumul en matière de traitements", et décret du 4 avril 1934 "qui supprime le cumul d'une rémunération d'auxiliaire et d'une pension d'ancienneté", *Journal Officiel* du 5 avril 1934 ; décrets du 28 août 1935 relatifs au cumul d'une fonction publique et d'un emploi privé, *Journal Officiel* du 29 août 1935.

SALAIRES DE BASE DE L'ACCORD DU 14 JUIN 1936

	17/10 ans	18/20 ans	20/25 ans	au dessus
Jeunes gens et jeunes filles au-dessous de 17 ans.....	450 frs.			
Vendeuses.....	530	600	575	775
Vendeurs.....	730	750	775	950
Maintiennaires femmes (18 à 21 ans).....				685
Maintiennaires hommes, célibataires, réservistes, magasiniers (18 à 21 ans).....				725
Garçons de magasin, listiers, soudeurs.....				700
Receptionnaires hommes.....				900
Receptionnaires femmes.....				700
Feuilles incendie (de nuit plus 7 E. ou panier)....				850
Veilleurs (de nuit plus 7 E. ou panier).....				800
(Pour les DEUX PASSAGES, BAZIN de l'HOTEL DE VILLE les gardes de nuit actuels seront augmentés de 15 % sur les appointements actuels)				
Ouvriers & ouvrières professionnels capables de faire un travail.....				tarif syndical
Ouvriers d'entretien n'ayant pas fait d'apprentissage.....				900
Plongeurs, plonguses, serveuses.....				tarif syndical
Femmes de service.....				550
Cheffeux avec ou sans livreur.....				1000
(plus prime 100 E. pour entretien de matériel)				
Inspecteurs.....				800
Caissières.....				750
Caissières comptables.....				900
Caissiers hommes.....				900
Caissiers comptables.....				1000
Contrôleurs de caisse.....				650
Dactylos.....				750
Sténodactylos (début 900 frs) après 4 MOIS.....				1000
Employés de bureau femmes non comptables.....				600
Employés de bureau hommes non comptables.....				850
Etalagistes.....				900
Heures supplémentaires.....	50 % jusqu'à minuit			
	100 % après minuit			

à l'attention de la C.F.P. de Paris

Pour les salaires qui ne seront pas touchés par le présent accord, augmentation dans le cadre des accords MATIGNON (augmentation de 7 à 15 %)

Le délégué général des Employés
Le délégué des Employés des Magasins de Nouveautés

Le Président de la Chambre Syndicale des Magasins de Nouveautés du Commerce et des Industries de Ville

Reproduction n°19 : Barème de salaires annexé à la convention collective des magasins de nouveautés du 17 juin 1936

Les vendeuses et vendeurs sont, dans les échelles féminine et masculine, parmi les mieux rémunérées, juste derrière les caissières- ou caissiers-comptables. Leur salaire est désormais composé d'un unique fixe, le système de la guelte est supprimé. Ce n'est apparemment pas le cas dans la nouveauté parisienne, où, d'après Mercillon, la guelte n'a été supprimée qu'en 1939, avec le début de la guerre¹¹⁸⁵.

En haut de l'échelle des salariées de commerce, on trouve des emplois de bureau, les caissières- ou caissiers-comptables et les "sténodactylographes". Ce dernier poste, occupé par des femmes, introduit alors une distorsion dans la hiérarchisation des salaires féminins et masculins puisqu'à 1 000F par mois en 1936, il se situe au niveau des postes masculins les mieux payés. Pour ces salaires, les magasins de nouveautés se sont sans doute alignés sur les revendications des dactylographes et sténodactylographes. Ces

¹¹⁸⁵ Henri Mercillon, *La Rémunération des employés*, Paris, Armand Colin, 1955, p.60.

dernières ne sont certes pas signataires de la convention collective des magasins de nouveautés, mais c'est à peine quelques jours plus tard que leur Chambre syndicale conclut un accord salarial avec l'Union des chambres syndicales patronales de la région lyonnaise¹¹⁸⁶.

le barème des secrétaires sténodactylographes

Contrairement à celui des magasins de nouveautés, le barème de salaire des secrétaires sténodactylographes fonde la hiérarchie des rémunérations sur des compétences définies. A chacun des postes de travail qui y sont recensés, dont font partie les "dactylographes" et "sténodactylographes", correspondent trois catégories de salaires. La rémunération des dactylographes et sténodactylographes de la 3^e catégorie est identique aux montants prévus par la convention collective des magasins de nouveautés.

Tableau n°33 : Salaire mensuel minimum des dactylographes et sténodactylographes garanti par l'accord du 21 juin 1936.

Poste	1 ^{ère} catégorie	2 ^e catégorie	3 ^e catégorie
Dactylographe	650F	700F	750F
Sténodactylographe	800F	900F	1 000F

La première catégorie de salaire est celle des "débutantes n'ayant pas encore exercé la profession". Son existence signifie que l'accès à ces postes est ouvert à tout le monde, qu'aucune capacité préalable, garantie par une formation ou un diplôme, n'est requise pour être dactylographe ou sténodactylographe. A la seconde catégorie appartiennent deux types de salariées, d'abord les débutantes sans expérience "mais titulaires de l'un des diplômes d'Etat suivant : certificat d'aptitude professionnelle ou brevet professionnel de sténodactylographe ou de comptable ; diplôme sanctionnant les études dans une école professionnelle ou dans une école technique ; diplôme sanctionnant les études primaires supérieures ou les études secondaires ; ou d'un diplôme délivré par la Société des comptables de France" et les salariées sans diplôme mais "ayant déjà exercé la profession pendant au moins un an au total, dans une ou plusieurs entreprises". La définition de la dernière catégorie est peu claire et empiète sur la définition précédente puisqu'elle doit concerner les "employés utilisant la majeure partie de leur temps à la profession ou possesseurs du C.A.P. ou du brevet professionnel de sténodactylographe ou de comptable". Lorsque le barème est renégocié en 1938, ces incohérences sont corrigées¹¹⁸⁷. Il faut, pour appartenir à la dernière catégorie avoir au moins deux ans d'expérience ou être titulaire d'un brevet professionnel de sténo-dactyloraphe ou de comptable. Ces derniers diplômes sont alors retirés de la définition de la catégorie précédente, introduisant ainsi une hiérarchie entre le CAP et le brevet professionnel.

Pour chaque poste de travail, l'expérience et les diplômes sont donc les deux critères qui déterminent le niveau de rémunération. Mais l'importance des diplômes est nettement

¹¹⁸⁶ ADR, 10MPC127, accord relatif aux salaires du 21 juin 1936.

¹¹⁸⁷ ADR, 10MPC123, nouveau barème de traitement du 10 février 1938.

minimisée par la faible expérience qui permet de les remplacer, toujours inférieure au temps qu'il faut pour les acquérir, ainsi que par le mélange des diplômes techniques et de ceux qui sanctionnent les filières générales (études secondaires). Dans la deuxième catégorie salariale par exemple, une année d'expérience professionnelle au poste de dactylographe ou de sténodactylographe est équivalente aux trois années que compte un cursus dans les écoles primaires supérieures (où l'on apprend aussi la dactylographie et la comptabilité), aux cinq années des études secondaires¹¹⁸⁸, ou aux deux ans de formation à l'école technique municipale lyonnaise¹¹⁸⁹. L'identité professionnelle que les secrétaires et sténodactylographes parviennent à faire reconnaître ne passe donc pas par une stricte professionnalisation des postes.

Si on laisse à part les sténodactylographes, la hiérarchie des salaires créée par la convention collective de 1936 n'est pas très étendue : les inspecteurs gagnent 80% du salaire des caissiers-comptables et les femmes de ménage 72% de celui des caissières-comptables. En outre, dans l'intervalle, la majorité des postes font l'objet d'une rémunération similaire. Les caissières, vendeuses, femmes manutentionnaires et employées de bureau, qui rassemblent la quasi totalité des salariées du Grand Bazar, sont toutes payées entre 700 et 750F par mois. C'est la même chose pour les hommes qui sont presque tous payés 850 ou 900F par mois. La distinction entre les postes masculin est même encore diminuée en 1938, lorsque les salaires sont renégociés : les hommes employés de bureau non comptables sont désormais payés comme les manutentionnaires, les réceptionnaires, les caissiers, les étalagistes et les veilleurs de nuit à 900F par mois¹¹⁹⁰. Cette homogénéité des niveaux de rémunération qui prolonge les pratiques antérieures à 1936 (au Grand Bazar au moins) montre alors la difficulté à trouver des critères de distinction entre les postes. L'âge est le seul critère explicite de discrimination salariale.

l'âge

Avant 17 ans, l'âge est même le seul élément qui détermine le salaire du personnel des magasins de nouveautés. Quel que soit le poste de travail mais aussi le sexe, toutes les salariées de moins de 17 ans sont, d'après la grille du 17 juin 1936, payées 450F par mois. Au-delà de 17 ans, quatre tranches d'âges sont définies : 17-18 ans, 18-20 ans, 20-21 ans et plus de 21 ans. Les abattements que subissent les salaires des moins de 21 ans ne sont pas exactement les mêmes à tous les postes de travail. Ils sont, en général, plus élevés pour les hommes, entre 17 et 19%, que pour les femmes, autour de 13%. En 1936, les vendeuses de plus de 21 ans doivent gagner 775F par mois contre 675F pour la tranche d'âges inférieure et, aux mêmes âges, les femmes manutentionnaires sont payées respectivement 825F et 725F (l'abattement est donc aussi de 100F). Chez les

¹¹⁸⁸ Claude Lelièvre, *Histoire des institutions scolaires*, ouvrage cité.

¹¹⁸⁹ Sophie Court, "Deux Institutions d'enseignement technique des jeunes filles à Lyon (1877-1939)", article cité.

¹¹⁹⁰ ADR, 10MPC122, convention collective de travail du 21 décembre 1937 entre la Chambre syndicale des maisons de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement et le Syndicat des employés de commerce CGT.

hommes, les vendeurs majeurs sont à 950F par mois, contre 775F aux 20-21 ans, les manutentionnaires à 900F et 725F (donc toujours 175F d'abattement) et les garçons à 850F et 700F.

En 1936, les salaires des hommes de 20-21 ans sont systématiquement identiques à ceux des femmes de plus de 21 ans qui occupent un poste similaire. Ce n'est plus le cas en 1938 – lorsque les salaires sont renégociés –, où ils sont payés 25F de moins par mois. Les règles concernant la fixation de ces salaires ne sont pas, là non plus, figées mais réélaborées à chaque négociation.

c- les augmentations de salaires entre 1936 et 1938

l'augmentation de juin 1936

Les salaires fixés par la convention collective des magasins de nouveautés sont bien supérieurs à ceux qui étaient pratiqués auparavant au Grand Bazar. La réduction de la semaine de travail à 40 heures sans diminution de salaire provoque une hausse de fait de l'heure de travail. Mais même si l'on ne considère que les salaires hebdomadaires, de manière à neutraliser cette variable et ne prendre en compte que les augmentations dues aux négociations salariales, la rémunération du personnel du Grand Bazar s'est accrue de bien plus que les "7 à 15%" que prévoyait l'article 4 de l'accord Matignon. Les inspecteurs, qui sont les hommes les moins bien payés, gagnent 800F par mois après la signature des conventions collectives, soit 185F par semaine. C'est 53F de plus par semaine que les 132F qu'ils recevaient jusque-là, soit une augmentation de 40%. Pour les manutentionnaires, caissiers ou veilleurs de nuit, désormais à 900F par mois, les salaires à l'embauche sont alors supérieurs de 57% à ce qu'ils étaient auparavant. L'augmentation est supérieure à 15% même si l'on compare les nouveaux salaires à ceux que touchaient les rares personnes qui étaient embauchées comme titulaires. Claude Drappier a été recruté en 1932 comme employé de bureau titulaire à 600F par mois¹¹⁹¹. En 1936, il aurait eu directement 850F par mois, soit 40% de plus. Les salaires féminins, qui étaient à 100F par semaine avant 1936, bénéficient de hausses encore plus importantes que les salaires masculins. Pour les femmes de ménage, qui sont au bas de la grille des conventions collectives à 650F par mois, soit 150F par semaine, la hausse s'élève à 50% ; pour les caissières, qui sont à 750F par mois, soit 173F par semaine, l'augmentation est même de 73%. Ces augmentations sont moins importantes pour le personnel présent depuis longtemps au Grand Bazar, dont les salaires sont plus élevés qu'à l'embauche, mais on n'a plus aucun renseignement sur l'évolution des salaires versés au personnel après 1930.

Les augmentations de salaires étaient estimées à 40 ou 50%, en cumulant les hausses dues au relèvement général des salaires et à la diminution du temps de travail (semaine de 40 heures et congés payés)¹¹⁹². Celles qui ont affecté les salaires d'embauche du Grand Bazar sont largement supérieures. Leurs répercussions exactes

¹¹⁹¹ ADR, 133J205, B8n°118, entré le 25 avril 1932.

¹¹⁹² Alfred Sauvy, *Histoire économique de la France*, tome 2, p.211-212.

sur les bénéficiaires du magasin sont difficiles à évaluer. Le conseil d'administration n'est guère précis, se plaint d'une "exploitation rendue de plus en plus difficile"¹¹⁹³. Mais ces importantes augmentations de salaires n'ont pu que renforcer la décision de la direction de réduire la surface et les effectifs du magasin.

l'évolution des salaires entre 1936 et 1938

La modification des salaires dépend directement du rythme de révision des conventions collectives qui les fixent. L'accord signé en 1936 par la Chambre syndicale des maisons de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement et le Syndicat des employés de commerce CGT est conclu pour un an et peut être dénoncé par l'une des parties un mois avant son expiration¹¹⁹⁴. Il faut, en revanche, l'accord des deux signataires pour qu'elle soit révisée avant le terme, ce qui, en période de forte inflation, va rapidement poser problème aux salariées.

La loi monétaire votée en octobre 1936, constatant l'augmentation du coût de la vie, permet cependant une révision exceptionnelle des salaires. Un avenant à la convention collective du 17 juin 1936 est alors signé en janvier 1937, portant relèvement des salaires de 6 à 8%¹¹⁹⁵. Les hommes manutentionnaires, réceptionnaires ou les caissiers gagnent 963F par mois plutôt que 900 et les caissières ou dactylographes sont payées 795F par mois plutôt que 750. Mais à l'été suivant, une loi proroge de plein droit jusqu'au 31 décembre les conventions collectives de travail qui doivent prendre fin entre juin et novembre 1937¹¹⁹⁶, sans que les salaires ne soient renégociés. En septembre 1937, le Syndicat des employés de commerce demande alors, au nom de l'augmentation du coût de la vie, qu'ils soient revalorisés, ce que refusent les employeurs et employeuses. Au terme de la procédure d'arbitrage, la requête des salariées est rejetée, la révision avant terme d'un contrat conclu pour une durée déterminée n'étant possible que si les deux parties sont d'accord¹¹⁹⁷. Dans la convention collective de travail signée en décembre 1937, qui prend effet au 1^{er} janvier 1938, les salaires sont uniformément augmentés de 175F par mois. L'article qui fixe les salaires précise désormais : "il est entendu que ces salaires sont susceptibles de révision tous les six mois, soit les 15 janvier et 15 juillet de chaque année, dans le cas où le coût de la vie constaté dans les indices locaux publiés par la Préfecture du Rhône accuserait une variation, en plus ou en moins, de 10% minimum" (article 32)¹¹⁹⁸. La convention est, elle, toujours conclue pour un an puis elle se

¹¹⁹³ ADR, 133J008, PV du CA du 16 juillet 1936.

¹¹⁹⁴ ADR, 10MPC122, contrat collectif de travail du 17 juin 1936, cité, article 1^{er} et 10MPC127, conflit du travail entre le Syndicat général des employés de commerce et la Chambre syndicale des maisons de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement, compromis d'arbitrage du 21 septembre 1937.

¹¹⁹⁵ ADR, 10MPC122, avenant du 18 janvier 1937 au contrat de travail conclu le 17 juin 1936 entre la Chambre syndicale des maisons de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement et le Syndicat des employés de commerce CGT.

¹¹⁹⁶ Loi du 18 juillet 1937, *Journal Officiel* du 20 juillet 1937.

¹¹⁹⁷ ADR, 10MPC127, conflit cité.

"poursuivra d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties deux mois à l'avance" (article 2). De fait, ces salaires ne seront pas modifiés avant 1939.

3/ 1939-1940 : mise en suspens des conventions collectives et des négociations salariales

Avec l'entrée en guerre, l'Etat entend soumettre l'ensemble de l'économie française aux besoins des combats. Les conditions de travail des salariées et le montant de leurs rémunérations, en particulier, sont des éléments importants pour la productivité des entreprises et vont alors passer sous le contrôle direct du gouvernement.

Le 1^{er} septembre 1939, le jour de la mobilisation générale, un décret suspend d'abord les dispositions des conventions collectives relatives à leur propre révision ainsi qu'à la modification des salaires¹¹⁹⁹. Deux mois plus tard, le décret du 10 novembre 1939 "relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités" précise les nouveaux pouvoirs en matière de détermination des conditions de travail. Un statut particulier est réservé aux établissements travaillant pour la Défense nationale, qui passent sous la tutelle directe du ministre du Travail¹²⁰⁰. Dans les autres entreprises, les contrats collectifs de travail ne peuvent être rediscutés que si les deux parties sont d'accord ou si "l'économie du contrat a été bouleversée par des circonstances imprévisibles"¹²⁰¹. Rien ne précise ce qu'il faut entendre par là, mais si une partie estime que c'est le cas, elle doit demander la révision du texte à une "commission supérieure", composée de hauts fonctionnaires. Si cette commission juge qu'il faut effectivement procéder à une modification du contrat collectif, elle peut soit déterminer elle-même les nouvelles dispositions à appliquer, soit fixer un délai aux organisations patronales et salariées pour faire des propositions. Les nouvelles conditions de travail n'entrent ensuite en vigueur qu'après avoir reçu l'agrément du ministre du Travail. Mais ce dernier a aussi la possibilité de modifier directement certaines clauses des contrats, "qui lui paraissent incompatibles avec les nécessités de la production ou du rendement du travail"¹²⁰². La liberté de négociation entre les organisations d'employeurs et employeuses et de salariées se trouve ainsi quasiment supprimée.

Les conventions collectives encore en vigueur au début de la guerre ne sont donc plus modifiables. Il est, en outre, rappelé que leurs dispositions ne demeurent valables

¹¹⁹⁸ ADR, 10MPC122, convention collective de travail du 21 décembre 1937 conclue entre la Chambre syndicale des maisons de nouveautés, du vêtement et accessoires du vêtement et le Syndicat des employés de commerce CGT.

¹¹⁹⁹ ADR, 10MPC121, décret du 1^{er} septembre 1939 fixant le régime du travail, article 13.

¹²⁰⁰ Décret du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités, article 5, *Journal Officiel* du 16 novembre 1939.

¹²⁰¹ *Idem*, article 2.

¹²⁰² *Idem*, article 3.

que dans la mesure où "elles ne sont pas contraires aux lois et règlements existants"¹²⁰³. Le fait n'est pas nouveau, l'ordre contractuel a toujours été subordonné à l'ordre législatif. Mais la loi du 24 juin 1936 offrait aux conventions collectives un véritable rôle, complémentaire de celui des lois : outre la fixation des salaires, qui était leur domaine propre, elles pouvaient adapter les lois sociales (limitation du temps de travail en particulier) dans un sens plus favorable aux salariées¹²⁰⁴. A partir de 1939, tous les textes législatifs qui empiètent sur les prérogatives qui étaient celles des conventions collectives, à commencer par les salaires suspendus depuis le mois de septembre, prennent tout simplement leur place. En matière salariale, le décret de novembre 1939 n'évoque que le cas des établissements travaillant pour la Défense nationale, où les salaires sont "stabilisés" à leur niveau du 1^{er} septembre 1939¹²⁰⁵. C'est en juin 1940 qu'un autre décret étend ces dispositions à toutes les entreprises. Les salaires sont ainsi figés à leur niveau du 1^{er} septembre 1939 et ils "ne peuvent être modifiées que par décision du ministre" (article 1^{er})¹²⁰⁶. Au Grand Bazar, les salaires pratiqués en juin 1940 ont été fixés par la convention collective de décembre 1937.

Le montant des salaires et par conséquent les classifications professionnelles, sont pour dix ans aux mains de l'Etat.

Jusqu'en 1936, la grande majorité du personnel non gradé du Grand Bazar était payée sur une base salariale identique, quel que soit le poste de travail occupé. Les grilles de classification établies par les conventions collectives en 1936 constituent alors la première hiérarchisation des fonctions. Celle qui est mise en place n'est alors pas très poussée et les écarts salariaux liés au poste de travail sont moins importants que ceux dus au sexe. Le classement des postes, ensuite, n'est pas rigoureusement fondé par la définition de critères précis. Il n'est absolument pas explicité dans la grille des magasins de nouveautés et le rôle donné à l'expérience et / ou aux diplômes dans le barème de salaires des secrétaires sténodactylographes n'est pas sans contradiction. Ces faiblesses des classifications professionnelles sont peut-être à l'origine de leur manque d'impact direct sur les taxinomies utilisées au Grand Bazar. Les postes de marqueuses, plieuses ou sacochières, absents des barèmes de salaires continuent ainsi à exister entre 1936 et 1938 et les "vendeurs extérieurs" jusqu'en 1940. Le processus d'identification des postes et des fonctions n'en est pas moins véritablement amorcé et se poursuit au-delà de la suspension des négociations collectives en 1939. Le pouvoir que s'octroie le gouvernement sur la détermination des salaires constitue, pour les employeurs et employeuses, une étape supplémentaire dans la déposssession de leurs prérogatives. Après avoir été contraintes à la négociation avec les salariées entre 1936 et 1939, elles et ils n'ont même plus d'influence sur la fixation des salaires de base.

¹²⁰³ ADR, 10MPC121, décret du 27 octobre 1939, relatif aux conventions collectives de travail et aux sentences arbitrales et surarbitrales, article 1^{er}. Décret du 10 novembre 1939, cité, article 1^{er}.

¹²⁰⁴ Loi du 24 juin 1936, citée, nouvel article 31 vc du titre II du livre Ier du code du travail.

¹²⁰⁵ Décret du 10 novembre 1939, cité, article 5.

¹²⁰⁶ Décret du 1^{er} juin 1940 relatif au régime des salaires, *Journal Officiel* du 4 juin 1940.

B/ les emplois

Deux éléments redéfinissent les modes d'emploi au Grand Bazar en 1936, les conventions collectives et la législation sur le temps de travail. La titularisation automatique imposée par les conventions collectives est appliquée dès septembre 1936. En revanche, l'application de la loi qui limite la semaine de travail des salariées à 40 heures, combattue ardemment par les patronnes de commerce, n'est installée que progressivement au Grand Bazar. A peine est-elle en place que le contexte politique change. Après la signature des accords de Munich, la priorité est à l'armement de la France et même si le temps de travail des employées de commerce n'est pas d'un enjeu stratégique, les lois qui sont prises affectent l'ensemble de l'économie du pays. Les modifications apportées aux emplois du Grand Bazar par la loi de 1936 sur le temps de travail sont suspendues dès la fin de l'année 1938, puis les dispositions des conventions collectives ne sont plus respectées à partir de l'entrée en guerre.

1/ 1936-1938 : de nouveaux modes d'emploi

Les dispositions des conventions collectives entrent en vigueur avant celles des lois limitant la durée du travail des salariées. Si toutes contribuent à une plus grande protection des emplois du Grand Bazar, la limitation de la semaine de travail des salariées a pourtant un effet pervers, l'apparition d'un mode d'emploi à temps partiel extrêmement précaire.

a- la titularisation automatique

Le contrat collectif de travail conclu le 17 juin 1936 entre la Chambre syndicale des maisons de nouveautés et le Syndicat des employés de commerce fixe une nouvelle règle en matière de titularisation. "Les employés des deux sexes et les ouvriers sont embauchés en qualité de stagiaires. Au bout d'un an, les stagiaires seront titularisés dans leurs emplois"¹²⁰⁷. La titularisation n'est donc plus une promotion mais redevient, comme avant 1914, une mutation automatique dont bénéficient l'ensemble des salariées avec l'ancienneté.

Cette disposition oblige le Grand Bazar à régulariser la situation de nombreux et nombreuses salariées non titulaires présentes depuis plus d'un an. Une première vague de titularisations a lieu le 1^{er} septembre 1936, qui concerne 16 "B". Joseph Devanne, embauché comme vendeur six ans auparavant, est celui qui a alors le plus d'ancienneté¹²⁰⁸, mais Emilie Delale qui travaille au bar du Grand Bazar depuis 1934¹²⁰⁹ ou Pierre Desvaux, inspecteur depuis à peine plus d'un an¹²¹⁰, bénéficient aussi de la mesure. Aucun signe ne permet de penser que des salariées que la direction ne

¹²⁰⁷ ADR, 10MPC122, contrat collectif de travail du 17 juin 1936 cité, article 5.

¹²⁰⁸ ADR, 133J203, B7n°77, entré le 27 mai 1930.

¹²⁰⁹ ADR, 133J203, B7n°115, entrée le 7 mai 1934.

souhaitait pas titulariser ont été licenciées. En revanche, six temporaires, six hommes ("B"), entrés au Grand Bazar avant septembre 1935, remplissant donc les conditions d'ancienneté requises, ne sont pas titularisés avec les autres. Or, le plus jeune d'entre eux, Antoine Dohet¹²¹¹, a 63 ans le 1^{er} septembre 1936 alors qu'aucune des 16 titularisées n'a plus de 55 ans. Au 1^{er} mars 1937, lors de la deuxième vague de titularisation, le même phénomène se produit. Sept "B" entrées entre septembre 1935 et mars 1936 sont présentes. Deux seulement ne sont pas titularisées : François Dupond, emballeur, 66 ans, et Joseph Drasin, 56 ans, garçon¹²¹². L'exclusion des salariées de plus de 60 ans du bénéfice de la titularisation est sans doute directement liée à leur statut de retraité. Les lois de 1928 et 1930 "sur les assurances sociales"¹²¹³, qui ont réorganisé le système de retraite, garantissent en effet une pension aux salariées qui ont atteint l'âge de 60 ans (article 13 dans les deux lois). Les assurées qui ont cotisé suffisamment longtemps peuvent aussi demander la liquidation de leur pension à 55 ans (article 17 dans les deux lois). C'est peut-être le cas de François Dupond. Si rien n'interdit aux pensionnées de continuer une activité rémunérée, leur statut en fait une catégorie particulière de salariées.

La modification en matière de titularisation apportée par la convention collective ne s'accompagne pas d'une protection accrue de l'emploi de "titulaire". Le texte prévoit, en particulier, que "les délais-congés se régleront en accord avec les prescriptions du Code du travail et les coutumes prud'homales"¹²¹⁴. C'est dire qu'au Grand Bazar, le préavis reste fixé à une semaine. Seul un mois d'essai est instauré à l'embauche, pendant lequel "aucun délai-congé ne sera observé"¹²¹⁵. L'amélioration des conditions de travail des titulaires vient, en revanche, de la réduction du temps de travail.

b- la limitation du temps de travail

Les 20 et 21 juin 1936, sont promulguées deux lois qui limitent le temps de travail des salariées : la première instaure 15 jours annuels de congés payés et la seconde réduit la semaine de travail à 40 heures¹²¹⁶. L'application de la première ne pose apparemment aucun problème majeur à la direction du Grand Bazar. Il n'en va pas de même de la seconde, porteuse de mutations fondamentales et durables de l'organisation de l'emploi au magasin. Les patronnes s'opposent dans leur ensemble à cette loi, mais celles et ceux du commerce ont des griefs particuliers contre les modalités de répartition des heures de

¹²¹⁰ ADR, 133J197, B1hn°5, entré le 1^{er} juillet 1935.

¹²¹¹ ADR, 133J205, B8n°180, entré le 3 mai 1928.

¹²¹² ADR, 133J204, B7bisn°10, entré le 14 janvier 1936 ; 133J200, B4n°61, entré le 15 octobre 1935.

¹²¹³ Loi du 5 avril 1928 sur les assurances sociales, *Journal Officiel* du 12 avril 1928 et loi du 30 avril 1930 modifiant et complétant la loi de 1928 sur les assurances sociales, *Journal Officiel* du 1^{er} mai 1930.

¹²¹⁴ Idem, article 7.

¹²¹⁵ Idem.

travail qui leur sont imposées et qui les obligent à fermer leurs magasins deux jours par semaine.

les congés payés

A partir de l'été 1936, "tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale ou dans une société coopérative, ainsi que tout compagnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal a droit, après un an de services continus dans l'établissement, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum de quinze jours comportant au moins douze jours ouvrables"¹²¹⁷. Les salariées présentes depuis six mois au moment de la "période ordinaire des vacances dans l'établissement" ont aussi droit à un congé continu payé d'une semaine. Il est précisé qu'il s'agit là du minimum légal, c'est-à-dire que ces dispositions "ne portent pas atteinte aux usages ou aux dispositions des conventions collectives de travail qui assureraient des congés payés de plus longue durée"¹²¹⁸. Ce n'est pas le cas de celle dont relève le Grand Bazar, qui mentionne simplement que "un congé annuel sera accordé conformément à la loi"¹²¹⁹.

Le décret d'application est précédé de circulaires ministérielles qui doivent permettre l'entrée en vigueur immédiate de la loi, dès l'été 1936. Tous ces textes reviennent sur la "période ordinaire de vacances", pendant laquelle les congés payés doivent être obligatoirement donnés. Ils font une large place aux usages de chaque profession. La circulaire du 6 juillet 1936 précise ainsi que, pour "les établissements où le personnel bénéficiait déjà de vacances payées, c'est la période pendant laquelle les vacances étaient prises les années précédentes qui doit être considérée comme la période ordinaire". Pour les autres, "la période ordinaire doit être, cette année, celle qui est la plus usitée, c'est-à-dire la période qui comprend les mois de vacances scolaires et qui prend fin le 1^{er} octobre"¹²²⁰. Le décret d'application de la loi, daté du 1^{er} août 1936, n'est guère plus directif. La période ordinaire des vacances est celle fixée par la convention collective de la profession ou par l'usage dans la profession et la région considérée ou par la convention collective d'établissement ou par l'usage de l'établissement ou elle est définie par l'employeur ou employeuse après consultation de son personnel ou de ses délégués (article 2)¹²²¹. "La période ainsi fixée devra s'étendre au moins sur trois mois consécutifs

¹²¹⁶ Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture, *Journal Officiel* du 26 juin 1936 et loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines, *Journal Officiel* du 26 juin 1936.

¹²¹⁷ Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé ... citée, article 1^{er}, disposition qui forme le premier paragraphe de l'article 54f du livre II du code du travail, *Journal Officiel* du 26 juin 1936.

¹²¹⁸ Idem, 3^e paragraphe de l'article 54f du livre II du Code du travail.

¹²¹⁹ ADR, 10MPC122, contrat collectif de travail du 17 juin 1936 cité, article 8.

¹²²⁰ Circulaire du 6 juillet 1936 relative à l'application de la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés, *Journal Officiel* du 8 juillet 1936 et rectificatif au *Journal Officiel* du 9 juillet.

comprenant les mois affectés aux vacances des écoles primaires publiques. Toutefois, des exceptions pourront être autorisées par le ministre du Travail [...]". C'est l'employeur ou employeuse qui fixe aussi l'ordre des départs (article 3), "après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement" et qui le communique à chaque ayant droit 15 jours au moins avant son départ.

Contrairement à ce qui se passe pour les jours de repos hebdomadaires, la loi ne vise pas à l'instauration d'un repos annuel collectif, qui signifierait l'arrêt total des entreprises pendant 15 jours. Si c'est une solution pour laquelle certaines industries ont pu opter, ce ne peut être le cas des commerces. Les patronnes de magasin ont alors la possibilité d'étaler les congés de leurs employées sur au moins trois mois, de manière à ce que jamais plus d'un sixième des effectifs ne manque entre juillet et septembre. Toutes les salariées ne bénéficient d'ailleurs pas de la mesure (il faut avoir un an d'ancienneté), réduisant encore la part des absentes. Si l'on ne dispose d'aucune indication précise sur l'organisation des vacances au Grand Bazar, il est probable qu'un roulement soit organisé au sein de chaque rayon et de chaque service pour répartir au mieux les départs. La diminution de l'activité du magasin dans la période rend alors ces absences gérables pour la direction.

La vigilance de l'Etat pour le respect de la loi ne s'exerce pas seulement sur les employeurs et employeuses. La ou le salariée qui "exécute pendant son congé légal des travaux rétribués, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié" peut être l'objet d'une action devant le juge de paix en dommages-intérêts, tout comme l'employeur ou employeuse¹²²². Pendant leurs congés, les salariées reçoivent d'ailleurs la même rémunération que si elles et ils avaient travaillé : "dans la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des allocations familiales et des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé"¹²²³. L'interdiction qui est faite d'exercer une autre activité rémunératrice correspond à un souci de régulation du marché du travail.

La mise en place des congés payés, qui s'effectue sans difficulté apparente au Grand Bazar, n'entraîne aucune modification des emplois. Ce n'est pas le cas de la semaine de quarante heures.

la loi de 1936 et le décret d'application de mars 1937

Après la loi du 21 juin 1936, l'article 6 du chapitre du code du travail consacré à la durée du travail énonce que "la durée du travail effectif des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder quarante heures par semaine", l'application de cette mesure ne devant provoquer aucune diminution de salaire¹²²⁴. Contrairement à la loi de 1919, qui fixait un maximum de huit heures par jour ou de 48 heures par semaine, ou

¹²²¹ Décret du 1^{er} août 1936, sur l'application de la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés, *Journal Officiel* du 4 août 1936.

¹²²² Idem, article 7.

¹²²³ Loi du 20 juin 1936, citée, nouvel article 54g du livre II du Code du travail.

encore une "limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine", la seule référence en matière de temps de travail est désormais la semaine. La loi ne dit rien de la répartition des quarante heures sur la semaine, qui doit faire l'objet de décrets d'application dans chaque secteur d'activité. Elle précise simplement que ces modalités devront se référer aux accords, lorsqu'ils existent, intervenus entre les organisations patronales et salariées intéressées. Dans le commerce, les conventions collectives ont été conclues essentiellement au niveau local. Le texte qui régit les rapports entre employeurs ou employeuses et employées dans la plupart des commerces lyonnais est peut-être, alors, moins complet que d'autres, mais il n'évoque pas l'organisation de la semaine de travail. Ce mutisme, comme l'absence de définition claire du ou des secteur(s) qui composent le commerce, explique sans doute le temps qui a été nécessaire au gouvernement pour prendre les décrets d'application de la loi dans la distribution. Alors que celui de la métallurgie est adopté le 27 octobre 1936 et celui du bâtiment le 17 novembre 1936¹²²⁵, il faut attendre le 31 mars 1937 pour qu'un décret concerne "les commerces de détail de marchandises autres qu'alimentaires"¹²²⁶. Il entre en vigueur le 5 avril 1937 dans les villes de plus de 10 000 habitants. Les modalités d'application de la loi sur la semaine de 40 heures ont distingué les commerces selon les deux mêmes critères que lorsqu'il a fallu, en 1923, mettre en place la journée de huit heures : la vente en gros ou au détail et la vente ou non de produits alimentaires.

Le décret du 31 mars 1937 ne laisse aucune liberté aux employeurs et employeuses : "les établissements qui assurent à leur personnel le repos hebdomadaire collectif d'une journée entière au moins par semaine [...] dans les départements autres que la Seine" – c'est le cas du Grand Bazar – devront adopter la modalité suivante d'application de la loi : la "répartition égale entre cinq jours ouvrables des quarante heures de travail effectif de la semaine afin de permettre le repos d'une journée par semaine. Cette journée de repos autre que le jour du repos hebdomadaire sera déterminée par un arrêté du préfet pris après consultation des organisations d'employeurs et employeuses et d'employés intéressés" (article 2). Le texte insiste encore sur le fait que "l'organisation du travail par relais [succession de deux salariées au même poste au cours de la journée] ou par roulement [succession de deux salariées au même poste au cours de la semaine] est interdite" (article 2). Le deuxième jour de repos est donc un jour de repos collectif, ce qui signifie que les magasins doivent fermer leurs portes deux jours par semaine. Quelques lignes plus haut, le même article fixe la deuxième journée de repos au lundi pour le département de la Seine. L'exemple est suivi par le préfet du Rhône¹²²⁷. Ce ne sont pas seulement les jours de repos qui sont les mêmes pour tout le personnel des entreprises commerciales, mais, plus généralement, les horaires de travail. Sur ce point, le décret de

¹²²⁴ Loi du 21 juin 1936, citée, articles 1 et 2.

¹²²⁵ Alfred Sauvy, *Histoire économique de la France entre les deux guerres (1931-1939)*, tome II, Fayard, 1967, p.243.

¹²²⁶ Décret du 31 mars 1937, d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, *Journal Officiel* du 3 avril 1937.

¹²²⁷ ADR, 133J008, PV du CA du 7 décembre 1937.

1937, qui reprend quasiment mot pour mot l'article 4 du décret de 1923 (décret d'application de la loi sur la journée de huit heures dans les commerces de détail non alimentaires), ne change rien à la réglementation antérieure. Le début et la fin de la journée de travail sont les mêmes pour l'ensemble des salariées et délimitent donc les heures d'ouverture du magasin. Au maximum, deux heures de pause peuvent être données chaque jour, qui portent ainsi à 10 heures l'amplitude des horaires quotidiens.

Comme ce fut le cas pour la journée de huit heures, la limitation du temps de travail à 40 heures hebdomadaires peut connaître des exceptions. Le décret de 1937 reprend les deux types de dérogations, permanentes et temporaires, qui existaient en 1923.

La liste des travaux pour lesquels la durée du travail effectif journalier peut être prolongée de manière permanente au-delà de huit heures est très semblable à celle de 1923 : les postes de tous les services du magasin sont concernés à l'exception de ceux des bureaux et des rayons¹²²⁸. Si les postes sont les mêmes, il est en revanche précisé que "les dérogations énumérées dans le présent décret sont applicables exclusivement aux hommes adultes", à l'exception de celles qui concernent le personnel dirigeant, les cheffes de rayon, contremaîtres, inspecteurs et inspectrices et préposées au service médical, "qui sont applicables au personnel adulte des deux sexes" (article 5). L'exclusion des femmes est donc plus forte qu'en 1923. Une deuxième différence tient à l'ampleur des dérogations autorisées, globalement plus faible en 1937 qu'en 1923. Le travail quotidien des cheffes, inspecteurs et inspectrices, contremaîtres (alinéa 2) peut être augmenté d'une demi-heure, comme celui des "garçons de magasin, appelés à exécuter des travaux divers (empaquetage, courses)" (alinéa 3) ; celui des mécaniciens, électriciens, chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage (alinéa 1), du personnel spécialement affecté au nettoyage des locaux (alinéa 4), des préposées au service médical (alinéa 8) et des conducteurs d'automobiles, livreurs (alinéa 5) d'une heure au maximum ; celui des conducteurs de véhicules hippomobiles (alinéa 5) d'une heure et demie au maximum, cette durée pouvant être augmentée d'une heure et demie lorsque la durée du repas est comprise dans le temps de service ; et enfin, pour le personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage et de surveillance, la dérogation est de quatre heures au maximum, sans que la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur trois semaines, puisse être supérieure à 56 heures par semaine. L'article 6 du décret reprend, ensuite, les deux motifs de dérogations temporaires prévus en 1923 : les "travaux urgents destinés à prévenir ou à réparer des accidents" et le "surcroît exceptionnel de travail". Dans ce dernier cas, le nombre d'heures supplémentaires maximum est fixé de manière plus restrictive qu'en 1923, à 100 heures par an et une heure par jour. La rémunération de ces heures doit faire l'objet d'une "majoration [qui] ne pourra être inférieure à 25%, ni au taux supérieur qui pourrait être prévu par les conventions collectives de travail et usages en vigueur" (article 8). Celle signée à Lyon entre le Syndicat des employés de commerce CGT et la Chambre syndicale des maisons de nouveautés fixe la majoration à 50%¹²²⁹.

¹²²⁸ Décret du 31 mars 1937 cité, article 5.

¹²²⁹ ADR, 10MPC122, contrat collectif de travail du 17 juin 1936 cité, barème de salaire.

Mais, contrairement à la pratique antérieure, l'utilisation de ces heures est soumise à une condition de taille : pour en bénéficier, le chef d'entreprise doit adresser une demande d'autorisation à l'inspecteur ou inspectrice du travail dans laquelle il justifie, en particulier, "qu'il ne lui est pas possible de faire face aux surcroîts extraordinaires de travail par d'autres moyens tels que l'embauchage d'un personnel supplémentaire" (article 7). Cette immixtion de l'Etat dans la gestion de l'emploi des entreprises n'a pas uniquement pour but la protection des salariées. Elle prétend, dans une période où le chômage est important, à la régulation du marché de l'emploi. En effet, "en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une profession, le ministre du Travail, à la demande d'une des organisations patronales et ouvrières intéressées et après consultation de toutes les organisations, pourra suspendre, à titre provisoire, en totalité ou en partie, l'utilisation des heures supplémentaires prévues [en cas de surcroît de travail]" (article 6). Cette mesure illustre le tournant que constituent les années 1930 dans la prise en compte et la définition du chômage¹²³⁰.

"roulement" contre semaine anglaise : le combat des patronnes pour le roulement en 1937 et 1938

Avant même le décret d'application, à l'été 1936, Fernand Pariset décide de fermer le Grand Bazar au moment du déjeuner, réduisant ainsi à 8 heures 30 la durée quotidienne d'ouverture du magasin, de 8 heures 45 à 12 heures puis de 13 heures 30 à 18 heures 45¹²³¹. Conformément à la convention collective, les salariées disposent de deux heures de pause à midi, que la moitié d'entre elles et eux prend de 11 heures 30 à 13 heures 30 et l'autre de midi à 14 heures¹²³². Le décret de mars 1937 ne change donc rien aux horaires quotidiens des salariées. Il leur accorde, en revanche, deux jours de repos consécutifs par semaine et c'est là qu'est le problème pour les employeurs et employeuses.

En 1937 comme quelques décennies plus tôt à propos du repos hebdomadaire, le souci principal des patronnes du commerce est de maintenir leurs magasins ouverts au maximum. Elles et ils expliquent en effet que le chiffre d'affaires des entreprises commerciales ne dépend pas seulement, contrairement à l'industrie, de la productivité des salariées, mais aussi de l'affluence de la clientèle, elle-même largement conditionnée par les heures et les jours d'ouverture des magasins. "Si l'on admet qu'un ouvrier produit un travail déterminé pendant 40 heures suivant un horaire établi, cet horaire peut indifféremment se répartir sur cinq ou six jours de la semaine, sans que la production de cet ouvrier en soit diminuée. Mais il n'en est pas de même dans le commerce de détail où le personnel ne produit pas. Il est au service d'une clientèle dont il doit subir les

¹²³⁰ Robert Salais, Nicolas Baverez, Bénédicte Reynaud, *L'Invention du chômage, histoire et transformation d'une catégorie sociale en France des années 1890 aux années 1980*, Paris, Presses Universitaires de France, collection Quadrige, 1986, chapitre 3.

¹²³¹ ADR, 133J008, PV du CA du 16 juillet et 12 septembre 1936.

¹²³² ADR, 10MPC122, contrat collectif de travail du 17 juin 1936, cité, article 9.

exigences, les habitudes et qui vient faire ses achats au moment qui lui plaît ou lui paraît le plus propice. [...] Et si l'on s'adresse à une clientèle de passage (touristes et étrangers), il est encore plus difficile de la soumettre à un horaire strict ; elle n'achètera pas si elle ne trouve pas les magasins ouverts le jour de son passage"¹²³³. Les patronnes de commerces condamnent donc les modalités d'application de la semaine de 40 heures qui, les obligeant à fermer leurs magasins deux jours par semaine faute de pouvoir organiser le travail des salariées par roulement, ne tiennent pas compte de la spécificité de leur activité.

Le décret de mars 1937 présente pourtant une première faille dans la stricte application de la répartition des horaires de travail sur cinq jours. L'organisation de l'emploi par relais et roulement, normalement interdite, "pourra être autorisée par arrêtés ministériels, après consultation des syndicats patronaux et ouvriers lorsque cette organisation sera justifiée" (article 2). Une première "justification" est donnée par le texte lui-même, qui prévoit qu'à l'occasion de l'exposition "des arts et techniques de la vie moderne" qui se tient à Paris pendant l'été 1937, d'autres modalités de répartition des heures de travail pourront être fixées (article 2). Cette possibilité n'a pas été réservée à Paris. A Lyon, en effet, le roulement a été autorisé sur quatre jours de la semaine, sous réserve que chaque salariée bénéficie de deux jours de repos consécutifs toutes les deux semaines¹²³⁴. Ce système permet aux magasins de rester ouverts du lundi au samedi, tout en garantissant deux jours de repos hebdomadaires au personnel. Simplement, le deuxième jour de repos (autre que le dimanche) n'est pas collectif. Au Grand Bazar, il est donné le lundi, le mardi, le mercredi ou le samedi. Cette journée ne peut pas être la même toutes les semaines pour chaque salariée puisqu'une semaine sur deux au moins, elle doit être fixée au lundi ou au samedi. Mais rien ne permet de savoir exactement comment est planifiée cette alternance d'une semaine à l'autre au sein de chaque service et de chaque rayon. Les patronnes réclament alors que cette organisation continue à être autorisée après la fin de l'exposition parisienne.

En décembre 1937, lorsque le rapport de force s'est modifié (au mois de juin, Léon Blum a laissé sa place de président du Conseil à Chautemps, un radical), que le gouvernement de Front populaire est affaibli (la multiplication des grèves menace la coalition gouvernementale), ils obtiennent gain de cause. Un arrêté du 2 décembre 1937 modifie le décret d'application de mars 1937 et entérine le système mis en place pendant l'été. Dans son article 1^{er}, il prévoit en effet "à titre provisoire et jusqu'au 31/12/1938, [que] les établissements [...] qui assurent à leur personnel le repos hebdomadaire collectif d'une journée entière par semaine, pourront donner à leur personnel la journée de repos autre que le jour de repos hebdomadaire par roulement. Ce roulement sera établi sur quatre jours au plus. L'application des dispositions du paragraphe précédent du présent article devra être telle qu'une semaine sur deux chaque employé bénéficie de la journée de repos autre que le jour de repos hebdomadaire, soit la veille, soit le lendemain de ce jour de repos"¹²³⁵. Le roulement du jour de repos des salariées et donc l'ouverture des magasins six jours par semaine reste cependant interdite pendant trois mois de l'année :

¹²³³ Chambre de commerce de Lyon, boîte 2, document 5, *Roulement dans le commerce de détail*, séance du 12 mai 1938, 4 p.

¹²³⁴ Idem.

en juillet, août et septembre 1938, "les 40 heures de travail effectif devront être réparties également entre cinq jours ouvrables afin de permettre en plus du repos hebdomadaire le repos collectif du lundi ou du samedi" (article 1^{er}, paragraphe 3).

Les patronnes refusent de s'en tenir là et, en mai 1938, la Chambre de commerce de Lyon émet le vœu que le système de roulement prévu par le décret de décembre 1937 soit maintenu et étendu aux mois de juillet, août et septembre. "Toutefois, pour assurer au personnel pendant les trois mois précités deux jours de repos consécutifs, le roulement se fera sur deux jours, le samedi et le lundi de chaque semaine de juillet, août et septembre"¹²³⁶. Une telle proposition permet donc tout à la fois aux magasins de rester ouverts six jours par semaine et aux salariées de bénéficier de deux jours de repos consécutifs, samedi et dimanche pour une moitié du personnel, dimanche et lundi pour la deuxième moitié. Un arrêté est alors pris en juin 1938, qui abroge les dispositions de décembre 1937. Edouard Daladier est à la tête du gouvernement, le Front populaire n'existe plus et les dispositions du décret vont alors plus loin que ce que réclamait la Chambre de commerce lyonnaise. Les établissements qui assurent à leur personnel le repos collectif d'une journée entière par semaine ont désormais le choix entre trois modalités différentes de répartition des 40 heures hebdomadaires de travail : "la limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour pendant cinq jours ouvrables avec le repos collectif le samedi ou le lundi", qui signifie que les magasins ne sont ouverts que cinq jours par semaine ; "la répartition inégale entre les jours ouvrables des 40 heures de travail effectifs de la semaine avec un maximum de huit heures par jour, afin de permettre le repos collectif d'une demi-journée par semaine précédant ou suivant immédiatement le jour du repos hebdomadaire, chaque employé devant en outre bénéficier chaque semaine d'une demi-journée de repos par roulement", avec laquelle les magasins sont ouverts cinq jours et demi ; et enfin, la "limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour pendant cinq jours ouvrables avec repos d'une journée par semaine", seule modalité qui permette aux magasins de rester ouverts six jours par semaine, puisqu'il n'est pas exigé que le repos soit collectif. C'est elle qui est choisie par le Grand Bazar, comme sans doute par la majorité des commerces. Le roulement se trouve ainsi autorisé de manière définitive. Mais le décret va aussi au-delà des revendications patronales pour l'organisation du roulement. Il prévoit en effet que, lorsque le dernier mode de répartition des 40 heures est choisi, "la journée de repos autre que le jour du repos hebdomadaire pourra être donnée par roulement, sous réserve qu'une semaine sur trois, chaque employé bénéficie de la journée de repos autre que le jour du repos hebdomadaire, soit la veille, soit le lendemain de ce jour de repos"¹²³⁷. A partir de là, les salariées n'ont plus droit à la semaine anglaise qu'une semaine sur trois. Les employeurs et employeuses ont ainsi une plus grande liberté pour étaler les jours de repos du personnel et éviter un

¹²³⁵ Arrêté du 2 décembre 1937, application de la semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires des villes de plus de 10 000 habitants, *Journal Officiel* du 3 décembre 1937.

¹²³⁶ Chambre de commerce de Lyon, boîte 2, document 5, brochure citée.

¹²³⁷ Arrêté du 26 juin 1938, semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires des villes de 10 000 habitants au moins, *Journal Officiel* des 27 et 28 juin 1938.

nombre trop important d'absences simultanées.

L'organisation du travail par roulement est autorisée dès l'été 1937 dans les commerces. Contrairement aux congés payés, les deuxièmes journées de repos des salariées, même réparties sur quatre jours, entraînent une diminution trop importante des effectifs quotidiens pour que le travail puisse être entièrement assumé par le personnel présent. Dès lors, une main-d'oeuvre de complément doit être engagée, pour laquelle est créé un mode d'emploi particulier.

c- les emplois "pour le roulement"

A partir de l'été 1937, le Grand Bazar est contraint d'embaucher des salariées qui remplacent le personnel au repos. Au total, 13 "B" sont recrutées "pour le roulement", uniquement des femmes. Une fois encore, l'échantillon choisi pour cette recherche ne permet pas d'exclure la possibilité que des hommes aient été engagés pour ce motif. Il montre cependant que cet emploi est, si ce n'est uniquement, du moins très majoritairement féminin. La sexuation de ces emplois est d'abord liée aux postes de travail où est installé le roulement.

organisation de l'emploi et postes de travail

Ces remplaçantes ne sont pas embauchées à tous les postes de travail. 10 des 13 "B" sont vendeuses, parmi lesquelles Janine Distain ou Paulette Dubreuil¹²³⁸, Pauline Denjean est femme de ménage, Marie Depaule marqueuse et Georgette Dréano employée de bureau¹²³⁹. L'organisation de l'emploi n'est donc pas la même dans tous les services. Les affaires du magasin ne cessent de ralentir depuis le début des années 1930. Le travail de bureaux, de manutention, de réception et d'expédition des marchandises a alors tellement diminué qu'il n'est pas ou peu nécessaire de compenser la réduction de la semaine de travail des salariées qui y sont occupées par l'embauche de remplaçantes. Il s'agit là des postes où sont affectés la majorité des hommes. En revanche, l'activité des postes de vente est soumise aux contraintes spécifiques du commerce évoquées par employeurs et employeuses : elle dépend directement de la présence des clientes et est irrésistiblement variable au cours de la journée et de la semaine. Pour ne laisser passer aucune vente, il faut, par conséquent, que tous les postes de vendeuses et vendeurs soient toujours occupés. Les salariées en repos doivent donc impérativement être remplacées, au moins dans les rayons qui restent relativement dynamiques en 1937 et 1938. Les dix vendeuses recrutées pour le roulement sont alors embauchées en majorité dans les rayons "bazar", qui ont fait le succès du magasin quelques années plus tôt : trois travaillent au rayon ménage, deux, dont Pauline Dubreuil, au rayon quincaillerie, les cinq dernières sont à la droguerie, à l'électricité, à la parfumerie, à la porcelaine et Janine Distain à la papeterie. Or, à la quincaillerie, à la droguerie et à l'électricité, la main-d'oeuvre a toujours été très majoritairement masculine et le reste

¹²³⁸ ADR, 133J201, B5n°138, entrée le 23 août 1937 et 133J198, B2n°9, entrée le 27 septembre 1937.

¹²³⁹ ADR, 133J203, B7n°76, entrée le 2 octobre 1937 ; 133J205, B8n°153, entrée le 27 septembre 1937 ; 133J202, B6n°26, entrée le 6 novembre 1937.

même après 1936. La division sexuelle du travail n'explique donc pas à elle seule la sexuation des emplois "pour le roulement". La forme de ces emplois en est l'élément complémentaire.

des emplois à temps partiel

Les salariées du "roulement" travaillent quatre jours par semaine seulement. Au sein des rayons, les vendeuses et vendeurs sont, en effet, groupées par quatre, de manière à ce que chacune d'entre elles et eux ait un jour de repos différent (lundi, mardi, mercredi ou samedi). Les remplaçantes sont ainsi affectées à un rayon où elles remplacent successivement les titulaires en repos pendant la semaine. La direction, qui hérite de l'expérience acquise depuis le début des difficultés économiques en matière d'adaptation du volume de main-d'oeuvre à l'activité du magasin, ne les fait cependant venir qu'aux moments où l'affluence est la plus importante, les après-midi. Paulette Dubreuil et Janine Distain travaillent les lundis, mardis, mercredis et samedis, de 14 à 19 heures, soit 20 heures par semaine.

Le temps partiel n'a, depuis le début des années 1930, jamais été spécifiquement féminin. Dans une seule configuration de travail et d'emploi les femmes avaient pourtant, avant 1936, le monopole du temps partiel : les emplois à temps partiel mais sans durée déterminée (soit ceux qui ne sont pas conclus pour les fêtes de fin d'année) aux postes de vente. Les emplois créés pour le roulement correspondent largement à ce modèle. Cependant, la spécificité salariale (l'absence de guelte), qui pouvait expliquer que seules des femmes étaient embauchées à temps partiel et sans durée déterminée avant 1936, a été supprimée par les conventions collectives. Aux postes de vente, la discrimination sexuelle est par conséquent liée au seul mode d'emploi, c'est-à-dire à la conjugaison du temps partiel et de la durée indéterminée de l'emploi. Les emplois pour le roulement font d'une partie des femmes une main-d'oeuvre d'appoint du personnel masculin, c'est la première fois au Grand Bazar. Les employées du roulement remplacent cependant également des femmes.

un mode d'emploi anormal

Après mars 1937, il n'y a plus aucune mention de titularisation de "B" avant 1942. De fait, peu de personnes entrées après mars 1936 (qui auraient donc du être titularisées après la deuxième vague de titularisation, du 1^{er} mars 1937) restent au Grand Bazar plus d'un an. C'est pourtant le cas de Janine Distain et de Paulette Dubreuil comme de sept autres femmes entrées à l'été 1937 "pour le roulement". A la fin de l'année 1938, aucune d'elles n'a été titularisée. Les emplois pour le roulement sont donc exclus du fonctionnement des modes d'emploi défini par la convention collective. Cette exclusion ne peut s'expliquer que par le rôle particulier qu'occupent ces emplois au Grand Bazar. Les emplois pour le roulement sont nés de la nécessité, pour la direction du Grand Bazar, d'appliquer la loi sur les 40 heures, tout en neutralisant ses effets indésirables pour les affaires (la réduction identique des heures d'ouverture du magasin). Ils sont donc, par définition, des emplois complémentaires de ceux des salariées présentes, ces salariées qui bénéficient de la protection sociale mise en place par les conventions collectives comme par la législation sur le temps de travail. Construits en marge de l'application de la loi des 40 heures, les

emplois pour le roulement sont considérés, plus généralement, à l'extérieur du système de protection des emplois.

Mais exclure ces emplois à temps partiel du processus de titularisation, c'est aussi rajouter un élément de définition à l'emploi de titulaire, celui du temps complet. Jusqu'en 1936, l'emploi de titulaire ne se distinguait des autres emplois, ceux qui sont appelés "auxiliaires" jusqu'en 1914 puis "emplois temporaires" par la suite, que par la durée du préavis. A partir de 1937, la durée hebdomadaire de travail se juxtapose au délai-congé. Dans le vocabulaire, la première va même prendre le pas sur le second. En effet, le terme "auxiliaire", disparu du vocabulaire du Grand Bazar depuis 1914, réapparaît en 1937 pour désigner les salariées embauchées pour le roulement : le bulletin d'admission de toutes ces femmes en porte la mention. Or, les emplois de surnuméraires ou ceux des salariées présentes au magasin depuis moins d'un an (que la convention collective appelle "stagiaire"), partagent avec les "auxiliaires" du roulement la même précarité : il est aussi possible d'y mettre fin du jour au lendemain sans préavis ni indemnité. Mais ces emplois ne sont pas dits "auxiliaires". Ils ne sont d'ailleurs tout simplement pas nommés au Grand Bazar, puisque même l'inscription "emploi temporaire", présente dans les registres d'entrées et sorties sous le nom de chaque salariée embauchée depuis le 1^{er} septembre 1914 disparaît en 1937. Dès lors, si le mode d'emploi "titulaire" signifie "temps complet", celui d'"auxiliaire" est lié à "temps partiel".

La loi du 21 juin 1936, limitant la semaine de travail des salariées à 40 heures, contribue incontestablement au renforcement du droit travail et à la protection des salariées. Elle a pourtant eu, au Grand Bazar et sans doute dans beaucoup de commerces, cet effet pervers qu'elle a entraîné la création d'un mode d'emploi nouveau, flexible et précaire. Le fait, nouveau dans le commerce, ne l'est pourtant pas pour tous les secteurs d'activité. Pour les entreprises de transport en commun urbain par exemple, telle la Compagnie des Omnibus et Tramways de Lyon étudiée par Florent Montagnon¹²⁴⁰, le problème s'est posé exactement de la même manière dès 1906, lors du vote de la loi sur le repos hebdomadaire. Contrairement aux commerces, qui ont simplement été fermés le dimanche, cette entreprise à vocation de service public ne pouvait pas cesser toute activité un jour par semaine. Elle a dû, alors, embaucher des auxiliaires pour assurer le service des titulaires au repos. Le renforcement de la protection des employées titulaires n'a pourtant pas pour effet une plus grande stabilité de la main-d'oeuvre du Grand Bazar.

2/ la gestion des emplois entre 1936 et 1938

a- la structure de l'emploi

A partir de septembre 1936, la titularisation automatique des salariées, rendue obligatoire par les conventions collectives, fait de l'emploi titulaire le mode d'emploi majoritaire au Grand Bazar. 53 des 71 "B" présentes au 1^{er} mars 1938 sont titulaires – voir tableau

¹²⁴⁰ Florent Montagnon, "Le Personnel de la Compagnie des Omnibus et Tramways de Lyon, 1897-1936", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et Statuts", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1999, p.96-114. Voir aussi Anne-Sophie Beau et Sylvie Schweitzer, "Aushilfs- und Teilzeitarbeit : untypische Beschäftigungen ? Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert", *L'Homme, Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft*, Heft 1, 2000, p.23-36.

ci-dessous.

Tableau n°34 : Répartition par service et par statut des "B" présentes au 1^{er} mars 1938.

Service	Poste	Femmes		Hommes		Total
		Titulaire	Non tit			
Titulaire	Non tit	Titulaire	Non tit			
Rayons	Encadrement	3	0	3	0	3
	Vente	14	7	2	0	23
	Réserviste	4	1	2	2	9
	Ouvrier	0	0	2	0	2
	<i>Total</i>	<i>29</i>		<i>11</i>		<i>40</i>
Bureaux	Employée de bureau	3	1	6	1	11
	Caissière caissier	0	1	0	0	1
	Dactylographe	0	0	0	0	1
	<i>Total</i>	<i>6</i>		<i>7</i>		<i>13</i>
Inspection		0	0	2	0	2
Garçons	Sous-chef	0	0	1	0	1
	Garçons	0	0	4	2	6
Expédition	Femme de ménage	0	1	0	0	1
	Emballeur	0	0	6	2	8
Total		25	11	28	7	71

Les salariées non titulaires ne sont pas présentes de manière identique dans tous les services. Le 1^{er} mars 1938, aucune "B" non titulaire ne travaille à un poste d'encadrement, d'inspecteur, d'ouvrier ou de dactylographe. D'ailleurs, Edmond Demorand, le seul "B" embauché à l'une de ces fonctions entre 1936 et 1938, comme inspecteur, entre directement comme titulaire¹²⁴¹. Ailleurs, la présence de salariées non titulaires n'a pas la même origine dans tous les services – voir tableau ci-dessous.

Tableau n°35 : Répartition par service et statut des "B" non titulaires présentes au Grand Bazar le 1^{er} mars 1938.

¹²⁴¹ ADR, 133J201, B5n°137, entré le 19 avril 1938.

Service	Poste	> ; 55 ans ^a			auxiliaire			"stagiaire" ^b		
		Total	Fe	Ho	Total	Fe	Ho	Total	Fe	Ho
Rayons	Vendeuse	0	0	0	7	0	7	0	0	0
	/ vendeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Réserviste	0	2	2	1	0	1	0	0	0
Bureaux	Emp de bur	0	1	1	1	0	1	0	0	0
	Caissière	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Garçons	Garçons	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Expédition	Fe ménage	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	Emballer	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Total		0	7	7	11	0	11	0	0	0

^a Il s'agit des salariés de plus de 55 ans non "stagiaires", c'est-à-dire présents depuis plus d'un an, mais qui n'ont pas été titularisés à cause de leur âge.

^b Le terme n'est pas utilisé au Grand Bazar, mais il désigne ici, conformément aux conventions collectives, les salariées à temps complet qui ont moins d'une année d'ancienneté au Grand Bazar le 1^{er} mars 1938.

On retrouve, dans ce tableau, la sexuation déjà évoquée de deux types de salariées non titulaires : les "auxiliaires" (du roulement) sont des femmes et les salariés trop âgés pour être titularisés sont des hommes. Les salariées à temps partiel, qui représentent la totalité des vendeuses non titulaires, constituent environ le tiers des vendeuses et vendeurs présentes au Grand Bazar le 1^{er} mars 1938. Mais le tableau montre surtout l'absence de salariées "B" à temps complet présentes depuis moins d'un an (les "stagiaires" des conventions collectives). La diminution de l'activité du magasin et des effectifs s'accompagne, en effet, d'un très faible renouvellement du personnel pendant la période.

b- les embauches dans la période

La redéfinition des modes d'emploi dans la période conduit à une inscription désormais systématique des motifs et durées des emplois sur les bulletins d'admission. La grande majorité des 75 "B" qui entrent au Grand Bazar entre septembre 1936 et décembre 1938 ne sont alors embauchées que pour une durée déterminée. 56 des 75 "B" ne travaillent d'abord que "pour les fêtes de fin d'année". Quatre autres emplois sont explicitement temporaires. Deux hommes entrent "pour une semaine", l'un en mars 1937 et Georges Dufort en août 1938, lors d'une permission militaire¹²⁴², et deux vendeuses sont embauchées pendant deux semaines en janvier 1937, "pour le Salon Ménagier". Les emplois à durée déterminée représentent donc 80% des recrutements qui ont lieu entre septembre 1936 et décembre 1938. Parmi les 15 dernières entrées, on trouve les 13

¹²⁴² ADR, 133J204, B7bisn°37, entré le 1^{er} août 1938.

auxiliaires "pour le roulement", une vendeuse recrutée à temps partiel en septembre 1938 et Edmond Demorand, l'inspecteur titulaire.

La majorité des emplois de fin d'année sont, comme depuis le début de la décennie, à temps partiel. Ils le sont même dans des proportions encore plus importantes qu'avant 1936, puisque 51 des 56 surnuméraires ("B") travaillent "l'après midi seulement". Il s'agit, dans la quasi totalité des cas, de "mitemps", comme avant 1936, qui s'élèvent désormais à 20 heures par semaine, soit cinq jours de la semaine pendant quatre heures. Contrairement à ce qui se passe avant 1936, aucune des surnuméraires ne reste au Grand Bazar après le mois de janvier.

Tableau n°36 : Répartition par poste des "B" recrutées en fin d'année de 1936 à 1938.

Service	Poste	Temps complet			Temps partiel			Total
		Total	Fe	Ho	Total	Fe	Ho	
Rayons	Vendeuse / vendeur	1	2	3	25	4	29	32
	Réserviste	1	0	1	1	0	1	2
	Marqueuse	0	0	0	1	0	1	1
	Plieuse	0	0	0	5	0	5	5
	Plongeuse	0	0	0	1	0	1	1
Total des rayons		2	2	4	33	4	37	41
Bureaux	Sacochière / sacochier	0	0	0	4	4	8	8
Inspection		0	0	0	0	2	2	2
Garçons		0	1	1	0	3	3	4
Expédition		0	0	0	0	1	1	1
Total		2	3	5	37	14	51	56

La structure, par poste et par service, des emplois de fin d'année a elle aussi évolué par rapport à la période antérieure. Comme pour le roulement, la diminution de l'activité du magasin et le souci d'économie amènent la direction du magasin à réserver les surnuméraires aux rayons, qui rassemblent les trois quarts de ces embauches, et plus particulièrement aux postes de vente. A la vente, les surnuméraires continuent ainsi à doubler les effectifs présents en fin d'année – voir tableau ci-dessous. Dans les bureaux en revanche, où les embauches de fin d'année étaient nombreuses auparavant, seules des sacochières et sacochiers sont désormais recrutées.

Tableau n°37 : Statut des "B" présentes dans chaque service du Grand Bazar, le 30 décembre 1938.

Service	Poste	Sexe	Entrées avant les fêtes		Surnuméraires		Total
Temps complet ^a	"Roule-ment"	Tps partiel	Tps complet				
Rayons	Encadrement	Fe	3	0	0	0	3
		Ho	3	0	0	0	3
		<i>Total</i>	6	0	0	0	6
	Vendeuse Vendeur	Fe	14	7	14	0	35
		Ho	2	0	2	1	5
		<i>Total</i>	16	7	16	1	40
	Réserviste	Fe	4	1	0	0	5
		Ho	4	0	0	0	4
		<i>Total</i>	8	1	0	0	9
	Ouvrier	Ho	2	0	0	0	2
Plieuse	Fe	0	0	3	0	3	
Plongeuse	Fe	0	0	1	0	1	
<i>Total rayons</i>			32	8	20	1	61
Bureaux	Employée de bureau	Fe	3	1	0	0	4
		Ho	7	0	0	0	7
		<i>Total</i>	10	1	0	0	11
	Caissière	Fe	1	0	0	0	1
	Dactylographe	Fe	1	0	0	0	1
	Sacochière Sacochier	Fe	0	0	3	0	3
		Ho	0	0	1	0	1
<i>Total</i>		0	0	4	0	4	
Inspection		Ho	2	0	2	0	4
Garçons	Sous-chef	Ho	1	0	0	0	1
	Garçons	Ho	6	0	2	0	8
Expédition	Femme ménage	Fe	0	1	0	0	1
	Emballeur	Ho	8	0	0	0	8
Total			61	10	28	1	100

^a Les salariées entrées avant les fêtes et qui travaillent à temps complet rassemblent les titulaires, les "stagiaires" et les salariés présents depuis plus d'un an qui n'ont pas été titularisés à cause de leur âge.

L'importance des emplois temporaires explique alors la faiblesse des temps de présence des salariées embauchées dans la période. Elles et ils travaillent en effet six mois en moyenne au Grand Bazar. 62 sur les 75 (plus de 80%) restent moins de deux mois contre 10 seulement plus d'un an, l'inspecteur titulaire et 9 des 13 femmes embauchées "pour le roulement".

3/ 1938-1940 : la remise en cause des acquis

La remise en cause des modes d'emplois progressivement établis entre 1936 et 1938 se fait en deux étapes. A la fin de l'année 1938, d'abord, le combat des patronnes contre l'application de la loi sur le temps de travail porte définitivement ses fruits. Si le texte de 1936 n'est pas abrogé, ses effets sont quasiment neutralisés. Comme la Première, la Seconde Guerre mondiale provoque ensuite la création de modes d'emploi qui se veulent exceptionnels.

a- le temps de travail

le changement de cap gouvernemental de la fin de l'année 1938

Au début de l'année 1938, les finances publiques sont largement déficitaires, ponctionnées par les dépenses consacrées à l'armement. Le franc ne cesse de se dévaluer, la production industrielle stagne, les prix augmentent. Pour faire redémarrer l'économie nationale, Edouard Daladier, nommé président du Conseil en avril 1938, déclare vouloir "remettre la France au travail". Après une nouvelle dévaluation du franc, le 4 mai, les premières mesures, prises en mai et juin, doivent relancer la production en facilitant et en encourageant les investissements privés¹²⁴³. Mais la limitation de la semaine de travail à quarante heures reste, pour la droite, l'obstacle principal à la relance de la production. Or l'obstacle est difficile à lever. Après la défaite du Front populaire, les "40 heures" sont érigées en symbole des victoires de 1936 par les syndicats et les partis de gauche, symbole à préserver à tout prix. Les radicaux au pouvoir, qui ont eux-mêmes participé à la coalition de Front populaire (Daladier est ministre de la Guerre depuis juin 1936), ne parviennent pas à franchir le pas pendant l'été. Il faut attendre la signature des accords de Munich, le 28 septembre 1938, pour que la politique bascule. Le 4 octobre, le gouvernement obtient du parlement les pleins pouvoirs jusqu'au 15 novembre pour redresser la situation économique. Le 1^{er} novembre, Daladier appelle alors au ministère des Finances un adversaire convaincu du Front populaire, Paul Reynaud. En deux semaines, ce dernier met en place une stratégie de relance économique par les mécanismes de l'économie libérale, l'encouragement aux investissements privés, le refus du contrôle des changes, l'assouplissement des contrôles des prix. Le 12 novembre est publiée une série de décrets-lois, intitulée "mesures sociales", qui revient largement sur les acquis du Front populaire et en particulier sur les 40 heures. Aucun texte de 1936 n'est cependant abrogé. Il s'agit, comme l'explique le rapport présenté au Président de la République, "d'activer le développement de la production nationale en assouplissant les modalités d'octroi de certains avantages acquis aux classes laborieuses"¹²⁴⁴.

Le premier décret concerne la durée du travail. Il ne touche pas à la loi du 21 juin 1936, mais justifie ainsi d'en modifier l'application : "si [elle] a eu, du point de vue social, d'heureux effets, l'exemple donné par la France n'a cependant pas été suivi par les pays

¹²⁴³ François Caron, *Histoire économique de la France, XIXe – XXe siècles*, Paris, Armand Colin, 1995 (2^e édition), p.197-198 ; Alfred Sauvy, *Histoire économique...*, t.2, ouvrage cité, p.309-315.

¹²⁴⁴ Rapport sur les mesures sociales du 12 novembre 1938 adressé au Président de la République, *Journal Officiel* des 12 et 13 novembre 1938.

étrangers et l'ensemble de notre production se trouve placée, de ce fait, dans une situation d'infériorité manifeste par rapport à celle de nos concurrents les plus directs [...] La limitation rigide de la durée du travail rend d'ailleurs difficile toute reprise économique"¹²⁴⁵. Les mesures prises par le décret s'articulent alors autour de trois points. "Il a paru nécessaire tout d'abord, en vue d'éviter l'arrêt complet de l'activité du pays pendant deux jours par semaine, de poser en principe que les quarante heures de travail doivent être réparties sur les six jours de la semaine"¹²⁴⁶. La semaine anglaise, mise à mal dans le commerce de détail par les décrets d'application de la loi, est ici définitivement enterrée : désormais, la répartition sur cinq jours, qui était obligatoire dans le premier décret, en mars 1937, ne peut plus être appliquée que sur autorisation spéciale du ministre du Travail (article 3)¹²⁴⁷. Il est en outre précisé, pour la première fois, que ces quarante heures correspondent au "travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte, ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et les commerces" (article 8).

Le recours aux heures supplémentaires est ensuite facilité. L'employeur ou employeuse peut ainsi faire effectuer par chaque salariée jusqu'à cinquante heures supplémentaires par an (soit une heure par semaine travaillée dans l'année), après un simple préavis adressé à l'inspecteur ou inspectrice du travail et sans donner de justification (article 4). Au-delà des cinquante heures annuelles, l'employeur ou employeuse reste tenue d'adresser une demande par lettre recommandée à l'inspection du Travail, qui doit alors donner réponse sous dix jours, faute de quoi la requête est considérée comme acceptée. Ces heures supplémentaires ne peuvent cependant porter la durée du travail à plus de neuf heures par jour et 48 heures par semaine (article 5). Outre la simplification de la procédure administrative qui permet d'y avoir recours et l'augmentation du volume horaire accessible, les heures supplémentaires sont aussi rendues moins onéreuses pour les employeurs et employeuses. Le décret d'application de la loi du 21 juin 1936 dans les commerces de détail non alimentaires stipulait, en 1937, que les heures supplémentaires devaient donner lieu à une majoration de salaire d'au moins 25%, taux qui pouvait être encore relevé par les conventions collectives¹²⁴⁸. Celle des magasins de nouveautés de la région lyonnaise prévoyait alors une majoration de 50% jusqu'à minuit, puis de 100% au-delà¹²⁴⁹. D'après le décret du 12 novembre 1938, la majoration de salaire doit se situer entre 5 et 10% pour les 250 premières heures supplémentaires annuelles, elle ne peut dépasser 15% jusqu'à 400 heures et elle est fixée à 25% au-delà (article 6).

¹²⁴⁵ Rapport sur le décret relatif à la durée du travail du 12 novembre 1938 adressé au Président de la République, *Journal Officiel* des 12 et 13 novembre 1938.

¹²⁴⁶ Idem.

¹²⁴⁷ Décret du 12 novembre 1938 relatif à la durée du travail, *Journal Officiel* des 12 et 13 novembre 1938.

¹²⁴⁸ Décret du 31 mars 1937 cité, article 8, *Journal Officiel* du 3 avril 1937.

¹²⁴⁹ ADR, 10MPC122, contrat collectif de travail du 17 juin 1936, cité.

Le dernier point de ce même décret porte sur les conventions collectives. Les décrets d'application de la loi des 40 heures dans les différents secteurs économiques, dans les commerces de détail non alimentaires par exemple, garantissaient jusque-là aux salariées une protection que les conventions collectives étaient libres d'améliorer. Le but du gouvernement étant désormais de garantir aux employeurs et employeuses un accès aisé aux heures supplémentaires, il faut limiter le pouvoir réglementaire des conventions collectives en la matière. L'application des deux points précédents du décret est alors garantie par son article 10, qui précise : "sont nulles et de nul effet toutes les dispositions contractuelles [...] restreignant l'exécution des heures supplémentaires à certains travaux ou à certaines prestations. En outre, quelles que soient les dispositions des conventions collectives de travail, l'organisation du travail par roulement ou par relais peut être autorisée par le ministre du Travail, après consultation des organisations professionnelles intéressées" (article 10). Conséquence inévitable de tous ces changements, les décrets intervenus pour l'application de la loi du 21 juin 1936 pourront être modifiés jusqu'au 31 décembre 1938 (article 11).

Le 31 décembre 1938 paraît alors un nouveau décret concernant les commerces de détail non alimentaires, qui apporte deux changements fondamentaux pour l'organisation des emplois¹²⁵⁰. Le premier est la conséquence des réflexions élaborées en 1936 et 1937 sur le rythme spécifique du travail aux postes de vente. Désormais, "il est admis, pour le personnel affecté à la vente, afin de tenir compte du caractère intermittent du travail, qu'une durée de 42 heures correspond à 40 heures de travail effectif" (article 1^{er}). La durée légale du travail des vendeuses et vendeurs est donc augmentée de deux heures, sans augmentation de salaire : les vendeuses et vendeurs doivent être présentes 42 heures dans les magasins et être payées 40 heures. La seconde innovation du texte ouvre la voie à une flexibilité du travail jusque-là impossible. Les modalités de répartition du temps de travail présentes dans les décrets de décembre 1937 et mai 1938 sont d'abord reprises et assouplies. En particulier, lorsqu'est choisie la "répartition égale sur cinq jours avec repos d'une journée donnée par roulement", c'est désormais une semaine sur six seulement (et non plus sur trois) que la deuxième journée de repos doit être donnée le lundi ou le samedi (article 2). Une nouvelle possibilité est ensuite introduite. Elle permet la "répartition entre les jours ouvrables de la durée de présence sur une période de temps qui ne pourra excéder trois semaines, sous réserve que la durée hebdomadaire ne dépasse pas 48 heures et la durée journalière 9 heures, sauf autorisation spéciale de l'inspection du Travail" (article 2). Une telle disposition signifie alors que la semaine n'est plus le cadre obligé de la limitation du temps de travail. Les quarante heures hebdomadaires peuvent n'être, désormais, qu'une moyenne sur trois semaines. Si la loi du 21 juin 1936 n'est pas abrogée, ses effets sont en revanche largement supprimés.

les conséquences sur les temps de travail au Grand Bazar

Le décret du 12 novembre 1938 permet d'abord une utilisation plus importante des heures supplémentaires, dès les fêtes de 1938. "En plein accord avec le personnel, pendant le

¹²⁵⁰ Décret d'application de la semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, le 31 décembre 1938, *Journal Officiel* du 1^{er} janvier 1939.

mois de décembre, le personnel effectuera 48 heures par semaine, en appliquant les dispositions des derniers décrets-lois concernant les heures supplémentaires, ce qui permettra d'engager un moindre nombre d'employés auxiliaires et assurera un meilleur service"¹²⁵¹. Mais c'est surtout le décret du 31 décembre 1938 qui modifie radicalement l'organisation des temps de travail des salariées du Grand Bazar.

Dès janvier 1939, la Chambre syndicale des magasins de nouveautés prépare un nouvel aménagement des horaires de travail¹²⁵². A Lyon, un accord est signé au mois de mars avec le Syndicat des employés de commerce, en présence de l'inspectrice du travail¹²⁵³. "Les parties sont d'accord pour admettre une durée de présence de 7 heures 45 par jour", sur six jours, c'est désormais évident. "Chaque employé aura droit, en compensation des trois-quarts d'heure supplémentaires, à un repos qui sera donné par la maison de l'une des façons suivantes : soit une matinée (3 heures) par roulement et par semaine avec un lundi matin toutes les 3 semaines, soit 1 journée (7 heures 45) par quinzaine". La référence aux "trois-quarts d'heure quotidiens" supplémentaires signifie d'abord que l'accord se base sur une durée hebdomadaire de 42 heures (6 jours de 7 heures). Or, il s'agit là du temps de travail des seules vendeuses et vendeurs, qui sont donc apparemment les seules concernées par l'accord. Depuis 1937, ce sont d'ailleurs uniquement les horaires de travail du personnel de vente, dont dépendent les horaires d'ouverture des magasins, qui préoccupent les patronnes de commerces. Selon la modalité choisie pour la répartition des heures de travail, les vendeuses et vendeurs sont alors présentes au magasin, 43 heures 30 toutes les semaines (donc 87 heures sur deux semaines) ou 46 heures 30 une semaine et 38 heures 45 la suivante, soit 85 heures 15 sur deux semaines. Dans les deux cas, les salariées font donc des heures supplémentaires, 1 heure 30 par semaine dans le premier, 1 heure 15 toutes les deux semaines dans le second. Or elles ne sont pas payées directement comme heures supplémentaires. L'accord prévoit, en effet, qu'elles servent d'abord à "récupérer les heures perdues", c'est-à-dire celles qui sont chômées pendant les jours fériés. Elles peuvent ensuite être récupérées sous forme de "jours d'absence", sans que soit précisée quelle liberté est laissée aux salariées dans le choix de ces jours. Ainsi, pour chaque salariée, est ouvert un véritable "compte d'heures supplémentaires" (ce sont les termes employés), qui n'est réglé qu'en fin d'année ou au départ des salariées. Si le solde est créditeur, ces heures seront à ce moment-là seulement payées au tarif des heures supplémentaires.

La direction du Grand Bazar opte pour la première modalité de répartition des heures de travail. Les vendeuses et vendeurs travaillent désormais de 9 heures à 12 heures puis de 14 heures à 18 heures 45 avec une matinée de repos par semaine en plus du repos hebdomadaire, prise par roulement, les lundi, mardi et mercredi¹²⁵⁴. Aucun renseignement n'est donné sur l'emploi du temps des autres salariées. La flexibilité du temps de travail

¹²⁵¹ ADR, 133J008, PV du CA du 6 décembre 1938.

¹²⁵² Idem, PV du CA du 10 janvier 1939.

¹²⁵³ Chambre de commerce de Lyon, Boîte 2, document 5, accord du 17 mars 1939 pour l'application du décret du 31 décembre 1938 sur la semaine de 42 heures dans le commerce de détail.

conjuguée à la facilité d'user des heures supplémentaires font qu'on est revenu, aux postes de vente, à un système tout proche des huit heures de travail par jour, six jours par semaine en vigueur avant juin 1936. Les emplois à temps partiel "pour le roulement" n'ont donc plus lieu d'être et sont supprimés. Plusieurs salariées qui les occupaient sont alors licenciées "pour raison économique", comme Marie Daffix, le 25 mars, une semaine après l'accord¹²⁵⁵. D'autres en revanche, comme Paulette Dubreuil, vendeuse, ou Pauline Denjean, femme de ménage, restent au Grand Bazar¹²⁵⁶. Rien n'indique cependant un changement de leur temps de travail, on ne sait donc pas comment elles sont intégrées au fonctionnement régulier du magasin.

Peu de temps après cet accord, la préparation intensive de la guerre puis l'entrée de la France dans le conflit amène le gouvernement à voter des textes permettant aux entreprises un accès toujours plus large et plus aisé aux heures supplémentaires. Ces modifications législatives n'ont cependant pas grande influence sur l'organisation du travail du Grand Bazar.

les modifications législatives des années 1939 et 1940

Après les nouvelles exactions allemandes et italiennes (Prague et l'Albanie sont envahies), le gouvernement français prend une deuxième série de mesures, en avril 1939, visant à accroître la production française. Outre des dispositions concernant la fiscalité, le temps de travail des salariées est à nouveau allongé. Le 20 mars, il peut être porté de plein droit à 60 heures dans les industries travaillant pour la Défense nationale. Dans les services publics, la semaine de travail passe à 45 heures sans majoration de salaire. Pour toutes les autres entreprises, "les heures supplémentaires de travail de la 41^{ième} à la 45^{ième} incluse, sont effectuées sans majoration" et au-delà, le taux de majoration est uniformément fixé à 5%¹²⁵⁷. Dès lors, au Grand Bazar, les heures supplémentaires effectuées très régulièrement, toutes les semaines, par les vendeuses et vendeurs ne font quasiment plus l'objet d'une majoration. Au 1^{er} septembre, elles ne sont même plus du tout rémunérées. En effet, "la prolongation de la durée de travail a lieu jusqu'à 45 heures par semaine sans modification de la rémunération hebdomadaire actuellement afférente à 40 heures de travail effectif"¹²⁵⁸. La semaine légale de travail est donc portée, de fait, à 45 heures. Les employeurs et employeuses peuvent, ensuite, faire effectuer à leur personnel 15 heures supplémentaires par semaine sans avoir à en référer à l'inspection du Travail, donc prolonger le temps de travail hebdomadaire à 60 heures – mesure dont bénéficiaient jusque-là les seuls établissements travaillant pour la Défense nationale. Des dérogations sont prévues pour effectuer un nombre d'heures encore plus

¹²⁵⁴ ADR, 133J008, PV du CA du 10 janvier 1939.

¹²⁵⁵ ADR, 133J205, B8n°16, entrée le 4 septembre 1937.

¹²⁵⁶ ADR, 133J198, B2n°9, entrée le 27 septembre 1937 et 133J203, B7n°76, entrée le 2 octobre 1937.

¹²⁵⁷ Décret du 21 avril 1939 relatif au régime du travail, articles 1 et 2, *Journal Officiel* du 22 avril 1939.

¹²⁵⁸ ADR, 10MPC121, décret du 1^{er} septembre 1939 fixant le régime du travail, article 9.

important¹²⁵⁹. Les heures de travail effectuées au-delà de la 45^{ème} ne font l'objet d'aucune majoration de salaire. Elles coûtent aux employeurs et employeuses la même chose qu'une heure normale de travail, mais rapportent moins aux salariées. Le paiement des heures supplémentaires fait, en effet, l'objet d'une retenue destinée au Trésor Public, "en vue de la couverture des dépenses d'un fonds national de solidarité créé pour contribuer aux charges des allocations militaires, des pensions militaires et des secours de toute nature accordés aux mobilisés ou à leurs familles"¹²⁶⁰. La part versée à l'Etat, d'abord fixée à 25% est ensuite augmentée à plusieurs reprises jusqu'à atteindre 40%¹²⁶¹. Il est possible que l'ensemble de ces mesures provoque la suppression de la matinée de repos par roulement dont bénéficiaient depuis mars 1939 les salariées du Grand Bazar, mais aucune donnée sur les temps de travail n'est disponible pour la période de la guerre.

les congés payés

Contrairement à la législation sur la durée hebdomadaire de travail, celle qui concerne les congés payés n'est pas mise à mal en 1938 ou au début de la guerre. C'est le 13 avril 1940 qu'un décret modifie pour la première fois le régime des congés payés¹²⁶². Il ne réduit pas leur durée, sauf pour les établissements travaillant pour la Défense nationale, où ils peuvent être entièrement supprimés ou suspendus sur décision du ministre. Prenant acte des modifications du marché du travail induites par la guerre, il permet même aux salariées d'en bénéficier avant un an de présence. En effet, toutes celles et ceux qui ont travaillé au minimum quatre mois dans un établissement au cours des 12 mois suivant le 1^{er} septembre 1939 ont droit à un jour de congé par mois, sans que la totalité du congé puisse excéder 12 jours ouvrables (durée minimum fixée par la loi de juin 1936) (article 2). La gestion de ces congés est cependant rendue plus flexible pour l'employeur ou employeuse de deux manières. Les vacances peuvent être fractionnées en plusieurs périodes (jusqu'à trois) et être données toute l'année (articles 3 et 5).

b- l'entrée en guerre et les emplois "auxiliaires"

L'entrée en guerre produit, sur les modes d'emploi du Grand Bazar, des effets similaires à ceux de 1914. Cette fois, la modification de la gestion normale des emplois s'appuie cependant sur une législation. Un décret est pris, en effet, avant même le début de la guerre, en avril 1939, "ayant pour objet de garantir aux hommes rappelés sous les drapeaux la reprise de leur contrat de travail"¹²⁶³. Il précise alors que "tout contrat de travail, qu'elles qu'en soient la nature et la durée, passé en vue du remplacement d'un des

¹²⁵⁹ Idem, article 1 et 2.

¹²⁶⁰ Chambre de commerce de Lyon, boîte 5, document 19, Décret du 26 septembre 1939 modifiant le décret du 1^{er} septembre 1939 relatif au régime du travail, article 9.

¹²⁶¹ Décret du 26 septembre 1939, cité ; décret du 27 octobre 1939 modifiant le décret du 1^{er} septembre 1939 relatif au régime du travail, *Journal Officiel* du 31 octobre 1939.

¹²⁶² Décret du 13 avril 1940, relatif aux congés payés en 1940, *Journal Officiel* du 14 avril 1940.

bénéficiaires du présent décret expirera de plein droit lors de la reprise de son emploi par ce dernier" (article 5). A la fin de l'année 1939 n'est recruté que du personnel temporaire "pour les fêtes de fin d'année". Mais, à partir de 1940, les nouvelles et nouveaux embauchés sont toutes qualifiés d' "auxiliaires". Contrairement aux vendeuses "pour le roulement" de 1937, ces salariées ne sont pourtant pas à temps partiel. Comme elles en revanche, puisque c'est désormais le sens du mot "auxiliaire", elles et ils ne bénéficient pas de la titularisation automatique après un an de présence. Andrée Denard ou Emile Doizelet par exemple, entrées à la vente en 1940, ne sont ni l'une ni l'autre titulaire à la fin de l'année 1941¹²⁶⁴. Ce système perdure au-delà de la défaite française de l'été 1940, qui ne s'accompagne pas, il est vrai, d'un retour de tous les hommes, les prisonniers n'étant pas libérés. Le travail à temps partiel, qui a disparu des emplois "permanents" avec la suppression du roulement au début de l'année 1939, disparaît aussi des emplois de fin d'année avec l'entrée en guerre. Des 10 "B" embauchés comme surnuméraires pour les fêtes en 1939, deux seulement ne sont présentes que les après-midi. Ce sont les dernières qui travaillent à temps partiel jusqu'à la fin des années 1940.

Entre 1936 et 1938, la gestion des emplois dans le commerce est modifiée par l'apparition d'un nouveau cadre légal. Les salariées doivent d'abord être payées conformément à des barèmes de salaires négociés dans les conventions collectives. La protection des emplois est, ensuite, renforcée par la limitation du temps de travail des salariées et la titularisation automatique imposée par les conventions collectives. Si l'application de ces règles est suspendue à partir de 1938, leurs effets sont loin d'être réduits à néant. Les classifications professionnelles mises en place ne sont que la première étape d'une évolution poursuivie sous le régime de Vichy et la pratique de la négociation collective est remise en vigueur en 1950. De même, la limitation du temps de travail et ses conséquences, tant sur la protection des emplois des titulaires que sur l'apprentissage, par les patronnes de commerce, de l'usage de nouvelles formes d'emploi, flexibles et à temps réduit, seront réutilisées après la guerre. La période 1938-1940 n'apporte aucune innovation ni en matière de mode d'emploi ni de redéfinition des hiérarchies salariales. Dans le but de préparer puis de conduire au mieux la guerre, le gouvernement suspend simplement tous les éléments qui ne vont pas dans le sens d'une productivité maximale des entreprises. Les pouvoirs que s'arrogent alors l'Etat sur le fonctionnement des entreprises sont alors directement repris par le régime de Vichy.

III/ 1941-1950 : l'Etat réorganise le monde du travail

Entre 1941 et 1950, le salariat français est entièrement réorganisé. Contrairement à ce qui s'est passé de 1936 à 1938, le moteur de ces changements n'est plus la négociation collective entre organisations d'employeurs et employeuses et de salariées, d'ailleurs

¹²⁶³ Décret du 21 avril 1939, ayant pour objet de garantir aux hommes rappelés sous les drapeaux la reprise de leur contrat de travail, *Journal Officiel* du 22 avril 1939.

¹²⁶⁴ ADR, 133J198, B2n°4, entrée le 4 mars 1940 et 133J202, B6n°83, entré le 7 octobre 1940.

dissoutes par le régime de Vichy, dès l'automne 1940. C'est désormais l'Etat qui, directement, entreprend la refonte des classifications professionnelles de l'ensemble des branches économiques. Les résultats en sont généralement connus comme les classifications "Parodi", du nom du ministre du Travail qui, à la Libération, fait paraître les premières classifications de branche. La parution des textes ministériels s'étend pourtant jusqu'en 1947, soit bien après son départ. Mais la réorganisation de la structure du travail a commencé avant, sous Vichy. La Charte du Travail, en particulier, dont on souligne souvent l'échec, joue un rôle fondamental dans la définition des principes sur lesquels doit reposer la nouvelle hiérarchie du travail et les nouveaux modes de rémunération. Le régime de Vichy ne parvient que partiellement réaliser ses projets, mais la structure du salariat français mise en place à la Libération, des décisions Parodi au SMIG, reprend directement les définitions de la Charte du Travail. Pour mener à bien cette entreprise, le régime de Vichy et les gouvernements de la Libération disposent des instruments de contrôle du marché du travail dont se sont dotés les gouvernements qui ont préparé puis conduit la guerre. Les négociations collectives demeurent ainsi suspendues pendant toute la période et les niveaux de rémunération de l'ensemble des salariées de France sont dans les mains de l'Etat. Le régime de Vichy va encore plus loin en s'immisçant dans les embauches et débauches de personnel par les entreprises, instruments dont ne se départiront pas non plus les gouvernements de la Libération.

A/ le régime de Vichy

L'action du régime de Vichy sur le fonctionnement du marché du travail est extrêmement encadrée par les autorités allemandes. L'ensemble de l'économie française est soumise aux impératifs de la production de guerre du Reich. Les pressions de l'occupant amènent l'Etat français à intervenir dans deux domaines. Les réquisitions de travailleurs et travailleuses le contraignent d'abord à un contrôle des emplois et des mouvements de main-d'oeuvre sur le marché du travail. Mais il lui faut aussi trouver des solutions au blocage des salaires imposé par les Allemands, qui provoquent une perte de pouvoir d'achat d'autant plus forte que les pénuries font flamber les prix du marché noir.

1/ le contrôle du marché de l'emploi

Les décisions du régime de Vichy en matière de contrôle du marché de l'emploi sont avant tout une réponse aux problèmes économiques du pays, eux-mêmes intimement liés à la situation politique de l'Allemagne. L'année 1942 constitue alors un tournant dans l'évolution de l'intervention de l'Etat comme dans celui de la guerre.

a- 1940-1941 : lutter contre le chômage

A l'automne 1940, l'économie française est dévastée. Aux destructions de matériel, d'infrastructures de transport et de bâtiments qui ont eu lieu pendant la guerre, succèdent les pillages de l'armée allemande qui occupe plus de la moitié du territoire français, la partie, en outre, la plus riche du pays, et la ponction officielle de 400 millions de francs par jour que l'Etat français doit verser au Reich¹²⁶⁵. Mais la défaite française a aussi entraîné

la mise en place, par les Alliés, les Anglais en particulier, d'un blocus de l'approvisionnement de la France. A l'automne 1940, les destructions et les pénuries paralysent alors entièrement le fonctionnement de très nombreuses entreprises. Malgré les prisonniers de guerre, plus d'un million de chômeurs et chômeuses sont recensés en France en octobre 1940¹²⁶⁶. Le gouvernement tente alors de réguler le marché de l'emploi par deux types de mesures, la limitation du temps de travail des salariées et le contrôle des affectations de main-d'oeuvre.

le temps de travail

En 1939, les modifications apportées à la législation sur le temps de travail ont pour but d'éliminer autant que possible ce qui peut faire obstacle à l'augmentation de la production des entreprises. Moins d'un an plus tard, après la défaite militaire française, le contexte n'est plus le même. Pour lutter contre le chômage, l'Etat revient point par point, sur les décisions de 1939. "En vue d'assurer [...] la répartition du travail disponible entre le plus grand nombre possible d'ouvriers", les préfets sont d'abord investis, par la loi du 13 août 1940, du pouvoir de fixer la durée du travail de certaines professions ou de certains établissements à un seuil inférieur à la durée légale¹²⁶⁷. Le recours au travail supplémentaire est, ensuite, limité : la durée du travail des salariées ne peut dépasser 9 heures par jour et 48 heures par semaine¹²⁶⁸. Le coût des heures supplémentaires, enfin, est renchéri pour les employeurs et employeuses : elles sont désormais payées aux salariées au même tarif que l'heure normale et 20% supplémentaires sont versés à l'Etat pour la constitution d'un fonds de solidarité¹²⁶⁹. Ces dispositions sont légèrement modifiées par une loi de mars 1941, qui stipule, en particulier, que les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de 10% dont bénéficient les salariées. Le versement au fonds de solidarité est, apparemment, supprimé¹²⁷⁰. Les congés payés ne font, comme pendant la préparation de la guerre, l'objet d'aucune modification majeure. Le système mis en place en avril 1940 est prorogé par une loi d'avril 1941, qui fixe au 1^{er} juillet 1940 le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation des droits aux congés (article 2)¹²⁷¹ – à la place du 1^{er} septembre 1939 –, avant d'être définitivement adopté en 1942. La loi du 31 juillet 1942 reprend en effet toutes ces données et abroge le texte du 20 juin 1936¹²⁷².

¹²⁶⁵ Alfred Sauvy, *La Vie économique des Français, de 1939 à 1945*, Paris, Flammarion, 1978, p.76 et 78.

¹²⁶⁶ Idem, p.173.

¹²⁶⁷ Loi du 13 août 1940 relative au régime du travail, article 1, *Journal Officiel* du 15 août 1940.

¹²⁶⁸ Idem, article 2.

¹²⁶⁹ Idem, article 3.

¹²⁷⁰ Loi du 25 mars 1941, relative à la durée du travail, article 3, *Journal Officiel* du 26 mars 1941.

¹²⁷¹ Loi du 12 avril 1941, relative au régime des congés payés en 1941, *Journal Officiel* du 23 avril 1941.

L'évolution de la législation de 1940 et 1941 sur le recours aux heures supplémentaires affecte peu les salariées du Grand Bazar. Dès l'hiver 1940¹²⁷³, les restrictions d'électricité obligent les commerces à fermer tôt leurs portes, réduisant le temps de travail du personnel en deçà de la limite légale. En hiver, le Grand Bazar n'ouvre ainsi qu'à 10 heures et ferme à 18 puis 17 heures pour réduire les coûts de chauffage et d'éclairage¹²⁷⁴. Toujours fermé au moment du déjeuner, le magasin n'est plus ouvert que 5 heures 15 par jour au début de l'année 1942¹²⁷⁵. Les horaires sont ensuite élargis au printemps, 9 heures à 12 heures puis 14 heures à 18 heures, avant d'être à nouveau réduits en fin d'année. Ces cycles se succèdent jusqu'en 1945¹²⁷⁶.

le contrôle du marché de l'emploi

En matière de contrôle du marché de l'emploi, le régime de Vichy hérite directement des outils de contrôle des mouvements de main-d'oeuvre entre les entreprises qui ont été mis en place auparavant.

Dès la préparation de la guerre, en effet, le gouvernement se donne les moyens d'intervenir dans le fonctionnement du marché de l'emploi pour s'assurer de la bonne marche des industries de guerre. En avril 1939, un décret ouvre ainsi la voie à un contrôle direct de l'Etat sur les entrées et sorties de personnel des entreprises privées. Il stipule que des décrets pourront limiter la liberté d'embauchage et de licenciement des chefs d'entreprises industrielles ou commerciales lorsque, dans une catégorie d'emplois, "cette réglementation apparaîtra nécessaire"¹²⁷⁷. Les employeurs et employeuses concernées devront alors aviser les Offices publics de placement dix jours au moins avant tout embauchage ou tout licenciement (article 2). Pendant ce délai, elles et ils ne pourront procéder à un embauchage qu'avec l'autorisation du directeur de l'Office départemental ou de l'inspecteur ou inspectrice du travail. Après les dix jours, elles et ils recouvreront leur liberté d'embauchage, mais resteront tenues de faire connaître à l'Office de placement tous les embauchages auxquels elles et ils procéderont sans son intermédiaire. Au début de la guerre, le système s'affine par la définition de différents degrés d'intervention étatique selon les branches. Des arrêtés ministériels doivent ainsi déterminer les professions pour lesquelles les embauches n'auront lieu que par l'intermédiaire des Offices publics de placement et celles pour lesquelles les embauches et licenciements seront simplement portés à la connaissance de l'administration¹²⁷⁸. Le rôle de l'Etat est renforcé par la mise sous tutelle administrative des différents bureaux de

¹²⁷² Loi du 31 juillet 1942, relative au régime des congés payés, *Journal Officiel* du 1^{er} août 1942.

¹²⁷³ Loi du 18 décembre 1940, relative à la réduction de la consommation d'électricité, *Journal Officiel* du 22 décembre 1940.

¹²⁷⁴ ADR, 133J013, PV du CC du 24 et 30 octobre, 5 décembre 1941.

¹²⁷⁵ Idem, PV du CC du 9 janvier 1942.

¹²⁷⁶ Idem, PV du CC du 20 avril 1942, 3 mai 1944 et 133J014, PV du CC du 11 janvier 1945.

¹²⁷⁷ Décret du 21 avril 1939 relatif à l'embauchage, article 1, *Journal Officiel* du 22 avril 1939.

placement existants, publics et privés, tenus de se conformer aux instructions qui leur seront données par le ministère ou l'inspection du Travail¹²⁷⁹. Les "professions" qu'il s'agit de contrôler sont celles dont l'importance est décisive dans la conduite de la guerre. Aucun de ces textes n'a donc de conséquence directe sur le commerce.

Pendant la guerre, au début de l'année 1940, l'Etat met en oeuvre une politique qui n'a pas non plus de conséquence immédiate dans le commerce, mais qui crée un précédent qui sera réutilisé par la suite, à partir de 1942. Il entame, en effet, une vaste redistribution des salariées entre les secteurs d'activité en fonction de leur qualification, qui se traduit par une importante réorganisation de la division sexuelle du travail. L'objectif du décret du 28 février 1940 est ainsi d'affecter prioritairement la main-d'oeuvre masculine aux entreprises travaillant "pour la Défense nationale ou dans l'intérêt de la nation"¹²⁸⁰. Un tel transfert n'est possible qu'en obligeant les autres entreprises ou administrations à remplacer les hommes par des femmes. Ces substitutions ne sont pas laissées au hasard, puisque des arrêtés du ministre du Travail déterminent les "professions, administrations et entreprises" qui doivent embaucher des femmes, les postes de travail qui sont concernés et fixent même la proportion de femmes qui doivent être recrutées¹²⁸¹. Comme pour les textes précédents, le commerce n'est pas visé par l'arrêté ministériel du mois suivant¹²⁸². Cette attention particulière portée à une utilisation raisonnée des qualifications de la main-d'oeuvre est directement reprise par le régime de Vichy, dans un contexte différent, lors de la réorganisation des organismes chargés de la gestion du chômage. Une loi du 11 octobre 1940 crée ainsi un Commissariat de lutte contre le chômage, chargé de recenser la main-d'oeuvre disponible et ses possibilités d'emploi¹²⁸³. Les Offices départementaux de placement et les Fonds publics de chômage sont remplacés par des Offices du travail régionaux et départementaux, qui opèrent ainsi "la fusion entre les organismes chargés de prononcer l'admission aux secours de chômage et ceux qui avaient pour rôle de procurer du travail"¹²⁸⁴.

¹²⁷⁸ Décret du 1^{er} septembre 1939 relatif au placement, article 2, *Journal Officiel* du 6 septembre 1939 et décret du 26 septembre 1939 relatif au placement, articles 4 et 5, *Journal Officiel* du 27 septembre 1939.

¹²⁷⁹ Mêmes décrets, articles 1^{er}.

¹²⁸⁰ Décret du 28 février 1940 relatif à la main-d'oeuvre féminine et à son emploi obligatoire dans certaines professions, administrations et entreprises, article 3, *Journal Officiel* du 1^{er} mars 1940.

¹²⁸¹ Idem, article 1^{er}.

¹²⁸² Arrêté du 28 mars 1940 sur l'emploi obligatoire des femmes dans certaines industries, *Journal Officiel* du 30 mars 1940.

¹²⁸³ Loi du 11 octobre 1940 relative au placement des travailleurs et à l'aide aux travailleurs sans emploi, *Journal Officiel* du 27 octobre 1940. Voir aussi Bernd Zielinski, "Le Chômage et la politique de la main-d'oeuvre de Vichy (1940-1942)", dans Denis Peschanski et Jean-Louis Robert (dir.), *Les Ouvriers en France pendant la Seconde Guerre mondiale*, Paris, actes du colloque des 22-24 octobre 1994, IHTP, p.295-304.

¹²⁸⁴ Vincent Viet, "La Politique de la main-d'oeuvre de Vichy", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas, François Marcot (dir.), *L'Occupation, l'Etat français et les entreprises*, Paris, ADHE, 2000, p.105.

Après la défaite française, la lutte contre le chômage est un prétexte pour tenter d'exclure un certain nombre de salariées du marché de l'emploi. Dès juillet 1940, l'Etat français donne des instructions quant aux licenciements à opérer pour libérer des emplois. Les deux thèmes chers à Philippe Pétain, la protection de la famille et le retour à la terre, motivent ces choix¹²⁸⁵. En effet, outre le départ de celles et ceux qui avaient été embauchés après septembre 1939 en remplacement des mobilisés, les deux catégories visées sont les femmes et les ruraux, définis comme "ceux venus de l'agriculture ou originaires de localités de moins de 2 000 habitants embauchés depuis le 1^{er} juillet 1935"¹²⁸⁶. Parmi les femmes, doivent cependant être épargnées par les licenciements les veuves de guerre, les femmes soutiens de famille, les célibataires privées de ressources et "les femmes employées dans une industrie dont la main-d'oeuvre est traditionnellement féminine"¹²⁸⁷. Est-ce la raison pour laquelle ces directives n'ont apparemment aucune répercussion au Grand Bazar ? Il est possible aussi qu'elles n'aient été que très peu suivies dans l'ensemble des secteurs économiques. Seule une loi d'octobre 1940 devrait être véritablement contraignante pour l'activité féminine, mais elle ne concerne que la fonction publique¹²⁸⁸.

Les "vieux travailleurs" constituent le troisième groupe de salariées que les textes vichystes tentent de rendre inactifs et inactives. Il s'agit là d'allier lutte contre le chômage et politique sociale. La loi du 14 mars 1941 incite, en effet, les salariées les plus âgées à quitter leur emploi¹²⁸⁹. Les travailleurs et travailleuses françaises de plus de 65 ans peuvent bénéficier d'une allocation de 3 600F par an si elles et ils prennent l'engagement de cesser toute activité salariée (articles 1, 2 et 3). Il est précisé que si les deux conjoints ont droit simultanément à l'allocation, celle de la femme est réduite de moitié (article 3). Il est loisible à l'allocataire de reprendre un emploi, mais qui entraîne une cessation immédiate des versements, qui ne reprennent qu'à l'arrêt de l'activité. Le droit à l'allocation est, en outre, soumis à des conditions de ressources. Il n'est ouvert qu'à celles et ceux dont les revenus ne dépassent pas 9 000F par an, ou 11 000F pour celles et ceux qui sont mariées (article 6). En sont aussi exclues celles et ceux qui touchent déjà une retraite du régime légal des assurances sociales (article 5), d'ailleurs modifié par la deuxième partie du texte, qui instaure un système par répartition (articles 9 à 16). L'incitation prévue dans la loi devient une obligation au Grand Bazar, où les salariées les plus âgées sont licenciées.

Dès la fin de l'année 1940, la direction du magasin dit vouloir se séparer des salariées de plus de 65 ans¹²⁹⁰. Corollaire de son faible renouvellement depuis le milieu

¹²⁸⁵ Chambre de commerce de Lyon, boîte n°9, document n°6, "Instructions concernant le licenciement et la mise à disposition", le 30 juillet 1940.

¹²⁸⁶ Idem.

¹²⁸⁷ Idem, instructions ministérielles du 7 juillet 1940.

¹²⁸⁸ Loi du 11 octobre 1940 relative au travail féminin, *Journal Officiel* du 27 octobre 1940.

¹²⁸⁹ Loi du 14 mars 1941 relative à l'allocation aux vieux travailleurs, *Journal Officiel* du 15 mars 1941.

des années 1930, le personnel du Grand Bazar vieillit. On connaît l'âge de 53 des 54 "B" présentes au Grand Bazar le 1^{er} décembre 1940. L'âge moyen est alors de 48 ans. La moitié (26) ont plus de 50 ans. Une première vague de licenciements, qui concerne d'abord les salariées de plus de 70 ans, est effectuée au début de l'année 1941. Elles et ils sont apparemment dédommagées, mais le montant de l'indemnité n'est pas donné¹²⁹¹. Dans une deuxième phase, doivent être renvoyées les hommes de plus de 65 ans et les femmes de plus de 60 ans¹²⁹². La promulgation de la loi de mars oblige alors simplement la direction du magasin à préciser sa politique. Il est décidé de licencier les salariées âgées de 70 ans et plus le 1^{er} septembre 1941 puis celles et ceux de plus de 65 ans le 1^{er} novembre 1941, avec une indemnité correspondant à un mois de salaire pour quatre années de présence¹²⁹³. Le projet est validé par l'inspection du Travail¹²⁹⁴ et le personnel averti de la décision par des affiches posées dans le magasin et par une lettre recommandée envoyée aux intéressées¹²⁹⁵. La mesure provoque d'abord des réclamations de la part des salariées qui doivent partir. Quoique se réservant le droit d'étudier chaque cas individuellement, le conseil d'administration n'a, dans un premier temps au moins, accordé aucune dérogation¹²⁹⁶. Fin août, le départ des salariées de plus de 70 ans, dont fait partie Joseph Descloups, réserviste au Grand Bazar depuis 1928¹²⁹⁷, est alors effectué¹²⁹⁸. Deux mois plus tard, les hommes et les femmes de plus de 65 ans, comme Marie Ducosson, vendeuse au magasin depuis 1923¹²⁹⁹, sont licenciées à leur tour. Mais le règlement a aussi suscité les réactions inverses. Plusieurs salariées qui n'ont pas encore 65 ans proposent, en effet, de se retirer si on leur alloue la prime accordée aux vieux travailleurs. La direction décide apparemment de ne pas donner suite à ces demandes¹³⁰⁰. Parallèlement, l'âge limite d'admission est aussi diminué. Depuis 1938, il était fixé à 40 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes, "sauf exceptionnellement

¹²⁹⁰ ADR, 133J013, PV du CD du 13 septembre et 20 décembre 1940.

¹²⁹¹ Idem, PV du CC du 7 février et 28 mars 1941 et 133J008, PV du CA du 23 décembre 1940.

¹²⁹² ADR, 133J013, PV du CC du 28 mars 1941 et 133J008, PV du CA du 27 février 1941.

¹²⁹³ ADR, 133J013, PV du CC des 8 et 16 mai 1941 et 133J008, PV du CA du 26 mai 1941.

¹²⁹⁴ ADR, 133J013, PV du CC des 7, 16 et 25 juillet 1941.

¹²⁹⁵ Idem, PV du CC du 30 mai et 26 juin 1941.

¹²⁹⁶ Idem, PV du CC du 7 juillet et 19 août 1941.

¹²⁹⁷ ADR, 133J202, B6n°72, entré le 2 mars 1928.

¹²⁹⁸ ADR, 133J013, PV du CC du 9 septembre 1941.

¹²⁹⁹ ADR, 133J205, B8n°99, entrée le 19 novembre 1923.

¹³⁰⁰ ADR, 133J013, PV du CC du 14 novembre 1941 et 29 avril 1942.

pour certaines auxiliaires de décembre"¹³⁰¹. En mai 1941, il est porté à 30 ans pour les femmes et 35 ans pour les hommes, sauf en ce qui concerne le personnel de maîtrise¹³⁰². Si la mesure est vraiment appliquée, ce n'est alors que peu de temps puisque dès septembre 1941, Marcel Domic est embauché au Grand Bazar comme emballer à 40 ans et, quelques mois plus tard, Georgette Durandin, entre comme aide-comptable à 35 ans¹³⁰³. Joseph Descloups et Marie Ducosson sont en outre toutes les deux reprises comme surnuméraires le temps des fêtes de fin d'année en 1941¹³⁰⁴.

D'ailleurs, dès 1942, lorsque les réquisitions de main-d'oeuvre pour l'Allemagne rendent le marché du travail particulièrement tendu, la direction du magasin assouplit la règle de mise à la retraite de ses salariées : "vu les circonstances actuelles, le comité [consultatif] est d'avis de reconsidérer le cas des employés ayant atteint 65 ans qui ne pourront être que difficilement remplacés"¹³⁰⁵. Parallèlement, les indemnités ne sont plus systématiques après les premières vagues licenciements de 1941. En 1943, le conseil affirme en effet qu'elles "ne sont pas un droit mais simplement un satisfecit" donné par le conseil d'administration à ceux de ses employés qui lui ont rendu service. Il ne saurait être question, par conséquent, d'en faire profiter "ceux qui, par leur insouciance ou toute autre raison, n'ont pas donné les résultats qu'on était en droit d'attendre d'eux"¹³⁰⁶.

Aucune des mesures prises par le gouvernement en 1940 et 1941 concernant le fonctionnement du marché de l'emploi n'a de conséquences directes fondamentales dans le commerce et au Grand Bazar en particulier. Mais les instruments d'intervention de l'Etat dans la gestion du personnel par les entreprises vont prendre une importance particulière et affecter tous les secteurs de l'économie, commerce compris, à partir du moment où l'Allemagne va exiger l'envoi d'un nombre toujours plus important de travailleurs outre-Rhin.

b- 1942-1944 : les réquisitions de main-d'oeuvre par l'Allemagne

les lois

C'est en 1942 que se produit le tournant, lorsqu'un deuxième front est ouvert, à l'Est. Pour remplacer les nombreux travailleurs allemands alors transformés en soldats, il faut faire appel à une main-d'oeuvre étrangère. Le 19 mars 1942, Fritz Sauckel est nommé commissaire général du Reich pour l'emploi de la main-d'oeuvre. Il réclame

¹³⁰¹ ADR, 133J008, PV du CA du 19 octobre 1938.

¹³⁰² Idem, PV du CA du 26 mai 1941.

¹³⁰³ GBL, 133J205, B8n°119, entré le 22 septembre 1941 et 133J204, B7bisn°11, entrée le 27 avril 1942.

¹³⁰⁴ GBL, 133J202, B6n°73, entré le 1^{er} décembre 1941 et 133J205, B8n°100, entrée le 4 décembre 1941.

¹³⁰⁵ ADR, 133J013, PV du CC du 6 juillet 1943.

¹³⁰⁶ Idem, PV du CC du 6 janvier 1943.

immédiatement l'envoi en Allemagne de 500 000 ouvriers français, dont 250 000 qualifiés. Pour répondre à ces exigences, le gouvernement de Vichy met en place, en juin 1942, le système de la "relève" : un prisonnier français en Allemagne devrait être libéré pour le départ de trois ouvriers. Les effets de cette mesure, incitative, sont loin de répondre aux objectifs, puisque seuls 17 000 spécialistes partent¹³⁰⁷. Passant alors à une politique beaucoup plus directive, le gouvernement promulgue, en septembre 1942, une loi "relative à l'utilisation et à l'orientation de la main-d'oeuvre"¹³⁰⁸. Il se donne par là les moyens d'affecter "toute personne du sexe masculin âgée de plus de 19 ans et de moins de 50 ans et toute personne du sexe féminin, célibataire, âgée de plus de 21 ans et de moins de 35 ans" aux travaux qu'il jugera utile, dans l'intérêt supérieur de la nation (article 2). Le gouvernement s'assure ensuite un contrôle général de tous les mouvements de main-d'oeuvre sur le marché du travail. En effet, "tout congédiement, toute résiliation de contrat de travail sans autorisation préalable des services de l'inspection du Travail sont interdits dans les entreprises industrielles et commerciales" (article 6). Les procédures administratives, prévues par l'arrêté d'application de la loi, pour toute embauche ou débauche de personnel sont similaires à celles auxquelles sont soumis les établissements travaillant pour la Défense nationale depuis 1939. Les employeurs et employeuses doivent ainsi adresser une demande à l'inspecteur ou inspectrice du travail qui est tenue de répondre dans un délai de 10 jours¹³⁰⁹, contrainte également imposée aux salariées qui désirent quitter leur emploi¹³¹⁰. En cas de rupture de contrat, la partie qui en prend l'initiative doit se justifier. Toutes ces requêtes doivent, enfin, spécifier les nom, prénom, nationalité, âge, sexe, adresse ainsi que la "qualité professionnelle et le métier exercé" par les salariées. Par ailleurs, les hommes français âgés de 18 à 50 ans, qui n'ont pas un emploi régulier les occupant au moins 30 heures par semaine, doivent se déclarer à la mairie de leur résidence et ceux qui perdent leur emploi doivent faire de même¹³¹¹. Cette recension systématique des hommes inoccupés s'avère extrêmement efficace puisqu'elle permet l'envoi de 240 000 travailleurs en Allemagne entre septembre et décembre 1942¹³¹².

Mais au 1^{er} semestre 1943, Fritz Sauckel exige 250 000 ouvriers

¹³⁰⁷ Yves Le Maner et Henry Rousso, contribution citée, p.27.

¹³⁰⁸ Loi du 4 septembre 1942 relative à l'utilisation et à l'orientation de la main-d'oeuvre, *Journal Officiel* du 13 septembre 1942.

¹³⁰⁹ Arrêté interministériel du 19 septembre 1942, articles 2 et 3, *Journal Officiel* du 20 septembre 1942.

¹³¹⁰ Idem, article 1^{er}.

¹³¹¹ Décret du 19 septembre 1942 pris par application de la loi du 4 septembre 1942 relative à l'utilisation et à l'orientation de la main-d'oeuvre, article 1^{er}, *Journal Officiel* du 20 septembre 1942.

¹³¹² Yves Le Maner et Henry Rousso, contribution citée, p.27 et Alfred Sauvy, *La Vie économique des français*, ouvrage cité, p.178.

¹³¹³ Yves Le Maner et Henry Rousso, contribution citée, p.28.

. Pour y répondre, le gouvernement français promulgue, en février 1943, la loi sur le Service du Travail Obligatoire, qui réquisitionne les hommes des classes d'âge 1940 à 1942¹³¹⁴. Elle entraîne le départ de 250 000 travailleurs outre-Rhin¹³¹⁵. Mais à partir de là, Albert Speer, chargé de la planification et de la rationalisation de la production de guerre puis ministre de l'Armement du Reich, entre en conflit avec Sauckel, lui reprochant de trop désorganiser la production en France. Un accord est alors conclu, en septembre 1943 entre Albert Speer et Jean Bichelonne, secrétaire d'Etat français à la Production industrielle, qui aboutit à la constitution d'une catégorie d'entreprises dont les ouvriers sont exempts du STO, les "S-Betrieb" (Speer-Betrieb)¹³¹⁶. Au deuxième semestre 1943, la troisième "action Sauckel", qui porte sur le transfert de 240 000 ouvriers français en Allemagne, est un échec relatif, avec le départ de 105 000 travailleurs. La législation sur les réquisitions de main-d'oeuvre par l'Etat est alors une nouvelle fois modifiée, en février 1944¹³¹⁷. Les tranches d'âges concernées sont largement étendues, de 16 à 60 ans pour les hommes et de 21 à 45 ans pour les femmes (article 2). Les lieux d'affectation doivent cependant tenir compte de l'âge (pour les deux sexes) et de la présence d'enfants pour les femmes. Mais ces mesures n'ont, cette fois, plus beaucoup d'effets. 50 000 Françaises sont encore expatriées en 1944 pour un million exigé Sauckel¹³¹⁸.

Ces mesures s'accompagnent d'une réorganisation des services administratifs chargés du placement des travailleurs et travailleuses. En février 1943, après la promulgation de la loi sur le STO, le Comité de lutte contre le chômage est d'abord dissout et ses attributions confiées à l'Office de reclassement professionnel de la main-d'oeuvre du secrétariat d'Etat au Travail. Quelques semaines plus tard, l'Office de reclassement est lui même supprimé et ses services transférés au Commissariat général au Service obligatoire du travail¹³¹⁹.

Pour les entreprises qui ne travaillent pas dans les secteurs-clés de l'économie, la loi de 1942 constitue un tournant fondamental, la première immixtion directe de l'Etat dans la gestion de la main-d'oeuvre.

les effets des réquisitions de salariées sur la gestion de la main-d'oeuvre au Grand Bazar

¹³¹⁴ Loi du 16 février 1943.

¹³¹⁵ Yves Le Maner et Henry Rousso, contribution citée, p.28.

¹³¹⁶ Voir aussi Danièle Rousselier-Fraboulet, "La Métallurgie sous l'Occupation, étude nationale et régionale", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas, François Marcot (dir.), ouvrage cité, pp.361-374.

¹³¹⁷ Loi du 1^{er} février 1944 étendant le champ d'action de la loi du 4 septembre 1942 sur l'utilisation et l'orientation de la main-d'oeuvre, *Journal Officiel* du 2 février 1944.

¹³¹⁸ Yves Le Maner et Henry Rousso, contribution citée, p.28.

¹³¹⁹ Bernd Zielinski, contribution citée, p.304.

Un contrôle est effectivement exercé sur toutes les entrées et sorties de personnel au Grand Bazar. A partir de l'automne 1942, le Grand Bazar envoie pour chaque embauche et chaque débauche une demande d'autorisation à l'Office départemental du travail – voir la reproduction des demandes d'autorisation d'embauchage et de débauchage. Pour l'autorisation de débauchage, le Grand Bazar doit indiquer le motif du départ du magasin. Lorsqu'il s'agit d'une démission, il joint le plus souvent une copie de la lettre de l'employée pour prévenir tout soupçon de l'administration. C'est le cas, par exemple, pour Maria Docquet, entrée comme vendeuse en avril 1944 et qui démissionne en juin 1947¹³²⁰ ou pour Marie-Antoinette Duparc, employée au Grand Bazar depuis 1914 et sous-chef depuis 1916¹³²¹. Mais en cas de licenciement, la direction doit se justifier. Pour renvoyer André Defert, en décembre 1943, le Grand Bazar accompagne alors la demande de débauche d'une lettre expliquant le conflit qui l'a opposé à son chef, au cours duquel il aurait proféré des menaces¹³²². La procédure peut même être encore plus compliquée et impliquer l'inspection du Travail si l'employée la sollicite. C'est ce qui se passe pour le licenciement de Paulette Dubreuil, entrée comme vendeuse pour le roulement en 1937 et titularisée en 1942. En 1946, elle est d'abord mutée femme de ménage puis, quelques semaines plus tard, le Grand Bazar entame une procédure de licenciement. L'inspecteur du travail alerté demande des explications au magasin. La direction explique la première mesure par la mauvaise volonté de la salariée, qui se traduit par un absentéisme élevé et une attitude insolente avec la direction comme avec la clientèle et la seconde par son refus de balayer. Le magasin obtiendra finalement l'autorisation de débauche, mais après un passage aux Prud'hommes¹³²³. Outre ces contrôles, la direction du Grand Bazar subit aussi les réquisitions autoritaires de main-d'oeuvre.

¹³²⁰ ADR, 133J199, B3n°77, entrée le 4 avril 1944.

¹³²¹ ADR, 133J200, B4n°42, entrée le 8 octobre 1914.

¹³²² ADR, 133J197, B1hn°22, lettre du 9 décembre 1943 du Grand Bazar adressée à l'Office départemental du travail.

¹³²³ ADR, 133J198, B2n°9, entrée le 27 septembre 1937, autorisation de licenciement du 18 septembre 1949.

Direction Départementale de la Main-d'Œuvre
21, avenue Jean-Jaures, LYON

le 3-12-45

Autorisation d'Embauchage 66203

M. M. B.
né le 15-11-75
domicilié à 8 rue Tala
est autorisé à travailler aux établissements
Grand Bazar de Lyon
en qualité de vendeuse
à partir du 3-12-45.

Cette autorisation doit être conservée par l'employeur

Pour le Chef de Service,
[Signature]

Reproduction n°20 : Demande d'autorisation d'embauchage

Direction Départementale de la Main-d'Œuvre
21, avenue Jean-Jaures, LYON

le 28-12-45

Autorisation de Débauchage 66206

M. M.
né le 15-11-75
domicilié à Lyon
est autorisé à quitter les établissements
Grand Bazar
sous réserve du respect des conventions collectives ou particulières et à défaut des usages en vigueur.

Cette autorisation doit être conservée par l'employeur

Pour le Chef de Service,
[Signature]

Reproduction n°21 : Demande d'autorisation de débauchage

Il est peu probable que des affectations de main-d'oeuvre aient eu lieu au Grand Bazar, le commerce n'étant pas un secteur d'activité particulièrement stratégique pour l'économie nationale dans un contexte comme celui de l'Occupation. Aucune archive n'en porte la trace. En revanche, certains salariés, des hommes uniquement parmi les "B", ont dû quitter le Grand Bazar. En septembre 1942, lorsque la loi sur l'utilisation et l'orientation de la main-d'oeuvre est promulguée, 19 hommes "B" travaillent au Grand Bazar. 10 ont plus de 50 ans et ne sont donc pas concernés par les réquisitions possibles de main-d'oeuvre. Des neuf autres, un part en Allemagne dans le cadre du STO, Emile

Doizelet, âgé de 21 ans en 1943¹³²⁴. Deux autres doivent partir du Grand Bazar, Martial Daunes et André Dillon, affectés à un autre emploi, auxquels on peut ajouter André Defert, plombier licencié par le Grand Bazar et muté dans l'industrie¹³²⁵. Le premier, manutentionnaire de 39 ans, présent au Grand Bazar depuis novembre 1940 est nommé, en juin 1943, aide-comptable à la direction départementale du ravitaillement¹³²⁶. Le second, 38 ans en 1944 et caissier au Grand Bazar depuis plus de 15 ans, est envoyé comme manoeuvre dans une autre entreprise¹³²⁷. Henry Delloye a 28 ans en septembre 1942¹³²⁸. Entré comme vendeur à la papeterie un an plus tôt, il est nommé adjoint à la fin de l'année 1942. Quelques semaines plus tard, il part du Grand Bazar, sans qu'on en connaisse les raisons. Son dossier de retraite ne mentionne alors aucune occupation jusqu'au début de l'année 1945¹³²⁹. Il est possible qu'il ait alors rejoint ce que Laval a appelé "l'armée Sauckel", celle des hommes entrés dans la clandestinité et la résistance pour échapper aux réquisitions de main-d'oeuvre¹³³⁰. Seuls quatre hommes "B" de moins de 50 ans continuent donc à travailler au Grand Bazar jusqu'à la Libération. Deux d'entre eux ont 45 ans et sont pères d'une famille nombreuse (cinq et sept enfants qui ne sont pas majeurs), élément qui les a peut-être protégés de l'envoi en Allemagne. On ne connaît pas les emplois occupés auparavant par Pierre Drey, vendeur au Grand Bazar, mais Joseph Devanne déclare n'avoir occupé que des postes de manoeuvre avant son entrée au Grand Bazar comme garçon¹³³¹. Cette absence de qualification explique peut-être aussi qu'il ne soit pas muté dans une autre industrie. René Didier, victime d'un accident du travail qui l'a laissé "mutilé", échappe quant à lui aux réquisitions à cause de son état physique¹³³². Reste alors Marcel Dezille, 23 ans en 1942, qui travaille comme manutentionnaire au Grand Bazar jusqu'en 1952, sans qu'il ne soit mentionné une mutation ou un départ en Allemagne¹³³³. Peu de jeunes hommes échappent donc aux modifications du marché du travail.

Les contrôles exercés par l'Etat sur les embauches et débauches de personnel ainsi

¹³²⁴ ADR, 133J202, B6n°84, entré le 19 janvier 1942.

¹³²⁵ ADR, 133J197, B1hn°22, entré le 28 avril 1930.

¹³²⁶ ADR, 133J202, B6n°100, entré le 22 novembre 1940.

¹³²⁷ GBL, C8n°56, entré le 12 décembre 1927.

¹³²⁸ ADR, 133J201, B5n°60, entré le 1^{er} septembre 1941.

¹³²⁹ CIRRIC, DR n° 02 3174254 H H 1.

¹³³⁰ Voir Alfred Sauvy, *La Vie économique des Français*, ouvrage cité, p.177.

¹³³¹ GBL, C8n°27, entré le 6 mai 1932 et ADR, 133J203, B7n°77, entré le 27 mai 1930.

¹³³² ADR, 133J200, B4n°26, entré le 3 juin 1941.

¹³³³ GBL, C14n°69, entré le 9 juillet 1941.

que les affectations autoritaires de main-d'oeuvre ont pu, également, empêcher le magasin de recruter des hommes, des ouvriers en particulier. On ne sait pas si, après 1942, le Grand Bazar a essayé d'embaucher des salariés pour lesquels il n'aurait pas obtenu l'autorisation des services de main-d'oeuvre. Mais alors que 19 hommes (B) ont été embauchés au Grand Bazar entre le début de la guerre et août 1942, deux seulement le sont pendant les deux années suivantes, jusqu'à la Libération. Georges Delepine 21 ans en novembre 1942, retrouve pendant six mois un poste de manutentionnaire qu'il avait déjà occupé avant son départ aux camps de jeunesse¹³³⁴. On ne connaît pas les raisons de son départ, mais il est peut-être muté ailleurs, comme Armand Dransart, 23 ans en 1943, embauché comme inspecteur et affecté dans une autre entreprise six mois plus tard¹³³⁵. La rigidification du marché du travail, celui des hommes en particulier, n'a pu qu'encourager le Grand Bazar dans sa volonté de supprimer les postes d'ouvriers du magasin.

L'influence prise par l'Etat dans le fonctionnement du marché du travail a aussi des conséquences, plus indirectes, sur les modes d'emplois du Grand Bazar.

En septembre 1942, à son arrivée à la tête du Grand Bazar, Jacques Leray apporte un nouveau changement dans les modes d'emploi. Rompant avec la gestion des emplois en vigueur depuis le début de la guerre, qui maintient toutes les nouvelles et nouveaux embauchés dans le statut d'auxiliaire, il procède, le 1^{er} septembre 1942, à la titularisation de toutes les salariées qui ne sont pas titulaires. Il ne s'agit pas d'une remise en vigueur des dispositions des conventions collectives, en veille depuis 1939. Parmi les bénéficiaires de la mesure, on trouve, en effet, des salariées qui, comme Paulette Dubreuil, entrée pour le roulement en septembre 1937, ou Martial Daunes, vendeur depuis novembre 1940, travaillent au Grand Bazar depuis plus d'un an¹³³⁶. Mais pour d'autres, Emile Doizelet par exemple, manutentionnaire depuis janvier 1942¹³³⁷, la titularisation intervient avant le terme fixé par les conventions collectives. Désormais, les salariées obtiennent en effet automatiquement le statut de titulaire après trois mois de travail au Grand Bazar. L'année de "stage", que prévoyait l'accord de 1936, est donc supprimée et remplacée par une période d'essai légèrement allongée, de un à trois mois, par rapport au texte des conventions collectives. La durée du préavis à respecter pour la rupture du contrat de travail des titulaires est aussi augmentée d'une semaine à un mois. Cette modification des modes d'emploi se traduit par l'utilisation d'un nouveau bulletin d'admission, à partir de l'automne 1942, sur lequel est imprimé : "période d'essai, 3 mois" et "limite d'âge : 65 ans" – voir la reproduction : "Bulletin d'admission n°7".

Leray accorde ainsi aux salariées du Grand Bazar une plus grande protection de leurs emplois à un moment où le fonctionnement du marché du travail, rendu

¹³³⁴ ADR, 133J201, B5n°23, entré le 1^{er} novembre 1942.

¹³³⁵ ADR, 133J201, B5n°81, entré le 1^{er} juin 1943.

¹³³⁶ ADR, 133J198, B2n°9, entrée le 27 septembre 1937 et 133J202, B6n°100, entrée le 22 novembre 1940.

¹³³⁷ ADR, 133J202, B6n°84, entré le 19 janvier 1942.

extrêmement rigide par les contrôles de l'administration, ne se prête plus à une gestion de l'emploi similaire à celle des années 1920, fondée sur le fort turn-over de la main-d'oeuvre. Craint-il que les réquisitions de travailleurs et travailleuses pour l'Allemagne entraînent le départ d'un nombre trop important de salariées ? Croit-il alors que la titularisation peut les stabiliser ? De fait, parmi les sept "B" titularisées le 1^{er} septembre 1942, seule Alice Denard part du magasin dans l'année qui suit, en mai 1943, à la naissance de son fils¹³³⁸. Jacques Leray essaie sans doute d'adapter la politique de la main-d'oeuvre du magasin à la situation particulière du marché du travail pendant l'Occupation.



Reproduction n°22 : Bulletin d'admission n°7

2/ la rémunération des salariées

Le pouvoir de fixer le montant de la rémunération de l'ensemble des salariées françaises a été mis dans les mains de l'Etat par les gouvernements qui ont préparé puis conduit la guerre. Or, sur ce point, les décisions prises par le régime de Vichy sont strictement contrôlées voire dictées par les autorités allemandes. Arne Radtke est l'un des seuls historiens à avoir étudié la politique salariale de Vichy¹³³⁹. Il montre que le maintien des salaires français à un très faible niveau a une importance stratégique pour le Reich. Il doit garantir que les entreprises françaises produisent à bon marché et permettre d'attirer les travailleurs français en Allemagne, où les salaires pratiqués sont bien supérieurs. Dès lors, la position des occupants ne change pas de 1940 à 1944 : aucune augmentation de salaire ne doit être effectuée. Dans ce cadre, la politique salariale de Vichy prend deux directions : le développement des politiques sociales, qui tentent d'atténuer la diminution

¹³³⁸ ADR, 133J198, B2n°4, entrée le 4 mars 1940.

¹³³⁹ Arne Radtke, "La Politique salariale de Vichy", dans Denis Peschanski et Jean-Louis Robert (dir.), *Les Ouvriers en France* ..., ouvrage cité, p.265-275.

du pouvoir d'achat, et une réflexion sur la composition de la rémunération des salariées, qui permettraient de rétribuer plus rationnellement le travail et donc de ne procéder qu'à des augmentations raisonnées de salaires.

a- l'évolution des salaires

le blocage des salaires

Dans un premier temps, à l'automne 1940, il semble que l'Etat français se soit satisfait de la situation. Il espère que les bas salaires placent la France en bonne position pour obtenir des commandes allemandes, considérées comme le seul moyen de faire redémarrer les entreprises françaises dans le contexte économique de l'époque, celui des pénuries de marchandises et du blocus de la France¹³⁴⁰. En effet, malgré l'existence des Comités d'organisation, créés par la loi du 16 août 1940, rapidement chapeautés par un Office central de répartition des produits industriels, théoriquement chargés de gérer les pénuries au sein de chaque branche d'activité, les organisations économiques allemandes arrêtent elles-mêmes le volume et la répartition des produits disponibles en fonction des commandes à honorer¹³⁴¹. Mais rapidement, la baisse du chômage et l'augmentation des prix, en particulier ceux pratiqués sur le marché noir, rendent la situation critique. Après les sommets atteints en octobre 1940, le nombre de personnes secourues diminue rapidement, pour tomber à 372 000 environ en juillet 1941. En zone non-occupée, le chômage a même presque totalement disparu au printemps 1941¹³⁴². Parallèlement, le coût de la vie continue à augmenter. L'évolution des prix pendant la durée de l'Occupation et même jusqu'à la fin des pénuries est difficile à connaître. En effet, le manque de marchandises et le marché noir qui se développe en conséquence provoquent une grande diversité des prix pratiqués pour un même produit. D'après les estimations d'Alfred Sauvy les prix ont doublé entre 1938 et 1941¹³⁴³. Or, depuis 1938, les salaires n'ont pas bougé. Une augmentation des salaires devient donc nécessaire.

Au printemps 1941, le régime de Vichy parvient à obtenir l'accord des autorités allemandes pour trois mesures. La première concerne la politique familiale. Le taux des allocations familiales est d'abord relevé au 1^{er} avril 1941¹³⁴⁴. Une allocation de salaire unique est ensuite créée, dont le montant dépend du nombre d'enfants¹³⁴⁵, mais qui est

¹³⁴⁰ Arne Radtke, contribution citée, p.266-267.

¹³⁴¹ Philippe Burrin, *La France à l'heure allemande, 1940-1944*, Le Seuil, 1995, p.234-249. Henri Rouso, "Vichy et les entreprises", contribution citée, p.50-51.

¹³⁴² Alfred Sauvy, *La Vie économique des Français, de 1939 à 1945*, ouvrage cité, p.173-174. Bernd Zielinski, contribution citée, p.296-299.

¹³⁴³ Alfred Sauvy, *La Vie économique des Français, de 1939 à 1945*, ouvrage cité, p.165-166.

¹³⁴⁴ Loi du 15 février 1941, modifiant le décret de juillet 1939 relatif à la famille, *Journal Officiel*, du 9 avril 1941.

¹³⁴⁵ Loi du 29 mars 1941, *Journal Officiel* du 11 avril 1941.

aussi versée aux couples sans enfant durant les deux premières années de leur mariage, pour encourager les jeunes épouses à rester au foyer et procréer¹³⁴⁶. La deuxième mesure est l'attribution d'une allocation supplémentaire aux salariées assujetties aux assurances sociales dont le revenu annuel ne dépasse pas 30 000F¹³⁴⁷. 30 000F par an, c'est 2 500F par mois, soit deux fois plus que les appointements des salariées non gradées du Grand Bazar les mieux payées. Au Grand Bazar, les salaires de toutes les nouvelles et nouveaux embauchées à partir de juillet 1941 portent la mention "+175F". Ces 175F constituent la première augmentation de salaire depuis janvier 1938. Enfin, par les circulaires des 28 et 30 mai 1941, le ministre du Travail autorise les inspecteurs du Travail à relever les "salaires anormalement bas, dont la revalorisation est reconnue comme particulièrement urgente"¹³⁴⁸. Cette dernière mesure connaît un prolongement au cours de l'été. René Belin, ministre du Travail et ancien secrétaire général adjoint de la CGT, définit un "salaire minimum vital" au-dessous duquel ne doit pas être payé l'ouvrier adulte non qualifié¹³⁴⁹. C'est le salaire moyen départemental urbain – qui sert déjà de base au calcul des allocations familiales – qui est retenu comme minimum. Les préfets régionaux sont alors investis du pouvoir de relever les salaires qui lui seraient inférieurs¹³⁵⁰. En septembre 1941, le préfet du Rhône arrête que les hommes ne peuvent être payés en dessous de 1 100F par mois et les femmes de 775F¹³⁵¹. Il y a donc, en fait, deux "salaires minima", l'un pour les hommes, l'autre pour les femmes. Or, au Grand Bazar, l'allocation supplémentaire de 175F accordée à partir du mois de juin a relevé l'ensemble des paies au-dessus de ces minima. Le décret préfectoral n'a donc aucune incidence sur la rémunération des salariées du Grand Bazar.

Le décalage entre les prix et les salaires ne cesse pourtant de s'accroître (de l'indice 198 en 1941, les prix sont passés à l'indice 261 l'année suivante¹³⁵²) et rend nécessaire une nouvelle augmentation de la rémunération des travailleurs et travailleuses. Une circulaire de Belin du 27 février 1942 autorise à nouveau le relèvement des salaires les plus bas. Dans le Rhône, l'arrêté préfectoral fixe les salaires minima à partir du 1^{er} avril 1942¹³⁵³, qui se traduit par une augmentation de 225F de tous les salaires à l'embauche

¹³⁴⁶ Jacqueline Martin, "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982", *Population*, juin 1998, p.1119-1155.

¹³⁴⁷ Loi du 23 mai 1941, *Journal Officiel* du 12 juin 1941.

¹³⁴⁸ Arne Radtke, contribution citée, p.269.

¹³⁴⁹ Idem, p.270.

¹³⁵⁰ Décret du 23 juin 1941 déléguant aux préfets régionaux le pouvoir de relever les salaires anormalement bas, *Journal Officiel* du 26 juin 1941.

¹³⁵¹ Chambre de commerce de Lyon, boîte 5, document 18, le 19 septembre 1941.

¹³⁵² Alfred Sauvy, *La Vie économique des Français, de 1939 à 1945*, ouvrage cité, p.166.

¹³⁵³ Chambre de commerce de Lyon, boîte 5, document 16, arrêté du 23 mars 1942.

au Grand Bazar. C'est la dernière modification des salaires au magasin avant la Libération. A partir de l'automne 1942, en effet, le transfert massif de main-d'oeuvre vers l'Allemagne est la priorité absolue pour Sauckel, qui interdit alors tout relèvement des rémunérations.

la "remise en ordre des salaires", une restructuration du monde du travail qui n'est pas menée à terme

Lorsqu'au blocage des salaires s'ajoutent les réquisitions massives de main-d'oeuvre en 1942 et 1943, l'agitation sociale prend de l'ampleur en France. Le régime de Vichy tente alors de convaincre les autorités allemandes de procéder, non à une augmentation générale des salaires mais à ce qui est appelé leur "remise en ordre". Les classifications professionnelles en vigueur dans toutes les branches d'activité sont, en effet, bloquées dans leur état de 1938. Il s'agit alors d'effectuer une véritable réorganisation du monde du travail, selon des principes définis depuis 1941 mais qui n'avaient pu, jusque-là, être appliqués.

La loi du 4 octobre 1941 "relative à l'organisation sociale des professions", dite "Charte du Travail", définit la structure corporative du monde du travail rêvée par le régime¹³⁵⁴. Cet idéal, dont on a maintes fois montré qu'il n'avait jamais été atteint¹³⁵⁵, constitue pourtant une réflexion sans précédent d'un gouvernement sur l'organisation du monde du travail. La Charte du Travail amorce d'abord une distinction entre "famille professionnelle" et "profession". Le premier terme désigne l'activité collective de l'entreprise, c'est le résultat de la division de l'activité économique du pays¹³⁵⁶. La "profession" correspond ensuite à l'activité individuelle. Si la structure de base de l'organisation économique du pays demeure, comme en 1936, la "famille professionnelle", donc le secteur d'activité, les "professions" sont désormais prises en compte au travers des "syndicats professionnels" qui doivent les représenter. La Charte du Travail envisage alors la publication de nomenclatures séparées concernant les familles professionnelles d'abord, puis la répartition des industries et commerces entre familles professionnelles et enfin le rattachement des professions aux familles professionnelles. C'est là une première évolution importante de la catégorisation, puisque le décret d'avril 1936 sur les "nomenclatures des industries et professions" mélangeait, dans une même classification, les salariées et les entreprises¹³⁵⁷. Mais les "professions" sont aussi divisées en différentes "catégories" de personnel, qui hiérarchisent les membres de la profession en plusieurs statuts : les employeurs et employeuses, les ouvrières et ouvriers, les employées, les agents de maîtrise et enfin les "ingénieurs, cadres administratifs et

¹³⁵⁴ Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions, *Journal Officiel de l'Etat français* du 26 octobre 1941.

¹³⁵⁵ Voir Jean-Pierre Le Crom, " 'La profession aux professionnels' : la loi du 4 octobre 1941 sur l'organisation sociale des professions, dite Charte du Travail", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, ouvrage cité, p.149.

¹³⁵⁶ Loi du 4 octobre 1941, citée, rapport préalable au Maréchal de France, chef de l'Etat français.

¹³⁵⁷ Décret du 9 avril 1936 sur les nomenclatures des industries et professions, cité.

commerciaux"¹³⁵⁸. Cette définition constitue la première reconnaissance officielle des "cadres". Le groupe acquiert une réalité presque immédiate dans toutes les entreprises, au sein des comités sociaux créés à peine quelques mois plus tard où toutes les "catégories" de personnel doivent avoir des représentantes¹³⁵⁹.

La réorganisation professionnelle passe ensuite par une définition claire des modes de détermination des salaires. Quelques mois avant la promulgation de la Charte du Travail, René Belin, le ministre du Travail, a défini un "salaire minimum vital". Créé à un moment où toute augmentation est interdite, ce dernier s'apparente alors, comme l'analyse Arne Radtke, à une hausse déguisée des salaires¹³⁶⁰. Le "minimum vital" est en effet fixé à un niveau supérieur aux salaires les plus bas et entraîne donc leur relèvement puis celui de tous les autres salaires pour éviter le nivellement des rémunérations. C'est ce qui se passe au Grand Bazar en 1942. Mais le "salaire minimum vital" n'est pas seulement un moyen de contourner le blocage des salaires imposé par les Allemands. Il se place dans une perspective beaucoup plus large de restructuration des modes de rémunération dont le programme est donné dans la Charte du Travail. Celle-ci décompose en effet la rémunération en quatre éléments, auxquels tout le monde n'a pas nécessairement accès¹³⁶¹. Le salaire minimum vital est le premier, le seul touché par l'ensemble des salariées. L'exemple du Rhône en 1941 montre que son montant n'est pas le même pour les hommes que pour les femmes, mais rien n'est dit à ce sujet dans la Charte. Dans le prolongement de ce que prévoyait les circulaires de Belin pendant l'été, il est prévu, en revanche, que ce minimum varie selon le lieu de travail : il est fixé par le gouvernement par région, département ou localité (article 55). La "rémunération professionnelle" est un premier complément au salaire minimum vital, qui correspond, selon le texte, "à la qualification professionnelle du bénéficiaire" (article 54, 2^e alinéa). Il n'est pas précisé ce qui doit être entendu par "qualification", c'est-à-dire dans quelle mesure l'expérience et / ou les diplômes sont susceptibles de constituer cette qualification. Néanmoins, une véritable place est accordée à un paramètre qui, de 1936 à 1938, ne jouait un rôle que dans le barème des secrétaires (sténo)dactylographes, alors qu'il était totalement absent des classifications des commerces de détail. Le montant de cette rémunération professionnelle doit prendre la forme d'un coefficient applicable au salaire minimum vital (article 56). C'est à chaque profession d'arrêter le barème des coefficients applicables à chaque qualification. Les "aptitudes personnelles de l'intéressé, son rendement et les conditions particulières dans lesquelles le travail est effectué", peuvent ensuite justifier l'octroi de "suppléments" (article 54, 3^e alinéa). La dernière source de revenus, enfin, est constituée des "allocations ou suppléments de salaires pour charges de famille, résultant soit de la législation générale sur la famille, soit des dispositions particulières prises par la profession" (article 54, 4^e alinéa). On quitte là le

¹³⁵⁸ Loi du 4 octobre 1941, citée, article 10.

¹³⁵⁹ Idem, article 23. Voir aussi Luc Boltanski, *Les Cadres*, ouvrage cité.

¹³⁶⁰ Arne Radtke, contribution citée, p.270.

¹³⁶¹ Loi du 4 octobre 1941, citée, article 54.

domaine du travail pour entrer dans la sphère de la famille.

Cette définition des rôles précis que doivent jouer les qualifications, la productivité ou la pénibilité du travail dans la composition de la rémunération n'a jamais été faite au Grand Bazar ni, sans doute, dans aucun commerce. Elle constitue pourtant la base de l'importante entreprise de "remise en ordre des salaires" dans laquelle se lance le régime de Vichy à partir de la fin de l'année 1942.

Henri Lagardelle a pris la succession de René Belin au ministère du Travail en avril 1942, lorsque Pierre Laval a retrouvé la tête du gouvernement. A partir de l'automne 1942, il tente d'obtenir des autorités allemandes une "remise en ordre des salaires", c'est-à-dire une réorganisation, au sein de chaque branche, des hiérarchies professionnelles conforme aux principes édictés par la Charte du Travail. Mais pour Fritz Sauckel, commissaire général du Reich pour l'emploi de la main-d'oeuvre, la priorité est au transfert de main-d'oeuvre française en Allemagne et au maintien, dans ce but, d'un écart important entre les salaires français et allemands¹³⁶². Il refuse donc les propositions de Lagardelle. Mais l'augmentation de l'agitation sociale consécutive à la mise en place du Service du Travail Obligatoire, en février 1943, incite Laval à faire une nouvelle tentative auprès de Sauckel. Ce dernier finit par autoriser la remise en ordre des salaires dans un secteur, la métallurgie¹³⁶³.

La délégation de pouvoirs accordée depuis 1941 aux préfets pour augmenter les salaires les plus bas est alors supprimée¹³⁶⁴. Ce sont désormais des "arrêtés du ministre secrétaire d'Etat au Travail qui fixeront [...] les salaires applicables aux différentes branches d'activité professionnelle" (article 2). Le premier arrêté, celui de la métallurgie, paraît le 21 juin 1943¹³⁶⁵. Mais Sauckel refuse ensuite les textes qui concernent les autres branches d'activité. A l'automne, les grèves prennent une telle ampleur que même les dignitaires nazis condamnent l'attitude de Fritz Sauckel, critiques qui ne le font guère fléchir. Avant la fin de l'année 1943, les seuls arrêtés dont il accepte la publication portent sur des secteurs importants pour l'économie de guerre allemande : les mines et la sidérurgie¹³⁶⁶. Pour les autres, il exige une nouvelle loi sur le STO en contrepartie. Au début de l'année 1944, trois derniers arrêtés sont pourtant promulgués, ceux des industries chimiques, textiles et du bâtiment. Conformément à ce qui était prévu, dans chacun de ces textes le niveau des salaires diffère selon les localités pour tenir compte des différences en matière de coût de la vie¹³⁶⁷. Prenant modèle, d'après Radtke, sur le système allemand, le territoire français est, dans tous ces textes, scindé en six zones

¹³⁶² Arne Radtke, contribution citée, p.271.

¹³⁶³ Idem, p.272.

¹³⁶⁴ Arrêté du 19 juin 1943 relatif au régime des salaires, article 1^{er}, *Journal Officiel* du 25 juin 1943.

¹³⁶⁵ Arrêté du 21 juin 1943, *Journal Officiel* du 25 juin 1943.

¹³⁶⁶ Arne Radtke, contribution citée, p.273.

¹³⁶⁷ Arrêté du 19 juin 1943, cité, article 3.

territoriales. Un arrêté de mars 1944 entérine même définitivement ce découpage que devront reprendre les arrêtés suivants¹³⁶⁸. Mais Vichy n'a pas le temps de mener à terme l'ensemble de son projet. A la Libération, seules 43% des salariées françaises ont été touchées par la "remise en ordre des salaires"¹³⁶⁹. Celles et ceux qui travaillent dans le commerce n'en font pas partie. Le Gouvernement provisoire reprend immédiatement le relais, dès 1944, et achève la réorganisation amorcée sous Vichy.

Entre 1938 et 1944, les paies des salariées du Grand Bazar ont donc, uniformément, gagné 400F. Les femmes de ménage, qui constituent la catégorie la plus mal payée (825F par mois en 1938) et qui bénéficient, par conséquent, de la plus forte augmentation relative, voient alors leur salaire multiplié par 1,5 entre 1938 et 1944. Pendant la même période, les prix ont été multipliés par cinq, selon l'estimation d'Alfred Sauvy¹³⁷⁰. Le pouvoir d'achat des salariées du Grand Bazar est d'autant plus entamé que les autres éléments de rémunération, qui complétaient parfois largement les salaires dans les années 1920, sont extrêmement réduits voir supprimés entre 1939 et 1944.

b- les autres éléments de rémunérations

primes, gratifications, heures supplémentaires, intéressements

Les heures supplémentaires d'abord, qui constituaient, pour certains, une source de revenus très importante, ont sans doute presque entièrement disparu, sous l'effet conjugué des modifications législatives de 1939 concernant le temps de travail des salariées et surtout de la diminution des horaires d'ouverture du magasin pendant la guerre. Il n'est plus non plus question du versement de gratifications, dont le montant était cependant très modeste par rapport à celui des heures supplémentaires. La prime d'ancienneté, en revanche, existe toujours. Les 3% de bénéficiaires du Grand Bazar distribués aux titulaires ayant plus de trois ans d'ancienneté ne procuraient, déjà dans les années 1920, que des sommes annuelles plutôt modestes, de l'ordre d'une ou deux journées de travail. Celles-ci n'ont, alors, cessé de diminuer depuis le milieu des années 1930 et les difficultés du magasin. En 1941, le comité consultatif en est à parfaire la somme des 3% de bénéficiaires affectés au versement de la prime d'ancienneté de manière à maintenir une annuité de 5F¹³⁷¹. Ces montants sont tellement faibles que le conseil d'administration hésite, l'année suivante, à allouer cette part des bénéficiaires au comité social¹³⁷². Finalement, la répartition des 20% de bénéficiaires à disposition du conseil d'administration est revue et 5% sont alloués à la prime d'ancienneté¹³⁷³. On ne sait plus

¹³⁶⁸ Arrêté du 7 mars 1944, *Journal Officiel* du 15 mars 1944.

¹³⁶⁹ Arne Radtke, contribution citée, p.274.

¹³⁷⁰ Alfred Sauvy, *La Vie économique des Français, de 1939 à 1945*, ouvrage cité, p.166.

¹³⁷¹ ADR, 133J013, PV du CC du 16 décembre 1941.

¹³⁷² Idem, PV du CC du 27 novembre 1942.

rien de son évolution par la suite, mais les faibles bénéfices du Grand Bazar signifient que la prime d'ancienneté demeure un élément de rémunération peu important.

Mais les mauvais résultats du magasin grèvent particulièrement les revenus des membres de l'encadrement des rayons, intéressées sur l'augmentation du chiffre de leur rayon et sur les bénéfices de la société. Leur système de rémunération est alors modifié pendant la guerre. "L'excédent" d'abord, que cheffes et sous-cheffes de rayon touchaient sur l'augmentation de leur chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente est sans doute nul depuis 1938, lorsqu'au ralentissement de l'activité du magasin s'est ajoutée la diminution de la surface de vente. Sa suppression, envisagée au début de l'année 1942¹³⁷⁴, n'est cependant effective qu'après l'arrivée de Leray à la tête du magasin, en novembre 1942. Dorénavant, une somme représentant 2% de l'excédent du chiffre d'affaires global de la société par rapport au chiffre d'affaires antérieur le plus élevé sera mise à disposition du conseil, qui la répartira aux cheffes et secondes de service "ayant obtenu le meilleur rendement, compte tenu des difficultés [du moment]"¹³⁷⁵. A la même date, un système similaire est instauré pour l'attribution, aux seules cheffes de rayon et de service cette fois, d'une partie des 20% de bénéfices dont dispose le conseil d'administration. Depuis la fin du 19^e siècle, les responsables de service obtenaient, souvent après plusieurs années de service, un pourcentage fixe sur les bénéfices de la société, lorsque le départ d'une intéressée libérait des parts. Les modifications apportées par Leray à l'encadrement des rayons en 1942 et 1943 rendent brusquement disponibles 5 à 6% des bénéfices. Mais ces sommes ne sont pas redistribuées. Il est décidé que, chaque année, elles seront réparties par le conseil aux cheffes les plus méritantes¹³⁷⁶. On ne dispose d'aucune donnée précise sur le montant de la rémunération des cadres du Grand Bazar pendant la guerre, sur l'évolution de leurs salaires mensuels comme de la partie variable de leurs revenus. Mais les difficultés traversées par le magasin ont sans doute contribué à une diminution de leur pouvoir d'achat au moins aussi importante que celle des salariées non gradées.

Pour atténuer ces diminutions du salaire réel, le régime de Vichy encourage le développement de politiques sociales d'entreprise. Le Grand Bazar, peu actif dans ce domaine depuis la Première Guerre mondiale, participe au mouvement.

la politique sociale

L'un des aspects les plus neufs des politiques sociales d'entreprise mises en place pendant la Seconde Guerre mondiale réside, d'après Jean-Claude Daumas, dans la création de services sociaux¹³⁷⁷. Peu nombreux en 1940, ils apparaissent massivement au cours de l'année 1941, avant même qu'ils ne soient rendus obligatoires, d'abord dans

¹³⁷³ Idem, PV du CC du 23 décembre 1943.

¹³⁷⁴ Idem, PV du CC du 23 janvier 1942.

¹³⁷⁵ Idem, PV du CC du 16 septembre et 27 novembre 1942.

¹³⁷⁶ Idem, PV du CC du 27 novembre et 23 décembre 1942.

les établissements de plus de 100 salariées par la Charte du Travail, en octobre 1941, puis dans toutes les entreprises par la loi du 28 juillet 1942¹³⁷⁸. Au Grand Bazar, le projet est évoqué au mois d'août 1941, mais n'est véritablement lancé qu'en novembre, après la promulgation de la Charte du Travail¹³⁷⁹.

D'après le texte de loi, le "comité social d'entreprise" est composé du directeur et des représentants de toutes les catégories de personnel (article 23). Le mode de désignation de ces membres n'est pas déterminé et il semble, d'après Jean-Pierre Le Crom que la désignation par le chef d'entreprise ait d'abord prévalu¹³⁸⁰. Au Grand Bazar pourtant, les 13 salariées qui siègent aux côtés de la direction sont élus, même s'il n'est pas précisé qui sont les salariées éligibles, quelles "catégories" de salariées sont représentées et dans quelle proportion¹³⁸¹. Le comité est effectivement constitué en janvier 1942 et ses statuts sont établis¹³⁸². Aucune archive émanant du comité social lui-même n'a été conservée. On ne connaît donc son fonctionnement qu'au travers des délibérations du conseil d'administration et du conseil consultatif du Grand Bazar. Mais ces deux instances dirigeantes gardent le contrôle absolu sur l'action du comité social puisque la société Grand Bazar de Lyon en est l'unique source de financement. D'après la Charte du Travail, "les comités sociaux d'établissement réalisent [...] la collaboration sociale et professionnelle entre la direction et le personnel" (article 24). Sous réserve de ne pas s'immiscer dans la gestion des affaires, dont la direction reste seule responsable, le comité social doit aider à désamorcer les conflits potentiels concernant les conditions de travail et à la vie du personnel dans l'établissement, mais aussi "réaliser les mesures d'entraide sociale" (article 24). C'est dans ce dernier domaine qu'ils ont eu une réelle utilité d'après Jean-Pierre Le Crom¹³⁸³.

Le principal champ d'action des comités sociaux est, en effet, le ravitaillement des salariées, qui leur a valu le surnom de "comité patate"¹³⁸⁴. Au Grand Bazar, une fois seulement, en janvier 1944, est mentionné clairement un achat direct de nourriture, des

¹³⁷⁷ Jean-Claude Daumas, "La Révolution Nationale à l'usine : les politiques sociales des entreprises sous l'Occupation", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas, François Marcot (dir.), ouvrage cité, p.190.

¹³⁷⁸ Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions, article 23, *Journal Officiel de l'Etat français* du 26 octobre 1941. Voir aussi Jean-Claude Daumas, contribution citée, p.192 et Jean-Pierre Le Crom, "L'Echec de la Charte du Travail", dans Denis Peschanski et Jean-Louis Robert (dir.), *Les Ouvriers en France...*, ouvrage cité, p.233-245.

¹³⁷⁹ ADR, 133J008, PV du CA du 25 août et 29 novembre 1941 ; 133J013, PV du CC du 27 novembre et 16 décembre 1941.

¹³⁸⁰ Jean-Pierre Le Crom, "L'Echec de la Charte du Travail", contribution citée, p.235.

¹³⁸¹ ADR, 133J013, PV du CC du 30 décembre 1941.

¹³⁸² ADR, 133J008, PV du CA du 26 janvier 1941 et 133J013, PV du CC du 30 janvier 1941.

¹³⁸³ Jean-Pierre Le Crom, "La Profession aux professionnels' ...", contribution citée, p.151.

¹³⁸⁴ Idem.

pommes de terre en l'occurrence, pour les salariées¹³⁸⁵. En revanche, la toute première préoccupation du comité, dès février 1942, est la création de jardins ouvriers, domaine dans lequel le Grand Bazar n'était, jusque-là, jamais intervenu. Un hectare de terres est alors loué à Francheville (commune située à une dizaine de kilomètres au sud-ouest de Lyon) aux frais de la société, qui prend aussi en charge la construction de deux cabanes pour entreposer les outils et les frais de premiers labourages¹³⁸⁶. A l'été 1942, le Grand Bazar compte environ 280 à 300 salariées. Si toutes, c'est-à-dire y compris les femmes, ont droit à un terrain, chacune bénéficie d'environ 30m² de terrain. Il revient ensuite au comité social de gérer les sommes allouées par le Grand Bazar pour différentes mesures sociales. En mai 1941, la direction du magasin avait déjà accordé aux "chefs de famille" une "allocation de vacances" de 300F par enfant de moins de 17 ans¹³⁸⁷. En 1941, 300F, c'est pour la plupart des salariées, environ une semaine de travail. La dépense s'élève à 25 000F pour le Grand Bazar. A l'été 1942, le conseil d'administration verse 15 000F au comité social pour que les enfants du personnel "nécessiteux" soient envoyés en colonie de vacances¹³⁸⁸, mesure renouvelée les années suivantes¹³⁸⁹. Pour les fêtes de fin d'année, le comité social organise aussi un "arbre de Noël" du Grand Bazar, où sont distribués des cadeaux aux enfants des salariées¹³⁹⁰. Enfin, à partir d'octobre 1942, le conseil d'administration du Grand Bazar décide de consacrer 25 000F par mois à la distribution de secours aux salariées, distribution dont le comité social est chargé. Cette mesure, qui intervient à une époque où Fritz Sauckel interdit toute hausse de rémunération, cache alors une véritable augmentation salariale. Le conseil consultatif "suggère" en effet de répartir la somme à raison de 100F par employée gagnant moins de 30 000F par an (2 500F par mois)¹³⁹¹. Le personnel non gradé est sans doute concerné dans sa quasi totalité, pour lequel 100F par mois représentent environ deux jours de salaire. Au début de l'année 1943, le comité consultatif juge que le secours doit être doublé et remet donc une somme de 40 000F au comité social pour février, qui doit permettre une répartition de 200F pour chaque employée gagnant moins de 30 000F par an¹³⁹². La même somme est versée en mars et avril, avant d'être augmentée à 50 000F en mai¹³⁹³. A travers cette distribution de "secours", le magasin procède ainsi à des augmentations de salaires cachées. Cette revalorisation de 200 à 250F des paies

¹³⁸⁵ ADR, 133J013, PV du CC du 7 janvier 1944.

¹³⁸⁶ Idem, PV du CC des 16 et 23 février 1942, 10 avril 1942 et 9 juillet 1942.

¹³⁸⁷ Idem, PV du CC du 16 mai 1941 et 133J008, PV du CA du 26 mai 1941.

¹³⁸⁸ ADR, 133J013, PV du CC du 10 avril 1942 et 133J008, PV du CA du 20 avril 1942.

¹³⁸⁹ ADR, 133J008, PV du CA 28 juin 1943 et 18 juillet 1944.

¹³⁹⁰ Idem, PV du CA du 12 décembre 1941.

¹³⁹¹ ADR, 133J013, PV du CC du 17 octobre, 21 novembre et 2 décembre 1942.

¹³⁹² Idem, PV du CC du 23 février 1943.

mensuelles fin 1942-début 1943 est loin d'être négligeable par rapport à la hausse officielle de 400F enregistrée depuis le début de l'Occupation, mais elle ne suffit pas à rattraper l'envolée des prix.

En janvier 1944, le comité social du Grand Bazar envisage sa transformation en mutuelle ou en une autre formule, lui permettant d'avoir une existence légale et une personnalité civile¹³⁹⁴. En mars 1944 est alors créée la Mutuelle du Grand Bazar de Lyon. Chaque membre du conseil d'administration du Grand Bazar accepte d'en faire partie à titre personnel et le conseil d'administration décide de verser un don de 20 000F à la mutuelle¹³⁹⁵. Absolument rien n'est dit de son fonctionnement. On ne sait donc pas exactement quels sont les changements pour le personnel. Le comité consultatif accorde un versement mensuel de 19 000F à ce qu'il continue d'appeler le "comité social et d'entraide". En juillet, le montant des secours est exceptionnellement porté à 60 000F puis à 40 000F en août¹³⁹⁶. Il n'en est plus question par la suite.

A partir de février 1942, la direction du Grand Bazar commence à organiser un "service médical" d'entreprise, qui ne sera rendu obligatoire qu'avec la loi du 28 juillet 1942¹³⁹⁷. Le comité consultatif est d'avis de se mettre en contact avec d'autres grands magasins pour étudier la possibilité de créer un service commun¹³⁹⁸. Des démarches sont alors entreprises auprès des Galeries Lafayette et des Deux Passages. Un accord est apparemment possible avec ce dernier magasin et la recherche d'une assistante sociale commune est lancée, qui reste infructueuse malgré les annonces passées dans la presse¹³⁹⁹. En septembre, la démarche avec les Deux Passages n'ayant pas donné de résultats, le Grand Bazar décide de s'allier à La Noma¹⁴⁰⁰. Une assistante est trouvée en 1943, qui prend ses fonctions au premier juin et est à disposition du personnel du Grand Bazar deux jours par semaine. Pour le service médical, l'entente se fait avec les Deux Passages. Le médecin qui y est rattaché vient s'occuper des salariées du Grand Bazar une matinée par semaine, à partir du 1^{er} juillet 1943¹⁴⁰¹.

¹³⁹³ ADR, 133J009, PV du CA du 17 mars et 19 avril 1943, 133J013, PV du CC du 6 mai 1943.

¹³⁹⁴ ADR, 133J013, PV du CC du 25 novembre 1943.

¹³⁹⁵ ADR, 133J009, PV du CA du 7 mars 1944.

¹³⁹⁶ ADR, 133J013, PV du CC du 14 avril et 5 juillet 1944, 133J009, PV du CA du 18 juillet 1944.

¹³⁹⁷ Patrick Chaumette, *Les Services médicaux et sociaux du travail*, thèse, Rennes I, 1981. Voir aussi Jean-Pierre Le Crom, "L'Echec de la Charte du Travail", contribution citée, p.240-241, Jean-Claude Daumas, contribution citée, p.192.

¹³⁹⁸ ADR, 133J013, PV du CC du 16 février 1942.

¹³⁹⁹ Idem, PV du CC du 23 février et 27 août 1942.

¹⁴⁰⁰ Idem, PV du CC du 16 septembre et 6 octobre 1942.

¹⁴⁰¹ Idem, PV du CC du 23 avril, 30 avril, 6 mai 1943 et 25 mai 1943.

Ce qui se passe au Grand Bazar est tout à fait conforme à la description faite par Jean-Claude Daumas de l'évolution des politiques sociales d'entreprise pendant la Deuxième Guerre mondiale. Les oeuvres sociales les plus classiques (telles que les sociétés de secours ou les jardins ouvriers) reprennent de l'importance et s'étendent à des entreprises qui, comme le Grand Bazar, ne les avaient jamais pratiquées. Mais apparaissent aussi des institutions qui n'existaient auparavant que dans un très petit nombre d'entreprises modernes : les services médicaux, dispensaires, services d'assistance sociale, colonies de vacances par exemple¹⁴⁰². Faute de données précises, il est cependant difficile de mesurer l'importance de toutes ces mesures sur les revenus des salariées.

En revanche, la définition précise des différents éléments salariaux dans la Charte du Travail, puis la réorganisation de la structure du travail au sein de chaque branche d'activité amorcée en 1943 et au début de l'année 1944 par l'Etat français constituent des étapes fondamentales dans l'évolution de l'organisation professionnelle et sociale de la société française. Contrairement à ce qui est systématiquement répété, la Charte du Travail ne fut pas cet "échec" duquel on ne sauve généralement que l'oeuvre des comités sociaux. Les principes qu'elle définit inspirent directement les arrêtés de remise en ordre des salaires de 1943 et 1944 dont les classifications dites "Parodi" ou "Parodi-Croizat" ne sont que le fidèle prolongement. Or, cette importance n'est jamais mentionnée ni reconnue. Jean-Pierre Le Crom, qui a le plus étudié la Charte du Travail ne l'évoque qu'à peine, en note de bas de page, dans une contribution d'ailleurs intitulée "L'échec de la Charte du Travail"¹⁴⁰³. De même, Jean-Claude Daumas note que, sous l'Occupation, Renault "étudie une nouvelle classification du personnel" et Blin "adopte un statut du personnel qui définit les règles de classification des ouvriers en fonction de la qualification et des capacités de travail"¹⁴⁰⁴. Il analyse ces mesures comme le résultat d'une volonté "d'accroître la productivité du travail". Ce but est très certainement recherché, mais ces transformations sont sans doute aussi directement liées à la politique de "remise en ordre des salaires".

B/ la Libération

A la Libération, la situation financière, économique et sociale de la France est catastrophique. Les pénuries, omniprésentes, sont synonymes d'une chute significative de la production industrielle. Les finances publiques ne sont pas dans une meilleure position avec un énorme déficit de l'Etat. Quant à la population, elle est meurtrie par l'importance des pertes humaines, les rationnements auxquels elle a dû faire face et la baisse vertigineuse du pouvoir d'achat de la majorité des salariées. Le Gouvernement provisoire et ceux qui lui succèdent, qui entreprennent la reconstruction du pays, procèdent de manière extrêmement dirigiste. La mise en place de la Sécurité sociale est

¹⁴⁰² Jean-Claude Daumas, "La Révolution Nationale à l'usine...", contribution citée, p.189.

¹⁴⁰³ Jean-Pierre Le Crom, "L'Echec de la Charte du Travail", contribution citée, note p.240.

¹⁴⁰⁴ Jean-Claude Daumas, "La Révolution nationale à l'usine ...", contribution citée, p.194.

un volet important des réformes sociales. Sur le plan économique, l'Etat prend directement en charge la modernisation de l'économie, procède à des nationalisations, planifie les objectifs économiques. Il dispose de tous les pouvoirs sur le fonctionnement de l'économie que le régime de Vichy et les gouvernements précédents s'étaient octroyés, en particulier le contrôle des salaires. Sur ce point, les gouvernements héritent alors aussi du chantier de la restructuration du monde du salariat, qu'ils doivent alors achever.

1/ la "remise en ordre des salaires" dans le commerce, fin 1944

a- une augmentation immédiate des salaires : octobre 1944

Dès août 1944, une ordonnance confirme les "actes [...] de l'autorité de fait se disant gouvernement de l'Etat français", parmi lesquels "l'arrêté du 19 juin 1943 [...] ainsi que tous autres textes pris pour son application" (article 1^{er})¹⁴⁰⁵. Le gouvernement provisoire reprend ainsi à son compte la législation salariale du régime de Vichy, c'est-à-dire les pouvoirs de l'Etat dans la fixation des salaires et la politique de "remise en ordre des salaires" réalisée dans plusieurs secteurs d'activité. Le même texte organise ensuite, à titre provisoire, en attendant qu'il puisse être procédé à l'application d'une "politique rationnelle des salaires"¹⁴⁰⁶, un relèvement des salaires au niveau régional par les commissaires régionaux de la République¹⁴⁰⁷ (article 3), auxquels est alors temporairement délégué ce pouvoir¹⁴⁰⁸. Dans chaque branche, le montant des augmentations doit être le même pour toutes les catégories professionnelles (article 5). L'ordonnance innove sur deux points par rapport aux barèmes antérieurs. Des salaires maxima sont d'abord définis. Au sein de chaque entreprise, la moyenne des salaires d'une même catégorie de personnel ne doit pas être supérieure de plus de 20% au minimum garanti (article 6). L'article 7 stipule ensuite que, "**dans des conditions égales de travail et de rendement, les taux minima des salaires des femmes seront égaux aux taux minima des travailleurs de sexe masculin**". C'est la première fois qu'une telle égalité de salaire est proclamée. Dans le Rhône, un premier arrêté du commissaire régional de la République (arrêté n°266) provoque, dès le mois d'octobre, un relèvement général des salaires au Grand Bazar. L'ensemble du personnel est augmenté de 765F par mois, ce qui correspond à une hausse de plus de 50% pour la majorité des salaires. Georges Delepine par exemple, réembauché comme vendeur au rayon électricité pour les

¹⁴⁰⁵ Ordonnance du 24 août 1944 relative au relèvement provisoire des salaires à la Libération de la France, *Journal Officiel* du 30 août 1944, modifiée par l'ordonnance du 14 septembre 1944, *Journal Officiel* du 16 septembre 1944.

¹⁴⁰⁶ ADR, 232W58, *Salaires et classifications professionnelles, textes généraux*, fascicule I, Circulaire du 3 octobre 1944 portant instruction pour l'application de l'arrêté du 14 septembre 1944 relatif au relèvement provisoire des salaires dans la région parisienne.

¹⁴⁰⁷ Une ordonnance du 10 janvier 1944 a divisé le territoire de la métropole en commissariats régionaux de la République qu'elle a créés par la même occasion.

¹⁴⁰⁸ Arrêté du 24 août 1944 déléguant temporairement aux commissaires régionaux de la République le pouvoir de relever les salaires, *Journal Officiel* du 16 septembre 1944.

fêtes de fin d'année, gagne "1 440F + 765F" par mois¹⁴⁰⁹. Les salariées du Grand Bazar bénéficient ainsi de l'une des plus fortes augmentations de salaires de la période, qui se situent généralement, d'après François Caron, entre 35 et 50%¹⁴¹⁰.

b- une nouvelle classification : décembre 1944

Au mois de novembre, un autre arrêté du commissaire de la République entraîne une réorganisation des salaires des "employés, techniciens et agents de maîtrise" de la région et donc, en particulier, des employées de commerce¹⁴¹¹. En effet, les syndicats d'employeurs et employeuses et de salariées doivent procéder à un nouveau classement du personnel en cinq catégories salariales. La définition de ces dernières, donnée par l'arrêté, fait appel à deux variables : les responsabilités inhérentes au poste de travail et les connaissances nécessaires à l'exécution des tâches qu'il recouvre. La première catégorie doit ainsi rassembler le "personnel ayant des fonctions d'exécution de travaux simples représentant un caractère schématique ou mécanique", la seconde le "personnel ayant des fonctions d'exécution nécessitant des connaissances techniques de pratique élémentaire", la troisième le "personnel ayant des fonctions d'exécution nécessitant des connaissances techniques, théoriques ou pratiques, sans responsabilité d'encadrement ou affecté à un encadrement élémentaire", la quatrième le "personnel ayant des fonctions d'encadrement ou d'exécution de travaux nécessitant dans les deux cas des connaissances techniques ou pratiques approfondies" et, enfin, la cinquième, le **"personnel ayant des fonctions d'encadrement ou d'exécution de travaux nécessitant dans les deux cas des connaissances techniques ou pratiques approfondies et étendues, et dont l'exercice comporte le sens de l'initiative et des responsabilités"** (article 6). Rien ne dit comment apprécier le caractère "élémentaire" ou "approfondi" ou encore "approfondi et étendu" des connaissances requises pour les différents postes. Les organisations syndicales devront donc s'entendre pour définir leurs propres critères. L'arrêté fixe ensuite des minima salariaux pour chaque catégorie (article 7), avant de préciser, contrairement à ce qui était préconisé par l'ordonnance d'août 1944, que les salaires féminins doivent être inférieurs à ceux du personnel masculin de 10%, voire de 15% dans les branches où le personnel est essentiellement féminin (article 18).

Un accord intervient le 11 décembre 1944, entre la Chambre syndicale des magasins de nouveautés, vêtements et accessoires du vêtement et les syndicats d'employées de commerce, CGT et CFTC¹⁴¹². Le rétablissement de la liberté syndicale, par une ordonnance du 27 juillet 1944 permet apparemment à la CFTC de jouer, désormais, un rôle dans le commerce. La classification des emplois qui est établie ne montre aucun

¹⁴⁰⁹ ADR, 133J201, B5n°24, entré le 14 novembre 1944.

¹⁴¹⁰ François Caron, *Histoire économique de la France*, ouvrage cité, p.205.

¹⁴¹¹ Arrêté n°652 du 21 novembre 1944, portant fixation des salaires minima des employés, techniciens et agents de maîtrise de la Région Rhône-Alpes, *Journal Officiel du commissariat de la République* du 23 novembre 1944.

¹⁴¹² ADR, 3330W115, avenant du 11 décembre 1944 à la convention collective du 21 décembre 1937, barème des salaires minima des employés de commerce et classement des emplois.

changement quant à la reconnaissance des qualifications nécessaires pour travailler dans le commerce. En effet, les salariées non gradées, soit la grande majorité du personnel d'un magasin comme le Grand Bazar, sont exclusivement classées dans les deux premières catégories définies par l'arrêté de novembre. La deuxième catégorie regroupe même la quasi totalité des postes, puisque seules les veilleurs de nuit, les garçons et les femmes de ménage se trouvent dans la première catégorie. C'est dire que seules des "connaissances techniques ou pratiques élémentaires" sont reconnues nécessaires pour occuper ces postes d'exécution. Cette deuxième catégorie a cependant été scindée en deux niveaux de salaires "2A" et "2B", mais sans que la différence ne soit expliquée. On trouve ainsi, entre autres, dans la catégorie "2A" – la plus basse des deux – les vendeuses et vendeurs "ordinaires", les manutentionnaires, les caissières et caissiers et les employées aux écritures puis, dans la catégorie "2B", les "vendeurs qualifiés ou premiers vendeurs", ouvriers d'entretien, inspecteurs, étalagistes, aides-comptables, téléphonistes-standardistes ou sténodactylographes (capables de 100 mots par minute). Les trois catégories salariales supérieures sont, par conséquent, presque vides. Dans la 3e catégorie, sont classées les secondes d'une cheffe de rayon acheteur ou acheteuse, les cheffes de rayon qui n'achètent pas, le caissier principal et les sténodactylographes les plus performantes (plus de 120 mots minutes). Ensuite, seules appartiennent à la 4^e catégorie les cheffes de rayon qui effectuent les achats "sous la responsabilité d'une autorité supérieure" puis, à la dernière, les cheffes qui ont la responsabilité totale de leur rayon.

De cet accord survenu entre la Chambre des magasins de nouveautés et les syndicats d'employées de commerce n'ont été retrouvés, dans les archives, que le barème de salaire et la grille de classement des emplois. Mais un autre accord est signé, un mois plus tard, entre le Syndicat des commerçants détaillants et les deux mêmes syndicats de salariées, dont le texte a, cette fois, été entièrement conservé¹⁴¹³. Les barèmes de salaire (articles 4 et 9) et les classifications d'emploi sont exactement les mêmes que pour les magasins de nouveautés. Il est alors probable que, comme en 1936, les deux textes soient entièrement identiques. Les précisions apportées par ce deuxième accord portent d'abord sur les salaires féminins, qui correspondent à ceux du personnel masculin minorés de 15% (article 5). D'après l'arrêté du commissaire de la République, cet abattement pouvait avoir lieu dans les secteurs où "le personnel est essentiellement féminin". Le commerce est donc, apparemment, considéré comme un lieu de travail "féminin", alors qu'au Grand Bazar, les femmes constituent tout au plus la moitié de la main-d'oeuvre. Dans les autres commerces, les femmes sont-elles alors déjà devenues majoritaires ? Ou les représentations sont-elles définitivement imprégnées par les "reclassements" de main-d'oeuvre opérés depuis le début de la guerre, qui ont affecté en priorité les hommes dans les entreprises industrielles ? La définition persistante des emplois de commerce comme des emplois non qualifiés n'a pu, en outre, que renforcer l'image "féminine" des emplois de commerce, la construction de la "qualification" n'étant jamais neutre du point de vue du genre.

Avec ces accords conclus fin 1944 et début 1945, les postes de travail des

¹⁴¹³ ADR, 3330W115, Accord du 26 janvier 1945 entre le Syndicat des commerçants détaillants et le Syndicat des employés de commerce (CGT) et le Syndicat des employés de commerce (CFTC).

entreprises commerciales se trouvent, pour la première fois, explicitement hiérarchisés selon des critères de compétences. Le travail qu'entreprend Alexandre Parodi, alors ministre du Travail, à partir du printemps 1945 doit parachever cette évolution. Il entérine d'abord définitivement les nomenclatures mises en place dans les différentes branches d'activité en les unifiant au niveau national, puis fond l'ensemble de ces classifications dans une seule grille salariale, alors valable pour l'ensemble du salariat français.

2/ les classifications "Parodi-Croizat"

On ne sait encore rien de la manière précise dont a procédé Parodi, en particulier dans quelle mesure les organisations syndicales, patronales et de salariées, ont été consultées et quel rôle elles ont joué. Néanmoins, à partir du printemps 1945, le ministère du Travail entreprend de valider les évolutions des nomenclatures qui ont eu lieu depuis 1942-1943. Il promulgue ainsi, pour chaque branche industrielle ou commerciale, deux textes. Un "arrêté de fixation des salaires" définit d'abord différentes catégories de personnel et fixe le montant de leurs salaires, puis une "décision portant classification des emplois" range les postes de travail dans les catégories salariales. Si, contrairement à 1936, les cadres (les "collaborateurs" de 1936) ne sont pas écartés de la réorganisation de la structure du travail, elles et ils font cependant l'objet de classifications indépendantes de celles des autres salariées de leur branche. Les grilles ne se mettent en place que progressivement entre 1945 et 1947, le travail entamé par Alexandre Parodi étant poursuivi par ses successeurs, Ambroise Croizat et Daniel Mayer.

a- les branches

Le cadre de la réorganisation professionnelle opérée en 1945 demeure, comme en 1936, la branche. Il avait pourtant posé deux types de problèmes lors de la signature des conventions collectives, la définition des branches dans le commerce et la place à accorder aux emplois de bureau.

les branches du commerce

Dans les textes de 1945, les commerces sont divisés en deux branches principales, les commerces alimentaires et les commerces non alimentaires. Un seul arrêté fixant les salaires est alors pris pour chacune de ces deux branches. Celui du 17 mai 1945, le premier qui concerne les commerces non alimentaires, s'applique ainsi aux commerces de gros, de demi-gros ou de détail, aux grands magasins comme aux magasins de chaussures ou de quincaillerie, aux bijouteries ou aux fleuristes¹⁴¹⁴. En revanche, chacun de ces commerces a sa propre "classification d'emplois". Le 29 août 1945 par exemple, huit classifications différentes sont adoptées, qui visent les commerces de détail de toutes marchandises (dont font partie les "grands magasins, magasins et bazars populaires, magasins à prix uniques, détaillants"), les bibliothèques des gares et du métropolitain, les commerces de détail de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, les commerces de détail de chaussures, les commerces de détail de fleurs naturelles, les commerces de détail de la

¹⁴¹⁴ Arrêté du 17 mai 1945 fixant les salaires dans les commerces non alimentaires, *Journal Officiel* du 19 mai 1945.

librairie, les commerces de détail de la quincaillerie et des combustibles et enfin les commerces de détail non sédentaires¹⁴¹⁵. Les différences qui séparent tous ces commerces en matière d'organisation et de division du travail sont par là jugées trop fortes. Il y a, effectivement, dans la classification des librairies, un poste de "réparatrice conditionnement", dont la fonction est d'effectuer "la remise en état des ouvrages en mauvais état", qui n'existe nulle part ailleurs. Mais chacune de ces classifications recense essentiellement des postes de vente. La multiplicité des grilles de classification, où trouvent alors à s'exprimer des taxinomies spécifiques à chaque secteur, les vendeuses de "première ligne" ou "seconde ligne", par exemple, dans les commerces de chaussures, signifie donc que l'unité du travail de vente par delà le lieu de travail n'est pas reconnue.

le travail de bureau

Le ministre du Travail prend acte, ensuite, de l'inadéquation entre le cadre de la branche, choisi pour la définition des hiérarchies professionnelles, et celui des postes de travail qui, comme les emplois de bureaux, sont présents dans tous les secteurs d'activité. Abandonnant exceptionnellement la branche, il procède alors à la classification de ces emplois au sein d'une grille qui leur est propre. Le 16 mai 1945, sont, en effet, promulgués l'arrêté fixant les salaires "des employés de bureau et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel" et la décision de classification des emplois. Ils sont valables, précisent les textes, "dans les établissements industriels, commerciaux, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les syndicats, sociétés civiles et associations de quelque nature que ce soit", c'est-à-dire dans la quasi totalité des secteurs économiques¹⁴¹⁶. La solution trouvée en 1936 par les dactylographes et sténodactylographes se trouve ainsi diffusée à un spectre de travaux bien plus large. Les postes "dont la fonction présente un caractère interprofessionnel" rassemblent non seulement la quasi totalité des emplois de bureau – les comptables, caissières et caissiers, téléphonistes ou secrétaires sont présentes dans la classification – mais aussi le "personnel de nettoyage et d'entretien", les "manutentionnaires de petite manutention", les veilleurs de nuits, les "surveillants aux portes" ou les garçons de courses.

La classification des emplois de bureau et services annexes du 16 mai est cependant modifiée moins de deux semaines plus tard, le 28 mai 1945¹⁴¹⁷. Or, dans la nouvelle grille, à l'exception des "comptables", situées tout en haut de la hiérarchie, les seuls emplois de bureau encore présents sont quasi exclusivement des postes sur machine : calculateur sur machine, dactylographes, sténodactylographes, perforateurs-poinçonneurs, sténotypistes, mécanographes, aides-opérateurs sur machine statistique à cartes

¹⁴¹⁵ Classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, le 29 août 1945, *Journal Officiel* du 31 août 1945, annexe, II.

¹⁴¹⁶ Arrêté du 16 mai 1945 fixant les salaires des employés de bureau et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel occupés dans les établissements industriels, commerciaux, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les syndicats, sociétés civiles et associations de quelque nature que ce soit, *Journal Officiel* du 19 mai 1945 ; et décision du 16 mai 1945 portant classification des emplois de bureau et services annexes, *Journal Officiel* du 19 mai 1945.

¹⁴¹⁷ Décision du 28 mai 1945 portant classification des emplois de bureau et services annexes, *Journal Officiel* du 31 mai 1945.

perforées, téléphonistes, standardistes, monitrices aux machines statistiques à cartes perforées. Les employées aux écritures, les caissières et caissiers ainsi que les manutentionnaires ont, en revanche, disparu. Ces postes sont alors renvoyés dans les classifications de branche, en particulier dans celle des commerces de détail non alimentaires du 29 août. Une fois encore, on ne connaît rien des acteurs de ce changement, ni des débats qui ont pu être agités à cette occasion. On peut donc simplement constater qu'en 1945, les seuls emplois de bureau qu'il a, finalement, été possible de définir et de classer pour l'ensemble des secteurs d'activité sont aussi les seuls pour lesquels des critères précis de productivité sont déterminés. En effet, les dactylographes sont des "employées sur machine à écrire capables de 40 mots minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante leur travail", les sténodactylographes sont "capables de 100 mots minute en sténo, 40 mots minute à la machine sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante", les sténotypistes "de 140 mots minute et de traduire correctement leurs notes" et les perforateurs "de 9 000 perforations à l'heure, 2 p. 100 d'erreurs, 5 p. 100 de gâche"¹⁴¹⁸. C'est dire qu'un accord n'a pu être trouvé sur le caractère "interprofessionnel" des fonctions occupées que lorsque celles-ci étaient définies par des critères de productivité. L'unité des autres emplois de bureau ne relève donc pas plus de l'évidence en 1945 qu'en 1936. Il faut alors deux ans de réflexions pour qu'une nouvelle classification des emplois de bureau et services annexes, en juillet 1947, intègre à nouveau tous les travaux de bureaux, ceux des employées aux écritures comme ceux des caissières et caissiers. Ces postes disparaissent alors de la classification des emplois de commerce modifiée en décembre 1947¹⁴¹⁹.

b- la classification des salariées non cadres

la division du travail

Les classifications de 1945 recensent un nombre de postes de travail bien plus important que ne l'avait fait la grille des magasins de nouveautés en 1936. La seule classification des emplois de commerce compte 62 postes. Nombre d'entre eux n'ont jamais existé en tant que tels au Grand Bazar, comme les "colleuses de ticket", les "guichetiers", qui "reçoivent et renseignent les fournisseurs, prennent en note leurs réclamations", ou encore les "réclamateurs clients", qui "reçoivent les clients qui ont des réclamations à formuler, les examinent, doivent en trouver rapidement la solution". De même, la classification des emplois de bureau compte des classiers, aides-archivistes, perforateurs ou étampeuses qui n'entrent pas dans la structure du travail du Grand Bazar. Mais une différence est faite, désormais, entre les manutentionnaires réservistes et les

¹⁴¹⁸ Idem.

¹⁴¹⁹ Décision du 1^{er} juillet 1947, modifiant la décision du 12 juin 1945, modifiée par la décision du 12 juin 1946 relative à la classification des emplois de bureaux et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel, *Journal Officiel* du 7 juillet 1947, rectificatif au *Journal Officiel* du 3 août 1947 ; décision du 23 décembre 1947, portant classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 3 janvier 1948, rectificatif au *Journal Officiel* du 22 janvier 1948.

manutentionnaires responsables d'une réserve, entre les expéditionnaires, les réceptionnaires et même les aides-réceptionnaires, ou encore entre les employées aux écritures, les employées aux écritures qualifiées et les aides-comptables. Cette analyse précise de la division du travail s'accompagne d'ailleurs d'une définition des fonctions que recouvrent la plupart des postes. Par exemple, les manutentionnaires-réservistes effectuent les "travaux de rangement, d'étiquetage et d'écritures simples concernant les marchandises en réserve (enregistrement des entrées, tenue des fiches d'état des stocks en particulier)", les manutentionnaires responsables d'une réserve sont "chargées de la tenue d'une réserve et des écritures qui s'y rapportent" et les réceptionnaires s'occupent "de la réception des marchandises, vérification des quantités, des bulletins de livraison ou des factures, de leur conformité avec les bulletins de commande". D'autres définitions sont cependant moins précises, celle des employées aux écritures non qualifiées, par exemple, chargées des "travaux élémentaires d'écriture ou de calcul" ou des garçons, qui font des "travaux manuels simples". Néanmoins, cet effort de nomination des tâches et de distinction des postes, sans précédent dans le commerce, constitue une évolution considérable des nomenclatures par rapport à 1936. L'autre grand changement tient à la hiérarchie mise en place entre ces postes.

la structure hiérarchique : catégories, échelons

Les "arrêtés fixant les salaires" donnent les définitions des catégories salariales à l'intérieur desquelles sont ensuite, sur "décision" du ministre, classés les emplois. Le nombre de catégories et les définitions qui en sont données sont quasiment identiques pour les employées de commerce et pour les employées de bureau et de services annexes¹⁴²⁰.

Les salariées sont d'abord divisées en deux grands ensembles, les "travailleurs manuels et personnel de service" et les "employés" – voir tableau ci-dessous –, distinction qui n'existait pas dans la grille des magasins de nouveautés du Rhône de décembre 1944. Contrairement aux catégories salariales, ces deux groupes, qui constituent le cadre principal de la classification des postes, ne sont pas définis. Leur présence au sein des classifications ne correspond pas véritablement à une hiérarchie de salaires puisque les mieux classées des travailleurs et travailleuses manuelles sont au même coefficient salarial que la première catégorie des "employées". En revanche, elle permet sans doute de préciser l'appartenance aux différents collèges électoraux, celui des "ouvrières" et "ouvriers" et celui des "employées, techniciennes, agents de maîtrise" (ETAM), qui servent à l'élection des déléguées du personnel aux comités d'entreprise. Ceux-ci ont été créés peu de temps auparavant, par l'ordonnance du 22 février 1945. Les grilles de classification professionnelle contribuent ainsi à la définition des différents statuts.

Tableau n°38 : Structure de la hiérarchie salariale en août 1945, d'après les arrêtés fixant les salaires des emplois de commerces de détail non alimentaires et des emplois de bureau¹⁴²¹.

¹⁴²⁰ Pour les employés de bureau et services annexes : arrêté du 16 mai 1945, *Journal Officiel* du 19 mai 1945, modifié par l'arrêté du 28 mai 1945, *Journal Officiel* du 31 mai 1945, puis par l'arrêté du 12 juin 1945, *Journal Officiel* du 17 juin 1945. Pour les employées de commerce non alimentaires, arrêté du 17 mai 1945, *Journal Officiel* du 19 mai 1945, arrêté du 28 mai 1945, *Journal Officiel* du 31 mai 1945 et arrêté du 13 juin 1945, *Journal Officiel* du 17 juin 1945.

Travailleurs et travailleuses	1 ^{ère} catégorie	
Manuelles et personnel de service	1 ^{ère} catégorie	1 ^{er} échelon
Employées		2 ^e échelon
	2 ^e catégorie	1 ^{er} échelon
		2 ^e échelon
	3 ^e catégorie	
	4 ^e catégorie	

Les travailleurs et travailleuses manuelles et personnels de service sont réparties en deux "catégories", celle des "**travailleurs effectuant exclusivement des travaux manuels simples et courants, n'exigeant ni aptitudes particulières ni connaissances spéciales et qui n'entrent pas dans le cadre particulier des activités de l'entreprise**" puis celle des travailleurs répondant à la définition de la première catégorie mais que leur activité met en contact avec le public. Le groupe des "employées", ensuite, est divisé en quatre catégories. La première est celle des "**employés exécutant des travaux qui n'exigent qu'une initiation de courte durée ou une formation professionnelle très simple**", la seconde celle des "employés ayant des connaissances professionnelles et une expérience du métier qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage ou une pratique suffisante", la troisième catégorie celle des "employés exécutant des travaux qui exigent une formation professionnelle approfondie" et la dernière rassemble les "employés hautement qualifiés par leur compétence professionnelle qui, pour l'exécution des travaux qui leur sont confiés, sont appelés à prendre des initiatives et des responsabilités". Les définitions des six catégories salariales de ces arrêtés sont tout à fait similaires à celles données, en novembre 1944, par le commissaire de la République de la région Rhône-Alpes pour la classification des emplois de commerce. Seule l'ancienne première catégorie est, en 1945, scindée en deux. Mais la hiérarchie est encore accrue, par rapport à 1944, par la division de certaines catégories en plusieurs échelons qui, eux, ne sont pas définis mais qui correspondent à des coefficients salariaux différents. En mai 1945, pour les employées de bureau comme pour les employées de commerce, deux catégories sont ainsi composées de deux échelons, la première et la seconde catégorie des "employées" – voir tableau ci-dessus.

Si les définitions des catégories salariales de 1945 sont similaires à ce qu'elles étaient en 1944, la hiérarchisation des postes y est en revanche beaucoup plus poussée.

le classement des postes

Puisque les cadres font l'objet d'une classification indépendante, toutes ces catégories et échelons sont réservés aux seules salariées non gradées alors qu'en 1944, toutes les salariées, cheffes comprises, y étaient classées. La hiérarchisation des postes est donc beaucoup plus poussée qu'auparavant – voir tableau ci-dessous. Les vendeuses et

¹⁴²¹ Arrêté du 28 mai 1945 relatif aux salaires des employés de bureau ..., cité, et arrêté du 17 mai 1945 fixant les salaires dans les commerces non alimentaires, cité.

vendeurs débutantes, les caissières et caissiers et les aides-comptables par exemple, qui, en décembre 1944, étaient dans la même catégorie salariale sont désormais toutes à des niveaux différents.

Tableau n°39 : Classification de quelques postes du Grand Bazar, fin août 1945, après les décisions Parodi concernant les emplois de commerce et les emplois de bureaux et services annexes¹⁴²².

Catégories	Echelon	Postes
<i>Travailleurs et travailleuses manuelles et personnel de service</i>		
1 ^{ère} catégorie (coef.100)		- personnel de nettoyage
2 ^e catégorie (coef.115)		- garçon
<i>Employées</i>		
1 ^{ère} catégorie	1 ^{er} échelon (coef.115)	- vendeuse et vendeur débutante - téléphoniste - aide-étalagiste
	2 ^e échelon (coef.123)	- manutentionnaire-réserviste - employée aux écritures - dactylographe débutante
2 ^e catégorie	1 ^{er} échelon (coef.128)	- vendeuse et vendeur qualifiée débutante (2 ^e et 3 ^e année de pratique) - manutentionnaire de force - caissière et caissier - dactylographe - sténodactylographe débutante
	2 ^e échelon (coef.138)	- vendeuse et vendeur qualifiée ayant terminé le stage de débutante - manutentionnaire responsable d'une réserve - réceptionnaire - employée aux écritures qualifiée - mécanographe - sténodactylographe - téléphoniste-standardiste
3 ^e catégorie (coef.150)		- vendeuse et vendeur très qualifiée - aide-comptable
4 ^e catégorie (coef.170)		- vendeuse et vendeur hautement qualifiée - caissière et caissier principale - comptable - secrétaire de direction

¹⁴²² Décision du 28 mai 1945 portant classification des emplois de bureau et services annexes, citée et décision du 29 août 1945 portant classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, citée.

Malgré cette extension de l'échelle hiérarchique, les postes demeurent essentiellement concentrés dans les deux premières catégories du groupe des "employées". Ce sont d'ailleurs ces deux catégories qui ont été scindées en deux échelons, pour créer une différence entre des postes pour lesquels n'est reconnue nécessaire, d'après la définition des catégories, aucune formation "approfondie". Dans la classification des emplois de commerce, aucun poste de travail ne relève de la catégorie la plus basse, la première des travailleurs et travailleuses manuelles. Dans celle des employées de bureau et de services annexes (du 28 mai), s'y trouve, en revanche, le personnel de nettoyage et les veilleurs de nuit. La catégorie immédiatement supérieure n'est guère plus fournie, avec les garçons, les aides-réceptionnaires, les empaqueteurs ou les marqueuses parmi les employées de commerce. De même, en haut de l'échelle professionnelle, seules les vendeuses et vendeurs très qualifiées et les aides-comptables sont considérées comme ayant une "formation professionnelle approfondie". La caissière ou le caissier principale et les vendeuses et vendeurs hautement qualifiées sont les rares salariées à être "hautement qualifiées" et à devoir prendre des initiatives.

D'après la définition des catégories salariales, la hiérarchisation des postes repose sur les compétences professionnelles nécessaires pour les occuper. Mais il n'est pas plus précisé qu'en 1944 ce qui permet de mesurer l'importance de ces compétences. Rien ne permet donc de savoir pourquoi il est jugé plus long d'apprendre à être réceptionnaire que manutentionnaire-réserviste, manutentionnaire de force qu'employée aux écritures ou aide-étalagiste que garçon. Deux types de postes de travail font cependant exception, pour lesquels sont fixées les compétences requises : les vendeuses et vendeurs et les employées de bureau travaillant sur machine, parmi lesquelles les dactylographes et sténodactylographes. Plus précisément, pour chacun de ces postes sont définis différents degrés de compétences qui créent ainsi une hiérarchie au sein des vendeuses et vendeurs, des dactylographes ou des sténodactylographes. C'est la raison pour laquelle on retrouve alors des vendeuses, vendeurs, dactylographes ou sténodactylographes à différents échelons des grilles salariales¹⁴²³. Mais les savoir-faire ne constituent en aucun cas une barrière filtrant l'accès à ces postes puisque, pour chacun d'entre eux, le premier niveau est celui des débutantes. Contrairement à ce que prévoit la définition des catégories salariales, qui fonde la hiérarchie sur la durée de la formation, les trois postes de débutantes (de vendeuses ou vendeurs, dactylographes ou sténodactylographes) sont classés à des niveaux différents – voir tableau ci-dessus. Les vendeuses et vendeurs débutantes "ayant moins d'une année de pratique professionnelle" se situent au bas de l'échelle, au premier échelon de la première catégorie des "employées". Les dactylographes et sténodactylographes débutantes sont, dans les deux cas, les salariées qui ont moins de six mois de pratique professionnelle et qui ne sont pas capables d'atteindre les normes de productivité des non débutantes. Pourtant, les premières relèvent de la première catégorie des employées et les secondes de la deuxième catégorie. Au-dessus des débutantes, la détermination des compétences ne fait pas appel aux mêmes critères pour les dactylographes et sténodactylographes que pour les vendeuses et vendeurs. Pour les premières, on l'a vu, il s'agit de capacités précises de

¹⁴²³ Décision du 28 mai 1945 portant classification des emplois de bureau et services annexes, citée et décision du 29 août 1945 portant classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, citée.

rapidité, alors que, pour les vendeuses et vendeurs, c'est l'expérience qui joue un rôle.

Les dactylographes et sténodactylographes ne sont divisées qu'en deux niveaux, les débutantes et les autres. La définition des débutantes combine la clause de capacité à une durée de l'expérience professionnelle (inférieure à six mois). Celle des non débutantes, en revanche, fait appel aux seuls les critères de rapidité¹⁴²⁴. Rien n'est donc prévu pour des salariées ayant plus de six mois d'expérience et qui ne seraient pas capables de la rapidité des non débutantes. Cette incohérence est corrigée un an plus tard, lorsque la classification des emplois de bureau et services annexes est modifiée¹⁴²⁵. Un troisième niveau hiérarchique est créé pour les dactylographes et sténodactylographes, inséré entre les débutantes et les anciennes non-débutantes désormais appelées dactylographes et sténodactylographes du "2^e degré". Ces dactylographes et sténodactylographes dites du "1^{er} degré" ont "plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissent pas les conditions exigées des dactylographes et sténodactylographes du 2^e degré". Cette nouvelle catégorie provoque une légère rupture entre les capacités professionnelles et l'expérience, les premières n'étant plus nécessairement acquises avec la seconde. Les diplômés, quant à eux, qui jouaient un rôle important dans l'accord salarial de 1936 obtenu dans le Rhône par la Chambre syndicale des secrétaires sténodactylographes, ont disparu de la définition des niveaux de rémunération. Il n'y a donc pas de processus de professionnalisation pour ces postes. Par ailleurs, entre 1936 et 1945, les dactylographes et sténodactylographes subissent un déclassement relatif au sein de la hiérarchie des emplois de bureau, les aides-comptables, en particulier, étant désormais mieux payées qu'elles.

La place qui est réservée aux vendeuses et vendeurs débutantes, tout en bas de l'échelle salariale, signe elle aussi la déqualification définitive du groupe professionnel. Après la suppression de la guelte en 1936, il n'était déjà plus possible pour les vendeuses et vendeurs, surtout les hommes, d'obtenir des salaires bien plus importants qu'à n'importe quel autre poste (non gradé) du magasin. Mais la convention collective des magasins de nouveautés de 1936 leur réservait néanmoins une place en haut de l'échelle des salaires. En 1945, certaines vendeuses et vendeurs se trouvent bien aussi tout en haut, mais les débutantes sont désormais moins bien payées que les manutentionnaires ou les employées de bureau non qualifiées – voir tableau ci-dessus. La classification opère, en effet, au sein des postes de vente, une hiérarchie bien plus importante qu'entre les dactylographes et sténodactylographes, à cinq niveaux. Au-dessus des débutantes, les vendeuses ou vendeurs "qualifiées débutantes", qui sont dans leurs deuxième et troisième années de pratique professionnelle, sont classées au premier échelon de la deuxième catégorie des "employées" (voir tableau). A l'échelon immédiatement supérieur

¹⁴²⁴ Décision du 28 mai 1945 portant classification des emplois de bureau et services annexes, citée. La définition des dactylographes et sténodactylographes a déjà été donnée plus haut : les premières sont les "employées sur machines à écrire capables de 40 mots minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante leur travail" et les sténodactylographes les "employées capables de 100 mots minute en sténo et de 40 mots minute à la machine sans faute d'une orthographe et avec présentation satisfaisante".

¹⁴²⁵ Décision du 12 juin 1946, modifiant la décision du 12 juin 1945 relative à la classification des emplois de bureau et services annexes, *Journal Officiel* du 20 juin 1946.

viennent les vendeuses ou vendeurs "qualifiées ayant terminé le stage de débutante", qui travaillent depuis plus de trois ans. Les vendeuses ou vendeurs "très qualifiées", classées dans la catégorie des emplois pour lesquels est reconnue une formation "approfondie", doivent avoir "au moins cinq ans de pratique professionnelle et 24 ans d'âge". Enfin, dans la catégorie la plus élevée se trouvent les vendeuses ou vendeurs "**hautement qualifiées, ayant, en plus de [leurs] connaissances commerciales, une spécialité professionnelle annexe utile pour la vente de certains articles, tel que vendeur d'appareil de TSF sachant dépanner**"¹⁴²⁶. Les vendeuses et vendeurs les plus qualifiées sont donc, en fait, celles et ceux qui ont des compétences ouvrières. La classification des emplois de commerce réserve une place importante aux qualifications des ouvrières et ouvriers, alors qu'elle ne définit aucun critère de qualification qui soit propre aux emplois de commerce. Seule l'expérience permet aux vendeuses et vendeurs d'acquérir des compétences, reconnues alors par une progression, à l'ancienneté, dans la hiérarchie salariale.

En faisant intervenir l'expérience dans la classification salariale, les grilles des emplois de commerces non alimentaires et des employées de bureau ménagent un avancement pour les vendeuses et vendeurs, les dactylographes et les sténodactylographes. Annette Jobert voit dans ces règles d'avancement automatique, à l'ancienneté, une influence des grilles de la fonction publique, qui nuance alors le modèle de la métallurgie, où les différences de salaires sont fondées uniquement sur les qualifications professionnelles¹⁴²⁷. L'avancement est cependant loin, dans le commerce, de concerner l'ensemble des postes de travail. Ces classifications sont légèrement modifiées en 1946 et 1947 par les successeurs d'Alexandre Parodi au ministère du Travail.

l'évolution des classifications en 1946 et 1947

En 1946, les classifications professionnelles des emplois de commerce et des emplois de bureau et services annexes sont modifiées¹⁴²⁸. Il n'est procédé, pour chacune d'entre elles, qu'à de menus réajustements qui ne remettent pas en cause la structure de la classification. Certains postes sont ainsi reclassés, comme les manutentionnaires-réservistes qui gagnent un échelon et sont désormais payées comme les manutentionnaires de force, ou les vendeuses et vendeurs qualifiées débutantes. De nouveaux échelons sont aussi introduits dans les trois premières catégories des "employées", mais ils n'affectent que marginalement les postes qui existent au Grand Bazar. Un an plus tard, en revanche, ces classifications sont refondues.

¹⁴²⁶ Décision du 17 mai 1945 portant classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, citée.

¹⁴²⁷ Annette Jobert, "Les Grilles de classification professionnelle : quelques repères historiques", *CFDT-aujourd'hui*, n°99, décembre 1990, p.11.

¹⁴²⁸ Décision du 15 janvier 1946 portant classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 29 janvier 1946 ; décision du 12 juin 1946, modifiant la décision du 12 juin 1945 relative à la classification des emplois de bureaux et services annexes, *Journal Officiel* du 20 juin 1946.

En 1947, les "catégories" salariales, qui avaient servi de tuteur pour la hiérarchisation des postes de travail, ont désormais rempli leur rôle et sont retirées. Elles laissent la place, dans la classification des emplois de commerce comme dans celle des emplois de bureau, à une simple liste de coefficients salariaux à l'intérieur desquels sont classés les postes¹⁴²⁹ - voir tableau ci-dessous.

Tableau n°40 : Classification de quelques postes du Grand Bazar, à la fin de l'année 1947, après la décision de juillet 1947 concernant les emplois de bureau et services annexes et celle de décembre 1947 concernant les emplois de commerce¹⁴³⁰.

¹⁴²⁹ Décision du 1^{er} juillet 1947, modifiant la décision du 12 juin 1945, modifiée par la décision du 12 juin 1946 relative à la classification des emplois de bureau et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel, *Journal Officiel* du 7 juillet 1947, rectificatif au *Journal Officiel* du 3 août 1947 ; décision du 23 décembre 1947, portant classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 3 janvier 1948, rectificatif au *Journal Officiel* du 22 janvier 1948.

¹⁴³⁰ Décisions du 1^{er} juillet 1947 et du 23 décembre 1947, citées.

Coefficients	Postes
100	- personnel de nettoyage
115	- vendeuse et vendeur débutante (moins de 6 mois de pratique professionnelle)
118	- téléphoniste
123	- dactylographe débutante
125	- garçon - employée aux écritures - dactylographe 1 ^{er} degré - sténodactylographe débutante
130	- vendeuse et vendeur débutante (6 mois à 1 an de pratique professionnelle)
138	- employée de comptabilité - dactylographe 2 ^e degré - sténodactylographe 1 ^{er} degré - téléphoniste-standardiste
140	- vendeuse et vendeur qualifiée débutante (2e et 3 ^e année de pratique professionnelle) - manutentionnaire de force - manutentionnaire-réserviste
148	- aide-étalagiste - réceptionnaire - manutentionnaire responsable d'une réserve - sténodactylographe 2 ^e degré
150	- vendeuse et vendeur qualifiée ayant terminé le stage de débutante - caissière et caissier - mécanographe - aide-comptable, 1 ^{er} degré
165	- étalagiste "courant"
170	- vendeuse et vendeur très qualifiée - aide-comptable, 2 ^e degré
185	- secrétaire de direction - comptables
190	- vendeuse et vendeur hautement qualifiée - caissière et caissier principale - étalagiste de spécialité

La classification des emplois de bureau et services annexes est la première remodelée, en juillet 1947. Beaucoup plus complète que les précédentes, elle recense désormais l'ensemble des emplois de bureau, y compris les travaux d'écriture qui avaient dû en être éliminés en mai 1945. La présentation de la classification traduit alors une meilleure analyse de l'organisation du travail. La hiérarchisation des postes est, en effet, effectuée à l'intérieur de quatre grands services, les services généraux, les "services mécanographiques et de statistiques", les "services administratifs" et le "service comptable et caisse". Le premier est composé du personnel de nettoyage, des veilleurs de nuit, des garçons de course, mais aussi des téléphonistes. Le second est marqué du sceau de la technique : y sont rassemblés tous les travaux liés à l'utilisation des machines statistiques et comptables, et eux uniquement. Dans les services administratifs ensuite, on trouve, aux côtés des dactylographes et sténodactylographes, différents types d'"employés administratifs", des "employés aux écritures", mais aussi des pointeaux.

Enfin, dans le service comptable et caisse, les postes s'échelonnent des employées de comptabilité aux comptables, en passant par les aides-comptables ou les caissières- ou caissiers-comptables. La division du travail de bureau est ainsi recensée de manière plus précise qu'auparavant. Mais la hiérarchie des postes ne connaît que peu de changements. Seules les dactylographes et sténodactylographes sont à nouveau déclassées. Désormais, les dactylographes les plus qualifiées sont à un niveau inférieur à celui des manutentionnaires réservistes et les sténodactylographes du "2^e degré" sont moins bien payées que les caissières et caissiers. La définition des fonctions que recouvre chaque poste n'est pas non plus changée, même si les diplômés font une timide apparition, pour quelques postes de travail. Ce n'est pas le cas pour les dactylographes ou sténodactylographes, mais les aides-comptables sont, par exemple, divisées en deux échelons. Appartiennent au premier échelon celles et ceux qui ont le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité "ou une expérience ou un diplôme équivalent" et au niveau supérieur, les titulaires du brevet professionnel de comptable, "ou une expérience ou un diplôme équivalent".

En décembre 1947, la hiérarchie des emplois de commerce n'est, globalement, pas plus modifiée. La disparition des emplois de bureau est cependant une première différence avec les classifications antérieures. L'augmentation du nombre d'échelons salariaux accroît ensuite l'ampleur de la stratification. Les vendeuses et vendeurs qualifiées ayant terminé le stage de débutantes sont, par exemple, affectées à un niveau intermédiaire, entre celui des manutentionnaires responsables d'une réserve (où elles et ils étaient auparavant) et celui des vendeuses et vendeurs très qualifiées. Au bas de l'échelle, une autre modification concerne les postes de vente. Les vendeuses et vendeurs débutantes changent désormais d'échelon salarial après six mois de pratique professionnelle, alors qu'il leur fallait auparavant attendre un an. Cette apparition d'un nouvel échelon est, certes, une revalorisation du travail de vente après six mois de travail, mais elle contrebalance, en fait, un nouveau déclasserement, relatif, des débutantes. Dans la classification de décembre 1947, les vendeuses et vendeurs qui ont moins de six mois de pratique professionnelle restent, en effet, tout en bas de la hiérarchie, au coefficient 115, avec les empaqueteuses et les conditionneuses, alors que les garçons ou les aides-réceptionnaires ont, eux, gagné un échelon.

Les classifications professionnelles qui sont progressivement fixées par les décisions ministérielles entre 1945 et 1947 s'appuient sur une refonte des hiérarchies au travail entamée dans la période précédente, sous le régime de Vichy. Dans le commerce, elles traduisent cependant une évolution radicale par rapport à 1936. L'analyse de la structure du travail, à travers les postes recensés, et des différents degrés de compétence des salariées, qui doivent justifier leur place dans l'échelle salariale, est infiniment plus poussée qu'en 1936. Si ce n'est pas le cas dans la métallurgie par exemple, comme l'a montré Jean Saglio, c'est sans doute que la classification de 1936 y était déjà beaucoup plus détaillée et hiérarchisée¹⁴³¹.

¹⁴³¹ Jean Saglio, "Hiérarchies salariales et négociations de classifications : France, 1900-1950", *Travail et emploi*, n°27, mars 1986, p.7-19 et "Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles", *Travail et emploi*, n°38, décembre 1988, p.53-63.

c- la classification des cadres

Comme celles des salariées non gradées, les classifications des cadres sont établies par branche d'activité. L'arrêté du 27 décembre 1945 fixe ainsi les salaires des cadres des commerces de détail non alimentaires, puis la décision du 22 mars 1946 classe leurs emplois¹⁴³². En revanche, preuve supplémentaire d'une unification encore non aboutie des emplois de bureau, les salariées des bureaux ayant le statut de cadre ne font pas l'objet de textes spécifiques, "interprofessionnels". Les responsables des services comptables dépendent donc des classifications (de cadre) des branches dans lesquelles elles et ils travaillent. Si les cadres font l'objet d'une classification professionnelle différente de celle des autres salariées de la même branche, c'est avant tout parce que les principes de hiérarchisation des postes ne sont pas les mêmes. L'arrêté de décembre 1945 distinguent deux types de cadres, les "cadres de commandement" et les "cadres techniques", qui définissent ainsi les deux motifs d'obtention du statut de cadre : le commandement ou des connaissances techniques approfondies.

les cadres de commandement

Les cadres de commandement sont les "agents exerçant habituellement par délégation de l'employeur un commandement sur des travailleurs de toute nature (ouvriers, employés, cadres)"¹⁴³³. C'est alors justement la "nature" des salariées sous leurs ordres qui est à l'origine de la division des cadres de commandement en quatre catégories. Relèvent de la première catégorie (échelon minimum : 190) les "cadres ayant autorité sur un personnel exclusivement ouvrier ou employé", de la seconde (échelon le plus bas : 325), les "cadres ayant autorité sur un personnel comprenant, soit des spécialistes, soit un ou plusieurs cadres de la première catégorie ou ayant une responsabilité équivalente", de la troisième (échelon le plus bas : 425), les "cadres ayant autorité sur un personnel comprenant un ou plusieurs cadres de la deuxième catégorie ou ayant une responsabilité équivalente" et enfin de la quatrième (échelon le plus bas : 550) les "cadres de haute direction : directeurs salariés des établissements importants et cadres supérieurs (intéressés), ayant de grandes responsabilités, dont la rémunération est généralement fonction du chiffre d'affaires et de la prospérité de l'établissement". Puisque le classement des cadres dépend uniquement du type de personnel sous leurs ordres, on trouve des cheffes de rayon, par exemple, dans toutes les catégories. A chaque niveau pourtant, la même définition de leurs fonctions est donnée : elles et ils "dirigent un ou plusieurs rayons dont [elles et ils] assument la bonne marche commerciale, procèdent au réassortiment direct ou approvisionnent [leurs] rayons par l'intermédiaire d'une centrale d'achat"¹⁴³⁴.

¹⁴³² Arrêté du 27 décembre 1945 fixant les salaires des cadres des commerces de gros et de demi-gros et des commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 31 décembre 1945 ; décision du 22 mars 1946 portant classification des emplois des cadres dans les commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 26 mars 1946.

¹⁴³³ Arrêté du 27 décembre 1945, cité, article 2.

¹⁴³⁴ Décision du 22 mars 1946 portant classification des emplois des cadres dans les commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 26 mars 1946.

Dans la première catégorie de cadres, se côtoient aussi le directeur n'ayant sous ses ordres aucun cadre de commandement et les premières vendeuses ou vendeurs qui dirigent un groupe de vendeuses et vendeurs.

Néanmoins, à l'intérieur de chacune des catégories salariales, une hiérarchie est réintroduite par la diversité des niveaux de salaire. Les échelons salariaux y distinguent en particulier les cheffes et sous-cheffes en fonction du type de service dirigé. Par exemple, dans la première catégorie, les responsables du "service intérieur, service de la marque, manutention" (échelon 220) sont classées à un échelon inférieur à celui des cheffes des "services des courses, livraisons, numéros de caisse" (échelon 230), elles et eux mêmes moins bien payées que celles et ceux qui sont à la tête des "services sécurité, cantine, expéditions succursales et expéditions province, inconnus, économat, comparaison, réception". C'est encore à un échelon supérieur, (coefficient 260), que l'on trouve les cheffes, sous-cheffes ou secondes des services administratifs et les cheffes de rayons.

les cadres techniques

Les "cadres techniques" sont définies comme "les agents qui, sans exercer de fonctions habituelles de commandement, ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en oeuvre"¹⁴³⁵. Une telle définition, qui pourrait s'appliquer à toute employée qualifiée, c'est-à-dire y compris à celles et ceux qui ne sont pas cadres, révèle les mêmes difficultés à cerner des niveaux de compétence que pour les salariées non gradées.

Les cadres techniques sont divisées en quatre groupes professionnels : les inspecteurs et inspectrices, les étalagistes, les comptables, les acheteur/se/s et les interprètes¹⁴³⁶. La présence des premières parmi les cadres, alors qu'ils étaient au bas de l'échelle dans la classification des magasins de nouveautés du Rhône en 1936, correspond à une évolution qui s'est produite pendant la guerre au Grand Bazar. En effet, lorsqu'en décembre 1942, Leray réorganise un service jugé inefficace et procède aux premières embauches de femmes aux postes d'inspectrices, il offre aux nouvelles et nouveaux recrutées une rémunération bien supérieure à celle dont les "inspecteurs" (de la grille encore en vigueur) devaient faire l'objet. Le bulletin d'admission de Renée Dubouchet, première inspectrice du Grand Bazar, indique laconiquement "1 500F + 30%"¹⁴³⁷. Même si on ne sait pas à quoi correspond le pourcentage indiqué, 1 500F par mois est un traitement important au Grand Bazar à cette époque. En effet, Georgette Durandin est embauchée comme aide-comptable à la fin du mois d'avril 1942 à 1 325F par mois¹⁴³⁸, au moment où le comité consultatif constate aussi que le salaire moyen des

¹⁴³⁵ Arrêté du 27 décembre 1945, cité, article 2.

¹⁴³⁶ Décision du 22 mars 1946, citée.

¹⁴³⁷ ADR, 133J197, B1n°12, entrée le 1^{er} décembre 1942.

employés, "direction comprise", est de 1 400F annuels¹⁴³⁹. A partir de là, les inspectrices et inspecteurs bénéficient d'un salaire qui les place en haut de l'échelle salariale. Armand Dransart, embauché comme inspecteur le 1^{er} juin 1943, est payé 2 500F par mois¹⁴⁴⁰, alors que Georges Delepine, qui entre en novembre 1942 comme manutentionnaire titulaire avait un salaire mensuel de 1 475F¹⁴⁴¹. Rien ne dit, en revanche, s'ils et elles ont dès lors obtenu le statut de cadre qui leur est accordé en 1945.

A l'intérieur de chacun de ces groupes professionnels, aucune catégorie salariale n'est définie. La hiérarchie qui est pourtant mise en place entre les postes, qui ne sont pas tous affectés au même coefficient salarial, n'est donc pas expliquée. Trois postes "d'inspecteurs", par exemple, sont distingués. Les "inspecteurs de magasins et d'annexes, qui [assument] la surveillance générale et permanente du personnel, du matériel et des locaux, [et font] respecter la discipline et les consignes de la direction" sont ainsi à un niveau inférieur à celui des "inspecteurs en contact avec la clientèle", eux-mêmes devancés par les "inspecteurs de service spécial, qui assurent la police des magasins et concourent aux filatures et arrestations". Dans cette hiérarchie, peut prendre la place la division sexuelle du travail qui a commencé à se mettre place au Grand Bazar pendant la guerre, qui réserve aux inspectrices la surveillance du personnel alors que les hommes sont chargés de la lutte contre les vols.

d- une grille salariale unique pour l'ensemble du salariat

Le système de fixation des salaires mis en place dans les arrêtés ministériels à partir de 1945 reprend largement les principes édictés par la Charte du Travail et mis en pratique en 1943 et 1944 dans certains secteurs d'activité.

les coefficients salariaux

Dans toutes les branches, le mécanisme est identique. Les "arrêtés fixant les salaires" attribuent à chaque "catégorie" d'emplois ainsi qu'aux échelons dont elles sont composées, un coefficient de salaire. La hiérarchie des coefficients est organisée sur la base 100, à partir de laquelle toute augmentation du nombre de points correspond à une différence proportionnelle de salaire. En 1945 par exemple, les vendeuses et vendeurs très qualifiés, au coefficient 150, ont un salaire une fois et demie supérieur à celui du personnel de nettoyage, au coefficient 100 : les premières gagnent 4 940F par mois dans la région lyonnaise contre 3 296F aux secondes¹⁴⁴². Ce système est peut-être mieux structuré et plus abouti que sous le régime de Vichy mais s'en inspire grandement. Le

¹⁴³⁸ ADR, 133J204, B7bisn°11, entrée le 27 avril 1942.

¹⁴³⁹ ADR, 133J013, PV du CC du 10 avril 1942.

¹⁴⁴⁰ Idem, PV du CC du 2 juin 1943 et 133J201, B5n°81, entré le 1^{er} juin 1943.

¹⁴⁴¹ ADR, 133J201, B5n°23, entré le 1^{er} novembre 1942.

¹⁴⁴² Arrêté du 28mai 1945 relatif aux salaires dans les commerces non alimentaires, *Journal Officiel* du 31 mai 1945.

coefficient 100, d'abord, est bien proche du salaire minimum vital, qui, d'après la Charte du Travail, "correspond à la rémunération de celui qui n'a ni charge de famille ni qualification professionnelle"¹⁴⁴³. La détermination des niveaux de salaires grâce aux coefficients, ensuite, rappelle le rôle de la "rémunération professionnelle" défini par la Charte du Travail, celui d'un élément de salaire qui s'ajoute au salaire minimum vital et qui doit "prendre la forme d'un coefficient applicable au salaire minimum vital"¹⁴⁴⁴.

Comme le salaire minimum vital également, la valeur de ce coefficient 100 n'est pas la même selon les régions : elle "varie suivant les lieux de travail et le coût local de la vie"¹⁴⁴⁵. Vichy avait déjà mis en oeuvre ce principe dans les arrêtés de "remise en ordre des salaires" promulgués à partir de juin 1943, où les montants de salaires étaient déclinés en fonction de zones territoriales, pour qu'un même poste de travail garantisse un pouvoir d'achat comparable dans toute la France. Alexandre Parodi reprend exactement le même système en 1945. Le découpage de la France opéré par le régime de Vichy n'est pas repris à l'identique et une nouvelle carte est dessinée au printemps 1945¹⁴⁴⁶. Puisque c'est à Paris que les salaires sont les plus élevés, la capitale est érigée en région de référence. Les salaires pratiqués ailleurs résultent alors d'abattements, à des taux plus ou moins importants, sur les montants parisiens. Le premier arrêté, en avril 1945, prévoit cinq classes d'abattements, de 12 à 33%¹⁴⁴⁷. Les différentes zones salariales ne sont pas des espaces continus. Des pôles urbains, les grandes villes de province, telles que Lyon ou Marseille, et leurs banlieues, sont dégagés, où les salaires font l'objet du plus petit taux d'abattement prévu. Puis des territoires de plus ou moins grande proximité à ces pôles sont délimités, l'abattement augmentant avec leur éloignement. Deux autres arrêtés, pris très peu de temps après celui d'avril, procèdent à divers ajustements alors que paraissent les premières décisions de Parodi. A partir du 1^{er} juin 1945, les salaires lyonnais sont inférieurs de 5% aux salaires parisiens¹⁴⁴⁸. L'unification des classifications professionnelles de chaque branche d'activité au niveau national puis la détermination centralisée des salaires aboutit à une homogénéisation des conditions de rémunération relatives à un poste de travail sur l'ensemble de la France.

En outre, et c'est là une nouveauté des décisions de 1945 par rapport au système vichyste, le montant des coefficients est identique pour les hommes et pour les femmes.

¹⁴⁴³ Loi du 4 octobre 1941, citée, article 54.

¹⁴⁴⁴ Idem, article 56.

¹⁴⁴⁵ Idem.

¹⁴⁴⁶ La Corse et l'Alsace sont d'abord exclues du découpage.

¹⁴⁴⁷ Arrêté du 24 avril 1945, fixant les zones territoriales pour la détermination des salaires, *Journal Officiel* du 25 avril 1945, modifié par l'arrêté du 6 juin 1945, *Journal Officiel* du 7 juin 1945.

¹⁴⁴⁸ Arrêté du 30 mai 1945, modifiant et complétant l'arrêté du 24 avril 1945 fixant, à titre provisoire, les zones territoriales pour la détermination des salaires, *Journal Officiel* du 31 mai 1945 et arrêté du 18 juillet 1945 fixant les zones territoriales pour la détermination des salaires, *Journal Officiel* du 20 juillet 1945, rectificatifs, *Journal Officiel* du 21 juillet et du 15 novembre 1945.

Dans l'ordonnance de 1944, le Gouvernement provisoire de la République prévoyait une égalité des taux minima des salaires féminins et masculins, qui n'avait pas été respectée dans l'accord salarial valable dans les magasins de nouveautés de la région lyonnaise. En 1945, l'article 1^{er} des arrêtés Parodi fixant les salaires dans le commerce comme dans les bureaux commence alors par ces mots : "Le présent arrêté a pour objet de fixer les salaires des employés de l'un et l'autre sexe occupés dans les établissements commerciaux [...]"¹⁴⁴⁹. Au tout début de la classification des emplois dans les commerces, il est ensuite mentionné que "les salaires masculins et les salaires féminins sont identiques pour des postes identiques, bien que la rédaction des classifications soit tantôt au masculin, tantôt au féminin"¹⁴⁵⁰ – la plupart des postes de travail sont, en fait, au masculin. L'interdiction d'opérer des abattements pour les salaires féminins est enfin entérinée par un arrêté de juillet 1946¹⁴⁵¹. La circulaire ministérielle relative à son application précise que "la commission nationale des salaires réunie le 29 mai 1946 s'est prononcée pour le principe de la suppression de la notion de salaires féminins, en décidant qu'à conditions correspondantes de qualification professionnelle et de rendement, il n'y aurait pas de différences entre les salaires masculins et féminins"¹⁴⁵². Seul l'âge continue, en 1945, à justifier des abattements de salaire. Par rapport au barème de 1936, son rôle dans le montant des salaires est clarifié. L'âge à partir duquel les salaires ne font plus l'objet d'abattement a déjà été abaissé de 21 à 20 ans pendant la guerre – dès l'arrêté préfectoral de 1942, qui relève les salaires anormalement bas¹⁴⁵³ – seuil conservé dans l'accord salarial de 1944¹⁴⁵⁴. Les arrêtés Parodi le descendent encore à 18 ans. Les salaires des 17-18 ans s'élèvent alors à 80% de ceux des adultes de leur catégorie professionnelle, à 70% pour les 16-17 ans, 60% pour les 15-16 ans et 50% pour les 14-15 ans¹⁴⁵⁵.

Si elles varient selon les régions, les valeurs des coefficients salariaux sont, en revanche, identiques dans tous les secteurs d'activité. La quasi totalité des salariées – à

¹⁴⁴⁹ Arrêté du 17 mai 1945 fixant les salaires dans les commerces non alimentaires, cité.

¹⁴⁵⁰ Décision du 29 août 1945, classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, citée.

¹⁴⁵¹ Arrêté du 30 juillet 1946 portant abrogation des dispositions relatives aux abattements autorisés pour les salaires féminins, *Journal Officiel* du 3 août 1946.

¹⁴⁵² ADR, 232W58, Circulaire du 6 septembre 1946 relative à l'application de l'arrêté du 30 juillet 1946 portant abrogation des dispositions relatives aux abattements autorisés pour les salaires féminins, non publiée au *Journal Officiel*, *Salaires et classifications professionnelles*, Fascicule I, textes généraux, imprimerie des journaux officiels, Paris, 1946.

¹⁴⁵³ Chambre de commerce de Lyon, boîte 5, document 16, arrêté du 23 mars 1942.

¹⁴⁵⁴ ADR, 3330W115, accord du 26 janvier 1945, cité, article 6.

¹⁴⁵⁵ Arrêtés du 16 mai 1945, 28 mai 1945, 12 juin 1945, cités fixant les salaires des employés de bureau et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel et arrêtés du 17 mai 1945, 28 mai 1945 et 13 juin 1945 cités fixant les salaires des employés de commerces non alimentaires.

l'exception des fonctionnaires et des salariées agricoles – se trouvent ainsi classées dans une grille salariale unique. Pour les employeurs et employeuses, ce système constitue sans doute un outil pratique pour la gestion de la main-d'oeuvre, puisqu'il permet de situer précisément les postes de travail de leur entreprise parmi ceux du bassin d'emploi. Pour les salariées, il facilite la comparaison entre les postes et la mobilité entre les entreprises. Le marché du travail s'en trouve sans doute fluidifié. Or, dans la grille, les employées de commerce n'occupent pas, dans leur majorité, les meilleures positions.

la place des employées de commerce dans l'échelle salariale

La comparaison des classifications d'emploi en vigueur dans le commerce et dans les industries métallurgiques offre la possibilité d'étudier la hiérarchie mise en place en 1945 entre les postes "d'employées", que des salariées peuvent occuper au Grand Bazar, et ceux "d'ouvrières" ou "ouvriers" dans un secteur d'activité très important à Lyon.

Les salaires des ouvrières et ouvriers des industries métallurgiques sont fixés par des arrêtés antérieurs à ceux concernant les employées de bureau et de commerce. Le premier, daté du 11 avril 1945, est valable pour la seule région parisienne, mais il est ensuite étendu à l'ensemble du territoire¹⁴⁵⁶. Trois catégories d'ouvrières et ouvriers y sont distinguées, manoeuvres, ouvrières et ouvriers spécialisés et ouvrières et ouvriers professionnelles, elles-mêmes divisées en plusieurs échelons, deux pour les deux premières catégories et trois pour la dernière (article 4). Cette structure hiérarchique reprend en fait largement, comme l'a montré Jean Saglio, celle des conventions collectives de 1936, elle-même héritière des classifications mises en place pendant la Première Guerre mondiale¹⁴⁵⁷. L'appartenance aux différentes catégories est fonction, comme dans le commerce, de niveaux de compétences. Les ouvrières et ouvriers professionnelles (OP) "**possèdent un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle et ayant satisfait à l'essai professionnel d'usage**". Les ouvrières et ouvriers spécialisés (OS) sont d'abord définies de manière négative, par rapport aux ouvrières et ouvriers professionnelles, puisqu'elles et ils "**exécutent [...] des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle**". Pour les OS du 1^{er} échelon, il est précisé que "l'adaptation ou la mise au courant [nécessaire pour effectuer les travaux] est très sommaire, moins d'une semaine". Les manoeuvres ordinaires, enfin, sont les "ouvriers auxquels sont confiés des travaux élémentaires [...] qui n'exigent aucune formation et aucune adaptation". A l'intérieur de chaque catégorie, la définition des différents échelons

¹⁴⁵⁶ ADR, 232W58, *Salaires et classifications professionnelles*, fascicule XII, groupe des industries de la métallurgie et du travail des métaux, imprimerie des journaux officiels, Paris, 1946, 91p. Arrêté du 11 avril 1945 relatif aux salaires dans l'industrie des métaux de la région parisienne, *Journal Officiel* du 12 avril 1945, rectificatif *Journal Officiel* du 26 avril 1945, modifié par arrêté du 24 avril 1945, *Journal Officiel* du 25 avril 1945. Arrêté étendu à l'ensemble du territoire par les arrêtés des 24 avril 1945, (*Journal Officiel* du 25 avril 1945), 14 mai 1945 (*Journal Officiel* du 16 mai 1945) et 15 juillet 1945 (*Journal Officiel* du 18 juillet 1945).

¹⁴⁵⁷ Jean Saglio, "Hiérarchies salariales ...", article cité, p.7-19 et Jean Saglio, "Négociations de classifications et régulation salariale ...", article cité, p.58 à 61.

ne se fait pas sur le même modèle. Elle est tautologique pour les OS du 2^e échelon, qui sont les "ouvrières spécialisées n'appartenant pas au 1^{er} échelon" et pour les ouvrières professionnelles, elle fait directement appel à la hiérarchie de 1936, puisque sont au 3^e échelon celles et ceux qui gagnaient plus de 8F par jour en 1936 et au 2^e échelon celles et ceux qui gagnaient plus de 7,75F.

Dans l'arrêté du 11 avril 1945, aucun "coefficient" salarial n'est mentionné. Un salaire horaire minimum est simplement fixé pour chaque catégorie et chaque échelon. Mais le minimum horaire des manoeuvres ordinaires donne un salaire mensuel¹⁴⁵⁸ identique à celui du personnel de service classé au coefficient 100 dans la classification des employées de bureau et services annexes. Il est donc possible, à partir de là, de calculer les coefficients auxquels sont payées les autres ouvrières et ouvriers.

Tableau n°41 : Coefficients salariaux des ouvrières et ouvriers de la métallurgie d'après les arrêtés d'avril 1945¹⁴⁵⁹.

Catégorie professionnelle	Coefficient salarial
Manoeuvre ordinaire	100
Manoeuvre de force	108
OS, 1 ^{er} échelon	121
OS, 2 ^e échelon	127
OP, 1 ^{er} échelon	140
OP, 2 ^e échelon	155
OP, 3 ^e échelon	170

Puisque l'ensemble des salariées se trouvent désormais classées selon une grille unique de salaire, la comparaison entre les postes des différents secteurs d'activité devient aisée. Elle montre que la majorité des salariées du commerce sont classées à des coefficients salariaux similaires aux ouvrières spécialisées de la métallurgie. C'est le cas des manutentionnaires-réservistes, des employées aux écritures non qualifiées, des caissières et caissiers, des dactylographes ou des vendeuses et vendeurs travaillant depuis deux et trois ans. Mais les vendeuses et vendeurs débutantes, les garçons, les téléphonistes ou aides-étalagistes sont encore moins bien payées que les ouvrières et ouvriers spécialisées et, à l'opposé, seules les vendeuses et vendeurs très qualifiées (plus de cinq ans de pratique professionnelle) ou les aides-compables atteignent le rang des ouvrières et ouvriers professionnelles, et encore, celles et ceux du premier échelon seulement.

Les emplois de commerce et en particulier les postes de vente, pour lesquels aucune filière de formation n'a été créée, se trouvent donc en bas de l'échelle du salariat. Les classifications Parodi les maintiennent simplement à la place qui a toujours été la leur, au sein des emplois non qualifiés et mal payés.

¹⁴⁵⁸ Calculé sur la base de 173,33333 heures de travail mensuelles, c'est-à-dire 8 heures sur 5 jours pendant 52 semaines divisées par 12 mois.

¹⁴⁵⁹ Arrêtés cités.

3/ salaires et négociations collectives entre 1945 et 1950

Une fois la "remise en ordre des salaires" effectuée avec les classifications Parodi-Croizat, le gouvernement ne rétablit pas la liberté salariale. Il ne s'éloigne pas de la voie dans laquelle il s'est engagé, de remise en route de l'économie par une politique dirigiste, et reprend par conséquent à son compte les pouvoirs que les gouvernements antérieurs s'étaient arrogés pour contrôler les salaires. Il faut attendre les changements politiques de 1947 pour que l'Etat abandonne progressivement au libre jeu du marché la détermination des prix et des salaires.

a- 1945-1949 : l'Etat garde le contrôle des salaires

une nouvelle loi sur les conventions collectives

L'ensemble des mesures prises dès 1939 et qui ne devaient être valables, selon l'expression utilisée, que "pendant la durée des hostilités", ont été réutilisées et complétées par le régime de Vichy. En 1946, la loi qui fixe au 1^{er} juin 1946 la date légale de fin de la guerre¹⁴⁶⁰, c'est-à-dire celle à laquelle doivent tomber en désuétude les textes qui organisaient le pays en temps de guerre, proroge également un certain nombre d'entre eux pour une durée de six ou neuf mois. Parmi ceux qui sont valables jusqu'au 1^{er} décembre 1946 figurent tous les décrets et lois qui concernent le régime du travail et les salaires, en particulier "le décret du 10 novembre 1939, le décret du 1^{er} juin 1940 et la loi du 30 novembre 1941", qui suspendent les dispositions des conventions collectives relatives aux salaires et confient à l'Etat tout pouvoir en la matière. En octobre, leur validité est encore prolongée d'un mois, jusqu'au 31 décembre 1946¹⁴⁶¹, le temps que soit promulguée une nouvelle loi sur les conventions collectives.

Le gouvernement doit statuer sur le rôle qu'il entend redonner aux négociations entre employeurs ou employeuses et salariées, suspendues par le décret du 10 novembre 1939 "relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités" et amputées de leurs prérogatives sur la fixation des salaires. Le texte adopté le 23 décembre 1946¹⁴⁶² refond entièrement le chapitre IV *bis* du titre II du livre I^{er} du code du travail, consacré aux conventions collectives. D'après Marie-Laure Morin, si la négociation collective est rétablie, c'est "au profit d'un système réglementaire de négociation étroitement encadré"¹⁴⁶³. D'abord, les nouvelles conventions collectives ne peuvent entrer en vigueur

¹⁴⁶⁰ ADR, 232W58, *Salaires et classifications professionnelles*, Fascicule I, "textes généraux", loi du 10 mai 1946 portant fixation de la date légale de cessation des hostilités.

¹⁴⁶¹ Loi du 26 octobre 1946 relative aux salaires et conditions de travail, *Journal Officiel* du 27 octobre 1946.

¹⁴⁶² Loi du 23 décembre 1946 relative aux conventions collectives, article 1^{er} qui modifie ici l'article 31 M du titre II du livre I^{er} du code du travail, *Journal Officiel* du 25 décembre 1946, rectificatifs *Journal Officiel* du 29 décembre 1946 et du 5 janvier 1947.

¹⁴⁶³ Marie-Laure Morin, "Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives", dans Jean-Pierre le Crom (dir.), ouvrage cité, p.180.

qu'après avoir reçu l'agrément du ministre du Travail¹⁴⁶⁴. Ce contrôle, qui n'existait pas en 1936, avait été instauré par le décret du 10 novembre 1939. Les salaires, ensuite, ne sont pas rendus à la négociation collective. Les conventions collectives doivent se contenter de mentionner les montants applicables "**par catégories professionnelles et par régions dans les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur**"¹⁴⁶⁵. La loi donne enfin la priorité à la signature de conventions collectives nationales, mesure qui a sans doute pour but de ne pas remettre en cause le travail d'unification des branches effectué par Parodi et Croizat. Ainsi, c'est seulement une fois ces conventions collectives nationales fixées que des accords régionaux ou locaux pourront être signés, "**en vue d'adapter la convention collective nationale ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité**"¹⁴⁶⁶.

Cette loi du 23 décembre 1946 est un échec, puisque quasiment aucune convention collective n'est signée. L'emprise de l'Etat, en particulier sur les salaires, en est sans doute l'une des raisons majeures.

les augmentations de salaires

La décision prise à l'été 1944, au moment de la Libération du territoire national, d'accorder une hausse immédiate de salaire pour rompre avec les blocages imposés sous l'Occupation, lance la spirale inflationniste¹⁴⁶⁷. Dans un contexte de pénurie, ces augmentations entraînent en effet une flambée immédiate des prix. Les arrêtés de 1945 procèdent alors à un nouveau relèvement des salaires, qui sont ainsi multipliés par deux environ dans le commerce. Mais l'inflation continue et réduit rapidement à néant ces augmentations. En 1946, l'unification des grilles salariales opérée l'année précédente permet désormais au gouvernement de relever la rémunération de l'ensemble des salariées par une simple modification de la valeur du coefficient 100. En juillet 1946, il est augmenté de 25%, passant, dans la région lyonnaise, de 3 296F par mois à 4 125F¹⁴⁶⁸.

En 1947, l'agitation sociale augmente. Le pouvoir d'achat du salaire horaire n'est encore égal qu'aux deux tiers de celui de 1938¹⁴⁶⁹. Une indemnité mensuelle temporaire est d'abord créée en mars 1947¹⁴⁷⁰, qui n'empêche pas les grèves d'éclater, en particulier chez Renault, le mois suivant. C'est alors sur la question des salaires qu'éclate la coalition

¹⁴⁶⁴ Loi du 23 décembre 1946, citée, nouvel article 31 D du titre II du livre Ier du code du travail.

¹⁴⁶⁵ Loi du 23 décembre 1946, citée, nouvel article 31 O du titre II du livre Ier du code du travail.

¹⁴⁶⁶ Loi du 23 décembre 1946 citée, nouvel article 31 M du code du travail.

¹⁴⁶⁷ François Caron, *Histoire économique de la France*, ouvrage cité, p.207-208 et Alfred Sauvy, *La Vie économique des Français*, ouvrage cité, p.225.

¹⁴⁶⁸ Arrêté du 29 juillet 1946 portant relèvement des salaires, *Journal Officiel* du 31 juillet 1946. Voir François Caron, ouvrage cité, p.217.

¹⁴⁶⁹ François Caron, ouvrage cité, p.218.

gouvernementale PC-SFIO-MRP. Ramadier, socialiste et président du Conseil, refuse en effet d'accorder les augmentations de salaire réclamées par les grévistes, alors que les ministres communistes de son gouvernement soutiennent le mouvement. Lorsque, le mois suivant, la question de confiance au gouvernement sur les salaires est votée à l'Assemblée nationale, les communistes, ministres compris, votent contre. La réponse de Ramadier est immédiate : il met fin à leurs fonctions ministérielles. Il est cependant contraint à de nouvelles augmentations salariales pendant l'été¹⁴⁷¹. Mais le glissement du gouvernement vers la droite est amorcé. En octobre, Ramadier renvoie aussi ses ministres socialistes les plus dirigistes et appelle à l'Economie le radical René Mayer, partisan de l'orthodoxie libérale. L'agitation sociale de l'automne entraîne alors la création d'une "indemnité exceptionnelle de vie chère" puis une nouvelle augmentation générale des salaires¹⁴⁷². Mais le gouvernement s'engage dans le rétablissement progressif du libre jeu du marché, pour les prix comme pour les salaires. La libéralisation n'est cependant effective que deux ans plus tard, une fois le niveau de production de 1938 retrouvé et la stabilisation des prix assurée au cours de l'année 1949, au moment où les pénuries disparaissent¹⁴⁷³.

b- 1950 : la liberté de négociation salariale et le SMIG

La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives rétablit la liberté de négociation salariale entre les employeurs et employeuses et les salariées¹⁴⁷⁴. La hiérarchie salariale doit fonctionner selon le système mis en place par les classifications Parodi. D'après la loi, les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les deux éléments qui déterminent le salaire applicable à chaque catégorie professionnelle, "le salaire minimum national professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification" d'abord, soit le montant du coefficient 100 des classifications Parodi, puis "les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ; ces derniers, appliqués sur le salaire minimum national professionnel de l'ouvrier sans qualification, serviront à déterminer les salaires minima nationaux pour les diverses qualifications professionnelles"¹⁴⁷⁵. Cette libéralisation des salaires s'accompagne cependant de la mise en place d'un "minimum national interprofessionnel garanti"¹⁴⁷⁶, au-dessous duquel

¹⁴⁷⁰ Loi du 31 mars 1947, concernant l'indemnité temporaire et exceptionnelle et instituant un supplément temporaire pour charge de famille, *Journal Officiel* du 6 avril 1947.

¹⁴⁷¹ Arrêté du 21 août 1947 portant majoration des salaires, *Journal Officiel* du 22 août 1947, rectificatif le 27 août 1947 et circulaire du 17 septembre 1947 relative à l'application de l'arrêté du 21 août 1947, *Journal Officiel* du 19 septembre 1947.

¹⁴⁷² Arrêté du 26 novembre 1947, relatif à l'attribution d'une indemnité exceptionnelle de vie chère, *Journal Officiel* du 27 novembre 1947 et arrêté du 31 décembre 1947 portant relèvement des salaires, *Journal Officiel* du 1^{er} janvier 1948, modifié et complété par l'arrêté du 19 janvier 1948, *Journal Officiel* du 21 janvier 1948.

¹⁴⁷³ François Caron, ouvrage cité, p.214 et p.227-228.

¹⁴⁷⁴ Loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail, *Journal Officiel* du 12 février 1950.

aucune salariée ne peut être rémunérée. Un décret du 23 août 1950 fixe ce salaire national minimum interprofessionnel garanti (SMIG)¹⁴⁷⁷. Contrairement à ce que souhaitent les syndicats de salariées, le SMIG est considéré non comme le salaire horaire ou mensuel de base (c'est-à-dire le coefficient 100), mais comme une garantie de ressources, intégrant les différents éléments s'ajoutant au salaire de base, les primes et autres indemnités¹⁴⁷⁸. Une longue introduction au décret le précise et explique ainsi que "la fixation du salaire minimum national interprofessionnel garanti, considéré comme minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise, ne peut avoir comme conséquence l'augmentation automatique de tous les salaires dans toutes les catégories professionnelles, dans toutes les branches industrielles". Le texte du décret fixe ensuite le SMIG à 78F de l'heure pour la région parisienne (article 2), soit 74F pour Lyon, puis rappelle que le salaire horaire à prendre en considération pour juger s'il est inférieur au SMIG, "correspond à une heure de travail effectif, compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire" (article 3).

En attendant la conclusion de convention collective, la loi du 11 février 1950 prévoit la possibilité, pour les organisations syndicales d'employeurs et employeuses et d'employées, de passer des accords salariaux¹⁴⁷⁹. Dans le prolongement de la définition des branches commerciales donnée par les arrêtés Parodi, un barème de salaires est signé pour les salariées de l'ensemble des commerces non alimentaires de la région lyonnaise, entre l'Alliance des chambres syndicales patronales et les syndicats d'employées de commerce CGT, FO et CFTC¹⁴⁸⁰. Les négociations pour la convention collective ne débouchent sur un accord qu'en mai 1952.

Entre 1945 et 1947, l'Etat réorganise entièrement la structure du salariat français. Les nomenclatures adoptées dans chaque branche d'activité et la mise en place d'un système de détermination des salaires identique pour l'ensemble du salariat français, ainsi hiérarchisé au sein d'une même grille, constituent une étape fondamentale dans l'histoire de l'organisation des professions en France. La langue française en a d'ailleurs gardé la trace, qui désigne couramment ces textes promulgués entre 1945 et 1947 par "classification Parodi", du nom du ministre du Travail qui, en 1944 et 1945, a commencé un travail en fait poursuivi par ses successeurs. Mais si l'expression "classification Parodi"

¹⁴⁷⁵ Loi du 11 février 1950, nouvel article 31 g du titre II du livre Ier du code du travail.

¹⁴⁷⁶ Loi du 11 février 1950, nouvel article 31 x du titre II du livre Ier du code du travail.

¹⁴⁷⁷ Décret du 23 août 1950, portant fixation du salaire national minimum interprofessionnel garanti, *Journal Officiel* du 24 août 1950.

¹⁴⁷⁸ Marie-Laure Morin, contribution citée, p.183.

¹⁴⁷⁹ Loi du 11 février 1950, citée, article 21.

¹⁴⁸⁰ ADR, 232W57, accord du 1^{er} décembre 1950 applicable à la région lyonnaise, branche d'activité : commerce de détail non alimentaire.

oublie Croizat et Mayer, elle oublie surtout que les principes de la nouvelle organisation professionnelle (la hiérarchisation des postes en fonction de la qualification, la définition d'un salaire minimum et des éléments composant la rémunération des salariées) sont ceux édictés par le régime de Vichy, en particulier dans la Charte du Travail.

Conclusion de la partie 1936-1951

Deux des fondements de la flexibilité de la main-d'oeuvre du Grand Bazar avant 1936 sont remis en cause entre 1936 et 1951. Les employeurs et employeuses ne sont d'abord plus seules maîtres-se-s du montant des salaires de leur personnel. Il leur faut désormais appliquer des barèmes négociés avec les syndicats de salariées. Une hiérarchie des postes de travail dans le commerce a été progressivement définie, par les organisations syndicales d'abord, avec la signature des conventions collectives en 1936, puis par l'Etat, entreprise lancée par le régime de Vichy et terminée après la Libération. La protection des emplois, ensuite, a connu deux nouvelles avancées. Les contrats collectifs de travail ont d'abord rendu la titularisation automatique obligatoire et porté le préavis à respecter avant la rupture du contrat des titulaires à un mois. La durée hebdomadaire et annuelle de travail a aussi été limitée. Cette réduction du temps de travail des unes, les titulaires, s'est cependant accompagnée de la mise en place d'une nouvelle forme d'emploi, précaire et flexible. La période 1936-1938 a donc aussi été celle de l'apprentissage, par les patronnes de commerce, de nouvelles formes de flexibilité des emplois. Si la législation sociale est mise en veille pendant la Deuxième Guerre mondiale, son rétablissement, à la fin des années 1940, a des conséquences similaires à celles d'avant-guerre.

3^e PARTIE : 1951-1974

La législation sociale du Front populaire, suspendue en 1938 et 1939 par les gouvernements qui ont préparé puis fait la guerre, n'est que progressivement rétablie après la Libération. Les deux lois qui avaient provoqué les bouleversements les plus importants au Grand Bazar entre 1936 et 1938, celle limitant la semaine de travail des salariées à 40 heures et celle imposant la signature des conventions collectives, ne sont véritablement remises en place qu'entre 1949 et 1950. Ces deux années constituent également une période de transition pour le Grand Bazar, qui trouve enfin une solution à ses problèmes d'approvisionnement par l'affiliation à une centrale d'achat. Après une première tentative infructueuse avec les Magasins Réunis en 1949, un contrat est finalement passé avec la SAPAC en 1950. Le 1^{er} septembre 1951, après un mois de travaux, ouvre alors un nouveau Grand Bazar, un Prisunic. C'est dans ce nouveau magasin à la structure du travail modifiée qu'est mise en place une véritable politique de gestion de la main-d'oeuvre. La direction du magasin n'est cependant pas aussi libre qu'avant 1936. Elle doit respecter de nouvelles règles dans deux domaines, la structure de l'emploi et la rémunération des salariées, qui, avant 1936, étaient au fondement de la flexibilité de la main-d'oeuvre. Ces changements sont alors susceptibles d'avoir modifié les parcours professionnels des salariées.

I/ un nouveau Grand Bazar et une nouvelle

organisation du travail

En 1951, le Grand Bazar devient un Prisunic. L'évolution économique de la France est favorable à ce nouveau départ. Les pénuries s'estompent en 1948 et 1949 et le ministère du Ravitaillement est alors supprimé¹⁴⁸¹. Après un strict contrôle des prix et des salaires¹⁴⁸², l'inflation finit aussi par être jugulée en 1948, permettant un retour à la liberté des prix en 1949. La période qui s'ouvre pour le magasin est cependant loin de constituer un retour à une croissance comparable à celle connue au début du siècle. Les commerces comme le Grand Bazar qui ont fait le choix, au début du siècle, de se distinguer des grands magasins en développant la vente d'articles "bazar", de consommation courante, voient apparaître de redoutables concurrents dans les années 1960. Les super- et hypermarchés s'installent, en effet, sur le même marché et disposent de nombreux atouts que n'ont pas les petits magasins de centre-ville¹⁴⁸³. A la périphérie des grandes villes, ils ont des locaux plus vastes, moins coûteux leur permettant de proposer une variété de produits bien plus importante et à des prix très bon marché. Offrant de nombreuses places de stationnement, ils sont aussi plus commodes d'accès pour des consommateurs et consommatrices de plus en plus motorisées. Les magasins populaires, comme le Grand Bazar, doivent alors, pour être rentables, se contenter d'être des commerces de proximité, de dépannage, pour les clientes qui effectuent majoritairement leurs achats dans les grandes surfaces périphériques. Le Grand Bazar reste, par conséquent, de taille relativement modeste et tente alors de se développer non plus en s'agrandissant, comme dans les années 1920, mais en créant des filiales. Les effectifs et l'organisation du travail dans le magasin sont aussi, par conséquent, assez stables entre 1951 et 1974. Mais la structure du travail est profondément remaniée en 1951, pour l'ouverture du nouveau Grand Bazar.

A/ l'évolution commerciale du Grand Bazar entre 1951 et 1974

Le Grand Bazar qui ouvre ses portes le 4 septembre 1951, avec l'enseigne Prisunic sort transformé d'un mois de travaux. L'espace intérieur et en particulier le rez-de-chaussée, désormais seul dévolu à la vente, a été largement réaménagé. Le large escalier installé du côté de la rue Grôlée est remplacé par un autre beaucoup moins monumental, en fer, situé au milieu du magasin, et la galerie, construite en 1930 à mi-hauteur entre le rez-de-chaussée et le premier étage, est démontée. Dans le nouveau bâtiment, le fer et le béton ont presque entièrement remplacé le bois qui restait. L'espace de vente est

¹⁴⁸¹ François Caron, *Histoire économique de la France*, ouvrage cité, p.227.

¹⁴⁸² Idem, p.207.

¹⁴⁸³ Jacques Marseille (dir.), *La Révolution commerciale en France. Du "Bon Marché" à l'hypermarché*, Paris, Le Monde Editions, 1997, 222 p. ; Jean-Marc Villemeret, *Naissance de l'hypermarché*, Paris, Armand Colin, 1991, 167 p.

légèrement augmenté l'année suivante par la construction d'un entresol – voir la reproduction n°23¹⁴⁸⁴. La surface du Grand Bazar est ainsi portée à 1 600m². Elle n'est pas modifiée avant 1968. Une centrale d'achat comme la SAPAC offre, en effet, une gamme de produits trop limitée pour approvisionner des magasins d'une taille supérieure¹⁴⁸⁵. En s'y affiliant, la direction du Grand Bazar a donc fait le choix d'un type de magasins, celui des "magasins populaires", dont l'importance ne peut égaler celle des "grands magasins". Après 1950, la stratégie commerciale de la société, qui ne peut plus passer par l'agrandissement du magasin, est celle de la création de filiales.

1/ les filiales

L'accord passé avec la SAPAC ne permet pas seulement au Grand Bazar de résoudre ses problèmes d'approvisionnement. Complété par un contrat avec la Société des magasins Prisunic, il offre aussi au Grand Bazar une "zone réservée", la région Rhône-Alpes, où aucun Prisunic ne peut être créé sans son assentiment et où il est libre d'ouvrir lui-même des commerces à cette enseigne¹⁴⁸⁶. Dès 1952, le Grand Bazar de Lyon se met alors en quête de nouveaux locaux, à Lyon, en particulier à Vaise, mais aussi dans d'autres communes de la région comme Givors¹⁴⁸⁷. Les villes ou quartiers industriels sont explicitement visés et, par là, une clientèle populaire. C'est finalement à Saint-Chamond que se présente la première opportunité. Pour exploiter ce magasin, est créée une société à responsabilité limitée (SARL) entièrement contrôlée par la société du Grand Bazar Lyon. Celle-ci s'arroge d'abord 990 des 1 000 parts de 5 000 francs dont est constitué le capital de la SARL, les 10 parts restantes revenant à Jacques Leray et Joseph Lepercq, tous les deux administrateurs du Grand Bazar de Lyon. La gérance de la SARL est ensuite confiée à Leray, directeur du Grand Bazar de Lyon¹⁴⁸⁸. Après avoir effectué les travaux nécessaires, le "Grand Bazar de Saint-Chamond" ouvre ses portes en septembre 1953¹⁴⁸⁹. Les débuts du magasin sont difficiles mais les résultats s'améliorent en 1956 et 1957 et encouragent la société à renouveler l'expérience ailleurs. En juin 1957, le conseil d'administration décide d'acquérir, à Lyon, les locaux d'une ancienne usine, situés au 336 de l'avenue Berthelot, au sud-ouest de la ville¹⁴⁹⁰. Le système d'exploitation est exactement le même qu'à Saint-Chamond : sous la dénomination "Grand Bazar du Bachut" est formée une SARL au capital de 5 millions de francs, contrôlé par le Grand

¹⁴⁸⁴ ADR, 133J014, PV du CC du 7 août 1952 et 133J009, PV du CA du 9 septembre 1952.

¹⁴⁸⁵ Entretien avec Pierre Brac de la Perrière, le 23 novembre 1999.

¹⁴⁸⁶ Françoise Loisel, *Historique du Grand Bazar de Lyon*, maîtrise citée, p.117.

¹⁴⁸⁷ ADR, 133J014, PV du CC du 2 octobre 1952.

¹⁴⁸⁸ ADR, 133J009, PV du CA du 18 novembre 1952.

¹⁴⁸⁹ Idem, PV du CA du 16 juin 1953 et 12 septembre 1953.

¹⁴⁹⁰ ADR, 133J014, PV du CC du 27 juin 1957 et 133J009, PV du CA du 13 septembre 1957.

Bazar de Lyon à hauteur de 4 950 000F¹⁴⁹¹. Le magasin est ouvert en en mars 1958¹⁴⁹². Deux autres filiales sont encore créées sur le même modèle par la suite, à Vaise (arrondissement nord-ouest de Lyon) d'abord, où un nouveau magasin voit le jour rue Marietton, en novembre 1964¹⁴⁹³, puis à Caluire (au Nord de la ville), cinq ans plus tard¹⁴⁹⁴. Le magasin de Saint-Chamond en revanche, dont les résultats sont médiocres, est vendu en 1964¹⁴⁹⁵.



Reproduction n°23 : Photographie de l'espace intérieur du Grand Bazar, rez-de-chaussée et entresol [années 1950]

C'est seulement après la création de toutes ces sociétés que le Grand Bazar désormais dit "des Cordeliers" est agrandi.

2/ un libre-service en 1968

¹⁴⁹¹ ADR, 133J009, PV du CA du 16 juin 1957.

¹⁴⁹² Idem, PV du CA du 30 mai 1958.

¹⁴⁹³ ADR, 133J014, PV du CC du 7 septembre 1960 et du 29 novembre 1960, 133J009, PV du CA du 19 septembre, 133J010, PV du CA du 23 janvier 1964 et 6 novembre 1964.

¹⁴⁹⁴ ADR, 133J011, PV du CA du 3 février et 5 mars 1969.

¹⁴⁹⁵ ADR, 133J009, PV du CA du 4 février 1963 et 133J010, PV du CA du 23 janvier 1964.

L'extension du magasin est évoquée dès 1960 par la direction¹⁴⁹⁶. Elle est d'emblée liée à l'installation d'un libre-service. Cette nouvelle organisation de l'espace de vente, où les clientes se servent directement dans les rayons, sans l'intervention de vendeuses ou vendeurs, avant de payer l'ensemble de leurs courses à une caisse unique est, d'après Jean-Marc Villermet, apparue aux Etats-Unis, à Memphis, en 1916¹⁴⁹⁷. Mais il faut attendre 1948 pour que le premier libre-service voit le jour en France, à Paris, créé à l'initiative de Goulet-Turpin. Cette innovation commerciale va permettre la floraison des supermarchés (le premier est créé en 1959, à Bagneux) puis d'hypermarchés, de taille encore supérieure (le magasin Carrefour installé en 1963 à Sainte-Geneviève-des-Bois, dans l'Essonne, est le premier). En 1960, lorsque le conseil d'administration du Grand Bazar débat de l'agrandissement du magasin, la diffusion du libre-service en France n'en est donc qu'à ses débuts. Il décide alors d'observer l'évolution du phénomène et les résultats de certains Prisunic ouverts en libre-service ailleurs avant d'engager le magasin des Cordeliers dans cette voie. Jacques Leray entreprend même un voyage aux Etats-Unis, en juin 1960, pour y étudier l'organisation des libres-services¹⁴⁹⁸. Finalement, les premiers tests sont menés par la société dans les nouveaux Grand Bazar, en particulier celui de Vaise. La SAPAC suggère d'en faire un libre-service intégral, mais le conseil d'administration préfère une formule mixte, où seule l'alimentation est mise en libre-service, les autres rayons conservant une organisation classique¹⁴⁹⁹. Le succès que rencontre très rapidement le magasin de Vaise¹⁵⁰⁰, ouvert en 1964, décide alors la direction à adopter un système similaire aux Cordeliers.

En 1965, les dépenses rendues nécessaires pour l'aménagement de Vaise ne permettent pas de lancer immédiatement le projet. Seule une "modernisation du magasin", moins coûteuse, est entreprise, qui passe par le renouvellement du mobilier et la pose d'un revêtement en plastique sur le sol¹⁵⁰¹. Mais l'agrandissement est remis à l'étude en juin 1966 et planifié pour 1968, l'installation du magasin de Caluire étant prioritaire en 1967¹⁵⁰². Pendant l'année, les plans sont alors affinés¹⁵⁰³. Le premier étage

¹⁴⁹⁶ ADR, 133J009, PV du CA du 8 mars 1960, 12 avril 1960, 18 juillet 1960, 19 septembre 1960 et 133J014, PV du CC du 11 février, 29 mars et 5 mai 1960.

¹⁴⁹⁷ Jean-Marc Villermet, *Naissance de l'hypermarché*, ouvrage cité et "Histoire des 'grandes surfaces' : méthodes américaines, entrepreneurs européens", *Entreprises et Histoires*, 1993, n°4, p.41-53.

¹⁴⁹⁸ ADR, 133J009, PV du CA du 18 juillet 1960.

¹⁴⁹⁹ ADR, 133J015, PV du CC du 28 février 1964.

¹⁵⁰⁰ Françoise Loisel, maîtrise citée, p.127-128.

¹⁵⁰¹ ADR, 133J010, PV du CA du 25 janvier, 30 mars, 14 mai et 27 septembre 1965.

¹⁵⁰² Idem, PV du CA du 26 juin 1966.

¹⁵⁰³ Idem, PV du CA du 25 janvier, 4 avril et 3 mai 1967 et 133J015, PV du CC du 17 janvier 1967.

doit accueillir un libre-service où l'alimentation figure en bonne place. Des escalators y mènent, qui relient les différents niveaux du magasin, le rez-de-chaussée à l'entresol, puis l'entresol au premier étage¹⁵⁰⁴. De nouvelles réserves doivent aussi être consacrées aux 600m² supplémentaires ainsi affectés à la vente. Les services médicaux et sociaux du Grand Bazar, installés jusque-là au 2^e étage du magasin, cèdent alors leur place. Ils sont transférés au 3^e étage du 38 rue Tupin, que la société avait mis en location depuis la fin des années 1930¹⁵⁰⁵. Les travaux d'aménagement commencent en octobre 1967¹⁵⁰⁶. Préparée par une importante campagne publicitaire, l'ouverture du 1^{er} étage a lieu le 19 août 1968¹⁵⁰⁷.

Pendant cette période 1951-1974, la direction du Grand Bazar est peu modifiée. En 1948, Jacques Leray est récompensé pour les efforts qu'il a fournis dès son arrivée à la tête du magasin pour trouver une solution aux problèmes d'approvisionnement, lorsqu'il est nommé administrateur de la société¹⁵⁰⁸. Il est même promu président directeur général en 1959, à la mort de Vignon, qui était jusque-là président du conseil d'administration¹⁵⁰⁹. Leray est assisté, depuis 1949 de Pierre Brac de la Perrière¹⁵¹⁰. Mais avec l'augmentation du nombre de filiales du Grand Bazar, il demande, en 1960, qu'un deuxième sous-directeur soit nommé. Granotier, chef du rayon alimentation, est alors choisi¹⁵¹¹. A la mort de Jacques Leray, en octobre 1963, Pierre Brac de la Perrière devient le directeur commercial du Grand Bazar¹⁵¹². Il le reste jusqu'en 1986.

B/ le personnel

La seule classification professionnelle des emplois de commerce postérieure aux grilles de 1947 qui a pu être retrouvée dans les archives date de 1950. C'est celle du premier accord signé entre l'Alliance des chambres syndicales patronales de la région lyonnaise et les syndicats d'employés de commerce CGT, CGT-FO et CFTC, immédiatement

¹⁵⁰⁴ ADR, 133J010, PV du CA du 3 mai 1967 et du 5 avril 1968.

¹⁵⁰⁵ Idem, PV du CA du 25 janvier 1967 et 5 décembre 1967.

¹⁵⁰⁶ Idem, PV du CA du 5 octobre 1967.

¹⁵⁰⁷ ADR, 133J015, PV du CC du 8 novembre 1968, 133J010, PV du CA du 14 mai 1968 et 133J011, PV du CA du 20 décembre 1968.

¹⁵⁰⁸ ADR, 133J009, PV du CA du 9 février 1948.

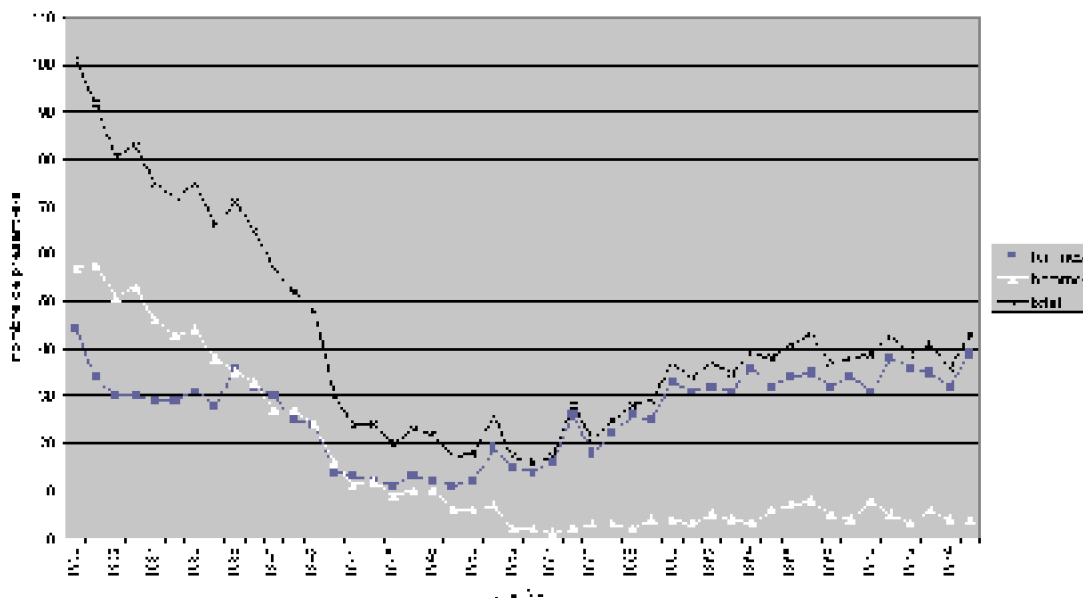
¹⁵⁰⁹ Idem, PV du CA du 24 septembre 1959.

¹⁵¹⁰ Idem, PV du CA 22 juin 1949.

¹⁵¹¹ Idem, PV du CA du 12 avril 1960.

¹⁵¹² Idem, PV du CA du 14 octobre 1963.

après le rétablissement de la liberté de négociation salariale. La seule modification apportée à la grille de 1947 est la suppression des coefficients salariaux compris entre les dizaines¹⁵¹³. Les postes qui y étaient classés sont portés à la dizaine supérieure. La hiérarchie mise en place en 1947 est seulement simplifiée par la suppression d'échelons intermédiaires. Aucune classification ultérieure n'a été conservée dans les archives consultées, pas même celle qui était annexée avec un barème de salaires à la convention collective de 1952, comme l'annonce l'article 91 du texte, qui a, lui, été gardé dans les archives syndicales¹⁵¹⁴. D'après Pierre Brac de la Perrière, un avenant d'établissement propre au Grand Bazar avait également été conclu après la convention collective de 1952, qui n'a pas, lui non plus, pu être retrouvé. Mais la structure du travail du Grand Bazar évolue peu entre 1951 et 1974. En 1951 en revanche, pour l'ouverture du nouveau magasin, l'organisation du travail est profondément remaniée. Conséquence du rôle tenu, depuis les premières grilles de classification du commerce, en 1936, par les postes de travail dans le montant de la rémunération des salariées, les bulletins d'admission qui apparaissent au Grand Bazar en 1943 prévoient, pour la première fois, que le poste d'embauche soit indiqué aux côtés du rayon ou service – voir la reproduction n°22, p. 439.



Graphique n°19 : Evolution du nombre de "B" présent-e-s au Grand Bazar le 1^{er} mars, de 1930 à 1975.

1/ les effectifs

Après la Libération, les effectifs du Grand Bazar restent faibles, autour de 170 à 200 salariées au total¹⁵¹⁵ – voir tableau ci-dessous et graphique "évolution du nombre de "B" présentes au Grand Bazar le 1^{er} mars, de 1930 à 1975" pour l'évolution des "B"

¹⁵¹³ Institut d'histoire sociale de la CGT, boîte n°54, accord du 1^{er} décembre 1950 entre l'Alliance des chambres syndicales patronales de la région lyonnaise et les syndicats d'employé-e-s de commerce CGT, CGT-FO et CFTC, article 3.

¹⁵¹⁴ Idem, boîte n°58, convention collective citée.

présentes¹⁵¹⁶. L'ouverture du nouveau Prisunic, en septembre 1951, ne contribue pas à une augmentation immédiate du personnel, la surface du magasin demeurant limitée. Mais au milieu des années 1950, la croissance retrouvée de l'économie française¹⁵¹⁷ et des affaires du Grand Bazar entraînent, pour la première fois depuis plus de 20 ans, une hausse du personnel. 220 à 260 salariées travaillent alors au magasin dans les années 1960, puis 260 à 300 après l'ouverture du premier étage en libre-service, en 1968. Cette reprise de l'activité ne permet pourtant pas au Grand Bazar de retrouver son importance des années 1920. Ses effectifs restent, jusqu'en 1974, presque trois fois inférieurs à ceux de 1930.

Tableau n°42 : Evolution du nombre de "B" présentes au Grand Bazar au 1^{er} mars entre 1945 et 1975.

¹⁵¹⁵ ADR, 133J014, PV du CC du 4 octobre 1945 "173 salarié-e-s", du 22 août 1946 "181 salarié-e-s", du 21 novembre 1946 : "199 employé-e-s".

¹⁵¹⁶ Le nombre de "B" présent-e-s constitue presque également un indice dont la base 100 serait l'année 1930 puisqu'au 1^{er} mars de cette année-là, 101 "B" travaillaient au Grand Bazar.

¹⁵¹⁷ François Caron, *Histoire économique de la France*, ouvrage cité, p.267.

Année	Nb de "B" présentes	Femmes	Hommes	Part des femmes parmi les présentes
1945	24	12	12	50,0
1946	20	11	9	55,0
1947	23	13	10	56,5
1948	22	12	10	54,5
1949	17	11	6	64,7
1950	18	12	6	66,7
1951	26	19	7	73,1
1952	17	15	2	88,2
1953	16	14	2	87,5
1954	17	16	1	94,1
1955	28	26	2	92,9
1956	21	18	3	85,7
1957	25	22	3	88,0
1958	28	26	2	92,9
1959	29	25	4	86,2
1960	37	33	4	89,2
1961	34	31	3	91,2
1962	37	32	5	86,5
1963	35	31	4	88,6
1964	39	36	3	92,3
1965	38	32	6	84,2
1966	41	34	7	82,3
1967	43	35	8	81,4
1968	37	32	5	86,5
1969	38	34	4	89,5
1970	39	31	8	79,5
1971	43	38	5	88,3
1972	39	36	3	92,3
1973	41	35	6	85,4
1974	36	32	4	88,9
1975	43	39	4	90,7

Si l'ouverture du nouveau magasin, en 1951, a peu de conséquence sur l'importance des effectifs, elle bouleverse en revanche la composition sexuée du personnel. Entre 1951 et 1974, les femmes représentent 85% à 90% des salariées du Grand Bazar – voir tableau ci-dessus et graphique cité.

Contrairement à ce qui s'est passé à partir de 1912-1913, l'importance prise par les femmes au Grand Bazar précède l'augmentation de l'ensemble des effectifs. Les femmes, qui étaient aussi nombreuses que les hommes depuis 1938, deviennent, en effet, nettement majoritaires entre 1949 et 1951, à un moment où le nombre de salariées est relativement stable. La croissance de la main-d'oeuvre féminine s'accompagne alors

d'une diminution équivalente de la main-d'oeuvre masculine. Pas plus qu'en 1913, pourtant, les femmes ne remplacent les hommes. La transformation du Grand Bazar en Prisunic s'accompagne en effet d'une profonde réorganisation de la structure du travail.

2/ la réorganisation de la structure du travail

La composition des embauches de la période montre la place prise par les femmes au sein du personnel. Elle traduit aussi le changement principal qui affecte la structure du travail par rapport aux périodes antérieures : l'importance qu'occupent désormais les rayons dans l'emploi de la main-d'oeuvre. 84% des salariées recrutées au Grand Bazar entre septembre 1951 et août 1974 (548 sur 654) sont des femmes, 94% d'entre elles et eux travaillent dans les rayons (614 sur 654).

Tableau n°43 : Répartition par service des "B" embauchées au Grand Bazar entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

Service	Femmes	Hommes	Total
Rayons	522	92	614
Bureaux	17	3	20
Réception	2	9	11
Inspection	1	2	3
Etalages	2	0	2
Non mentionné	4	0	4
Total	548	106	654

Entre 1951 et 1974, les rayons regroupent 75 à 85% des effectifs – voir tableau ci-dessous. Parallèlement, les services annexes sont réduits au strict minimum, celui des garçons étant même supprimé. Le service de l'entretien, qui ne compte aucun représentant "B", n'est pas présent dans le tableau ci-dessous. Il traverse pourtant la période 1951-1974, sans grand changement, simplement composé de deux ou trois ouvriers. Au Grand Bazar, la main-d'oeuvre est ainsi concentrée sur l'activité principale du commerce, la vente.

Tableau n°44 : Répartition par service des "B" présentes au Grand Bazar au 1^{er} mars entre 1950 et 1974.

Année	Rayons	Bureaux	Réception	Inspection	Garçons	Total
1950	13	2	0	1	2	18
1955	25	1	2	0	0	28
1960	31	2	4	0	0	37
1965	30	3	4	1	0	38
1970	31	4	3	1	0	39
1974	31	4	1	0	0	36

L'évolution du poids des services au sein de la main-d'oeuvre traduit aussi une réorganisation de la division du travail à l'intérieur de chacun d'entre eux. La place prédominante accordée aux femmes dans cette restructuration n'atténue pourtant pas la

sexuation des postes. Les tâches masculines sont simplement moins nombreuses qu'auparavant.

a- les rayons

la collection Prisunic

A partir de septembre 1951, les rayons du Grand Bazar sont essentiellement approvisionnés par la SAPAC, un très faible nombre de marchandises étant directement achetées par le magasin auprès de fournisseurs locaux. Les collections Prisunic sont nettement différentes de la gamme de produits que le Grand Bazar proposait avant la guerre. A partir de 1951 en effet, deux types de marchandises dominent au magasin, le textile et l'alimentation, soit deux rayons auxquels très peu d'importance était accordée auparavant. Réapparaissent ainsi des rayons enfants, femmes, hommes, lingerie, collants et chaussures, pour la plupart supprimés depuis longtemps du Grand Bazar, même si quelques articles, de bonneterie en particulier, étaient toujours vendus. Pour l'alimentation, le Grand Bazar dispose désormais de rayons crémèrie, charcuterie, fruits et légumes, épicerie, conserves, confiserie ou boissons. En septembre 1952, est ouvert un rayon "boucherie sous cellophane", qui connaît un rapide succès¹⁵¹⁸ et encourage la création d'un rayon de boucherie fraîche, cinq ans plus tard¹⁵¹⁹. Une place encore plus importante est offerte à l'alimentation en 1968, avec l'ouverture du premier étage en libre-service. A cette date, les Halles de Lyon, situées en face du Grand Bazar, sur la place des Cordeliers, doivent déménager et le Grand Bazar entend bien récupérer une partie de leur clientèle. La gamme des produits alimentaires proposés est alors diversifiée, avec, par exemple, des plats cuisinés, des poissons, des crustacés ou du gibier¹⁵²⁰. La dernière innovation de la période est l'apparition d'un rayon "surgelés" en 1973¹⁵²¹. Le développement du textile et de l'alimentation se fait alors au détriment des articles qui avaient constitué les rayons phares du magasin dans les années 1910 et 1920. Disparaissent en particulier tous les objets volumineux, les meubles (lits, armoires, bureaux, tables de salle à manger, chaises, bancs), les poêles, chauffages, baignoires ou lavabos. Des anciens rayons hydrothérapie ou électricité ne reste plus que la vente des petits objets, les savons, brosses, serviettes de toilettes ou les ampoules électriques. Même si de nouveaux articles apparaissent, la diversité des marchandises vendues au Grand Bazar est moins importante qu'elle ne l'avait été auparavant. Ce recentrage de l'activité se traduit aussi par une clarification de la composition des rayons. Il n'est plus question qu'un comptoir de couronnes mortuaires soit rattaché à la parfumerie, que les "articles de fumeurs" soient vendus à la papeterie ou les "articles de piété" à la maroquinerie. Chaque type de produits (collants, vêtements pour femmes, parfumerie,

¹⁵¹⁸ ADR, 133J014, PV du CC du 7 août 1952 et 133J010, PV du CA du 9 septembre 1952.

¹⁵¹⁹ ADR, 133J014, PV du CC du 18 novembre 1957.

¹⁵²⁰ ADR, 133J011, PV du CA du 14 mai 1968 et 8 juillet 1968.

¹⁵²¹ Idem, PV du CA du 18 avril 1973.

boissons) fait désormais l'objet d'un rayon particulier, dont la taille est alors nettement réduite par rapport à la période précédente. Cette restructuration économique a une traduction spatiale dans le nouveau magasin qui ouvre ses portes le 4 septembre 1951.

L'espace de vente est, en effet, complètement réorganisé pendant les travaux qui précèdent l'ouverture du Prisunic. Il est désormais presque uniquement composé de "bergeries", ces présentoirs de marchandises installés sous forme de rectangles à l'intérieur desquels se tiennent les vendeuses¹⁵²² – voir schéma ci-dessous et les reproductions n°24 et 25. Seuls certains vêtements font exception, qui sont présentés sur des cintres. Pour le reste, chaque rayon a sa propre bergerie, dont il utilise les têtes de gondoles – les "gondoles" sont les meubles de présentation des marchandises – pour mettre en valeur des articles en promotion ou dont il faut pousser la vente.



Reproduction n°24 : Photographie de bergeries au rez-de-chaussée [années 1950]

¹⁵²² Entretien avec Janine Gay, le 2 juillet 1999.



Reproduction n°25 : Photographie de bergeries au rez-de-chaussée [années 1950]

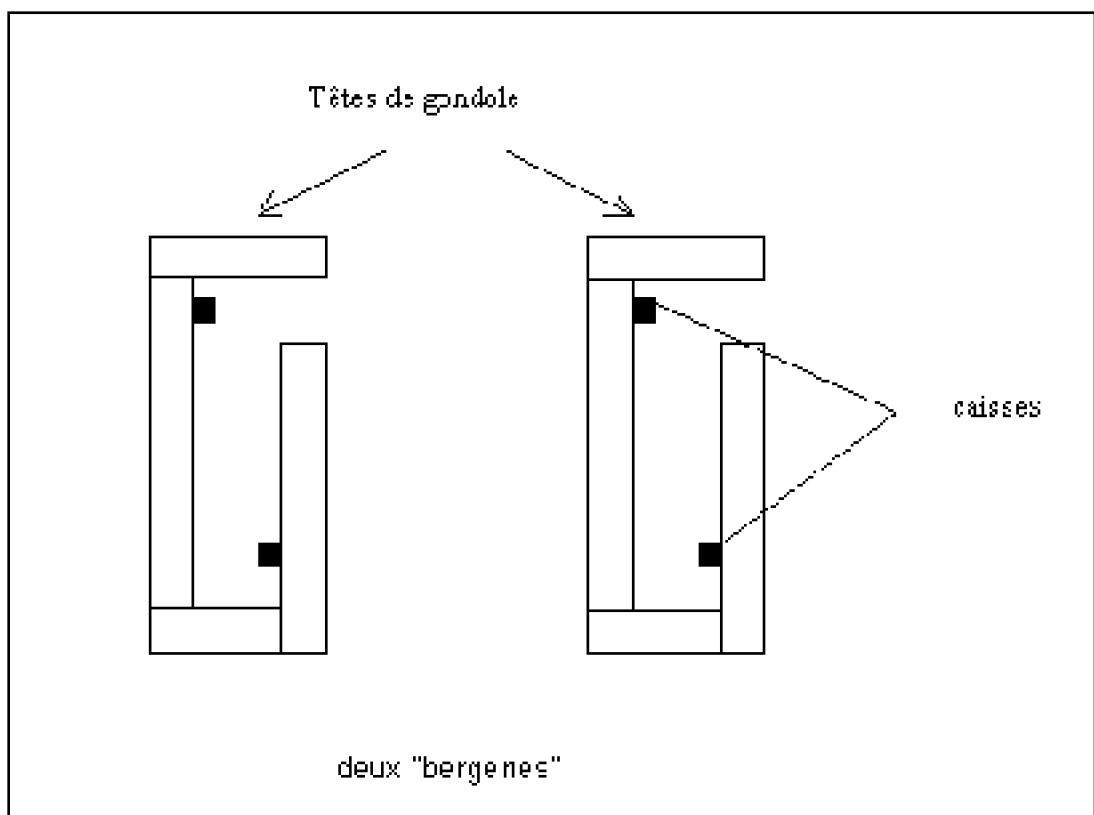


Schéma n°9 : "Bergeries" qui composent le rez-de-chaussée du Grand Bazar à partir de

1951.

la vente

A l'intérieur des rayons, l'organisation du travail évolue vers une polyvalence accrue des salariées.

La réorganisation de l'espace de vente est d'abord rendue possible par l'installation systématique des caisses à l'intérieur des rayons, c'est-à-dire par le transfert définitif (entamé dès 1940) des fonctions d'encaissement aux vendeuses. Celles-ci débitent désormais elles-mêmes les achats des clientes dans les bergeries. Cette modification des tâches n'entraîne aucun changement du vocabulaire, les femmes qui travaillent dans les bergeries continuent à être appelées simplement "vendeuses". Elles sont, en général, deux par bergerie, chacune disposant de sa propre caisse, installée à l'angle opposé à celui de sa collègue – voir schéma ci-dessus –, pour faciliter la surveillance. Dans le fonctionnement normal du magasin, il n'y a donc plus, jusqu'à l'ouverture du libre-service en 1968, de poste de simple caissière – voir les tableaux "Répartition par poste des "B" embauchées au Grand Bazar", entre 1949 et 1951 et entre 1951 et 1974, ci-dessous. Andrée Dondain est pourtant embauchée à deux reprises comme "caissière", en 1950 et 1951¹⁵²³. Elle travaille une première fois au rayon jouets pendant les fêtes de fin d'année en 1950, puis pour le Salon ménager en février 1951. Des caisses supplémentaires réapparaissent ainsi temporairement dans le magasin pour répondre à l'affluence particulièrement forte de clientes à ces périodes. Elles prennent d'ailleurs place dans un agencement de l'espace de vente modifié par les animations, stands et présentoirs installés spécialement pour ces manifestations. La division du travail entre la vente (présentation des articles, conseil, explications sur leur fonctionnement) et l'encaissement est ainsi ponctuellement réintroduite.

Dès leur apparition au Grand Bazar en 1940 et 1941, ces nouveaux postes de vente-encaissement avaient été réservés à des femmes. La généralisation de cette organisation du travail à tous les rayons, combinée à la suppression de tous les comptoirs qui étaient strictement masculins (meubles, électricité, hydrothérapie et chauffage), a pour conséquence une disparition définitive des hommes de l'espace de vente du Grand Bazar. En 1949, sont embauchés les deux derniers "B" comme vendeurs, l'un au rayon électricité, l'autre aux meubles – voir les deux tableaux ci-dessous. Si le premier ne reste que 10 jours, Marius Delembert est toujours présent au début de l'année 1951¹⁵²⁴. Mais au printemps, lorsque la direction prépare la transformation du magasin en Prisunic, les postes de vendeurs qui subsistent sont supprimés. Marius Delembert est alors muté manutentionnaire à l'alimentation, d'autres sont licenciés. C'est le cas de Pierre Drey par exemple, qui, entré comme aide-ouvrier en 1932 au rayon électricité, était devenu vendeur un an plus tard¹⁵²⁵. Dans le nouveau magasin qui ouvre ses portes en septembre

¹⁵²³ GBL, C5n°36, entrée le 14 novembre 1950 et le 9 février 1951.

¹⁵²⁴ GBL, C6n°62, entré le 19 avril 1949.

¹⁵²⁵ GBL, C8n°27, entré le 6 mai 1932.

1951, tous les postes de vente sont désormais occupés par des femmes. Après 1951, les hommes qui travaillent dans les rayons sont manutentionnaires ou chefs.

Tableau n°45 : Répartition par poste des "B" embauchées dans les rayons du Grand Bazar, entre le 1^{er} janvier 1949 et le 31 août 1951.

Poste	Femmes	Hommes	Total
Cheffe de rayon	0	1	1
Sous-cheffe	1	0	1
1 ^{ère} vendeuse	1	0	1
Vendeuse / vendeur	30	2	32
Vendeuse réserviste	1	0	1
Réserviste	4	0	4
Caissière	2	0	2
Total	39	3	42

Tableau n°46 : Répartition par poste des "B" embauchées dans les rayons du Grand Bazar, entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

Poste	Femmes	Hommes	Total
Stagiaire cheffe de groupe	2	1	3
1 ^{ère} vendeuse	3	0	3
Vendeuse	432	0	432
Vendeuse et gondolière	1	0	1
Vendeuse réserviste	7	0	7
Réserviste	6	17	23
Manutentionnaire réserviste	0	4	4
Manutentionnaire	0	58	58
Gondolière	2	0	2
Caissière et gondolière	1	0	1
Etiquetiste	1	0	1
Non mentionné	67	12	79
Total	522	92	614

le travail de réserve

Les salariées qui, au sein de chaque rayon, sont chargées du rangement des marchandises en réserve, de l'étiquetage des produits et du réapprovisionnement du magasin font l'objet de quatre dénominations différentes : réserviste, manutentionnaire, réserviste-manutentionnaire et gondolière. Le vocabulaire ne traduit, en fait, aucune différence de fonctions, mais conserve la trace de l'évolution des nomenclatures. Le terme "réserviste", quasiment le seul utilisé jusqu'en 1936, n'a pas été repris dans la

classification des magasins de nouveautés en 1936, qui lui a préféré celui de "manutentionnaire", peut-être sous l'influence des taxinomies ouvrières. D'ailleurs, après 1936, l'emploi du mot "manutentionnaire", qui insiste sur la manipulation, le déplacement des marchandises, est presque exclusivement consacré aux postes masculins. Pour les femmes, "réserviste" est encore privilégié, qui met l'accent sur la gestion d'un lieu, les réserves des rayons. Dans la classification des emplois de commerce de 1947, trois postes sont distingués, les "manutentionnaires de force" d'abord, manipulant des caisses ou des marchandises lourdes, les "manutentionnaires réservistes" ensuite, qui effectuent "les travaux de rangement, de marque et d'écritures simples concernant les marchandises en réserve et leurs mouvements (enregistrement des entrées, tenue des fiches d'existants) et passent parfois à la vente à l'occasion des "pointes" et, enfin, les "manutentionnaires responsables d'une réserve, chargés de la tenue d'une réserve et des écritures s'y rapportant"¹⁵²⁶. Si les bulletins d'admission du Grand Bazar ne portent la trace d'aucun "manutentionnaire de force" ni de "manutentionnaires responsables d'une réserve", l'expression "manutentionnaire réserviste", qui n'est cependant pas utilisée très souvent, est donc reprise des nouvelles grilles. Comme celles de 1936-1938, les nomenclatures de 1945-1947 ne modifient pas entièrement les habitudes. "Réserviste" et "manutentionnaire" (sans autre précision) sont toujours employés et les postes féminins continuent à être essentiellement désignés par le premier des deux termes. La sexuation du vocabulaire ne se dément pas avec l'apparition, à la fin de la période, d'un nouveau nom de poste, celui de "gondolière", couramment utilisé par la suite. C'est en 1973 que sont embauchées les deux premières femmes "B" gondolières. Cette innovation sémantique est liée à l'apparition du libre-service. Comme leur nom l'indique, ces salariées sont, en effet, chargées de réapprovisionner régulièrement les "gondoles" (les présentoirs de marchandises), de remettre les articles en rayon, travail d'installation, qui incombe normalement aux vendeuses. Mais les "gondolières" sont justement affectées aux rayons où il n'y a pas de vendeuses, ceux du libre-service. Germaine Darbeau entre ainsi au rayon des "produits frais" du premier étage du Grand Bazar en novembre 1973¹⁵²⁷. Ce nom les distingue des hommes qui occupent l'essentiel des postes de manutention – 79 des 91 "B" embauchées dans les réserves du Grand Bazar sont des hommes.

La sexuation de ces postes cache en fait une inégale séparation du travail de vente et de manutention selon les rayons. Ainsi, des 68 hommes (B) recrutés comme manutentionnaires dont on connaît le rayon d'embauche, 37, soit plus de la moitié, travaillent à l'alimentation. Guy Duchemin, embauché en 1968 au rayon boissons en est un exemple¹⁵²⁸. Il s'agit là du groupe de rayons où le travail de manutention est le plus important. La plupart des denrées (biscuits, bonbons, farine, sucre, fruits ou légumes) arrivent en vrac au magasin¹⁵²⁹. Si une partie de ces marchandises est installée

¹⁵²⁶ Décision du 23 décembre 1947, portant classification des emplois dans les commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 3 janvier 1948, rectificatif au *Journal Officiel* du 22 janvier 1948.

¹⁵²⁷ GBL, C9n°21, entré le 13 décembre 1973.

¹⁵²⁸ GBL, C13n°68, entré le 13 mai 1968.

directement, sans conditionnement, dans les rayons (c'est le cas des fruits et légumes et de certaines sucreries), une autre partie est aussi pesée, emballée et étiquetée par les salariées du Grand Bazar. L'ampleur du travail, conjuguée à la faible maniabilité de ces marchandises qui arrivent par dizaines de kilos sur des palettes, imposent une division entre le travail de réserve et de vente. Dans aucun autre rayon, le travail de réserve n'est aussi important. Des réservistes sont alors, pour l'essentiel, embauchées dans les gros rayons, la parfumerie par exemple, où entrent cinq hommes "B", ou dans ceux, comme la droguerie ou la papeterie, où les marchandises peuvent être lourdes à transporter (y sont respectivement affectées 10 et 6 "B", dont une femme à la droguerie). La séparation des tâches entre vente et réserve peut aussi être réintroduite ponctuellement, pour les fêtes de fin d'année par exemple, au rayon jouets (quatre femmes et trois hommes "B" y sont embauchés). Mais pour l'essentiel, ce sont les vendeuses qui assurent aussi le travail de réserve. Cette polyvalence des salariées, qui avait largement disparu dans les années 1910 et 1920, était d'ailleurs réapparue au Grand Bazar avec les difficultés des années 1930 et la diminution du personnel. Les femmes qui travaillent dans les rayons sont donc vendeuses, réservistes et caissières.

Si l'encaissement n'apparaît pas dans le vocabulaire, la polyvalence entre vente et réserve se traduit par l'emploi du terme "vendeuse réserviste". Peu de femmes (B) ont ce titre à l'embauche en regard du nombre de "vendeuses" (8 contre 462). En revanche, plus de la moitié des femmes titularisées à un poste de vente entre 1949 et 1974 (36 sur 69) le sont à ce titre. Cette différence de travail en fonction du statut ne se met cependant que progressivement en place après 1951 dans le nouveau Prisunic. En 1956, Simone Ducloux et Madeleine Desmaret font ainsi partie des premières "B" titularisées comme "vendeuses réservistes"¹⁵³⁰. Dès lors, si l'on considère les postes des salariées présentes au Grand Bazar, le déséquilibre entre les postes de manutention et ceux de vente est bien moins important que ne le laissait supposer la composition des embauches – voir tableau suivant.

Tableau n°47 : Répartition par poste des "B" présentes dans les rayons, le 1^{er} mars entre 1950 et 1974.

¹⁵²⁹ Entretiens avec Pierre Brac de la Perrière, le 23 novembre 1999 et Raymonde Borderieux, le 26 juin 1999.

¹⁵³⁰ GBL, C15n°32, entrée le 21 juin 1955 et C4n°30, entrée le 19 juin 1954.

Année	Sexe	Encadrement	Vendeuse Vendeur	Vendeuse-r	Réserviste	Total
1950	Fe	2	7	0	1	10
	Ho	1	2	0	0	3
	Total	3	9	0	1	13
1955	Fe	0	23	0	1	24
	Ho	0	0	0	1	1
	Total	0	23	0	2	25
1960	Fe	0	21	8	0	29
	Ho	0	0	0	2	2
	Total	0	21	8	2	31
1965	Fe	0	15	12	1	28
	Ho	0	0	0	2	2
	Total	0	15	12	3	30
1970	Fe	0	16	9	1	26
	Ho	0	0	0	5	5
	Total	0	16	9	6	31
1974	Fe	0	15	11	1	27
	Ho	0	0	0	4	4
	Total	0	15	11	5	31

l'encadrement des rayons

Les postes d'encadrement n'échappent pas à la réorganisation de 1951. La direction des rayons est d'abord définitivement attribuée à des "cheffes de groupe", c'est-à-dire qu'une même cheffe est responsable de plusieurs rayons. Cette évolution, amorcée au Grand Bazar à la fin de la guerre, est achevée en 1951 pour deux raisons. L'affiliation à la SAPAC réduit considérablement le travail des cheffes, qui n'ont plus à prospecter auprès des fournisseurs pour constituer leurs propres collections, et entraîne une restructuration des rayons dont la taille est nettement diminuée. Cette réorganisation est alors l'occasion d'un important renouvellement du personnel d'encadrement. Plusieurs cheffes de rayons encore présentes en 1951 sont licenciées. C'est le cas, par exemple, d'Aimé Daubin, entré comme vendeur en 1909, devenu chef de la droguerie en 1942 et âgé de 65 ans¹⁵³¹. Leurs adjointes ou sous-cheffes subissent le même sort. Emilie Duport, embauchée comme vendeuse à la lingerie en 1920 et sous-cheffe de la parfumerie depuis 1935 quitte elle aussi le Grand Bazar le 31 août 1951, à l'âge de 67 ans¹⁵³². Le dernier "chef de rayon" (B) est embauché en 1949 et la dernière sous-cheffe de rayon (B), au début de l'année 1951¹⁵³³, avant la transformation du magasin – voir, plus haut, les tableaux de la répartition par poste des "B" embauchées dans les rayons –. Le premier est licencié avant

¹⁵³¹ GBL, C16n°96, entré le 21 décembre 1909, lettre de licenciement du 27 avril 1951.

¹⁵³² GBL, C12n°12, entrée le 1^{er} janvier 1920, lettre de licenciement du 27 avril 1951.

¹⁵³³ GBL, C3n°43, entrée le 1^{er} février 1951.

la fin de la période d'essai et la seconde sort du Grand Bazar, sans qu'on en connaisse le motif, un mois après son embauche. Ni l'une ni l'autre ne sont donc présentes à l'ouverture du Prisunic.

Les postes de sous-chefes et d'adjointes sont aussi supprimés et remplacés par des "premières vendeuses". Contrairement aux cheffes de groupe, ces dernières n'ont pas le statut de cadre. Germaine Davet est la première "B" embauchée à ce poste en août 1951, pour l'ouverture du Prisunic quelques semaines plus tard¹⁵³⁴. Une première vendeuse est présente dans chaque rayon, chargée d'organiser et contrôler le travail des salariées, vendeuses et réservistes, de les remplacer au besoin lorsqu'il y a des absences, et de répondre aux réclamations des clientes. C'est elle aussi qui surveille l'état des stocks du rayon et passe les commandes à la centrale d'achat¹⁵³⁵. Mais toute réorganisation commerciale, des achats directs auprès de fournisseurs pour compléter la collection Prisunic par exemple, ou toute modification de la structure du travail est du ressort de la ou du cheffe de groupe. Toujours employé au féminin dans les entretiens ou dans les délibérations du conseil d'administration, le poste peut pourtant aussi se décliner au masculin. Un homme "B", Claude Dormoy, est en effet promu "premier vendeur", à l'alimentation, en 1955¹⁵³⁶.

On ne dispose d'aucun renseignement sur les cheffes de groupe qui sont présentes au Grand Bazar, en septembre 1951. Peut-être quelques anciennes cheffes de rayon, plus jeunes que Daubin ou Duport, ont-elles et ils été promues. Mais par la suite, contrairement au fonctionnement antérieur du Grand Bazar, la promotion interne n'est plus la voie d'accès privilégiée aux postes d'encadrement. Aucune "B" embauchée à un poste subalterne dans la période ne devient cheffe de groupe et deux femmes seulement en plus de Claude Dormoy accèdent au rang de première vendeuse. Marie-Louise Dion, entrée comme vendeuse en mars 1959, est ainsi promue en novembre 1960¹⁵³⁷. En revanche, au début des années 1960, la direction du Grand Bazar de Lyon met en place un plan de formation interne destiné à fournir les cadres dont ont besoin les Grand Bazar qui sont ouverts dans la période. Les futures cadres doivent alors effectuer des stages de plusieurs mois dans tous les services pour en apprendre progressivement le fonctionnement¹⁵³⁸. Le personnel présent dans les magasins n'est que marginalement concerné par la mesure, puisque ne doivent être retenues que quelques jeunes "ayant fait des études secondaires"¹⁵³⁹. La direction du Grand Bazar recrute donc des salariées qu'elle a l'intention de former elle-même. En 1961, un ancien élève de l'école de

¹⁵³⁴ GBL, C3n°26, entrée le 1^{er} août 1951.

¹⁵³⁵ Entretien avec Janine Gay, le 2 juillet 1999 et avec Nicole Roche, le 15 juin 1999.

¹⁵³⁶ GBL, C15n°27, entré le 1^{er} décembre 1954.

¹⁵³⁷ GBL, C1n°16, entrée le 21 mars 1959.

¹⁵³⁸ ADR, 133J011, PV du CA du 19 janvier 1970.

¹⁵³⁹ ADR, 133J014, PV du CC du 23 mai 1961 et 5 février 1962.

commerce de Lyon est embauché et des tentatives doivent être faites auprès d'anciennes élèves de l'école de la Martinière¹⁵⁴⁰. Nicole Roche en fait partie et son parcours au Grand Bazar est exemplaire de ce que souhaitait mettre en place la direction. A 19 ans, en cours d'études à la Martinière, elle travaille comme vendeuse au Grand Bazar du Bachut, en juillet et août 1962, pensant reprendre ses études à la rentrée. Mais avant la fin de l'été, ses supérieures lui proposent d'entamer des stages aux différents postes du magasin et lui laissent espérer des promotions¹⁵⁴¹. Elle accepte et passe d'abord, pendant un an, dans les différents rayons du magasin, avant de se retrouver dans les bureaux. Impatiente d'obtenir une promotion, le directeur du Bachut la lui promet à l'ouverture du magasin suivant. En octobre 1964, elle devient première vendeuse à Vaise. Elle retrouve là Jeanne-Marie Denier, qui a eu le même parcours qu'elle, mais au Grand Bazar des Cordeliers¹⁵⁴². Recrutée comme "stagiaire" à 23 ans, elle a la première partie du bac. Après 18 mois de stage au Grand Bazar, elle part au Grand Bazar de Vaise. On ne sait pas ce qu'elle devient alors mais Nicole Roche va monter d'autres échelons. Trois ans après son arrivée à Vaise, elle remplace temporairement sa supérieure hiérarchique, cheffe de groupe, qui est en congé maternité¹⁵⁴³. Au début de l'année 1969, lorsque le Grand Bazar de Caluire ouvre ses portes, elle obtient alors un poste de cheffe de groupe. Toutes les "stagiaires" recrutées par le Grand Bazar n'ont pas un tel parcours. Aucune des deux "B" embauchées comme stagiaires après Jeanne-Marie Denier et des trois femmes recrutées comme premières vendeuses n'obtiendra un poste de cheffe de groupe.

b- les bureaux

Les bureaux du Grand Bazar sont eux aussi profondément réorganisés à la fin des années 1940 et au début des années 1950. L'affiliation à la SAPAC, qui réduit considérablement le volume travail des services de la correspondance ou de la comptabilité, en est la première responsable. S'y ajoute l'apparition de nouvelles machines, telles que le mécanographe et le téléphone. Si les "B" recrutées dans les bureaux du Grand Bazar sont relativement moins nombreux/se/s que dans les périodes précédentes, la variété des postes est, en revanche, plus étendue qu'auparavant – voir tableau ci-dessous. Avec cette restructuration du travail, les hommes, dont la présence dans les bureaux s'était estompée à la période précédente, disparaissent presque entièrement des bureaux du Grand Bazar.

Tableau n°48 : Répartition par poste des "B" embauchées dans les bureaux du Grand Bazar, entre le 1^{er} janvier 1949 et le 31 août 1974.

¹⁵⁴⁰ Idem.

¹⁵⁴¹ Entretien avec Nicole Roche, le 15 juin 1999.

¹⁵⁴² GBL, C13n°78, entrée le 22 avril 1963.

¹⁵⁴³ Entretien cité avec Nicole Roche.

Poste	Femmes	Hommes	Total
Cheffe du personnel	1	0	1
Secrétaire de direction	2	0	2
Secrétaire aide-comptable	1	0	1
Employée de bureau	5	0	5
Standardiste	3	0	3
Standardiste dactylographe	1	0	1
Dactylographe	2	0	2
Sténodactylographe	2	0	2
Mécanographe	3	0	3
Caissière libre-service	4	0	4
Releveur de caisse	0	3	3
Total	24	3	27

le secrétariat

Le travail de secrétariat est celui qui subit les plus importantes transformations pendant la période. Le service des commandes et correspondances est d'abord supprimé lors de l'affiliation du Grand Bazar à la SAPAC en 1951. Les dactylographes et sténodactylographes qui y travaillaient jusque-là étaient chargées de retranscrire à la machine les lettres de commandes ou de réclamations que les cheffes de rayon avaient rédigées sur des carnets¹⁵⁴⁴. A partir de 1951, ces dernières s'adressent directement à la centrale d'achat, principale source d'approvisionnements pour le magasin. Au printemps 1951, toutes les salariées du service sont averties de leur licenciement à la fin du mois d'août. En font partie deux femmes "B" qui avaient été embauchées peu de temps auparavant, l'une comme dactylographe en décembre 1949 et l'autre comme sténodactylographe en mai 1950. De toutes ces (sténo)dactylographes, seule Janine Gay, entrée au Grand Bazar en mai 1949, sauve finalement son emploi. Elle bénéficie en effet de la réorganisation du secrétariat de direction.

En 1951 au Grand Bazar, aucune salariée n'a le titre de secrétaire de direction¹⁵⁴⁵. L'année précédente, Jane Darcieu avait été recrutée comme "secrétaire de direction et cheffe du personnel", mais elle n'était pas restée au-delà de la période d'essai¹⁵⁴⁶. Jeanne Deniau, embauchée comme secrétaire de Pierre Brac de la Perrière en 1950, n'est, elle, pas secrétaire de direction mais est toujours présente au début de l'année 1951¹⁵⁴⁷. Mais

¹⁵⁴⁴ Entretien cité avec Janine Gay.

¹⁵⁴⁵ Olivier Liaroutzos, "Le Métier de secrétaire en re-formation", *Les Cahiers du Mage*, n°2, 1996, p.41-51 et le même avec Philippe Alonzo, "Secrétaires, des carrières à la traîne", dans Margaret Maruani (dir.), *Les Nouvelles frontières de l'inégalité*, La découverte, 1998, p.59-70.

¹⁵⁴⁶ ADR, 133J197, B1n°44, entrée le 24 mars 1950.

elle est moins qualifiée que Janine Gay (elle a une équivalence du brevet élémentaire alors que Janine Gay est titulaire du brevet commercial) et de 12 ans son aînée (elle a alors 33 ans). Ces deux éléments expliquent peut-être que ce soit à Janine Gay que Jacques Leray propose de compléter sa formation pour devenir secrétaire de direction¹⁵⁴⁸. Des cours par correspondance lui sont effectivement offerts, à l'issue desquels elle obtient le titre de secrétaire de direction mais aussi le statut de cadre. Les grilles de 1945-1947 n'avaient pas classé les secrétaires de direction parmi les cadres. Janine Gay bénéficie alors soit d'une modification des nomenclatures professionnelles postérieures à 1947, soit d'une décision propre à la direction du Grand Bazar. Jane Darcieu, quant à elle, n'est pas licenciée mais mutée à la tête du service réception¹⁵⁴⁹.

Mais les fonctions occupées par Janine Gay évoluent par la suite vers la direction du personnel. Au début des années 1950, le Grand Bazar tente à plusieurs reprises, mais sans succès, d'embaucher une cheffe du personnel ; Jane Darcieu en est un exemple. C'est alors Pierre Brac de la Perrière, le sous-directeur, qui assume ce rôle à partir de 1951¹⁵⁵⁰. Mais lorsqu'il devient directeur du magasin, en 1963, il choisit à nouveau de recruter une salariée extérieure au magasin, Gilberte Daguier¹⁵⁵¹, au poste de cheffe du personnel. Une fois encore, l'essai n'est pas concluant et 15 mois plus tard, Gilberte Daguier est licenciée. La direction du personnel revient alors à Janine Gay, qui assistait Brac de la Perrière jusque-là. Elle s'occupe dès lors des embauches, des plannings de vacances ou des relations avec les déléguées du personnel et ne peut plus assumer la totalité du secrétariat de la direction. C'est alors à la standardiste qu'est transférée une partie de ses anciennes fonctions¹⁵⁵².

Le téléphone prend véritablement de l'importance au Grand Bazar à la fin des années 1940. Au Grand Bazar, comme depuis la fin du 19^e siècle dans les administrations des postes, ce sont des femmes qui y travaillent¹⁵⁵³. La première téléphoniste ("B") est recrutée en 1946. Par la suite, toutes les femmes sont embauchées comme "standardistes", l'utilisation d'un standard ayant justifié la distinction des deux postes dans les classifications professionnelles. Après 1963, les standardistes du Grand Bazar effectuent aussi, on vient de le voir, des tâches de secrétariat. Andrée Dailloux est d'ailleurs embauchée au poste de "standardiste dactylographe" en 1965¹⁵⁵⁴. Mais leur

¹⁵⁴⁷ GBL, C6n°57, entrée le 20 juillet 1950.

¹⁵⁴⁸ Entretien cité avec Janine Gay.

¹⁵⁴⁹ GBL, C6n°57, lettre du Grand Bazar datée du 29 mars 1951.

¹⁵⁵⁰ Entretien cité avec Janine Gay.

¹⁵⁵¹ GBL, C13n°48, entrée le 4 juillet 1963.

¹⁵⁵² Entretien cité avec Janine Gay.

¹⁵⁵³ Voir Susan Bachrach, "La Féminisation des PTT en France au tournant du siècle", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.69-87 ou Ursula Nienhaus, *Vaterstaat und seine Gehilfinnen...*, ouvrage cité.

polyvalence ne s'arrête pas là puisqu'elles sont aussi chargées de "l'accueil" du magasin. Elles reçoivent les clients qui souhaitent une facture, les personnes qui viennent déposer une lettre de candidature ou les fournisseurs qui ont rendez-vous avec une cheffe de rayon. Le volume de travail n'est donc pas suffisant pour que la division du travail soit très poussée dans les bureaux. Dès lors, le travail de définition des postes et des fonctions effectué dans les classifications de 1945-1947 ne se traduit pas, au Grand Bazar, par une véritable clarification du vocabulaire utilisé pour désigner les postes des bureaux. La composition de certains noms de postes par juxtaposition de plusieurs titres, "secrétaire aide-comptable" ou "standardiste dactylographe" par exemple, montre les difficultés rencontrées par la direction du Grand Bazar pour faire correspondre la structure du travail du magasin avec les nomenclatures officielles. Mais les classifications professionnelles elles-mêmes n'ont pas attribué un nom de poste précis à toutes les fonctions, puisqu'elles recensent des "employées aux écritures" ou "employées de comptabilité". Dans les deux autres services qui composent les bureaux, la comptabilité et la caisse, les taxinomies professionnelles ne subissent alors que peu de changement malgré l'évolution de l'organisation du travail.

la comptabilité

Le poste d'aide-comptable, apparu pendant la guerre au Grand Bazar et recensé par la classification des emplois de bureaux de 1947, n'existe plus à partir de 1949. Cinq femmes "B" sont alors embauchées comme "employées de bureau" entre 1949 et 1974, parmi lesquelles Monique Dhiver et Jeanne Delval¹⁵⁵⁵, sans qu'il soit possible de savoir si elles sont affectées à la comptabilité ou aux caisses. Laurence Bazin entre elle aussi comme "employée de bureau" en 1961, elle travaille à la comptabilité.

A la comptabilité, l'organisation du travail est modifiée par l'affiliation à la SAPAC en 1951 et par l'apparition de machines comptables, les "mécánographes". Les salariées de ce service effectuent d'abord ce qu'elles appellent les "entrées de marchandises"¹⁵⁵⁶, fonction qu'occupe Laurence Bazin à son embauche. Une fois les commandes reçues et vérifiées par les réservistes, les employées de bureau doivent s'assurer que les factures correspondent à ce qui a été livré. Si ce n'est pas le cas, il leur faut contacter la SAPAC ou le fournisseur pour trouver l'origine du problème et apporter une solution. Lorsque tout est en ordre, elles inscrivent les entrées de marchandises comme les factures sur des livres, puis calculent le prix d'achat unitaire des articles¹⁵⁵⁷. Ce travail est divisé par groupe de rayons. Laurence Bazin était chargée des denrées périssables, qui regroupent alors la charcuterie, la boulangerie, la crémèrie et la boucherie et trois autres femmes s'occupent respectivement des denrées alimentaires dites "non périssables", de la nouveauté et du bazar. Une fois ce travail effectué, les factures sont passées au chef de

¹⁵⁵⁴ GBL, C16n°57, entrée le 9 février 1965.

¹⁵⁵⁵ GBL, C7n°29, entrée le 30 août 1965 et C14n°80, entrée le 20 juillet 1965.

¹⁵⁵⁶ Entretien avec Laurence Bazin, le 15 juin 1999.

¹⁵⁵⁷ Entretiens avec Laurence Bazin et Nicole Roche, le 15 juin 1999.

la comptabilité pour les paiements, puis toutes les opérations sont enregistrées à la mécanographie.

Les mécanographes, qui, d'après Delphine Gardey, connaissent un grand succès depuis les années 1920, sont des "machines à calculer imprimantes, destinées à l'établissement des documents comptables et organisées de manière à imprimer des données et des résultats sur plusieurs colonnes"¹⁵⁵⁸. Les salariées qui travaillent sur ces machines au Grand Bazar, doivent alors entrer le nom du fournisseur, le numéro, la date et le montant de la facture ainsi que le prix de vente, puis la machine calcule les bénéfices réalisés¹⁵⁵⁹. Il ne reste plus ensuite qu'à classer les factures. C'est en 1945 seulement que la direction du Grand Bazar envisage l'acquisition d'une machine comptable. La question qui se pose est alors toujours la même : quelles économies en personnel peuvent résulter d'un tel investissement ?¹⁵⁶⁰. Elles ne sont apparemment pas suffisantes à ce moment-là puisque ce n'est que trois ans plus tard, en 1948, qu'une machine comptable est effectivement achetée, "étant donné les économies espérées"¹⁵⁶¹. Dès l'origine, ces machines, qui possèdent un clavier semblable à celui des machines à écrire, sont présentées pour être utilisées par des femmes et de fait, ce sont les dactylographes et pas les comptables qui en sont les premières utilisatrices¹⁵⁶². Par la suite, les salariées qui travaillent sur ces machines sont, par métonymie, appelées elles aussi "mécanographes". Trois femmes "B" sont embauchées à ce poste entre 1949 et 1974, parmi lesquelles Marguerite Duhem, en 1958¹⁵⁶³.

le service caisse

Entre 1951 et 1968, soit après le transfert définitif des fonctions d'encaissement aux vendeuses et jusqu'à l'apparition du libre-service en 1968, seules quelques salariées travaillent au service "caisse". Elles sont chargées, sous la direction du caissier principal, responsable du coffre, de compter les recettes de la veille et d'effectuer toutes les écritures de caisse, c'est-à-dire relever le montant de chaque caisse, enregistrer les bons de réductions et tous les échanges de marchandises¹⁵⁶⁴. Elles fournissent aussi la monnaie aux vendeuses qui viennent les réclamer pendant la journée et préparent les fonds de caisse que les vendeuses viennent récupérer avant de prendre leur poste.

Lorsque le 1^{er} étage du Grand Bazar est ouvert en libre service, à l'automne 1968,

¹⁵⁵⁸ Delphine Gardey, thèse citée, p.798.

¹⁵⁵⁹ Entretien cité avec Laurence Bazin.

¹⁵⁶⁰ ADR, 133J014, PV du CC du 4 avril 1945.

¹⁵⁶¹ ADR, 133J009, PV du CA du 20 décembre 1948.

¹⁵⁶² Delphine Gardey, thèse citée, p.801.

¹⁵⁶³ GBL, C16n°1, entrée le 8 septembre 1958.

¹⁵⁶⁴ Entretien avec Laurence Bazin, cité.

un nouveau poste de travail apparaît, celui de "caissières libre-service". Entre 1968 et 1974, quatre "B" y sont recrutées, uniquement des femmes. Comme les anciennes caissières du magasin, ces salariées débitent les articles de plusieurs rayons (tous ceux qui sont représentés dans le libre-service). Elles ne sont donc pas affectées à un rayon particulier mais directement rattachées aux bureaux.

les hommes

Ces restructurations du travail de bureau ne font aucune place aux hommes. Ainsi, après 1947, trois entrées dans les bureaux du Grand Bazar seulement sont le fait d'hommes ("B"). Louis Draillard entre à deux reprises pour quelques semaines, en 1957 et 1958, comme releveur de caisse¹⁵⁶⁵ et André Dugrenot avait travaillé au même poste en 1952¹⁵⁶⁶. Pour éviter un trop grand va-et-vient des vendeuses entre le magasin et les bureaux, ces hommes sont chargés de récupérer l'argent des caisses une fois par jour pour les monter aux bureaux¹⁵⁶⁷. Ils ne travaillent alors que très peu de temps chaque jour : André Dugrenot est présent une heure et Louis Draillard, deux. Seul Auguste Dillon, entré en 1927 au Grand Bazar occupe un poste stable dans les bureaux. Caissier avant la guerre, on ne connaît pas exactement l'évolution de ses fonctions après 1951. Il est probable qu'il travaille avec le caissier principal jusqu'à sa retraite, en 1971¹⁵⁶⁸.

Mais les hommes conservent aussi les postes de chefs de service dans les bureaux. Ce n'est le cas d'aucun "B", mais les délibérations du conseil d'administration et les entretiens mentionnent la présence d'un chef comptable et d'un caissier principal jusqu'au début des années 1970¹⁵⁶⁹.

Dans aucun autre service que les rayons et les bureaux l'affiliation à la SAPAC ne modifie aussi profondément la structure du travail. Elle joue cependant un rôle de taille pour les garçons puisqu'elle marque la suppression du service.

c- les garçons

Pendant la période de difficultés des années 1930 et de la guerre, les postes des garçons avaient plutôt mieux résisté que les autres aux diminutions de personnel. La direction du magasin profitait ainsi de l'extrême polyvalence de ces salariés pour les utiliser selon les besoins nés des recompositions successives de l'organisation du travail. Les classifications professionnelles de 1945 à 1947 recensent toujours les garçons, même si c'est sous la forme plus précise de "garçons de manutention, de rayon, de réception, de réserve"¹⁵⁷⁰. Le dernier "B" embauché comme garçon, en novembre 1947, est d'ailleurs

¹⁵⁶⁵ GBL, C2n°30, entré le 10 juillet 1957.

¹⁵⁶⁶ GBL, C13n°7, entré le 17 avril 1952.

¹⁵⁶⁷ Entretien avec Marie-Claude Blanc, le 10 juin 1999.

¹⁵⁶⁸ GBL, C8n°56, entré le 12 décembre 1927.

¹⁵⁶⁹ Entretien cité avec Laurence Bazin et dernière mention dans ADR, 133J011, PV du CA du 5 mars 1969.

dit "garçon manutentionnaire"¹⁵⁷¹. Mais la transformation du Grand Bazar en 1951 est l'occasion, on l'a vu dans les bureaux et les rayons, d'une refonte de la structure du travail. Les fonctions occupées par les garçons, la manutention des marchandises à la réception ou dans les réserves des rayons, sont alors confiées à des "manutentionnaires", hiérarchiquement rattachés au service réception ou à un rayon. Le service disparaît alors en août 1951 avec le licenciement de Claude Dusart, entré comme garçon au Grand Bazar plus de 40 ans auparavant, en 1909, devenu sous-chef garçon en 1922 puis chef en 1942¹⁵⁷². A cette date un seul autre "B" est encore présent dans le service, Marcel Dezille embauché en 1941¹⁵⁷³. Il est alors affecté pendant quelques mois à la réception puis part du Grand Bazar au début de l'année 1952.

d- la réception

Après l'externalisation du nettoyage du magasin au printemps 1948, ne reste plus de l'ancien service "expédition" que le travail de réception de marchandises. Le service change alors de nom pour devenir "la réception". Y travaillent essentiellement des hommes, comme manutentionnaires. Neuf "B" sont ainsi embauchés dans le service entre 1949 et 1974, parmi lesquels Jean-François Droux, André Diet ou Gabriel Depond¹⁵⁷⁴. Ces hommes manutentionnaires sont chargés d'acheminer les marchandises dans les réserves des différents rayons.

Tableau n°49 : Répartition par poste des "B" embauchées à la réception du 1^{er} janvier 1949 au 31 août 1974.

Poste	Femmes	Hommes
Employée de bureau	1	0
Non mentionné	1	0
Manutentionnaire	0	8
Concierge	0	1
Total	2	9

Leur travail est supervisé par une "employée de bureau", qui réceptionne les colis, contrôle leur nombre, signe le bon de livraison du transporteur ou paye le livreur, puis tient à jour le registre des livraisons effectuées pendant que les manutentionnaires transportent les marchandises en réserve¹⁵⁷⁵. Ce travail là, d'écriture et de caisse, est effectué, à la

¹⁵⁷⁰ Décision du 29 août 1945, citée et décision du 23 décembre 1947, citée.

¹⁵⁷¹ ADR, 133J205, B8n°69, entré le 5 novembre 1947.

¹⁵⁷² GBL, C15n°17, entré le 20 septembre 1909.

¹⁵⁷³ GBL, C14n°69, entré le 9 juillet 1941.

¹⁵⁷⁴ GBL, C10n°43, entré le 2 août 1965, C15n°36, entré le 5 octobre 1961 et C2n°45, entré le 20 février 1962.

¹⁵⁷⁵ Entretien avec Janine Gay, le 2 juillet 1999.

réception comme dans les bureaux, par des femmes. Jeanne Deniau, ancienne secrétaire de Pierre Brac de la Perrière, est la première à occuper ce poste, en 1951¹⁵⁷⁶. Lorsqu'elle part du Grand Bazar, dix ans plus tard, la demande de débauchage envoyée à l'Office départemental de la main-d'oeuvre indique le poste de "réceptionnaire", celui prévu par les classifications professionnelles. Mais les femmes "B" embauchées à la réception pendant la période n'ont pas droit à ce titre. Andrée Dellière par exemple, qui entre en 1969, est "employée de bureau"¹⁵⁷⁷.

e- l'étalage

Le service de l'étalage est, depuis 1941, dirigé par Marcel Henri. Les premiers salariés du service, pendant et juste après la guerre, sont des hommes. André Dauxerre, le seul homme "B" embauché dans le service entre 1949 et 1974, entre d'ailleurs en 1949¹⁵⁷⁸. Par la suite, seules deux femmes "B" sont recrutées. D'autres hommes "B" entrent cependant à nouveau comme "aides-étalagistes" à la fin des années 1970. Il semble donc que le service soit en fait mixte à partir des années 1950. Ce qui ne signifie pas, une fois encore, que les postes de travail soient mixtes, la diversité des tâches à accomplir – décoration intérieure du magasin, réalisation des vitrines, présentation des articles dans les bergeries, annonce des événements promotionnels – laissant la possibilité d'une division sexuée du travail. Aucun renseignement ne permet pourtant de le confirmer.

Tableau n°50 : Répartition par poste des "B" embauchées au service de l'étalage du 1^{er} janvier 1949 au 31 août 1974.

Postes	Femmes	Hommes	Total
Garçon d'étalage	0	1	1
Aide-étalagiste	2	0	2
Total	2	1	3

Les taxinomies utilisées au Grand Bazar, "garçon d'étalage" et "aide-étalagiste" sont prévues dans les classifications des emplois des commerces non alimentaires de 1945 et 1947¹⁵⁷⁹. Les "garçons d'étalage", qui n'étaient pas recensés dans celle de 1945, sont classés au 2^e échelon de la catégorie des "employés", soit à un niveau supérieur aux autres garçons ("de manutention, de rayon, de réception") et les aides-étalagistes sont à l'échelon au-dessus.

f- l'inspection

Deux hommes et deux femmes entrent au service de l'inspection entre 1949 et 1974. Un

¹⁵⁷⁶ GBL, C6n°57, entrée le 20 juillet 1950.

¹⁵⁷⁷ GBL, C2n°11, entrée le 15 juillet 1969.

¹⁵⁷⁸ ADR, 133J197, B1hn°39, entré le 5 janvier 1949.

¹⁵⁷⁹ Décision du 23 décembre 1947, citée.

des deux hommes, Pierre Djian, n'est pas embauché comme "inspecteur" mais comme "surveillant" en 1951¹⁵⁸⁰. Il n'a pas, contrairement aux autres, le statut de cadre qu'ont accordé aux "inspecteurs" les classifications professionnelles¹⁵⁸¹. La classification des employés de bureau et services annexes recense effectivement un poste de "surveillant aux portes", qu'elle positionne, à l'opposé des postes d'inspecteurs, au plus bas de l'échelle salariale, celle que leur avait aussi octroyé la grille des magasins de nouveautés en 1936. L'apparition de ce poste dans l'organisation du travail du Grand Bazar opère alors un nouveau renversement de la place des salariées de l'inspection, dont le but est sans doute de diminuer les coûts salariaux liés au statut de cadre de l'ensemble du personnel du service. Mais la division du travail se trouve aussi modifiée. Pour les inspectrices ne se produit aucun changement. Mais aux "surveillants" est confiée l'une des tâches qui incombait jusque-là aux inspecteurs, le contrôle des entrées et sorties des clientes. On ne connaît pas le rôle qui est alors attribué aux inspecteurs, qui continuent à travailler dans le service, comme Pierre Douet, embauché en 1969¹⁵⁸². Peut-être sont-ils chargés de diriger le travail des surveillants. Ils disparaissent en revanche du Grand Bazar lorsque, dans les années 1970, la surveillance du magasin est confiée à une société spécialisée. Ne reste plus alors au Grand Bazar que les inspectrices, qui s'assurent de la discipline du personnel.

L'affiliation du Grand Bazar à la SAPAC en 1951 provoque une importante modification de l'organisation du travail au magasin. Dans le nouveau Prisunic, l'organigramme des postes et des services est beaucoup plus simple qu'auparavant. Plus des trois-quarts des salariées travaillent dans les rayons et presque toutes sont affectées au même poste, celui de "vendeuse", qui recouvre, en fait, les fonctions de vente, d'encaissement et de réapprovisionnement des rayons. La restructuration du travail, qui s'est traduite par la suppression de nombreux postes occupés par les hommes, fait alors du Grand Bazar un lieu de travail essentiellement féminin. C'est dans ce cadre et pour ces salariées que sont redéfinis les modes d'emploi.

II/ La structure des emplois

Après 1950, la gestion de la main-d'oeuvre, au Grand Bazar en particulier, est encadrée de manière beaucoup plus stricte qu'avant 1936. L'évolution du droit du travail qui s'est produite entre ces deux dates n'a pourtant pas été linéaire et les deux contraintes principales qui pèsent sur la redéfinition des modes d'emploi en 1949-1950 sont les mêmes qu'en 1936 : la limitation du temps de travail et les conventions collectives. Le résultat n'en est d'ailleurs guère éloigné, mais cette fois, la structure de l'emploi est en

¹⁵⁸⁰ GBL, C14n°45, entré le 7 septembre 1951.

¹⁵⁸¹ Décision du 22 mars 1946 portant classification des emplois de cadres dans les commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 26 mars 1946.

¹⁵⁸² GBL, C10n°23, entré le 4 décembre 1969.

place pour plus de vingt ans. Elle n'est remise en cause qu'au début des années 1970, lorsque la législation aborde pour la première fois le temps partiel et les contrats à durée déterminée et impose, en 1974, une refonte de l'ensemble des contrats de travail des salariées du Grand Bazar. L'existence, pendant cette période, d'autres Grand Bazar, joue un rôle dans la gestion des cadres des magasins, dont la formation est prise en charge par l'ensemble du groupe. Rien n'indique, en revanche, qu'une circulation de main-d'oeuvre non gradée ait été organisée entre les différents magasins. Les dossiers du personnel des autres Grand Bazar n'ont pas été conservés.

A/ la redéfinition des modes d'emploi

La redéfinition des modes d'emploi au Grand Bazar s'effectue progressivement de 1949 à 1952. En 1949, le rétablissement de la limitation de la semaine de travail amorce une réorganisation des emplois qui ne prend cependant une tournure définitive que dans le nouveau magasin, en 1951. La convention collective des commerces de détail non alimentaires, signée l'année suivante, entérine alors les modifications apportées et définit plus précisément les contrats de travail.

1/ le temps de travail

a- le rétablissement de la semaine de travail à 40 heures : même cause, mêmes effets

les textes législatifs

A la Libération, la législation de 1936 sur le temps de travail n'est que timidement rétablie. La limitation de la semaine de travail à 40 heures est rappelée par la loi du 25 février 1946¹⁵⁸³, qui tente de lui redonner vigueur en augmentant nettement la rémunération des heures supplémentaires. Le coût, pour les employeuses et employeurs, du travail supplémentaire des salariées est, en effet, l'un des biais par lequel les décrets de novembre 1938 avaient remis en cause les acquis du Front populaire. En stipulant que la majoration du salaire horaire ne pourra être inférieure à 25% jusqu'à la quarante-huitième heure hebdomadaire, puis à 50% au-delà (article 1^{er}), la loi de 1946 revient effectivement sur l'orientation prise en 1938. Mais, contrairement à ce qui est affirmé dans la circulaire du 13 mars 1946 relative à son application, elle n'opère pas "un retour au régime antérieur aux décrets du 12 novembre 1938"¹⁵⁸⁴. Le deuxième aspect modifié par les textes de 1938, l'amplitude des heures supplémentaires autorisées, n'est guère retouché. Les employeuses et employeurs peuvent, en effet, faire effectuer jusqu'à 20 heures

¹⁵⁸³ ADR, 232W58, *Salaires et classifications professionnelles*, fascicule XXII, Imprimerie nationale, 1946. Loi du 25 février 1946 relative à la rémunération des heures supplémentaires de travail.

¹⁵⁸⁴ Idem, Circulaire du 13 mars 1946, adressée par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale aux inspecteurs divisionnaires du travail et aux ingénieurs des mines et aux ingénieurs des Ponts et chaussées, relative à la rémunération des heures supplémentaires de travail.

supplémentaires par semaine¹⁵⁸⁵, ce qui permet donc de multiplier le temps de travail hebdomadaire par 1,5. Elles et ils doivent, certes, en obtenir l'autorisation des inspecteurs ou inspectrices du travail, mais le ministre du Travail donne à ces dernières des consignes claires dans ce sens : "**alors que le législateur de 1936 considérait ce recours [aux heures supplémentaires] comme une dérogation exceptionnelle qu'il n'y avait pas lieu d'encourager, la loi nouvelle, pour tenir compte des exigences de la production, marque une tendance opposée**"¹⁵⁸⁶. La reconstruction du pays exige, en effet, de gros efforts de production, alors que la main-d'oeuvre est peu abondante et que la France doit faire appel à l'immigration. La facilité laissée aux employeuses et employeurs de recourir aux heures supplémentaires est alors un sérieux obstacle au rétablissement effectif de la semaine de 40 heures pour les salariées.

Au Grand Bazar, en particulier, rien n'empêche la direction de remettre en place des horaires de travail similaires à ceux de 1939, c'est-à-dire ceux qui avaient fait l'objet d'un accord entre la Chambre syndicale des magasins de nouveautés et le Syndicat des employés de commerce CGT après les décrets de 1938¹⁵⁸⁷. En effet, à la Libération, aucun texte n'abroge l'équivalence, posée en 1938 pour le personnel de vente, entre les 42 heures de présence et les 40 heures de travail "effectif", sur laquelle s'appuyait l'accord de 1939. Ce dernier faisait alors effectuer un grand nombre d'heures supplémentaires aux vendeuses et vendeurs, heures qui n'étaient cependant pas payées immédiatement. Un "compte" d'heures supplémentaires était ouvert pour chaque salarié-e, qui n'était soldé qu'une fois par an. Les modifications législatives de 1946, qui augmentent le coût des heures supplémentaires mais n'en entravent pas l'accès, conviennent alors parfaitement à un tel système. Comme Rose Daubinet, embauchée comme vendeuse en août 1946, le personnel de vente travaille ainsi du lundi au samedi de 8h25 à 11h45 puis de 13h45 à 18h40¹⁵⁸⁸, avec une demi-journée de repos par roulement.

Mais en décembre 1948, un décret détermine de nouvelles modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 dans les commerces de détail non alimentaires¹⁵⁸⁹ et, comme avant 1938, impose aux employeuses et employeurs des contraintes en matière de répartition des heures de travail. Les trois modalités possibles laissées au choix des patronnes reviennent largement sur la flexibilité mise en place à la fin de l'année 1938. En effet, soit les salariées bénéficient d'un repos collectif le samedi après-midi, soit elles et ils travaillent huit heures par jour pendant cinq jours et ont droit au lundi ou au samedi en plus du repos hebdomadaire. La troisième modalité, qui permet aux employeuses et

¹⁵⁸⁵ Idem, loi du 25 février 1946, citée, article 3.

¹⁵⁸⁶ Idem, circulaire du 13 mars, citée.

¹⁵⁸⁷ Chambre de commerce de Lyon, boîte 2, document 5, accord du 17 mars 1939, cité.

¹⁵⁸⁸ GBL, C15n°51, entrée le 13 août 1946.

¹⁵⁸⁹ Décret du 8 décembre 1948, déterminant les modalités provisoires d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures au commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, *Journal Officiel* du 9 décembre 1948.

employeurs de faire travailler chacune de leurs salariées du lundi au samedi et toute la journée, n'est autorisée que pendant deux semaines au cours du mois de décembre. Dans les stations touristiques, une dérogation est possible jusqu'à 13 semaines dans l'année et le ministre du Travail se réserve le droit de fixer, par arrêté, d'autres périodes dérogatoires, pour certaines régions et certains types d'établissement (article 1^{er}).

Les dispositions de ce décret pris à titre provisoire, pour une durée d'un an, ne sont que peu modifiées dans les textes ultérieurs. Ces derniers ne portent, en effet, que sur le nombre de semaines pendant lesquelles il est possible de répartir les heures de travail de chacune des salariées sur six jours, c'est-à-dire sur la dernière modalité du décret de décembre 1948¹⁵⁹⁰. En 1956, finalement, ces semaines sont limitées à 16 par an, que les employeuses et employeurs sont libres d'utiliser au moment où elles et ils le souhaitent¹⁵⁹¹. Les deux autres modalités d'organisation des heures de travail prévues par le décret de 1948 demeurent inchangées. Contrairement aux décrets d'application de décembre 1937 ou de 1938, le texte de 1948 n'autorise pas formellement l'organisation du travail par "roulement". Mais il ne dit pas non plus que, si la seconde modalité de répartition des heures est choisie, le repos du lundi ou du samedi doit être donné collectivement. La voie est donc ouverte à une nouvelle instauration du repos par roulement.

un nouveau mode d'emploi "pour le roulement"

Dès le début de l'année 1949, la direction du Grand Bazar prépare la mise en place du repos des salariées par roulement¹⁵⁹², mais doit, en attendant, fermer le magasin le lundi. A l'automne 1949, la nouvelle organisation de l'emploi fonctionne et le Grand Bazar peut rouvrir tous les jours de la semaine. Un nouveau mode d'emploi est créé sur le modèle des emplois "pour le roulement" de 1937. Le roulement n'étant plus autorisé sur quatre mais sur deux jours de la semaine seulement, le lundi et le samedi, des salariées sont embauché-e-s, qui ne travaillent que ces deux jours. Mauricette Denois et Simone Dassonval sont les deux premières "B" recrutées pour ces emplois, le 14 octobre 1949. Elles sont toutes les deux vendeuses, la première au rayon électricité et la seconde au rayon meubles¹⁵⁹³. De 1949 à août 1951, les 13 salariées ("B") embauchées pour les lundis et samedis sont toutes des femmes vendeuses.

¹⁵⁹⁰ Décret du 30 décembre 1949, relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 3 janvier 1950 ; décret du 6 janvier 1951 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 7 janvier 1951 ; décret du 20 décembre 1951 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 21 décembre 1951 ; décret du 30 mai 1952 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 31 mai 1952 ; décret du 24 octobre 1953, modifiant le décret du 30 mai 1952, relatif à la répartition de la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 25 octobre 1953.

¹⁵⁹¹ Décret du 3 octobre 1956, modifiant le du 24 octobre 1953, relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, *Journal Officiel* du 5 octobre 1956.

¹⁵⁹² ADR, 133J009, PV du CA du 21 mars 1949.

Une telle organisation de l'emploi n'est pas seulement instaurée au Grand Bazar si l'on en croit l'étude d'Henri Mercillon, qui évoque les "Monoprix où travaillent de nombreux auxiliaires deux jours par semaine parce que les titulaires doivent avoir deux jours de repos consécutifs"¹⁵⁹⁴ (il ne dit rien des temps de travail dans les grands magasins). Pourtant, cette organisation de l'emploi est loin de satisfaire les patronnes de commerce qui souhaitent un retour à la situation de 1938-1939, où il leur était possible d'organiser le roulement du deuxième jour de repos hebdomadaire sur toute la semaine. Pour appuyer leur demande, ils procèdent à une curieuse reconstitution de l'histoire. Dans un rapport de la Chambre de commerce de Paris, ils expliquent, en effet, que "les restrictions actuelles sont la survivance anachronique des dispositions qui avaient été imposées aux entreprises pendant l'Occupation en raison des restrictions d'énergie électrique"¹⁵⁹⁵. Les mémoires patronales semblent frappées d'amnésie lorsqu'il faut évoquer le rôle du Front populaire. Les acquis des grèves de 1936 deviennent des contraintes économiques particulières imposées par l'occupation du territoire français, qui n'auraient alors non seulement plus lieu d'être depuis la Libération, mais qui perdent aussi, présentés ainsi, toute légitimité. Avec de tels arguments cependant, aucune modification législative n'est obtenue.

Comme en 1937, ces nouveaux emplois "pour le roulement" sont exclus du bénéfice de la titularisation automatique qui, depuis 1942, intervient après trois mois de présence au magasin. Comme en 1937 encore, la création de ces emplois provoque une modification du vocabulaire désignant les modes d'emploi. En 1945, l'habitude prise en 1940 de qualifier toutes les salariées qui entrent au Grand Bazar "d'auxiliaires" persiste, même si elles et ils deviennent "titulaires" après trois mois de travail. Des exceptions commencent pourtant à apparaître en 1949. C'est d'abord le cas des salariées embauchées à des postes d'encadrement, comme Jacques Denison¹⁵⁹⁶, chef du rayon quincaillerie, ou Germaine Davet, première vendeuse à l'alimentation¹⁵⁹⁶. Puis, en 1950, Louis Delonné, manutentionnaire, Jeanne Deniau, secrétaire ainsi que cinq autres personnes ne sont pas non plus dites "auxiliaires" à leur entrée¹⁵⁹⁷. Aucune n'est à temps partiel, aucune n'est embauchée pour les fêtes de fin d'année. L'habitude se perd donc progressivement à partir de 1949, c'est-à-dire au moment où sont embauchées les premières vendeuses à temps partiel, de qualifier d'auxiliaires des salariées qui ne sont, en fait, qu'en période d'essai. Aucune mention du terme "titulaire" n'apparaît pour autant. C'est pourtant de cette forme d'emploi dont il s'agit. Un mois après son entrée au Grand Bazar, Louis Delonné reçoit en effet la lettre suivante : "nous avons le regret de vous

¹⁵⁹³ GBL, C12n°31 et ADR, 133J202, B6n°54, entrées le 14 septembre 1949.

¹⁵⁹⁴ Henri Mercillon, *La Rémunération des employés*, Paris, Armand Colin, 1955, p.77.

¹⁵⁹⁵ Chambre de commerce de Lyon, boîte 7, document 18, "Repos hebdomadaire. Commerce de détail. 1959", Chambre de commerce de Paris, rapport adopté dans la séance du 14 mai 1959.

¹⁵⁹⁶ ADR, 133J203, B7n°16, entré le 5 avril 1949 et GBL, C3n°26, entrée le 1^{er} août 1951.

¹⁵⁹⁷ ADR, 133J199, B3n°42, entré le 19 juillet 1950 et GBL, C6n°57, entrée le 20 juillet 1950.

informer que nous ne pouvons envisager la possibilité de vous considérer comme employé titulaire dans nos magasins. En conséquence, votre essai commencé le 19 juillet dernier prendra fin le 19 août 1950, date à laquelle vous pourrez vous considérer comme libre de tout engagement envers nous"¹⁵⁹⁸. Les emplois de titulaires deviennent ainsi les emplois qui, contrairement à l'avant-guerre, n'ont plus besoin d'être dits. En revanche, le terme "auxiliaire" est toujours utilisé pour les embauches à temps partiel, mais aussi pour les surnuméraires de fin d'année. Ces taxinomies ne se mettent cependant en place que progressivement entre 1949 et 1951 et ne sont véritablement installées que dans le nouveau magasin qui ouvre ses portes en septembre 1951.

Tableau n°51 : Modes d'emploi des "B" embauchées entre le 1^{er} janvier 1949 et le 31 août 1951.

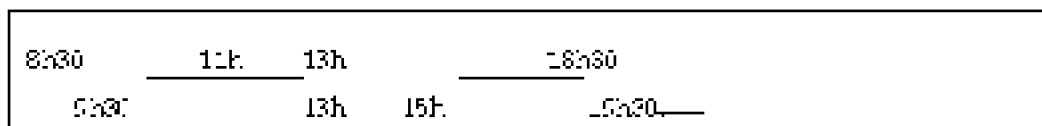
Mode d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Roulement	13	0	13
Surnuméraire ^a	20	1	21
Titulaire ^b	14	5	19
Total	47	6	53

^a Ont été comptées comme surnuméraires les salariées embauchées pour une durée déterminée, en fin d'année et pour le Salon ménager.

^b Sont ici considérées comme "titulaire" quoique le terme n'apparaisse jamais, les salariées qui n'appartiennent pas aux deux groupes précédents, qu'elles et ils soient encore appelées "auxiliaires" ou non.

la journée continue en 1969

La législation sur la semaine de travail n'évolue pas, ensuite, avant 1974. La seule modification qui intervient alors dans les horaires de travail des salariées du Grand Bazar est due à la réouverture du magasin entre midi et deux heures à partir du 1^{er} octobre 1969¹⁵⁹⁹. Les salariées sont alors organisées en deux groupes qui partent déjeuner les unes après les autres. Mais la direction en profite aussi pour décaler d'une heure la journée de travail des deux groupes de manière à ce que le magasin soit ouvert une heure de plus, de 8h30 à 19h30, sans interruption.



: plage horaire de travail

Schéma n°10 : Deux horaires de travail occupés par deux moitiés du personnel entre 1969 et 1974.

¹⁵⁹⁸ ADR, 133J199, B3n°42, lettre du 16 août 1950.

¹⁵⁹⁹ ADR, 133J011, PV du CA du 29 septembre 1969.

Si la semaine reste fixée à quarante heures entre 1951 et 1974, la durée des congés payés est allongée à deux reprises pendant cette même période.

b- les congés payés

À la Libération, les salariées bénéficient toujours des deux semaines de congés payés qui leur ont été accordées en 1936. La gestion de ces vacances ne semble pas poser à la direction du Grand Bazar plus de problèmes qu'avant la guerre. Mais la durée des congés est portée successivement à trois semaines en 1956 puis à quatre semaines en 1969¹⁶⁰⁰. Dès 1957, le magasin est alors contraint de remplacer le personnel en vacances. Joséphine Delouche est la première "B" explicitement embauchée "pour les congés payés", comme vendeuse, en juillet 1957¹⁶⁰¹. Une fois encore, la limitation du temps de travail des unes entraîne la création d'un mode d'emploi complémentaire.

La législation limitant le temps de travail des salariées a la même conséquence sur les emplois du Grand Bazar après la Deuxième Guerre mondiale qu'en 1936 : l'apparition de nouveaux emplois qui permettent au magasin d'appliquer la loi en neutralisant ses effets pénalisants pour les affaires. Mais contrairement à ce qui s'était passé en 1936, la convention collective des magasins de nouveautés est signée après la réorganisation des modes d'emploi. Loin d'intégrer ces nouveaux emplois aux règles de protection existantes, elle entérine leur précarité.

2/ la contractualisation des emplois dans les conventions collectives

Après la loi de février 1950, il faut deux ans de négociations avant qu'une convention collective ne soit signée entre l'Alliance des Chambres syndicales patronales de Lyon et trois organisations d'employés de commerce, la Chambre intersyndicale des employés et cadres de la région lyonnaise (CGT-FO), l'Union syndicale des employés de la région lyonnaise (CFTC) et le Syndicat général des employés de commerce de Lyon (CGT)¹⁶⁰². Comme en 1936, c'est un accord local qui est trouvé dans le commerce de détail non alimentaire. La loi de 1950 supprime, en effet, la hiérarchie entre les accords qu'avait établie le texte de 1946¹⁶⁰³ : "les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local"¹⁶⁰⁴. Lorsqu'une convention nationale est signée cependant, "les conventions collectives régionales ou locales adaptent cette convention ou certaines dispositions aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité" (article 31 i. §1^{er}). L'accord conclu à Lyon en mai 1952 pour les commerces de détail non alimentaires ne fait référence à aucune convention

¹⁶⁰⁰ Loi du 27 mars 1956, modifiant le régime des congés annuels payés, *Journal Officiel* du 31 mars 1956 et la loi du 16 mai 1969.

¹⁶⁰¹ GBL, C12n°19, entrée le 6 juillet 1957.

¹⁶⁰² Institut d'Histoire Sociale de la C.G.T., boîte n°58, convention collective de travail du 1^{er} mai 1952.

¹⁶⁰³ Marie-Laure Morin, "Démocratie sociale ou démocratie politique ?...", contribution citée, p.187.

¹⁶⁰⁴ Loi du 11 février 1950, citée, nouvel article 31 a.

nationale. Des avenants d'établissements peuvent aussi être signés, mais ils doivent seulement adapter aux conditions particulières de l'établissement les dispositions des conventions collectives plus larges, prises au niveau national, régional ou local¹⁶⁰⁵. D'après Pierre Brac de la Perrière, un contrat d'établissement existait au Grand Bazar, mais il n'a pas été retrouvé¹⁶⁰⁶. Les domaines sur lesquels les conventions collectives ont à statuer sont plus nombreux qu'en 1936. Aux dispositions sur les déléguées du personnel (auxquelles sont désormais associés les comités d'entreprise), la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleuses et travailleurs, déjà obligatoires en 1936, viennent, entre autres, s'ajouter celles sur les conditions d'embauchage et de licenciement ou le délai-congé¹⁶⁰⁷. Peuvent aussi être abordés, de manière facultative, le régime des primes d'ancienneté ou l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel.

Dans la convention collective des commerces de détail non alimentaires, signée en mai 1952, deux chapitres consécutifs sont consacrés aux contrats de travail. Le premier est intitulé "contrat à durée indéterminée, période d'essai" et le second "contrat à durée déterminée".

a- les titulaires

un contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée, dont traite le chapitre V de la convention collective, s'avère être celui des titulaires. En effet, après avoir précisé que le contrat de travail à durée indéterminée n'était considéré comme définitivement conclu qu'à la fin d'une période d'essai d'un mois (article 33), il est stipulé que "l'employé conservé dans l'entreprise après la fin de la période d'essai, [est] considéré comme titulaire" (article 35). L'expression "contrat à durée indéterminée" n'est pas consacrée par le droit du travail, en particulier par les lois de 1890 et de 1928, qui parlent de "contrats de louage fait sans détermination de durée"¹⁶⁰⁸. Elle est, en revanche, utilisée dans les débats de juristes, qui, depuis la fin du 19^e siècle, portent sur les modalités de rupture des contrats de travail et la question du délai-congé. C'est bien pour la rupture de ce type de contrats que les lois de 1890 et 1928 ont imposé le principe d'un préavis. Au Grand Bazar, la loi de 1890 est à l'origine de la création de deux modes d'emploi, celui des titulaires, qui bénéficient effectivement de la protection de la loi, et celui des "auxiliaires", qui y échappent. La définition, par la convention collective de 1952, du contrat de travail des titulaires comme un contrat à durée indéterminée entérine donc le fonctionnement réel des modes d'emploi du Grand Bazar comme sans doute de l'ensemble des commerces. Comme pour marquer cette continuité, le formulaire qui sert de contrat de travail aux titulaires du Grand Bazar

¹⁶⁰⁵ Idem, nouvel article 31 n.

¹⁶⁰⁶ Entretien avec Pierre Brac de la Perrière, cité.

¹⁶⁰⁷ Loi du 11 février 1950, citée, nouvel article 31 g.

¹⁶⁰⁸ Loi du 28 décembre 1890, citée et loi du 19 juillet 1928, citée.

n'est pas modifié après la convention collective. L'ancien bulletin d'admission (apparu en 1943) est toujours utilisé et il n'est remplacé qu'en 1965, par une feuille à en-tête de la société, où les clauses du contrat sont alors dactylographiées. La convention collective apporte en revanche de nouvelles protections aux emplois de titulaires.

une protection accrue de l'emploi

La période d'essai, qui était de trois mois au Grand Bazar depuis 1942, est d'abord réduite à un mois. Si l'on en croit l'exemple de Pierre Douet, qui entre comme inspecteur en 1969¹⁶⁰⁹, il semble pourtant que celle des salariées embauchées comme cadres au Grand Bazar soit maintenue à trois mois. La durée du préavis que chaque partie doit respecter pour mettre fin au contrat de travail est, ensuite, fixée à un mois, après la période d'essai, "sauf cas de faute grave" (article 60), comme c'est l'usage au Grand Bazar depuis 1942. Le personnel ayant plus de 20 ans d'ancienneté a même droit à deux mois de délai-congé. Outre ce préavis à respecter, plus long qu'avant la guerre, les employeuses et employeurs voient leur liberté de gestion des emplois entravée par l'apparition, dans la convention collective, d'une indemnité de congédiement : "tout employé congédié ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise recevra, lorsqu'il aura droit au délai-congé, une indemnité de congédiement" (article 66).

Une telle disposition constitue une évolution considérable du droit contractuel. En effet, la loi de 1928 sur la rupture du contrat de travail distinguait, à côté du non-respect du délai-congé, un autre motif d'indemnisation : la "résiliation abusive du contrat par l'une des parties contractantes"¹⁶¹⁰. Or, ici, le caractère abusif de la rupture du contrat n'est plus mentionné. Le simple fait d'être licenciée constitue donc un préjudice nécessitant réparation. C'est là le premier bouleversement important du régime du contrat : la liberté de rompre un contrat de travail n'est plus inhérente au droit de contracter. Mais est aussi remis en cause le principe de l'égalité entre les parties, sur lequel reposait, jusque-là, la liberté contractuelle et qui imposait de ne parler que de "rupture de contrat par l'une ou l'autre des parties contractantes", comme le font les textes de 1890 ou de 1928. Il n'est, ici, question que de l'indemnisation consécutive au "congédiement" d'une salariée par l'employeuse ou l'employeur, qui n'a pas d'équivalent pour les démissions. Cette évolution a sans doute été préparée par la conclusion des conventions collectives puisque, au début du siècle, ceux qui souhaitaient imposer ces contrats collectifs de travail y voyaient un moyen de résoudre l'inégalité entre les parties signataires d'un contrat individuel de travail. Le montant de l'indemnité de congédiement est cependant relativement modeste. Elle est "égale, par année de présence, à 10% du salaire mensuel moyen des douze derniers mois" (article 67). C'est dire qu'une salariée licenciée après cinq ans de travail reçoit, au mieux, l'équivalent de deux semaines de salaire.

La convention collective des commerces de détail satisfait d'anciennes revendications des salariées et fait véritablement changer le droit des contrats. Il serait important de savoir si des dispositions équivalentes ont été inscrites dans les conventions collectives

¹⁶⁰⁹ GBL, C10n°23, entré le 4 décembre 1969.

¹⁶¹⁰ Loi du 21 juillet 1928, citée, article unique.

d'autres secteurs d'activité et si les syndicats de salariées ont envisagé de réclamer une réforme législative. Une inscription dans la loi signifierait, en effet, une généralisation de la mesure à l'ensemble des salarié-e-s, c'est-à-dire d'abord à celles et ceux qui ont moins de cinq ans d'ancienneté, mais aussi à celles et ceux qui n'ont pas "droit au délai-congé". Or, parmi ces dernier-e-s, on compte non seulement les salariées en période d'essai, mais aussi les auxiliaires à temps partiel, qui sont donc, une fois de plus, exclues du bénéfice d'une loi renforçant la protection des emplois. Si une brèche est véritablement ouverte dans la conception du droit des contrats, dans les faits, la flexibilité des emplois est encore largement préservée.

b- les auxiliaires

Si la définition du contrat de travail des titulaires comme contrat à durée indéterminée entérine une réalité établie, en revanche, la réunion des emplois "non titulaires" sous le titre "contrat à durée déterminée" ne relève pas de l'évidence.

des contrats à durée déterminée ?

Le "contrat à durée déterminée" n'a, en 1952, pas plus d'existence juridique que le contrat à durée indéterminée. Mais les débats du début du siècle en ont fait un cas à part, celui qui ne relève pas du droit commun et dont la protection n'est pas au centre des préoccupations. C'est dire que rien, en 1952, ne régleme ce type de contrats, qui échappent, par conséquent, aux règles mises en place depuis 1890 en matière de préavis. Or, tel est, effectivement, le point commun de tous les emplois de "non titulaires" qui ont existé au Grand Bazar jusqu'en 1952, quels que soient le nom et la forme qu'ils aient pris. Les "auxiliaires" d'avant 1914, les "emplois temporaires" entre 1914 et 1936, les "auxiliaires" du roulement en 1937-1938 puis à partir de 1949 ou enfin les "auxiliaires" de la Seconde Guerre mondiale sont tous des emplois auxquels il peut être mis fin du jour au lendemain sans préavis ni indemnité. Ils partagent donc la précarité des "contrats à durée déterminée" des juristes. Mais seule une minorité d'entre eux sont des emplois à durée déterminée. Les surnuméraires que le Grand Bazar a toujours embauchés en fin d'année sont quasiment les seules salariées dont la durée de l'emploi était, et est encore en 1952, définie. Les autres pouvaient, jusque-là au moins, rester plusieurs années comme "auxiliaires" ou "temporaires" sans être titularisées. Si, au moment de définir, pour la première fois, les modes d'emploi en vigueur dans les commerces de détail, la convention collective fait de l'ensemble des emplois non titulaires des contrats à durée déterminée, c'est pour les faire entrer dans un cadre qui les exclut légalement des règles de protection des emplois et donc pour les maintenir dans la précarité. Mais cette tentative relève du tour de force puisque la convention collective ne remet pas entièrement en cause le fonctionnement existant des modes d'emploi.

Le chapitre VI de la convention collective de 1952 distingue deux contrats de travail pour les non titulaires, selon le temps de travail des salariées, et tente d'en faire des contrats à durée déterminée. Les salariées à temps partiel, d'abord, doivent être embauchées "pour la journée ou la demi-journée" (article 37). Mais le même article ajoute que "ce contrat pourra être ensuite renouvelé par accord entre les parties par simple

engagement verbal". Il s'agit donc d'un contrat à durée déterminée, mais renouvelable indéfiniment. C'est ce que confirment les contrats qui font leur apparition au Grand Bazar en 1953, après la convention collective. Celui des salariées à temps partiel est intitulé : "contrat d'employé non titulaire, communément appelé auxiliaire, travaillant à la journée" – voir la reproduction du contrat de travail, p.538. Comme le titre l'indique et comme le prévoit la convention collective, il s'agit d'un "engagement, valable pour la journée du...19..., [... qui] pourra être renouvelé par simple engagement verbal ou tacite reconduction pour d'autres périodes de travail". Ce renouvellement tacite du contrat supprime toute durée déterminée à l'embauche. Mais la phrase qui suit immédiatement, imprimée en gras, affirme : "la volonté des parties est que ce contrat ne se transforme jamais en contrat à durée indéterminée". La précarité du contrat, dès lors permise, est confirmée dans le paragraphe suivant, qui stipule, en effet : "en cas de reconduction par engagement verbal ou autrement de ce contrat à durée déterminée, l'entreprise comme moi-même resterons libres de ne pas le renouveler à l'issue d'une quelconque journée de travail ; de part et d'autre, le non-renouvellement de ce contrat se fera donc sans préavis ni indemnité".

Pour les auxiliaires à temps complet, la convention collective prévoit un contrat de travail qui indique "pour quel laps de temps [le ou la salarié-e] est embauché" (article 38). C'est ce qui est censé faire du contrat d'auxiliaires à temps complet un contrat à durée déterminée. Le contrat qui apparaît en 1953 et intitulé "contrat d'employé non titulaire, communément appelé auxiliaire, travaillant à temps complet" – voir la reproduction du contrat de travail, p.539 –, impose à la direction du Grand Bazar de préciser la raison d'être de l'embauche : une période exceptionnelle ne pouvant dépasser trois mois ou le remplacement d'une titulaire absente. Dans le premier cas, doivent être inscrites les dates de début et de fin d'embauche, mais pas dans le second cas.

**CONTRAT D'EMPLOYÉ NON TITULAIRE, COMMUNÉMENT APPELÉ "AUXILIAIRE"
TRAVAILLANT A LA JOURNÉE**

(Application de la convention collective, chap. VI, contrat à durée déterminée)

Je soussigné (e) Mademoiselle B. Chantal
demeurant 46, rue Sargat à Lyon - 1000 -
accepte d'entrer au service du magasin LE GRAND BAZAR DE LYON
comme employé (e) non titulaire (article 30 et suivants de la convention collective)
embauché (e) à la journée (ou à la demi-journée) et payé (e) sur une base horaire.

Cet engagement, valable pour la journée (ou la demi-journée) du 13/11 1966
au salaire de ^{pour la journée} 27,50 MF, pourra être renouvelé par simple engagement verbal
ou tacite reconduction pour d'autres périodes de travail, la volonté des parties étant
que ce contrat ne se transforme jamais en contrat à durée indéterminée.

En cas de reconduction par engagement verbal ou autrement de ce contrat à
durée déterminée, l'entreprise comme moi-même restons libres de ne pas le renou-
veler à l'issue d'une quelconque journée de travail ; de part et d'autre, le non renou-
vellement de ce contrat se fera donc sans préavis ni indemnité.

Je déclare avoir été avisé (e) que je serai soumis (e) à la discipline générale
de l'entreprise, avoir eu connaissance du règlement intérieur, et accepte de laisser
opérer le prélèvement légal de 6 % au titre de la sécurité sociale.

Fait en double exemplaire, l'un pour l'entreprise, l'autre pour moi-même.

Apès 10 jours de présence à Pns. 28,00
Tous droits de l'entreprise
libérés et régularisés

A Lyon, le 13 Novembre 1966

GRAND BAZAR DE LYON
10, rue de la République



Signature

Ben et approbation
B H B

Faire précéder la signature de la mention manuscrite « lu et approuvé »

Reproduction n°26 : Contrat de travail des auxiliaires à temps partiel, 1953-1974

**CONTRAT D'EMPLOYÉ NON TITULAIRE, COMMUNÉMENT APPELÉ "AUXILIAIRE"
TRAVAILLANT A TEMPS COMPLET**

(Application de la convention collective, chap. VI, contrat à durée déterminée)

Je soussigné (e) M. Monsieur Louis Georges BOUTIER
demeurant 17, avenue des Apollinaires de Roussay 69007
accepte d'entrer au service du magasin GRAND BAZAR
comme employé (e) non titulaire travaillant à temps complet (article 36 et suivants de
la convention collective).

— pour une période exceptionnelle (trois mois au maximum)
allant du 20 Septembre 1977 au 21 Octobre 1977

— pour remplacer un employé titulaire (M. XXXXXXXXXX)
momentanément absent pour maladie ou toute autre cause. (au de durée finie)
(Boire le verre sec)

A l'issue de cette période, le présent contrat prendra fin sans aucun préavis
ni indemnité.

En cas de réintégration anticipée le préavis réciproque sera de un mois lorsque
le temps restant à courir avant la date d'expiration sera supérieur ou égal à un mois ; si
le temps restant à courir est inférieur à un mois, le préavis sera égal au temps restant
à courir.

**Le présent contrat ne sera définitivement conclu qu'à la fin de la
période d'essai qui est de un mois.**

Je déclare avoir été avisé (e) que je serai soumis (e) à la discipline générale de
l'entreprise et accepte de laisser opérer sur mon salaire la prélevement légal de 0,5% au
titre de la sécurité sociale.

Fait en double exemplaire, l'un pour l'entreprise, l'autre pour moi-même.

Vu d'accord de l'entreprise
Lucret et signé(e)

Signature et nom de l'employé

A Lyon, le 20 Septembre 1977

Signature (E)

3

[1] Faire précéder la signature de la mention manuscrite "Je et approuvé"

Reproduction n°27 : Contrat de travail des auxiliaires à temps partiel, 1953-1974

Pour le remplacement, la convention collective joue à nouveau sur les mots : la durée de l'emploi est certes limitée dans le temps (durée du remplacement), mais elle n'est pas pour autant déterminée précisément à l'avance.

La définition des contrats de travail d'auxiliaires comme contrats à durée déterminée dans la convention collective est donc uniquement le fait d'un artifice de langage. L'embauche des auxiliaires à temps partiel, en particulier, n'a pas de durée déterminée dans la pratique. Cette opacité du langage, ce refus de définir les emplois d'auxiliaires tels qu'ils sont réellement utilisés viennent, on l'a vu, de la nécessité de les distinguer des emplois de titulaires pour que leur précarité ne soit pas illégale. Dès lors, les emplois d'auxiliaires ne sont définis, dans la convention collective, que par exclusion des caractéristiques propres aux titulaires, exactement comme les contrats à durée déterminée ne sont, pour la loi, que des contrats qui ne sont pas à durée indéterminée.

des emplois indicibles

D'abord, le terme "auxiliaire", utilisé au Grand Bazar pour qualifier ces salarié-e-s, dont l'emploi n'est pas celui des titulaires, n'est pas repris par le texte de la convention collective. L'expression "non titulaire", strictement négative, lui est préférée. L'emploi de titulaire, ensuite, étant un emploi à temps complet, la convention collective fait du travail à temps partiel la norme des emplois non titulaires. Ce n'est pas exprimé par une phrase affirmative, qui dirait positivement les emplois non titulaires, mais par une cascade de négations. Le premier article concernant les contrats à durée déterminée stipule ainsi que le "personnel non titulaire ne pourra travailler à temps complet, sauf [...]" (article 36). Comme ni "auxiliaire" ni "temps partiel" ne sont donc dicibles, il ne peut être question que du "personnel non titulaire ne travaillant pas à temps complet" (article 37). La définition des emplois d'auxiliaires par opposition à ceux des titulaires connaît cependant des exceptions. Certaines auxiliaires peuvent travailler à temps complet, "pour des périodes exceptionnelles ne pouvant dépasser trois mois [ou] pour remplacer un employé titulaire momentanément absent" (article 36). L'article 40 complète ces dispositions, qui prévoit que "tout employé non titulaire travaillant à temps complet sera considéré comme titularisé d'office" si elle ou il continue à travailler à temps complet après le retour de la ou du titulaire absent-e, après la fin de son contrat de travail ou après une période continue de trois mois.

Ces définitions systématiquement négatives des emplois d'auxiliaires, qui insistent sur ce qui doit faire leur unité (ne pas être des titulaires), empêchent alors leurs différences d'apparaître. Sont dites "non titulaires" des salariées qui n'ont absolument pas le même rôle, certaines travaillant à temps partiel pour le roulement, d'autres à temps complet pour les fêtes de fin d'année, d'autres encore pour remplacer une titulaire absente.

les patronnes et la réglementation du temps partiel

En matière de gestion de la main-d'oeuvre, le vide juridique concernant les emplois à temps partiel laisse les employeuses et employeurs libres d'en faire, avec l'approbation des syndicats de salariées qui signent les conventions collectives, des emplois précaires, exclus des règles de protection du travail. Mais sur le plan fiscal, il pose problème aux cheffes d'entreprise. En effet, si certains impôts, comme la taxe d'apprentissage, sont directement calculés sur le montant des salaires versés par les entreprises, d'autres prennent en compte le nombre de salarié-e-s, la patente par exemple, directement fonction de l'importance des effectifs, ou la taxe dite du "1% logement", à laquelle sont assujetties les entreprises qui occupent plus de 10 salariées. Pour alléger leurs dépenses fiscales, les patronnes demandent alors, dès les années 1960, que le temps partiel soit reconnu comme un emploi partiel et que les salariées à temps partiel ne comptent qu'au *pro rata* de leur temps de présence pour le calcul de la patente ou pour l'assujettissement de l'entreprise au 1% logement¹⁶¹¹.

Les arguments développés dans ce sens par deux rapports de la Chambre de commerce de Paris n'évoquent pas les bénéfices financiers que doivent en retirer les

entreprises, mais la nécessité de développer les emplois à temps partiel. D'après les rapports, ces emplois présentent en effet de nombreux avantages, pour les femmes avant tout, qui peuvent y trouver un "salaire d'appoint" tout en continuant à tenir leur ménage¹⁶¹². Le travail à temps partiel est indissociablement liée, dans les deux textes, à l'activité féminine, l'un des deux commence d'ailleurs par ces mots : "le travail féminin à temps partiel n'est soumis à aucune réglementation spéciale"¹⁶¹³. Dès lors, est demandée au gouvernement la levée de tous les obstacles à l'essor du travail à temps partiel, imposés par la législation fiscale, mais aussi par la législation sociale. Sur ce dernier point, il s'agit en particulier de réformer le mode d'attribution de l'allocation de salaire unique, qui est supprimée en cas d'exercice d'une activité "de la femme". La législation ne règlera pourtant pas le travail à temps partiel avant les années 1970.

B/ la gestion des emplois

Contrairement à la période antérieure à 1936, les modes d'emploi, progressivement définis au Grand Bazar entre 1949 et 1952, occupent tous un rôle précis dans la gestion de la main-d'oeuvre. Les titulaires constituent la base de l'organisation des emplois. Elles et ils travaillent cinq jours par semaine avec deux jours de repos consécutifs, ont droit à quinze jours, puis à trois et quatre semaines de congés payés annuels. Les emplois d'auxiliaires sont mis en place autour de ce noyau. Les auxiliaires à temps partiel constituent le personnel complémentaire des titulaires sur la semaine : elles effectuent les heures qui séparent le temps de présence des titulaires et les horaires d'ouverture hebdomadaire du magasin. Les emplois d'auxiliaires à temps complet sont utilisés de trois manières différentes. Certains sont, comme les auxiliaires à temps partiel, des emplois complémentaires de ceux des titulaires, mais le complément est annuel : des salariées à temps complet travaillent pendant que les titulaires sont en congés payés. D'autres sont des emplois de substitution : des auxiliaires à temps complet remplacent les titulaires absent-e-s, malades ou en congés maternité. Les derniers, enfin, sont des emplois supplémentaires, qui s'ajoutent à ceux des titulaires pendant les périodes de forte activité du magasin.

Cette place centrale des titulaires dans la structure de l'emploi au Grand Bazar se traduit par une présence massive de ces salariées parmi les présent-e-s, qui ne se dément pas pendant la période, puisque le rôle des modes d'emploi reste identique – voir le tableaux ci-dessous. Seules des auxiliaires à temps partiel sont présentes en permanence au Grand Bazar aux côtés des titulaires. Elles constituent plus du tiers des effectifs en mars 1960 comme en mars 1970.

¹⁶¹¹ Chambre de commerce de Lyon, boîte 5, document n°3, "Le travail féminin à temps partiel", rapport présenté au nom de la commission du travail et des questions sociales, adopté par la Chambre de commerce et d'industrie de Paris dans sa séance générale du 22 février 1962. Et boîte 10, document 1, "Le travail à temps partiel, aspects juridiques", avril 1962, 8 pages dactylographiées.

¹⁶¹² Chambre de commerce de Lyon, boîte 10, document n°1, cité.

¹⁶¹³ Chambre de commerce de Lyon, boîte 10, document 1, "Le travail à temps partiel, aspects juridiques", cité.

Tableau n°52 : Statut des "B" présentes au Grand Bazar le 1^{er} mars 1960 et le 1^{er} mars 1970.

Date	Titulaires	Auxiliaires tps partiel	Auxiliaires tps complet	Total
1/03/1960	24	13	0	37
1/03/1970	23	14	2	39

Cette importance des titulaires au sein du personnel contraste avec leur faible représentation au sein des entrées. En effet, 56 seulement des 654 "B" recrutées au Grand Bazar pendant la période, soit 8,5%, sont titulaires – voir tableau ci-dessous. La quasi totalité des salariées est donc embauchée avec le statut d'auxiliaire, les emplois à temps partiel représentant même, à eux seuls, plus de la moitié des entrées (328 sur 654). Le dernier type d'emploi à l'embauche, celui de stagiaire, qui ne concerne que six "B", désigne en fait deux types de salarié-e-s, les trois recrutées pour être formées aux fonctions de cheffes de groupe et trois étudiantes qui effectuent au Grand Bazar un stage en entreprise comptant pour leur formation.

Tableau n°53 : Mode d'emploi à l'embauche des "B" recrutées au Grand Bazar entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

Mode d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	18	37	55
Stagiaire	5	1	6
Auxiliaire à temps partiel	307	21	328
Auxiliaire à temps complet	209	45	254
Inconnu (contrat perdu)	9	2	11
Total	548	106	654

La majorité des emplois de "titulaires" n'est donc pas pourvue par recrutement externe, mais par la titularisation d'auxiliaires : 55 "B" sont embauchées comme titulaires entre 1951 et 1974, 75 autres sont titularisées. Les auxiliaires constituent donc à la fois la main-d'oeuvre flexible, complémentaire des titulaires, ainsi que le vivier dans lequel la direction du Grand Bazar recrute les titulaires.

1/ les auxiliaires à temps partiel

a- le roulement et les postes de travail

Riche de l'expérience d'avant-guerre, la direction du Grand Bazar n'installe pas le "roulement" également à tous les postes de travail. Après 1951, les embauches de salariées à temps partiel demeurent essentiellement destinées (à plus de 80%) aux postes de vente – voir tableau ci-dessous. La division sexuelle du travail, qui a fait de la

vente une tâche exclusivement féminine, signifie alors que les emplois de deux jours par semaine sont quasi exclusivement (à 95%) occupés par des femmes.

Tableau n°54 : Répartition par poste des "B" embauchées pour travailler les samedis et lundis, du 1^{er} septembre 1951 au 31 août 1974.

Poste	Femmes	Hommes	Total
Vendeuse	267	0	267
Réserviste	4	13	17
Caissière et gondolière	1	0	1
Standardiste	2	0	2
Employée de la réception	1	0	1
Caissière libre-service	4	0	4
Non mentionné	25	3	28
Total	304	16	320

L'organisation matérielle de l'espace de vente, en bergeries où travaillent en permanence deux vendeuses, se prête d'ailleurs particulièrement bien à la mise en place du roulement. L'une des deux titulaires est en congé le samedi, l'autre le lundi et toutes les deux sont successivement remplacées par la même vendeuse à temps partiel. Parmi les "B", les auxiliaires à temps partiel composent même plus du tiers des vendeuses présentes – voir tableaux suivants. Claudette Dimier, Mathilde Daumont et Marie Doreau, par exemple, sont toutes les trois embauchées comme vendeuses auxiliaires à temps partiel en septembre 1960¹⁶¹⁴. La première ne travaille qu'à la lingerie, la seconde à la droguerie et la dernière à l'alimentation. Le système ne va cependant pas sans poser de problème, toutes les titulaires souhaitant avoir leur samedi¹⁶¹⁵. C'est peut-être la raison pour laquelle, en 1949, il a fallu plusieurs mois à la direction pour mettre cette organisation en place. Par la suite, lorsqu'un emploi avec repos le samedi se libère, c'est la première vendeuse qui l'attribue à l'une des autres salariées du groupe de rayons.

Tableau n°55 : Statut des "B" présentes dans chaque service du Grand Bazar le 1^{er} mars 1960.

¹⁶¹⁴ GBL, C5n°16, entrée le 15 septembre 1960 ; C5n°63, entrée le 3 septembre 1960 et C9n°51, entrée le 24 septembre 1960.

¹⁶¹⁵ Entretien avec Janine Gay, cité.

Service	Poste	Sexe	Titulaires	Aux. tps partiel	Aux. tps complet	Total
Rayons	Vendeuse	Fe	16	13	0	29
	Manutentionnaire	Ho	2	0	0	2
Bureaux	Mécanographe	Fe	1	0	0	1
	Caissier	Ho	1	0	0	1
Réception	Empl de bur	Fe	2	0	0	2
	Manutentionnaire	Ho	1	0	0	1
	Lingère	Fe	1	0	0	1
Total			24	13	0	37

Tableau n°56 : Statut des "B" présentes dans chaque service du Grand Bazar le 1^{er} mars 1970.

Service	Poste	Sexe	Titulaires	Aux. tps partiel	Aux. tps complet	Total
Rayons	Vendeuse	Fe	13	11	1	25
	Manutentionnaire	Ho	4	1	0	5
		Fe	0	0	1	1
Bureaux	Employée de bureau	Fe	1	0	0	1
	Caissier	Ho	1	0	0	1
	Standardiste	Fe	0	1	0	1
	Standardiste dactylo.	Fe	1	0	0	1
Réception	Employée de bureau	Fe	1	0	0	1
	Manutentionnaire	Ho	1	0	0	1
	Lingère	Fe	0	1	0	1
Inspection		ho	1	0	0	1
Total			23	14	2	39

Parce que leur poste doit, comme celui des vendeuses, être impérativement occupé tous les jours de la semaine, les standardistes et les caissières du libre-service (ouvert en 1968) sont, elles aussi, systématiquement remplacées pendant leur deuxième journée de repos. Simone Dietrich travaille ainsi comme standardiste à temps partiel pendant dix ans au Grand Bazar, de 1962 à 1972¹⁶¹⁶. Sans doute est-ce aussi le cas des inspectrices et inspecteurs, même s'il n'y a aucun exemple de "B" embauchée à temps partiel à ces postes.

Dans les réserves, en revanche, l'embauche d'auxiliaires à temps partiel n'est pas systématique. D'après Janine Gay, elle n'a lieu que dans les rayons où il n'y a qu'un poste de manutentionnaire¹⁶¹⁷. Dans les autres rayons, les réservistes ne doivent pas prendre leur repos le même jour, mais elles et ils ne sont pas remplacés. Les effectifs ne sont

¹⁶¹⁶ GBL, C3n°37, entrée le 3 août 1962.

donc au complet ni le lundi ni le samedi, ce qui signifie une surcharge de travail pour les présent-e-s, le samedi en particulier, le jour où l'affluence est la plus forte et où le magasin doit alors être réapprovisionné le plus souvent. L'importance du travail le samedi est partiellement compensée par une absence quasi totale de livraisons ce jour-là. Inversement, le lundi, l'activité du magasin est plus calme, mais il faut reconstituer les stocks, étiqueter et ranger toutes les marchandises qui arrivent. Les lundis et samedis, les réservistes sont alors aidé-e-s, ponctuellement, par les vendeuses titulaires ("vendeuses-réservistes"), habilitées à descendre chercher en réserve le réassortiment qui a été préparé. En outre, contrairement au travail des vendeuses, celui des réservistes peut prendre un peu de retard et être rattrapé le lendemain. A tous les autres postes du magasin, enfin, ceux de la réception et des bureaux, la deuxième journée de repos est donnée collectivement le samedi et le personnel n'est pas remplacé. Marie-Antoinette Delbau est la seule "B" recrutée pour travailler les samedis et lundis à la réception¹⁶¹⁸. Mais elle est embauchée pour les fêtes de fin d'année, c'est-à-dire pour une période où l'activité commerciale, particulièrement importante, justifie des livraisons exceptionnelles le samedi.

Une telle organisation de l'emploi laisse alors la majeure partie des postes de travail occupés par des hommes à l'écart des emplois à temps partiel. Seuls quelques manutentionnaires des rayons doivent être remplacés. Ce sont bien, alors, d'autres hommes qui sont embauchés pour le roulement. Hassen Diffalah travaille ainsi les lundis et samedis seulement au rayon droguerie¹⁶¹⁹, Henri-Claude Declaire à la parfumerie¹⁶²⁰, Léon Demol ou Joseph Donsimoni à l'alimentation¹⁶²¹.

b- le roulement : l'unique forme de temps partiel

A partir de 1951, le travail à temps partiel n'a quasiment qu'une seule fonction au Grand Bazar : assurer le roulement. Dès lors, les emplois de deux jours par semaine, lundi et samedi, sont presque la seule forme du temps partiel. Le contrat de travail des "auxiliaires travaillant à la journée" ne comporte aucune rubrique où les horaires de travail devraient être indiqués. Mais nombreux sont ceux qui portent la mention "lundi samedi", ou, plus souvent, l'abréviation "LS". Pour 8 seulement des 328 "B" embauchées à temps partiel entre 1951 et 1974, l'inscription en marge du contrat de travail est différente. Deux hommes manutentionnaires et une vendeuse ne travaillent que les samedis et renforcent ainsi les effectifs du magasin le jour où l'affluence est la plus importante. Alain Decombas, par exemple, est manutentionnaire au rayon alimentation tous les samedis du mois d'octobre 1970 à janvier 1971¹⁶²². Deux femmes sont présentes tous les jours de la

¹⁶¹⁷ Entretien avec Janine Gay, cité.

¹⁶¹⁸ GBL, C4n°49, entrée le 6 novembre 1954.

¹⁶¹⁹ GBL, C7n°7, entré le 7 janvier 1970.

¹⁶²⁰ GBL, C6n°4, entré le 17 septembre 1966.

¹⁶²¹ GBL, C8n°55, entré le 7 octobre 1960 et C4n°50, entré le 14 mars 1960.

semaine mais une demi-journée seulement. Nicole Dulong, vendeuse de glaces à l'extérieur du magasin pendant le mois de juin 1964, n'est présente que les après-midi¹⁶²³, au moment où les glaces se vendent le mieux. Les trois derniers emplois sont ceux des "releveurs de caisses" qui, comme Louis Draillard¹⁶²⁴, ne travaillent qu'une ou deux heures les seuls samedis.

Si certaines surnuméraires sont encore embauchées à temps partiel pour les fêtes de fin d'année en 1949 et 1950, ces emplois disparaissent ensuite du Grand Bazar. Le personnel supplémentaire des fins d'année est désormais presque exclusivement à temps complet. Quelques rares contrats d'auxiliaires à temps partiel mentionnent pourtant "pour les fêtes de fin d'année". Marguerite Duflos est, par exemple, embauchée en novembre 1954 pour travailler les samedis et lundis "pour le mois de décembre et éventuellement pour les mois suivant"¹⁶²⁵. Sur les 328 embauches d'auxiliaires à temps partiel, 66 ont lieu en novembre et décembre, mais treize d'entre elles seulement prennent fin le 24 ou 31 décembre comme celle de Marguerite Duflos.

2/ les auxiliaires à temps complet

Derrière l'unité de leurs contrats, les auxiliaires dites "à temps complet" (la référence étant le temps de travail hebdomadaire) remplissent en fait, on l'a vu, trois fonctions différentes dans l'organisation des emplois au Grand Bazar : elles et ils complètent, s'ajoutent ou se substituent aux emplois des titulaires. Mais ces trois fonctions, bien identifiées au moment de l'embauche, peuvent être modifiées lorsque les contrats sont prolongés.

a- les périodes d'embauches

Le contrat de travail des "auxiliaires à temps complet" indique désormais les dates de début et de fin de l'emploi, sauf s'il s'agit de remplacer une titulaire absente. L'habitude persiste pourtant de mentionner, en plus des dates, le motif d'embauche, "pour les fêtes" par exemple. Aux traditionnelles embauches de fin d'année, souvent prolongées par le "blanc" en janvier, s'ajoutent désormais un recrutement pour les congés payés, de juin à septembre, et pour la "rentrée des classes", au mois de septembre essentiellement – voir tableau suivant.

Tableau n°57 : Motif d'embauche des "B" entrées comme auxiliaires à temps complet, entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

¹⁶²² GBL, C9n°61, entré le 15 octobre 1969.

¹⁶²³ GBL, C11n°22, entrée le 8 juin 1964.

¹⁶²⁴ GBL, C2n°30, entré le 10 juillet 1957 et le 24 juin 1958.

¹⁶²⁵ GBL, C2n°38, entrée le 22 novembre 1954.

Motif d'embauche	Femmes	Hommes	Total
Congés payés	100	33	133
Rentrée des classes	13	1	14
Fêtes de fin d'année	46	4	50
Réclames de blanc	1	0	1
Remplacement d'une absent-e	2	0	2
Non mentionné	47	7	54
Total	209	45	254

Les entrées "pour les congés" s'étendent essentiellement de juin à septembre, puis leur succèdent celles pour la rentrée des classes, en septembre, et pour les fêtes de fin d'année à partir de novembre (41 mentions en novembre et 8 en décembre, contre une seule en octobre). Le motif de l'embauche est ainsi indiqué pour 200 des 254 salariées "B" qui entrent comme auxiliaires à temps complet entre 1951 et 1974. Pour les 54 dernier-e-s, il ne s'agit pas nécessairement d'une omission. La majorité d'entre elles et eux commencent, en effet, à travailler au Grand Bazar en dehors des périodes annuelles "classiques" d'emploi des auxiliaires à temps complet. Paulette Desbrières, par exemple, entre au début du mois de mai, en 1964, avant le recrutement massif de remplaçantes pour les congés payés¹⁶²⁶.

Comme la gestion des emplois à temps partiel, celle des emplois à temps complet n'est pas identique dans tous les services – voir tableau suivant. Elle dépend de la période d'embauches.

Tableau n°58 : Répartition par poste des "B" embauchées comme auxiliaires à temps complet entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

Service	Poste	Femmes	Hommes	Total
Rayons	Vendeuse	159	0	159
	Réserviste vendeuse	6	0	6
	Manutentionnaire	5	34	39
	Non mentionné	35	8	43
<i>Total rayons</i>		<i>205</i>	<i>42</i>	<i>247</i>
Bureaux	Employée de bureau	2	0	2
	Standardiste	1	0	1
Réception	Manutentionnaire	0	3	3
Non mentionné		1	0	1
Total		209	45	254

les fêtes de fin d'année et le blanc

¹⁶²⁶ GBL, C9n°56, entrée le 12 mai 1964.

En fin d'année, la tendance, apparue en 1936 et 1937, à ne recruter des surnuméraires qu'aux postes de vente (contrairement à la période antérieure à 1936), est confirmée. Les 50 "B" embauchées pour les fêtes de fin d'année entre 1951 et 1974 sont toute-s, sans exception, affectées aux rayons et 43 des 48 dont on connaît le poste de travail sont vendeuses. Le nombre relativement faible d'embauches de manutentionnaires signifie alors que les "vendeuses réservistes" titulaires doivent effectuer une partie du travail de réserve. Tous les rayons ne sont, en outre, pas représentés à égalité, puisque 36 des 45 salariées dont on connaît l'affectation sont concentrées dans trois rayons seulement, les jouets, l'alimentation et la papeterie.

Tableau n°59 : Répartition par poste des "B" embauchées comme auxiliaires à temps complet pour les fêtes de fin d'année entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

Poste	Femmes	Hommes	Total
Vendeuse	43	0	43
Vendeuse réserviste	1	0	1
Manutentionnaire	1	3	4
Non mentionné	1	1	2
Total	46	4	50

La direction du Grand Bazar recrute essentiellement parmi les surnuméraires de fin d'année les auxiliaires dont elle a besoin pour les soldes du mois de janvier, "le blanc". Le contrat de Jeanne Desbordes, par exemple, embauchée comme vendeuse à temps complet en novembre 1970, est prolongé jusqu'au 31 janvier 1971¹⁶²⁷. Les rayons qui connaissent un surcroît d'activité pour les fêtes ne sont pourtant pas les mêmes qu'en janvier. Les auxiliaires, comme Jeanne Desbordes, passent alors de la vente de papeterie à celle de tissus. Ce système explique le faible nombre de salariées recrutées pour les "réclames de blanc".

les congés payés

Si les postes de vente demeurent l'affectation privilégiée des auxiliaires embauchées pour les congés payés, les employées des bureaux et de la réception sont aussi remplacées. Henri Daubenton est ainsi manutentionnaire à la réception pendant le mois de juillet 1958¹⁶²⁸ et Francette Defrain est employée de bureau en août et septembre 1959¹⁶²⁹. Dans les rayons, des manutentionnaires sont aussi recrutées dans une proportion bien plus importante que pour les fêtes de fin d'année et à la vente, tous les rayons sont représentés. A l'été 1965 par exemple, quatre femmes "B" sont embauchées comme vendeuses, Michèle Desurier travaille à la lingerie¹⁶³⁰, Danièle Dorfman, déjà entrée l'année précédente à la lingerie, est à la quincaillerie¹⁶³¹, Eliane Drageon au rayon

¹⁶²⁷ GBL, C2n°15, entrée le 12 novembre 1970.

¹⁶²⁸ GBL, C8n°40, entré le 1^{er} juillet 1958.

¹⁶²⁹ GBL, C12n°23, entrée le 4 août 1969.

¹⁶³² et Anne Duché à la papeterie ¹⁶³³. Pour les vacances d'été, la direction du magasin impose aux titulaires d'un même service de prendre leurs congés par roulement de manière à ce qu'une titulaire au moins soit toujours présent-e ¹⁶³⁴.

Tableau n°60 : Répartition par poste des "B" embauchées comme auxiliaires à temps complet pour les congés payés entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

Service	Poste	Femmes	Hommes	Total
Rayons	Vendeuse	75	0	75
	Manutentionnaire	1	26	27
	Non mentionné	21	5	26
	<i>Total rayons</i>	97	31	128
Bureaux	Employée de bureau	1	0	1
	Standardiste	1	0	1
Réception	Manutentionnaire	0	2	2
Non mentionné		1	0	1
Total		100	33	133

la rentrée scolaire

Au mois de septembre, la rentrée des classes chevauche la fin de la période des congés payés. Il est alors probable que, comme pour le "blanc" après les fêtes, certaines salariées embauchées pour les "congés payés" pendant l'été restent ensuite au Grand Bazar pour la rentrée. Ces nouveaux emplois, pour la "rentrée des classes", qui apparaissent dès le milieu des années 1950 parmi les "B", sont plus nombreux à la fin de la période. 8 des 14 "B" recrutées pour ce motif le sont après 1967. Cette augmentation des emplois traduit, sur le plan commercial, l'évolution de la scolarisation de la population française, consécutive aux restructurations du système scolaire des années 1950 et 1960. Avec le nombre d'écoliers et écolières et d'étudiant-e-s, croissent alors progressivement les ventes de matériel scolaire au début de l'année. 7 des 10 "B" embauchées au Grand Bazar pour la rentrée (dont on connaît le rayon d'affectation) travaillent à la papeterie.

Les besoins accrus de main-d'oeuvre à ces différentes périodes de l'année ne sont pas uniquement comblés par l'embauche de personnel extérieur. Les salariées à temps partiel déjà présentes au Grand Bazar sont même les premières auxquelles est proposé

¹⁶³⁰ GBL, C9n°13, entrée le 1^{er} juillet 1965

¹⁶³¹ GBL, C3n°14, entrée le 31 juillet 1965.

¹⁶³² GBL, C8n°41, entrée le 1^{er} septembre 1965.

¹⁶³³ GBL, C5n°46, entrée le 15 septembre 1965.

¹⁶³⁴ Entretien cité avec J.Gay.

un passage à temps complet, pour quelques semaines.

b- les passages à temps complet des salariées à temps partiel

La signature d'un nouveau contrat à chaque changement de temps de travail est une pratique trop peu systématique pour qu'on puisse savoir exactement combien de salariées à temps complet compte le Grand Bazar pendant les fêtes ou pendant l'été. Les dossiers de plusieurs "B" portent cependant la trace de ces passages à temps complet. Suzanne Durandeu par exemple, qui a travaillé à temps partiel comme vendeuse à la droguerie pendant l'été 1961, est reprise à temps partiel au mois de novembre¹⁶³⁵. Deux semaines plus tard, elle passe à temps complet pour un mois, jusqu'au 26 décembre, date à laquelle elle est à nouveau à temps partiel. C'est aussi le cas de Béatrice Durin¹⁶³⁶ ou Jacqueline Desnoyers¹⁶³⁷. La première est vendeuse à l'alimentation. Embauchée pour le roulement en mai 1956, elle travaille une première fois à temps complet pendant un mois, en septembre, puis une seconde fois pour les fêtes de fin d'année, avant de passer systématiquement à nouveau à temps partiel. Pour Jacqueline Desnoyers, cette alternance des temps de travail dans l'année se reproduit quatre années de suite. D'après Janine Gay, toutes les périodes ne se prêtent pas également à cette gestion interne des emplois¹⁶³⁸. Pour les fêtes de fin d'année, nombreuses sont les auxiliaires qui acceptent, volontiers même, de passer à temps complet. Pendant l'été, les candidates sont apparemment moins nombreuses. Certaines préfèrent partir en vacances en famille, d'autres doivent s'occuper de leurs enfants qui ne sont plus à l'école. C'est peut-être ce qui explique aussi, outre la nécessité de remplacer les titulaires de tous les services, que les mois d'été devancent les fêtes de fin d'année dans le volume d'embauches d'auxiliaires à temps complet.

Le dernier motif d'emploi d'auxiliaires à temps complet, le remplacement des titulaires absent-e-s, fait même l'objet d'une gestion essentiellement interne au magasin. Deux femmes seulement sont embauchées pour ce motif entre 1951 et 1974, Arlette Deleau comme vendeuse¹⁶³⁹ et Nicole Diouf comme employée de bureau à la réception¹⁶⁴⁰. La première est, en fait, réintégrée au Grand Bazar en décembre 1954, alors qu'elle avait dû démissionner deux semaines plus tôt pour soigner sa mère malade. Recrutée à temps partiel au début de l'année 1954, elle était passée à temps complet en octobre pour remplacer une titulaire absente et c'est à ce même poste qu'elle est reprise en décembre. Dans les rayons, lorsqu'une titulaire est absente, la première vendeuse fait ainsi appel

¹⁶³⁵ GBL, C15n°47, entrée le 13 novembre 1961.

¹⁶³⁶ GBL, C13n°20, entrée le 19 mai 1956.

¹⁶³⁷ GBL, C15n°67, entrée le 8 septembre 1956.

¹⁶³⁸ Entretien avec Janine Gay, cité.

¹⁶³⁹ GBL, C1n°51, entrée le 1^{er} décembre 1954.

¹⁶⁴⁰ GBL, C5n°32, entrée le 17 juin 1974.

aux auxiliaires à temps partiel du rayon pour la remplacer. Comme Arlette Deleau, Renée Davesne, embauchée comme vendeuse à temps partiel au rayon maroquinerie en juin 1957, travaille trois semaines à temps complet au mois de novembre de la même année avant de retrouver un contrat à la journée¹⁶⁴¹. Les bureaux ou la réception ne disposent pas, en revanche, d'un tel vivier de main-d'oeuvre disponible et il est alors nécessaire de recruter des remplaçantes comme Nicole Diouf.

Les emplois des auxiliaires à temps partiel s'avèrent donc particulièrement malléables. Ils servent à assurer le roulement, mais peuvent aussi être transformés en emplois à temps complet à tout moment. Cette flexibilité est d'ailleurs explicitement prévue par la direction. Denise Davin est l'une des premières vendeuses embauchées à temps partiel dans le nouveau magasin qui ouvre ses portes en septembre 1951. En réponse à sa lettre de candidature, la direction du Grand Bazar lui précise qu'il lui faudra "assurer la vente le lundi et le samedi. A ce temps de travail s'ajouteront éventuellement les remplacements de congé maladie ou autres absences du personnel titulaire"¹⁶⁴². Les passages entre les différents emplois d'auxiliaires ne sont, en outre, pas à sens unique. Certaines auxiliaires embauchées à temps complet, pour une durée déterminée, sont, en effet, conservées au Grand Bazar à l'issue de leur contrat. Le phénomène n'est pas nouveau, il a même toujours existé au Grand Bazar. Mais désormais, les modes d'emplois sont tels que ces salariées passent automatiquement à temps partiel. Jeanne Desbordes, par exemple, dont le contrat à temps complet, conclu initialement pour les fêtes de fin d'année en 1970 a été prolongé pour les réclames de blanc, reste au Grand Bazar après les soldes. Mais le 1^{er} février 1971, elle est alors à temps partiel¹⁶⁴³.

Peu de salariées parviennent alors à sortir de ce monde de l'auxiliariat et à obtenir un emploi de titulaire.

3/ l'accès aux emplois de titulaires

Des 654 salariées ("B") embauchées entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974, 130 (soit 20%) accèdent au statut de titulaire. Six autres obtiennent aussi un contrat stable, mais seulement après août 1974, lorsque les modes d'emploi ont changé. Ces dernières ne sont donc plus "titularisé-e-s", mais ont droit à un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel. Des 130 salariées qui deviennent titulaires dans la période 1951-1974, 55 sont embauchées à ce titre et 75 sont titularisées. Ces deux voies d'accès aux emplois de titulaires dépendent directement de l'organisation des emplois d'auxiliaires. Elles ne sont donc pas présentes uniformément à tous les postes de travail.

Tableau n°61 : Répartition par poste des "B" embauchées comme titulaires ou titularisées entre septembre 1951 et août 1974¹⁶⁴⁴.

¹⁶⁴¹ GBL, C17n°56, entrée le 8 juin 1957.

¹⁶⁴² GBL, C13n°31, réponse du Grand Bazar à sa lettre de candidature, le 17 juillet 1951.

¹⁶⁴³ GBL, C2n°15, entrée le 12 novembre 1970.

1Service	Poste	Embauchée titulaire			Titularisation		
		Fe	Ho	Total	Fe	Ho	Total
Rayons	Cheffe de rayon	0	0	0	0	0	0
	Sous-cheffe de groupe	0	0	0	1	0	1
	1 ^{ère} vendeuse	3	0	3	0	0	0
	Vendeuse	3	0	3	25	0	25
	Vendeuse réserviste	1	0	1	36	0	36
	Manutentionnaire	0	29	29	4	4	8
Total rayons		7	29	36	66	4	70
Bureaux	Cheffe du personnel	1	0	1	0	0	0
	Dactylographe	1	0	1	0	0	0
	Standardiste dactylographe	1	0	1	0	0	0
	Employée de bureau	3	0	3	0	0	0
	Mécanographe	1	0	1	0	0	0
	Secrétaire aide-comptable	1	0	1	0	0	0
	Caissière libre-service	0	0	0	2	0	2
Total bureaux		8	0	8	2	0	2
Inspection	Inspectrice / inspecteur	1	2	3	0	0	0
	Concierge	0	1	1	0	0	0
Etalage	Aide-étalagiste	1	0	1	0	0	0
Réception	Employée de bureau	1	0	1	1	0	1
	Manutentionnaire	0	5	5	0	1	1
	Lingère	0	0	0	1	0	1
Total		18	37	55	70	5	75

Aux postes de vente, les auxiliaires à temps partiel présentes en permanence au magasin constituent le vivier de main-d'oeuvre dans lequel puisent les premières vendeuses et cheffes de rayon lorsqu'un emploi de titulaire se libère. L'article 30 de la convention collective de 1952 le stipule d'ailleurs : "en cas de vacance d'emplois dans un établissement employant du personnel non titulaire, il sera fait appel de préférence, à

¹⁶⁴⁴ Quatre autres vendeuses, entrées avant la période, sont titularisées le 1^{er} septembre 1951, au moment de l'ouverture du nouveau magasin.

qualification égale, à ce personnel". Marie Doreau et Claudette Dimier sont ainsi toutes les deux titularisées dans leur rayon quelques mois après leur embauche à temps partiel, la première le 1^{er} janvier 1961 et la seconde le 1^{er} avril 1961¹⁶⁴⁵. Des 69 vendeuses ("B") qui obtiennent le statut de titulaires entre 1951 et 1974, quatre seulement sont embauchées comme titulaires. Deux d'entre elles sont d'ailleurs recrutées en septembre 1951, au moment où la direction du Grand Bazar renouvelle son personnel. Monique Davoine¹⁶⁴⁶ et Marcelle Dhuit¹⁶⁴⁷ entrent, elles, au milieu des années 1960. Le même système fonctionne alors à un autre poste du magasin, celui des caissières du libre-service ouvert en 1968. Dans la plupart des cas, les titularisations interviennent assez rapidement, plus rapidement qu'avant 1936. Toutes ou presque ont lieu avant deux ans (68 sur 75) de travail et même 26 avant 6 mois, comme pour Marie Doreau, et plus de la moitié (40) avant 9 mois.

Mais dans les autres services, où aucune auxiliaire ne travaille à temps partiel, le recrutement de personnel extérieur domine. Rares sont, en effet, les emplois d'auxiliaires à temps complet qui débouchent directement sur une titularisation. C'est cependant le cas des cinq hommes titularisés comme manutentionnaires. André Diet¹⁶⁴⁸ et Guy Duchemin¹⁶⁴⁹ entrent tous les deux comme auxiliaires à temps complet, le premier à la réception pour les fêtes de fin d'année en 1961 et le second à l'alimentation en mai 1968. André Diet est titularisé directement après les fêtes, le 1^{er} janvier 1962. Guy Duchemin voit son contrat à temps complet prolongé à deux reprises pendant l'été, pour remplacer les titulaires en vacances, puis est titularisé à l'automne. Mais pour l'essentiel, les titulaires de la manutention, de l'inspection ou des bureaux sont directement embauchés à ce statut. Marguerite Duhem¹⁶⁵⁰, Monique Dhiver¹⁶⁵¹ ou Marthe Diable¹⁶⁵² sont ainsi toutes les trois titulaires dès leur entrée, la première est mécanographe, la seconde employée de bureau et la dernière inspectrice. De même Claude Dormoy¹⁶⁵³ et Gabriel Depond¹⁶⁵⁴ sont embauchés comme manutentionnaires titulaires, le premier au rayon

¹⁶⁴⁵ GBL, C5n°16, entrée le 15 septembre 1960 et C9n°51, entrée le 24 septembre 1960.

¹⁶⁴⁶ GBL, C14n°7, entrée le 2 août 1965.

¹⁶⁴⁷ GBL, C10n°3, entrée le 21 septembre 1966.

¹⁶⁴⁸ GBL, C15n°36, entré le 5 octobre 1961.

¹⁶⁴⁹ GBL, C13n°68, entré le 13 mai 1968.

¹⁶⁵⁰ GBL, C16n°1, entrée le 8 septembre 1958.

¹⁶⁵¹ GBL, C7n°29, entrée le 30 août 1965.

¹⁶⁵² GBL, C6n°2, entrée le 16 octobre 1962.

¹⁶⁵³ GBL, C15n°27, entré le 1^{er} décembre 1954.

¹⁶⁵⁴ GBL, C2n°45, entré le 20 février 1962.

jouets et le second à la réception. Le statut de titulaire demeure aussi le seul possible pour les salariées de l'encadrement des rayons, les premières vendeuses par exemple, qui l'obtiennent donc dès leur embauche. Si Jeanne Denier est titularisée comme sous-chef de groupe, c'est qu'elle était entrée comme "stagiaire" au début de l'année 1963¹⁶⁵⁵, lorsque le Grand Bazar met en place un plan de formation des cadres dont ont besoin les différents magasins. Elle n'obtient alors véritablement son poste de sous-chef de groupe que le 1^{er} janvier 1964.

La structure des emplois selon les postes de travail conjugée à la division sexuelle du travail offre donc à une part très importante des hommes recrutés au Grand Bazar un emploi de titulaire. Au total, 44 des 106 hommes "B" embauchés entre 1951 et 1974 obtiennent ce statut, soit un peu plus de 40%, alors que ce n'est le cas que de 88 des 548 femmes, soit 16%.

De 1949 à 1951, la direction du Grand Bazar doit opérer une redéfinition des modes d'emploi des salariées qui tiennent compte des évolutions législatives qui se sont produites depuis 1936. Les avancées du droit du travail renforcent incontestablement la protection des emplois titulaires, mais entraînent également, une fois encore, la création d'emplois précaires. Après la loi de 1890 sur la rupture du contrat de louage, après les lois sociales de 1936 limitant la semaine de travail et imposant la signature de conventions collectives, après le rétablissement, à la fin des années 1940, des acquis du Front populaire, le mécanisme est toujours le même. Les employeuses et employeurs mettent en place, en marge de la loi, des emplois, appelés "auxiliaires" ou "temporaires" selon les époques, qui leur permettent d'appliquer la loi sans trop entraver leurs habitudes et les affaires de leurs entreprises. Après la Deuxième Guerre mondiale, ces emplois sont, pour la première fois dans le commerce de détail, réglementés par la convention collective signée en 1952, c'est-à-dire après leur instauration. Mais loin de limiter leur précarité, le texte tente de faire entrer les emplois d'auxiliaires dans le cadre des contrats à durée déterminée, qui permet de les exclure légalement de la protection dont bénéficient les contrats à durée indéterminée. L'exercice est effectué au prix d'incohérences dans les définitions qui sont établies puisque, dans les faits, les contrats auxiliaires, en particulier ceux des salariées à temps partiel, ne sont pas et ne doivent pas être à durée déterminée. Avec l'assentiment des syndicats de salariées signataires, l'auxiliarat obtient une reconnaissance contractuelle sous sa forme précaire et flexible. Entre 1951 et 1974, la gestion de la main-d'oeuvre, quoiqu'encadrée par de nouvelles règles, repose donc, comme avant 1936, sur une flexibilité largement préservée.

III/ LA REMUNERATION

Après la précarité des emplois, la faiblesse des salaires était le deuxième levier de la gestion flexible de la main-d'oeuvre au Grand Bazar avant 1936. Les salariées du Grand Bazar étaient globalement très mal payées, quel que soit leur poste de travail (à

¹⁶⁵⁵ GBL, C13n°78, entrée le 24 ars 1963.

l'exception des membres de l'encadrement). Mais l'individualisation des salaires et la "politique sociale" de l'entreprise permettaient à la direction de réserver à quelques unes, jugées "méritantes", une meilleure rémunération. La signature des premières conventions collectives dans le commerce, sous le Front populaire, a mis fin à l'entière liberté légale dont disposaient les employeuses et employeurs en matière de fixation des salaires. Entre 1951 et 1974, la politique salariale des entreprises est strictement encadrée par les barèmes négociés avec les syndicats de salariées, qui imposent le respect de tarifs minima pour chaque poste de travail et édictent une hiérarchie précise qui n'existait pas au Grand Bazar avant 1936. Les effets des classifications professionnelles sur la distinction des postes sont, cependant, atténués par la réorganisation de la structure du travail dans le nouveau Prisunic et par l'existence de "primes" propres au Grand Bazar qui s'ajoutent aux salaires minima.

En revanche, la composition des revenus des salariées est simplifiée par rapport à la période antérieure à 1936. Tous les éléments qui relevaient de la "politique sociale" du magasin (le versement de pensions de retraite, l'indemnisation de la maladie et les allocations familiales) sont désormais pris en charge par l'Etat. En la matière, la création de la Sécurité sociale en 1946 a constitué une étape importante dans l'évolution de "l'Etat providence". La rémunération des salariées n'est, par conséquent, complétée que par une prime d'ancienneté et d'éventuelles heures supplémentaires. Plus aucune archive ne permet cependant d'avoir la moindre donnée quant à l'existence et au volume d'heures supplémentaires, qui constituaient, avant 1936, un élément de revenus parfois très important pour les salariées. Pour la période 1951-1974, il n'existe, en effet, aucune source comparable aux registres de déclarations de salaires des années 1920. La rémunération des salariées du Grand Bazar n'est donc quasiment connue que par les contrats de travail.

A/ les catégories salariales des salariées du Grand Bazar

La structure du travail au Grand Bazar a été simplifiée par la transformation en Prisunic en 1951. La diversité des postes de travail y est beaucoup moins importante que pendant la période de prospérité du magasin, dans les années 1920. Dans leur grande majorité, les salariées du Grand Bazar relèvent alors du même coefficient salarial 140.

Toutes les salariées du Grand Bazar qui occupent des fonctions de manutention sont payées au coefficient 140, les femmes comme les hommes, les titulaires comme les auxiliaires, qu'elles et ils soient appelées "manutentionnaires", "réservistes" ou "gondolières". C'est le cas, par exemple, de Gabriel Depond¹⁶⁵⁶ et Jean-Pierre Daboussy¹⁶⁵⁷, embauchés tous les deux comme manutentionnaires titulaires au début de l'année 1962, le premier à la réception et le second à l'alimentation, de Maxime Decarpentier¹⁶⁵⁸ réserviste auxiliaire à temps complet pour les congés payés en 1965 ou encore de Jean-Loup Dommergue qui travaille à temps partiel en mai 1967¹⁶⁵⁹. La grille

¹⁶⁵⁶ GBL, C2n°45, entré le 20 février 1962.

¹⁶⁵⁷ GBL, C13n°29, entré le 2 mai 1962.

de 1947 ne classait pourtant au coefficient 140 que les "manutentionnaires de force" et les "manutentionnaires réservistes", réservant aux "manutentionnaires responsables d'une réserve" l'échelon supérieur. Les réservistes du Grand Bazar, dont le travail est supervisé par la première vendeuse du rayon, ne sont donc pas jugées "responsables" de leur réserve. Relèvent aussi du coefficient 140 les femmes qui, comme Monique Dhiver¹⁶⁶⁰, sont embauchées comme "employées de bureau". Ce poste n'est pas recensé en tant que tel dans les classifications de 1947, où l'on trouve, en revanche, les "employées de comptabilité", payées au coefficient 138 en 1947 puis au coefficient 140 à partir de 1950.

Mais la direction paye aussi au coefficient 140 des salariées que les classifications de 1947 comme l'accord de 1950 affectaient à un coefficient inférieur. Ces modifications, qui ont pu être entérinées par la convention collective de 1952 ou par l'avenant d'établissement, documents qui n'ont pas été retrouvés, ont été rendues possibles par les classifications "Parodi" elles-mêmes. Les coefficients salariaux garantissent aux postes de travail qui en relèvent des minima. Les salariées peuvent, par conséquent, être payées à un échelon supérieur, à condition toutefois de ne pas dépasser les maxima individuels qui sont définis. L'écart de points entre le minimum et le maximum individuel, déterminé dans les arrêtés relatifs aux salaires de 1945, varie selon la catégorie. Il est de 15 points, pour les travailleuses et travailleurs manuelles et personnel de service et pour la première catégorie des "employé-e-s" (celle des vendeuses et vendeurs débutantes et employées aux écritures non qualifié-e-s), puis de 20 points pour les deux catégories suivantes et de 25 points pour la dernière, celle des vendeuses et vendeurs hautement qualifiées et des comptables¹⁶⁶¹. Les accords salariaux retrouvés pour la période postérieure à 1950 ne font plus aucune référence aux maxima individuels, qui sont peut-être supprimés. Pierre Djian, embauché au Grand Bazar en 1951 comme "surveillant", poste recensé au coefficient 115 dans la classification des emplois de bureau et services annexes, est ainsi payé au coefficient 140¹⁶⁶².

Le magasin classe également au coefficient 140 toutes les vendeuses recrutées. La classification des emplois de commerce prévoit une progression à l'ancienneté du personnel de vente : les débutantes sont affectées au coefficient 115, passent au coefficient 130 six mois plus tard, puis atteignent le coefficient 140 après une année de pratique professionnelle, le coefficient 150 après trois ans et le coefficient 170 après cinq ans. Or, au Grand Bazar, elles débutent au coefficient 140 quel que soit leur parcours antérieur et quel que soit leur mode d'emploi. En septembre 1960 par exemple, Claudette

¹⁶⁵⁸ GBL, C10n°10, entré le 23 août 1965.

¹⁶⁵⁹ GBL, C1n°44, entré le 5 mai 1967.

¹⁶⁶⁰ GBL, C7n°29, entrée le 30 août 1965.

¹⁶⁶¹ Arrêté du 28 mai 1945 relatif aux salaires dans les commerces non alimentaires, cité et arrêté du 28 mai 1945 relatif aux salaires des employés de bureau et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel, *Journal Officiel* du 31 mai 1945, rectificatif au *Journal Officiel* du 7 et du 15 juin 1945.

¹⁶⁶² GBL, C14n°45, entré le 7 septembre 1951.

Dimier, Mathilde Daumont et Marie Doreau sont toutes les trois embauchées comme vendeuses auxiliaires à temps partiel à ce coefficient¹⁶⁶³. La première, âgée de 32 ans, ne déclare que des postes d'ouvrières pendant les sept années qui précèdent son entrée au Grand Bazar. La seconde a 27 ans et la seule fonction qu'elle dit avoir occupée est celle de vendeuse, pendant trois ans au total, mais plus de sept ans auparavant, avant de s'arrêter lors de sa première maternité. La dernière, 26 ans, n'a été, elle aussi, que vendeuse, mais sans interruption d'activité. Elle a d'abord travaillé chez ses parents puis dans un magasin des Halles. Au Grand Bazar, les vendeuses qui, comme Claudette Dimier, n'ont aucune expérience professionnelle à la vente, sont donc mieux payées que ce que prévoit la classification professionnelle. Pour les salariées expérimentées en revanche, l'expérience acquise à l'extérieur du magasin n'est pas reconnue immédiatement. Elles obtiennent cependant un changement rapide de catégorie salariale, après un mois de travail jusqu'en 1960, et après 10 jours par la suite. Après 10 jours de présence, Claudette Dimier reste au coefficient 140, mais Mathilde Daumont, qui a déjà été vendeuse pendant trois ans, passe au coefficient 150 et Marie Doreau, qui a été vendeuse pendant cinq ans, passe au coefficient 170. Toutes les trois sont toujours à temps partiel.

De même que les débutantes sont payées à un niveau supérieur à celui que leur réserve les classifications, il arrive aussi que des vendeuses obtiennent au Grand Bazar un avancement plus rapide que le rythme prévu par la classification. Le cas est rare, mais Fernande Donche en est un exemple¹⁶⁶⁴. Embauchée à temps partiel en octobre 1959, à 33 ans, elle était serveuse de café avant la naissance de sa fille, en 1950, et effectue depuis des travaux de couture à domicile. Un mois après son entrée, elle est pourtant passée au coefficient 170. Jacqueline Duret, embauchée à la même époque, à 20 ans, a été, auparavant, shampooineuse, pendant deux ans, serveuse de café pendant quelques mois puis OS pendant deux ans¹⁶⁶⁵. Elle aussi est au coefficient 170 un mois après son embauche. Mais inversement, à l'issue des dix premiers jours de travail, certaines vendeuses ne sont pas affectées au coefficient salarial qui correspond à la durée de leur expérience. Yvonne Duquesne, par exemple, entre au Grand Bazar à 46 ans, en janvier 1968. Entre 1958 et 1968, elle a été successivement vendeuse durant six années dans une épicerie, puis trois ans caissière chez Lanoma (Monoprix)¹⁶⁶⁶. Après 10 jours de travail, elle n'est pourtant pas passée au coefficient 170 à laquelle son parcours professionnel devrait lui donner droit, mais seulement au coefficient 150.

Au Grand Bazar, jusqu'en 1974 au moins, le statut et le temps de travail des vendeuses n'ont pas d'influence sur la catégorie salariale d'affectation, conformément, d'ailleurs, aux dispositions de la convention collective, qui stipule que "les salaires minima de base seront les mêmes pour le personnel titulaire que pour le personnel non

¹⁶⁶³ GBL, C5n°16, entrée le 15 septembre 1960 ; C5n°63, entrée le 3 septembre 1960 et C9n°51, entrée le 24 septembre 1960.

¹⁶⁶⁴ GBL, C17n°39, entrée le 2 octobre 1959.

¹⁶⁶⁵ GBL, C17n°14, entrée le 1^{er} août 1959.

¹⁶⁶⁶ GBL, C1n°20, entrée le 8 janvier 1968.

¹⁶⁶⁷. Marcelle Dhuit, l'une des rares vendeuses embauchées comme titulaires en septembre 1966, sans expérience antérieure à la vente, est elle aussi au coefficient 140 à son embauche et n'est pas augmentée après un mois de travail¹⁶⁶⁸. L'étude menée par Margaret Maruani et Chantal Nicole, au "Bon Magasin" en particulier, mais qui porte sur les années 1980 montre, au contraire, une progression des vendeuses et caissières dans la grille salariale en fonction de leur temps de travail et du type de contrats (CDD / CDI)¹⁶⁶⁹. Les importants changements dans la réglementation du temps partiel et des contrats à durée déterminée, qui surviennent au début des années 1970 et qui bouleversent la définition des modes d'emploi, provoquent sans doute aussi des modifications dans le système de rémunération.

Les autres salariées du Grand Bazar sont à un coefficient supérieur à 140. Dans les bureaux, tous les postes autres que les "employées de bureau" sont classés à un échelon supérieur à celui prévu par la grille de 1947. Les dactylographes, comme Lucie Duguet, embauchée en mars 1958¹⁶⁷⁰, sont à l'échelon 160, alors que, dans la classification de 1947, les dactylographes les plus qualifiées sont à l'échelon 140 et les sténodactylographes "du 2^e degré" à l'échelon 150. Marguerite Duhem, qui entre au Grand Bazar quelques mois après Lucie Duguet comme mécanographe est, elle aussi, au coefficient 160¹⁶⁷¹. Les standardistes, enfin, qui devraient être au coefficient 140 sont, comme Simone Dietrich¹⁶⁷², au coefficient 150. Dans les rayons, au début des années 1950, les premières vendeuses sont classées au coefficient 180. C'est le cas de Germaine Davet, par exemple, la première embauchée, en août 1951¹⁶⁷³. Elles n'ont donc pas le statut de cadre au Grand Bazar alors que la classification de 1946 des cadres des commerces de détail plaçait les "premiers vendeurs" au coefficient 190, l'échelon le plus bas de l'échelle des cadres¹⁶⁷⁴. A la fin des années 1960, les premières vendeuses perdent même de l'importance puisque Marguerite Dadoun, embauchée en juin 1967, est affectée en catégorie 170¹⁶⁷⁵, c'est-à-dire seulement au niveau des vendeuses les plus

¹⁶⁶⁷ Institut d'histoire sociale de la CGT, convention collective du 1^{er} mai 1952, citée, article 39.

¹⁶⁶⁸ GBL, C10n°3, entrée le 21 septembre 1966.

¹⁶⁶⁹ Margaret Maruani et Chantal Nicole-Drancourt, *La Flexibilité à temps partiel*, Paris, La Documentation Française, 1989, p.41-42 et p.57.

¹⁶⁷⁰ GBL, C4n°41, entrée le 24 mars 1958.

¹⁶⁷¹ GBL, C16n°1, entrée le 8 septembre 1958.

¹⁶⁷² GBL, C3n°37, entrée le 3 août 1962.

¹⁶⁷³ GBL, C3n°26, entrée le 1^{er} août 1951.

¹⁶⁷⁴ Décision du 22 mars 1946 portant classification des emplois des cadres dans les commerces de détail non alimentaires, *Journal Officiel* du 22 mars 1946.

¹⁶⁷⁵ GBL, C13n°3, entrée le 1^{er} juin 1967.

qualifiées.

Malgré la distinction et la hiérarchisation des postes opérées entre 1936 et 1950 dans les grilles de classifications professionnelles, toutes les salariées du Grand Bazar sont affectées à des catégories salariales relativement homogènes. La direction du magasin maintient ainsi un système de rémunération aussi proche que possible de la période antérieure à 1936. Mais le versement de "primes" en plus des minima catégoriels brouille la hiérarchie des postes mise en place par les classifications professionnelles.

B/ les salaires

Les salaires inscrits sur les contrats de travail des salariées du Grand Bazar sont composés du minimum de la catégorie et de deux autres éléments, une "prime" et une "prime alimentation". Ces "primes" ne font pas l'objet d'un versement exceptionnel mais constituent deux suppléments ajoutés en permanence au minimum garanti. Leurs montants varient cependant avec le poste de travail des salariées.

1/ les minima catégoriels

Dans l'accord conclu entre l'Alliance des chambres syndicales patronales et les syndicats d'employées de commerce CGT, CGT-FO et CFTC en décembre 1950, les "salaires mensuels minima garantis" pour chaque coefficient salarial sont en fait composés de deux éléments, un "salaire de base hiérarchisé" ou "salaire hiérarchique" auquel est ajouté une "indemnité mensuelle supplémentaire" (ce sont les expressions utilisées)¹⁶⁷⁶. Le premier correspond à la valeur du coefficient salarial et varie donc proportionnellement au coefficient. En décembre 1950, au coefficient 100, le "salaire hiérarchique" s'élève à 8 600F par mois, celui du coefficient 150 à 12 900F et celui du coefficient 200 à 17 200F. L'indemnité mensuelle supplémentaire, née des augmentations de salaires censées être "temporaires" de l'année 1947, n'est ni fixe ni proportionnelle au minimum hiérarchique, mais décroît avec l'augmentation des coefficients, réduisant ainsi les différences de salaires créées par les coefficients. Son montant mensuel est de 4 200F pour le coefficient 100 mais de 2 400F seulement pour le coefficient 150 et de 2 300F pour le coefficient 200. Somme de ces deux éléments, les salaires minima garantis ne sont donc plus proportionnels au coefficient salarial.

Aucun accord salarial portant sur les années 1951 à 1955 n'a été retrouvé dans les archives. Mais après 1955, les barèmes de salaires ne recensent plus que les minima garantis¹⁶⁷⁷. On ne connaît donc plus ni la valeur des coefficients ni le montant de l'indemnité supplémentaire. Dès lors, pour qu'il n'y ait pas de confusion avec le salaire "hiérarchique" (qui correspond à la seule valeur du coefficient salarial), les différents minima garantis qui composent le barème sont définis non comme des "coefficients", mais

¹⁶⁷⁶ Institut d'histoire sociale de la CGT, boîte n°54, accord du 1^{er} décembre 1950, cité.

¹⁶⁷⁷ ADR, 232W57, accord de salaire du 31 janvier 1955, conclu entre l'Alliance des chambres syndicales patronales de la région lyonnaise et les syndicats d'employé-e-s de commerce CGT, CGT-FO et CFTC. Institut d'histoire sociale de la CGT, boîte n°58, avenant du 28 novembre 1955 ; accord de salaire du 28 mars 1957 ; accord de salaire du 13 janvier 1958.

comme des catégories. La catégorie "C1" correspond alors au montant du coefficient 100 augmenté de l'indemnité mensuelle qui lui est affectée, "C2" au coefficient 120 augmenté de l'indemnité mensuelle¹⁶⁷⁸, "C3" au coefficient 130 augmenté de l'indemnité mensuelle et ainsi de suite jusqu'à la catégorie 10 qui correspond au coefficient 200. A partir de 1955, ces catégories remplacent alors les coefficients sur les contrats de travail du Grand Bazar.

L'accord salarial de janvier 1955 fixe, pour chaque catégorie à l'exception de la première, deux minima, à l'embauche et après six mois de présence. Les barèmes suivants ne modifient plus alors que ces montants après six mois de travail. A l'exception des auxiliaires à temps partiel, les salariées du Grand Bazar vont, en fait, bénéficier dès l'embauche des salaires garantis après six mois de présence. En 1956 par exemple, les manutentionnaires sont directement embauchés à 22 900F par mois (minimum garanti pour la catégorie 4 après six mois de travail)¹⁶⁷⁹, alors que Marcelle Davout, qui entre comme vendeuse à temps partiel en catégorie 4, est payée 123,20F de l'heure¹⁶⁸⁰, ce qui correspond à une base de 21 354,67F par mois¹⁶⁸¹. A partir de mars 1958, les nouvelles auxiliaires à temps partiel sont toujours payées au minimum d'embauche de leur catégorie, mais passent, après un mois de travail seulement, au minimum garanti après six mois. Madeleine Delmas est ainsi payée 146F de l'heure – soit 25 307F par mois – à son entrée, en novembre 1958, puis 164,40F de l'heure un mois plus tard¹⁶⁸². Ce salaire correspond alors à une base de 28 500F par mois, soit le minimum de la catégorie 4 après six mois de travail¹⁶⁸³. En novembre 1960, le délai avant changement de salaire est ramené de un mois à 10 jours puis est éliminé en 1963. Les auxiliaires à temps partiel sont alors payées, dès l'embauche, sur les mêmes bases que le reste du personnel. Un nouveau barème de salaires est peut-être à l'origine de ce changement, mais le dernier retrouvé dans les archives date de 1958.

Tableau n°62 : Evolution des minima mensuels garantis à l'embauche aux salariées du Grand Bazar classées en catégories 4, 5 et 7, de 1951 à 1974.

¹⁶⁷⁸ Depuis la réorganisation des échelons en décembre 1950, la classification des emplois de commerce ne comptait plus aucun poste au coefficient 110.

¹⁶⁷⁹ Institut d'histoire sociale de la CGT, boîte n°58, avenant du 28 novembre 1955.

¹⁶⁸⁰ GBL, C6n°58, entrée le 26 novembre 1956.

¹⁶⁸¹ La limitation de la semaine à 40 heures donne une moyenne de 173,33 heures par mois, chiffre qui sert, dans les conventions collectives et barèmes de salaires, au calcul du salaire horaire.

¹⁶⁸² GBL, C16n°50, entrée le 22 novembre 1958.

¹⁶⁸³ Institut d'histoire sociale de la CGT, boîte n°58, accord de salaire du 13 janvier 1958.

Date	Catégorie 4	Catégorie 5	Catégorie 7
12/1950	14 600	15 300	16 950
03/1951	16 100	16 900	18 700
09/1951	18 600	19 500	21 600
01/1955	20 800	21 800	24 000
11/1955	22 900	23 900	25 900
03/1957	25 500	26 500	28 500
01/1958	28 500	29 500	31 500
12/1959	30 000	31 000	33 000
09/1960	315	325	345
04/1961	325	335	355
01/1962	350	360	380
05/1963	385	400	420
04/1964	415	435	455
08/1965	435	α	α
03/1966	455	467	α
01/1967	478	α	520
03/1968	503	α	546
07/1968	565	α	610
01/1969	590	600	α
11/1970	α	645	685
05/1971	690	α	740
03/1972	755	α	α
11/1973	α	865	α
06/1974	990	α	1 015

α : les montants ne sont pas connus.

La différence entre les minima mensuels garantis de deux catégories consécutives de salaires correspond environ à une journée de travail. Dix jours après leur embauche, en septembre 1960, Claudette Dimier reste classée en catégorie 4, quand Mathilde Daumont passe en catégorie 5 et Marie Doreau en catégorie 7¹⁶⁸⁴. Le montant mensuel de la catégorie 4 s'élève à 315F, celui de la catégorie 5 à 325F et celui de la catégorie 7 à 345F. Pour Mathilde Daumont, le changement de catégorie se traduit par une augmentation mensuelle d'à peine une journée de travail. Tous les mois, Marie Doreau gagne, elle, l'équivalent d'une journée et demie de plus que Mathilde Daumont. L'écart entre les différentes catégories salariales évolue peu pendant la période. Marie-Claude Deloche, Yonne Duquesne et Paule Druet sont embauchées comme vendeuses à temps partiel, fin 1967 et début 1968¹⁶⁸⁵. Après 10 jours de présence, la première reste en catégorie 4, dont le montant s'élève à 478F par mois, la seconde passe en catégorie 5 (490F par mois) et la dernière en catégorie 7 (520F par mois). Les 22F mensuels

¹⁶⁸⁴ GBL, C5n°16, entrée le 15 septembre 1960 ; C5n°63, entrée le 3 septembre 1960 et C9n°51, entrée le 24 septembre 1960.

¹⁶⁸⁵ GBL, C5n°5, entrée le 15 décembre 1967 ; C1n°20, entrée le 8 janvier 1968 et C15n°14, entrée le 23 octobre 1967.

supplémentaires que gagne Yvonne Duquesne par rapport à Marie-Claude Deloche correspondent exactement à une journée de travail et les 30F qui séparent les salaires mensuels de Yvonne Duquesne et Paule Druet à une journée et demie environ.

Sur l'année, le personnel classé en catégorie 7 gagne l'équivalent d'un mois de salaire de plus que le personnel classé en catégorie 4. La progression salariale que les classifications professionnelles ont réservée aux postes de vente permet donc aux vendeuses d'obtenir, à l'ancienneté, un salaire de base nettement plus élevé que celui de bien des salarié-e-s, des hommes en particuliers qui, à l'exception des chefs, sont tous en catégorie 4. Mais cette hiérarchie salariale est remise en cause par les "primes" accordées par le Grand Bazar.

2/ les suppléments du Grand Bazar

On ne sait pas si le Grand Bazar commence à verser ces "primes" aux salariées dès les premiers barèmes de salaires nationaux, en 1945. La pratique est cependant antérieure au rétablissement de la liberté salariale puisque le salaire de Léonie Dordain, embauchée comme dactylographe "2^e degré" en décembre 1949, est déjà composé de trois éléments¹⁶⁸⁶. Il s'élève au total à 12 502F par mois, dont 9 200F correspondent au minimum de son coefficient salarial (147). Les 2 802F et 500F qui sont ajoutés ne sont pas expliqués, mais correspondent au quart de sa rémunération mensuelle. En 1950, la rémunération de quelques salariées est aussi composée d'une somme d'éléments de salaires, mais ce n'est pas systématique. A partir de 1951 en revanche, donc avant la signature de la convention collective et de son avenant d'établissement, tous les manutentionnaires touchent une "prime". Le montant des suppléments versés dépend du poste de travail des salariées.

les hommes manutentionnaires

Emile Donatti est ainsi recruté comme manutentionnaire titulaire au rayon alimentation en septembre 1953. Classé au coefficient 140, le minimum de sa catégorie s'élève à 18 600F auxquels sont ajoutés 6 400F de suppléments, ce qui donne un salaire mensuel de 25 000F¹⁶⁸⁷. Le montant de la "prime" est le même quel que soit le mode d'emploi des salariées. En effet, Paul Dhote, qui est embauché comme auxiliaire à temps partiel trois mois plus tard, gagne lui aussi 25 000F par mois¹⁶⁸⁸.

A partir de 1958, le montant des suppléments est augmenté après un mois de présence, soit, pour les titulaires, à la fin de leur période d'essai. Pour les auxiliaires, ce délai d'un mois est ramené à 10 jours en 1960. Une période probatoire équivalente à celle que subissent les vendeuses auxiliaires avant d'obtenir leur catégorie salariale définitive est donc instaurée pour le versement des suppléments. Gabriel Depond¹⁶⁸⁹ et Jean-Pierre Daboussy¹⁶⁹⁰ entrent tous les deux comme manutentionnaires titulaires à quelques

¹⁶⁸⁶ GBL, C17n°35, entrée le 13 décembre 1949.

¹⁶⁸⁷ GBL, C1n°61, entré le 15 septembre 1953.

¹⁶⁸⁸ GBL, C8n°73, entré le 30 janvier 1954.

semaines d'intervalle au début de l'année 1962. Ils reçoivent tous les deux les 350F mensuels qui correspondent au minimum de la catégorie 4 et 30F de suppléments. Un mois plus tard, les suppléments s'élèvent à 74F et ont donc été multipliés par 2,5. Mais cette augmentation après quelques semaines de travail est supprimée en 1963, pour les titulaires comme pour les auxiliaires. Jean François Droux, Maxime Decarpentier et Paul Demontal¹⁶⁸⁹, par exemple, sont tous les trois embauchés comme manutentionnaires en août 1965, le premier comme titulaire et les deux autres comme auxiliaires à temps complet pour les congés payés. Le premier gagne 540F par mois, soit 435F de la catégorie 4 et 105F de "primes". Les deux auxiliaires sont payés 24,93F par jour, soit environ 540F par mois¹⁶⁹². Le montant de ces suppléments s'élève, environ, au quart du minimum de la catégorie 4. Il constitue donc un élément particulièrement important de la rémunération des manutentionnaires, l'équivalent d'une semaine de salaire supplémentaire tous les mois.

L'uniformité des montants souffre cependant quelques exceptions, assez rares. Les suppléments versés à certains manutentionnaires sont en effet inférieurs à ceux des autres. Ni l'âge, ni le rayon d'affectation, ni le statut ne sont en cause. La qualité du travail est donc sans doute à l'origine des différences. Abel Delporte par exemple, qui entre comme manutentionnaire titulaire en 1964, n'a droit qu'à 79F de suppléments¹⁶⁹³, soit les trois-quarts des 105F auxquels ont droit les autres hommes. Jean-Loup Dommergue travaille, lui, à temps partiel en mai 1967¹⁶⁹⁴. Ses 90F de suppléments correspondent aussi aux trois-quarts des 120F dont bénéficient ses collègues à la même date.

les femmes des bureaux

Le montant des "primes" reçues par les employées de bureau est le même que celui des hommes manutentionnaires. Celles qui sont alors classées en catégorie 4, comme les manutentionnaires, ont donc le même salaire qu'eux. Monique Dhiver, embauchée comme employée de bureau titulaire en août 1965 gagne ainsi 540F par mois (435F et 105F de suppléments)¹⁶⁹⁵, comme Jean-François Droux. Ces suppléments sont aussi identiques pour les standardistes-téléphonistes, affectées, au Grand Bazar, au coefficient 150 (ou catégorie 5). Ainsi, Andrée Dailloux, qui entre comme standardiste titulaire en

¹⁶⁸⁹ GBL, C2n°45, entré le 20 février 1962.

¹⁶⁹⁰ GBL, C13n°29, entré le 2 mai 1962.

¹⁶⁹¹ GBL, C10n°43, entré le 2 août 1965 ; C10n°10, entré le 23 août 1965 et C2n°20, entré le 2 août 1965.

¹⁶⁹² 24,93F par jour divisé par huit heures puis multiplié par les 173,33333 heures que comptent le mois de travail = 540,15F par mois.

¹⁶⁹³ GBL, C7n°22, entré le 21 avril 1964.

¹⁶⁹⁴ GBL, C1n°44, entré le 5 mai 1967.

¹⁶⁹⁵ GBL, C7n°29, entrée le 30 août 1965.

février 1965, est-elle payée 550F par mois¹⁶⁹⁶, soit 445F de la catégorie 5 et 105F de suppléments. Le mode d'emploi n'a pas plus d'importance que pour les manutentionnaires. Simone Dietrich, recrutée comme standardiste à temps partiel en août 1962, gagne 2,50F de l'heure, soit environ 434F par mois¹⁶⁹⁷. Le minimum de la catégorie 5 s'élève à 360F mensuels, auxquels ont été rajoutés 74F de suppléments, exactement comme pour Jean-Pierre Daboussy ou Gabriel Depond entrés au Grand Bazar comme manutentionnaires titulaires peu de temps avant elle.

Comme pour les manutentionnaires cependant, les suppléments de certaines employées de bureau est moins important. Janine Delval par exemple, recrutée un mois avant Monique Dhiver, comme "employée de bureau" titulaire, n'a que 59F de prime¹⁶⁹⁸. De même, Francette Defrain, qui travaille au Grand Bazar comme auxiliaire pendant les congés payés en août 1969, n'a droit qu'à 60F de suppléments mensuels, alors qu'à la même date, les manutentionnaires reçoivent 125F¹⁶⁹⁹. Leur qualification n'est pas en cause puisque Janine Delval a un CAP et Francette Defrain est bachelière (elle est étudiante), alors que Monique Dhiver, qui a suivi pendant deux années des cours de secrétariat, n'a, avant son entrée au Grand Bazar, jamais été employée de bureau. Pour ces trois femmes, les suppléments reçus ne s'élèvent pas aux trois-quarts mais à la moitié de ceux versés aux autres salariées. Ils sont alors identiques à ceux des vendeuses titulaires.

les vendeuses

Jusqu'en 1960, les vendeuses auxiliaires sont payées, à l'embauche, au minimum garanti de leur catégorie (4) sans supplément. Eliane Delpino, par exemple, embauchée à temps complet à la fin de l'année 1952, puis restée comme vendeuse à temps partiel, gagne 858F par jour, ce qui correspond à une base mensuelle de 18 590F¹⁷⁰⁰. Le minimum de la catégorie est effectivement de 18 600F par mois à cette date¹⁷⁰¹. Mais à partir de septembre 1960, des suppléments s'y ajoutent. Les vendeuses auxiliaires n'y ont pas droit dès l'embauche, contrairement aux hommes manutentionnaires, mais après un mois de présence, c'est-à-dire au moment où elles obtiennent une augmentation de salaire (elles touchent les minima garantis normalement après six mois de travail) et leur reclassement à un échelon salarial éventuellement supérieur à la catégorie 4. Claudette Dimier, Mathilde Daumont et Marie Doreau, par exemple, sont toutes les trois embauchées comme vendeuses auxiliaires à temps partiel en septembre 1960, à 12,92F par jour¹⁷⁰²,

¹⁶⁹⁶ GBL, C16n°57, entrée le 9 février 1965.

¹⁶⁹⁷ GBL, C3n°37, entrée le 3 août 1962.

¹⁶⁹⁸ GBL, C14n°80, entrée le 20 juillet 1965.

¹⁶⁹⁹ GBL, C12,°23, entrée le 4 août 1969.

¹⁷⁰⁰ GBL, C6n°61, entrée le 15 novembre 1952.

¹⁷⁰¹ Institut d'histoire sociale de la CGT, boîte 58. Avenant du 3 octobre 1951 à l'accord du 31 mars 1951.

soit 280F par mois. Après un mois de présence, la première, qui reste en catégorie 4, est payée 15F par jour, soit 325F par mois. Le minimum de la catégorie 4 est alors à 315F auxquels 10F de suppléments sont ajoutés. La seconde passe en catégorie 5 après un mois de présence, elle est alors payée 15,47F par jour, ou 335F par mois, ou encore 325F de la catégorie 5 et 10F de suppléments. Marie Doreau enfin, qui est classée en catégorie 7 après le mois d'essai, est à 16,42F par jour, ou 355F par mois (345F pour la catégorie 7 et 10F de suppléments). Quelle que soit la catégorie salariale, les suppléments de ces vendeuses sont donc identiques. Ils sont, en revanche, inférieurs de moitié à ceux des manutentionnaires embauchés au même moment, qui ont droit à 20F.

A partir de 1963, les vendeuses auxiliaires touchent des suppléments dès leur embauche, dont le montant est compris entre le quart et le tiers de celui perçu par les hommes. Après dix jours de travail, il est alors relevé pour correspondre à la moitié de celui des hommes. Marie-Claude Deloche, Yonne Duquesne et Paule Druet sont toutes les trois embauchées comme vendeuses à temps partiel, fin 1967 et début 1968, à 23,75F par jour¹⁷⁰³, ou 514F par mois. Le salaire de la catégorie 4 étant à 478F, leurs suppléments s'élèvent donc à 36F par mois. Au même moment, les manutentionnaires sont embauchés avec des suppléments de 120F. Après 10 jours de présence, la première est augmentée à 24,90F par jour, soit 539,50F par mois. Son supplément est donc désormais de 61,50F. Les deux autres femmes changent de coefficient salarial. Yvonne Duquesne passe en catégorie 5, à 25,35F par jour, soit 550F par mois, composés des 490F de la catégorie 5 et de 60F de suppléments. Paule Druet est en catégorie 7, à 26,80F par mois, c'est-à-dire 580F par mois, ou 520F de la catégorie 7 et 60F de suppléments. La rémunération des femmes embauchées comme "réservistes" est identique. Marie-Joséphine Davant, qui travaille comme surnuméraire pour les fêtes en 1967 gagne 23,75F par jour, comme les trois vendeuses précédentes¹⁷⁰⁴. Le montant des suppléments ne dépend donc pas de la catégorie salariale. Il change en revanche, pour les vendeuses, avec le statut.

Les vendeuses titulaires touchent souvent des suppléments légèrement supérieurs à ceux des auxiliaires. Mais la différence de montant n'est pas constante pendant toute la période. Lorsque Marie Doreau est titularisée, par exemple, en janvier 1961, soit peu de temps après son embauche, son supplément mensuel passe alors de 10 à 15F¹⁷⁰⁵. Celui des hommes est toujours de 20F par mois. Paulette Desbrières est titularisée en 1965 à 415F (catégorie 4) et 64F de suppléments¹⁷⁰⁶ et Monique Davoine est embauchée la même année comme titulaire avec 59F de suppléments¹⁷⁰⁷. Au même moment, Jean-François Droux, manutentionnaire, a droit à 105F et les vendeuses auxiliaires à 50F.

¹⁷⁰² GBL, C5n°16, entrée le 15 septembre 1960 ; C5n°63, entrée le 3 septembre 1960 et C9n°51, entrée le 24 septembre 1960.

¹⁷⁰³ GBL, C5n°5, entrée le 15 décembre 1967 ; C1n°20, entrée le 8 janvier 1968 et C15n°14, entrée le 23 octobre 1967.

¹⁷⁰⁴ GBL, C6n°43, entrée le 6 novembre 1967.

¹⁷⁰⁵ GBL, C9n°51, entrée le 24 septembre 1960.

¹⁷⁰⁶ GBL, C9n°56, entrée le 12 mai 1964.

Parmi les titulaires, la différence de nom de poste "vendeuse" et "vendeuse réserviste" ne se traduit pas par une différence de salaire. Huguette Debarnot et Chantal Doisy sont ainsi titularisées le même jour, le 1^{er} juin 1967¹⁷⁰⁸, la première comme "vendeuse" et la seconde comme "vendeuse réserviste". Elles ont toutes les deux le même salaire, 478F par mois de minimum catégoriel (C4) et 72F de suppléments, soit 550F au total. C'est à nouveau un peu plus que les 60F touchés par Marie-Claude Deloche, Yonne Duquesne ou Paule Druet.

Le salaire des premières vendeuses ne se distingue pas non plus particulièrement par le montant des suppléments. Au début de la période, lorsqu'elles sont classées en catégorie 8, les premières vendeuses ont droit à des suppléments équivalents à ceux des hommes manutentionnaires. Ainsi, Marie-Louise Dion, entrée comme vendeuse en mars 1959 et promue première vendeuse en novembre 1960, a-t-elle droit à 22F de primes en plus des 370F de la catégorie 8¹⁷⁰⁹. Claudette Dimier, Mathilde Daumont et Marie Doreau embauchées comme vendeuses auxiliaires peu de temps avant ont 10F de suppléments. De même, Huguette Drain, embauchée comme première vendeuse en avril 1963¹⁷¹⁰ et classée dans la catégorie 8, touche 47F de suppléments, augmentés trois mois plus tard à 74F, soit à la hauteur de ceux de Gabriel Depond ou Jean-Pierre Daboussy, entrés comme manutentionnaire peu de temps avant elle. En revanche, Marguerite Dadoun, recrutée comme première vendeuse en juin 1967 et payée en catégorie 7, a un supplément encore moins important que celui des vendeuses auxiliaires. Dadoun gagne ainsi 570F au total dont 50F de suppléments¹⁷¹¹, lorsque Huguette Debarnot, vendeuse titulaire a droit à 72F et Paule Druet, vendeuse auxiliaire, à 60F. Il est pourtant impossible que des premières vendeuses aient un salaire inférieur à celui de certaines vendeuses, en particulier des vendeuses titulaires classées dans la même catégorie 7. Il est par conséquent probable que Marguerite Dadoun bénéficie soit d'un reclassement, soit d'une augmentation de suppléments quelques temps après son embauche, modifications qui ne sont pas indiquées sur le contrat de travail.

Le versement de ces suppléments par le Grand Bazar, qui varient selon les postes, réduit considérablement l'importance des différences liées à la catégorie salariale. Or, la quasi totalité des hommes, qui travaillent aux postes de manutentionnaires, sont classés à l'échelon le plus bas de la hiérarchie du magasin, comme la grande majorité des salariées à leur embauche, les vendeuses en particulier, groupe professionnel numériquement le plus important. Mais contrairement à ces dernières, les manutentionnaires ne bénéficient pas d'une progression salariale avec l'expérience. Ils sont, par conséquent, avec les "employées de bureau", les seuls salariés à rester au coefficient 4. Après quelques

¹⁷⁰⁷ GBL, C14n°7, entrée le 2 août 1965.

¹⁷⁰⁸ GBL, C4n°21, entrée le 29 octobre 1966 et C14n°15, entrée le 21 septembre 1966.

¹⁷⁰⁹ GBL, C1n°16, entrée le 21 mars 1959.

¹⁷¹⁰ GBL, C14n°70, entrée le 23 avril 1963.

¹⁷¹¹ GBL, C13n°3, entrée le 1^{er} juin 1967.

années de travail, les hommes seraient alors les salariés les moins bien payés du Grand Bazar si les suppléments ne venaient bouleverser cette hiérarchie mise en place par les classifications professionnelles. Le montant des suppléments dont bénéficient les hommes est, en effet, bien supérieur à la différence de salaire qui sépare les catégories salariales. Au milieu des années 1960 par exemple, lorsque les suppléments des hommes titulaires sont de 105F puis 120F par mois, l'écart entre deux catégories successives de salaire n'est que de 10 à 20F par mois. Pendant l'été 1967, la catégorie 4 correspond à un salaire mensuel de 478F et la catégorie 7 de 520F. Les manutentionnaires qui, comme Jean-Loup Dommergue ont droit à 90F puis 120F de prime en plus des 478F de la catégorie 4¹⁷¹², sont alors payés sur une base mensuelle supérieure à celle de Paule Druet, vendeuse de catégorie 7, qui n'a droit qu'à 60F de suppléments¹⁷¹³. Après 10 jours de travail, le salaire mensuel de cette dernière s'élève à 580F par mois, contre 598F pour le premier. L'importance de l'appartenance catégorielle et donc de l'avancement des vendeuses n'est alors pas seulement diminuée, elle est réduite à néant par le versement des suppléments.

Le mode d'emploi n'intervient pas dans la classification des salariées et n'a que peu d'influence sur le montant des suppléments versés par le Grand Bazar. Tous les manutentionnaires, quel que soit leur statut, ont droit aux mêmes sommes. Seules vendeuses titulaires voient ces suppléments légèrement relevés au moment de la titularisation. La "prime alimentation", en revanche, n'est touchée que par les titulaires.

3/ la prime alimentation

Cette prime est touchée par l'ensemble des salariées qui travaillent dans les rayons d'alimentation, les manutentionnaires comme les vendeuses, à condition qu'elles et ils soient titulaires. Janine Gay explique que celle-ci est la contrepartie d'un travail plus pénible que dans les autres rayons en raison du poids des marchandises (les conserves, les boissons ou les produits en vrac) et des différences de température subies par les manutentionnaires qui vont chercher les marchandises dans les réfrigérateurs des réserves¹⁷¹⁴.

Son montant est, globalement, nettement inférieur à celui des suppléments. Mais, comme pour les suppléments, il n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes. Jean-Pierre Daboussy, embauché comme manutentionnaire titulaire en mai 1962, touche ainsi 16F de prime alimentation en plus des 350F de la catégorie 4 et des 74F de suppléments. Contrairement aux suppléments, le montant de la prime alimentation n'est pas modifié après 10 jours ou un mois de travail. Daboussy ne gagne donc que 16F de plus que Gabriel Depond, recruté en même temps que lui, mais à la réception. Ces 16F mensuels sont à peine plus d'une journée de travail pour un salaire mensuel de 324F. Un si faible écart assure aux hommes des revenus homogènes quel que soit leur service

¹⁷¹² GBL, C1n°44, entré le 5 mai 1967.

¹⁷¹³ GBL, C15n°14, entrée le 23 octobre 1967.

¹⁷¹⁴ Entretien avec Janine Gay, cité.

d'affectation. La prime touchée par les vendeuses de l'alimentation est un peu moins importante que celle des hommes manutentionnaires. Marie Doreau, titularisée à la charcuterie en janvier 1961, touche 10F de prime alimentation en plus des 355F de la catégorie 7 et des 15F de suppléments¹⁷¹⁵. La prime d'alimentation ne constitue donc qu'un élément marginal de la paie mensuelle du personnel.

C/ la prime d'ancienneté

Seuls les barèmes de salaires, retrouvés pour les années 1950 à 1958, portent la trace de la prime d'ancienneté. On ne sait donc pas exactement comment elle est calculée, ni comment elle est versée et qui la touche. Il est probable que, comme auparavant au Grand Bazar, seules les titulaires y aient droit. D'après les accords salariaux, elle n'est versée qu'à partir de trois ans d'ancienneté, comme c'était d'ailleurs le cas au Grand Bazar depuis le début du siècle. Son montant, en revanche, n'est pas directement proportionnel au nombre d'années de travail, mais est fixé par tranche de trois ans. Dans les barèmes de salaires, les montants de la prime sont ainsi fixés pour trois, six, neuf, douze et quinze ans d'ancienneté¹⁷¹⁶ et diffèrent selon les catégories salariales. En novembre 1955 par exemple, la prime après trois ans d'ancienneté s'élève à 500F, probablement mensuels, pour la catégorie 1, à 700F pour la catégorie 4 et 800F pour la catégorie 7. Le même accord garantit un salaire mensuel de 22 900F aux salariées de la catégorie 4, et de 25 900F à celles et ceux de la catégorie 7. La prime d'ancienneté représente donc à peine une journée de travail supplémentaire par mois après trois ans de présence. Le montant de la prime de chaque catégorie est multiplié par deux après six ans de présence, puis par trois après neuf ans et quatre après douze ans.

Les nouvelles règles définies par l'Etat entre 1936 et 1950 en matière de rémunération ont contribué à une certaine homogénéisation des salaires versés à l'ensemble du personnel occupant un même poste de travail. Elle n'ont pas entraîné, en revanche, une véritable restructuration de la hiérarchie des postes. Par le biais de "primes" ajoutées aux minima salariaux garantis par les accords salariaux, la direction du Grand Bazar a modifié le classement des postes mis en place dans les grilles salariales, en particulier pour que les hommes ne soient pas les salariés les moins bien payés du magasin. Par là, elle a aussi réduit l'amplitude des salaires versés. Cette pratique ne contribue guère à l'affirmation de groupes professionnels distincts. Or, l'échelle du salariat français issue des décisions ministérielles de 1945-1947 réserve à la majorité des emplois de commerce les niveaux les plus bas, soit ceux qu'ils occupaient avant 1936. La rémunération des salariées du Grand Bazar semble alors signifier que la position socioprofessionnelle des "employées de commerce" n'a guère été modifiée par rapport à la période antérieure à 1936. L'étude des parcours professionnels des salariées du Grand Bazar le confirme.

¹⁷¹⁵ GBL, C9n°51, entrée le 24 septembre 1960.

¹⁷¹⁶ Institut d'histoire sociale de la CGT, accord du 31 mars 1951, cité ; du 3 octobre 1951, cité, du 28 novembre 1955, cité, du 28 mars 1957, cité et du 13 janvier 1958, cité. ADR, 232W57, accord du 31 janvier 1955, cité.

IV/ Les parcours professionnels

A partir de 1951, la direction du Grand Bazar est obligée de respecter des règles plus contraignantes qu'auparavant en matière de gestion de la main-d'oeuvre. Les conventions collectives et la législation sur le temps de travail ont posé un cadre réglementant les contrats de travail et les niveaux de salaire du personnel, deux éléments sur lesquels le magasin fondait la flexibilité de la main-d'oeuvre avant 1936. Mais la protection des emplois est loin de couvrir l'ensemble du personnel et les grilles salariales réservent aux salariées du commerce une rémunération faible. Dans quelle mesure, alors, les parcours professionnels des salariées embauchées au Grand Bazar entre 1951 et 1974 diffèrent-ils de ceux des salariées d'avant la guerre ? La question est plus particulièrement posée sous trois angles. D'abord, les temps de présence de la main-d'oeuvre au Grand Bazar indiquent l'évolution de l'attractivité des emplois du magasin. Ensuite, l'étude des parcours professionnels antérieurs à l'embauche permet de savoir dans quelle mesure la mise en place des classifications professionnelles a modifié la politique de recrutement du Grand Bazar, dans le sens d'une plus grande attention portée aux savoir-faire du personnel. Enfin, les dossiers de retraite retrouvés, à partir desquels on peut reconstituer les profils de carrière des salarié-e-s, donnent à voir le marché du travail dans lequel évoluent celles et ceux qui sont dites "employées de commerce".

A/ les temps de présence au Grand Bazar

Avec de tels modes d'emploi et de tels salaires, la main-d'oeuvre du Grand Bazar demeure, comme avant 1936, extrêmement instable. Les temps de présence moyens des salariées sont même encore inférieurs à la période antérieure à 1936. On connaît la durée de l'emploi au Grand Bazar de 641 des 654 "B" embauchées entre septembre 1951 (soit une fois que la structure de l'emploi est définitivement installée dans le nouveau magasin) et 1974. En moyenne, ces salariées sont présentes à peine 18 mois au magasin. Pour la moitié d'entre elles et eux, l'emploi ne dure pas plus de 51 jours et pour 80% (514 "B") moins d'un an. 50 "B" seulement travaillent plus de cinq ans au Grand Bazar, soit moins de 8% de celles et ceux qui entrent dans la période. Comme avant 1936, l'instabilité est légèrement nuancée en fonction du mode d'emploi.

1/ les titulaires

Ainsi, les 130 "B" embauchées dans cette période qui obtiennent le statut de titulaires sont présentes cinq ans et demi en moyenne (contre huit ans entre 1914 et 1936). 43 seulement sur les 129 dont on connaît le temps de présence, soit exactement le tiers, restent plus de cinq ans au Grand Bazar. La protection des emplois et les barèmes de salaires n'ont donc pas contribué à une stabilisation de la main-d'oeuvre, au contraire.

Le Grand Bazar demeure ainsi, comme avant 1936, une entreprise où l'on ne reste pas pendant toute sa carrière. Raymonde Devillard fait véritablement figure d'exception :

elle est la seule femme "B" embauchée à moins de 25 ans et qui reste jusqu'à la retraite. Elle a à peine 22 ans à son entrée au Grand Bazar, en 1956, comme vendeuse à temps partiel. Titularisée 13 mois plus tard, elle travaille alors pendant 37 ans comme vendeuse et réserviste, sans la moindre promotion¹⁷¹⁷. D'autres salariées se stabilisent au Grand Bazar jusqu'à leur retraite (23 au total), mais elles et ils étaient plus âgées à leur embauche. Claudette Dimier est ainsi recrutée comme vendeuse à temps partiel en 1960, à 32 ans et reste jusqu'à l'âge de 60 ans¹⁷¹⁸. Andrée Drécourt ou André Diet sont même embauchées encore plus tard, à 55 ans et travaillent pendant dix ans, la première comme vendeuse et le second comme manutentionnaire¹⁷¹⁹. En majorité, les salariées titulaires du Grand Bazar quittent cependant le Grand Bazar après des temps de présence bien plus réduits, volontairement pour la plupart.

On connaît le type de sortie de 98 des 107 titulaires qui partent du Grand Bazar avant leur retraite. Il s'agit de 76 démissions, 17 licenciements, un décès, un départ pour le service militaire et trois départs pour un autre Grand Bazar. 30 démissions sont inexplicables, auxquelles on peut rajouter sept sorties "pour raisons personnelles". Avec respectivement 15 et 11 occurrences, la santé et la famille demeurent, comme avant 1936, les principaux motifs de démission, la famille n'étant toujours invoquée que par des femmes. La maternité tient une place importante parmi les raisons familiales puisque six femmes partent du Grand Bazar à cette occasion. Eliane Delpino, par exemple, embauchée comme surnuméraire en novembre 1952, à 20 ans, est conservée à temps partiel par la suite puis titularisée après 18 mois de présence¹⁷²⁰. Elle se marie peu de temps après et a un enfant en décembre 1955, date à laquelle elle demande au Grand Bazar un congé sans solde d'un an. Mais passé ce délai, elle ne revient pas au magasin. Les hommes n'hésitent pas, en revanche, à expliquer qu'ils ont trouvé un autre travail, motif de départ avoué par une femme seulement. Arlette Deleau, qui a travaillé six ans au Grand Bazar comme vendeuse, éprouve d'ailleurs le besoin de justifier l'intérêt de son nouvel emploi par rapport à des contraintes familiales, puisqu'il lui "permet de faire coïncider ses loisirs avec ceux de son mari"¹⁷²¹. Si les démissions portent ainsi la trace de l'insatisfaction quant aux rythmes de travail, elles montrent aussi que la faiblesse des salaires est source d'instabilité de la main-d'oeuvre. Deux salariées pourtant titulaires, un homme et une femme disent clairement quitter le Grand Bazar parce que les salaires y sont trop bas. Augusta Duquenoy, embauchée comme vendeuse à temps complet en juin 1964 et titularisée très rapidement, le 1^{er} août, démissionne au mois d'octobre¹⁷²² et Guy

¹⁷¹⁷ GBL, C2n°9, entrée le 23 mars 1956.

¹⁷¹⁸ GBL, C5n°16, entrée le 15 septembre 1960.

¹⁷¹⁹ GBL, C14n°16, entrée le 23 septembre 1968 et C15n°36, entré le 5 octobre 1961.

¹⁷²⁰ GBL, C6n°61, entrée le 15 novembre 1952.

¹⁷²¹ GBL, C1n°50, entrée le 13 mars 1954, lettre de démission du 29 janvier 1960.

¹⁷²² GBL, C8n°22, entrée le 15 juin 1964.

Decker, entré comme manutentionnaire titulaire en août 1971, quitte le magasin sept mois plus tard¹⁷²³.

Les motifs de 14 des 17 licenciements sont connus. Quatre femmes et un homme sont renvoyées pour vol. Emma Dalimier a 60 ans et travaille au Grand Bazar comme vendeuse depuis 12 ans lorsqu'elle est surprise avec de l'argent dans la poche de sa blouse¹⁷²⁴. Guy Duchemin a encore plus d'ancienneté, il est manutentionnaire depuis 20 ans, en 1989, quand on le prend en train de voler une bouteille de pastis¹⁷²⁵. Trois hommes sont licenciés pour absences non justifiées, parmi lesquels Gabriel Depond, manutentionnaire, après cinq ans de travail au Grand Bazar¹⁷²⁶, et un dernier homme, Antoine Delapierre, à la suite d'une altercation violente avec son chef¹⁷²⁷. Quatre renvois sont ensuite directement liés à la qualité du travail effectué, trois à l'issue d'une période d'essai non concluante et Marguerite Dadoun, embauchée comme 1^{ère} vendeuse en 1967, licenciée huit mois plus tard, jugée de santé trop faible pour son poste¹⁷²⁸. Gilberte Daguié, enfin, perd son poste de cheffe du personnel en 1964, 15 mois après son entrée, lorsque la direction décide de le supprimer¹⁷²⁹.

2/ les auxiliaires

Les 496 "B" embauchées entre 1951 et 1974 qui ne sont pas titularisées – et dont on connaît le temps de présence¹⁷³⁰ – restent au Grand Bazar quatre mois en moyenne. 422 (soit 85%) sont présentes moins de 6 mois et 465 (94%) moins d'un an. La brièveté des emplois est en partie prévue par les contrats de travail, ceux des auxiliaires à temps complet qui sont conclus pour une durée déterminée, de trois mois maximum. 159 des 252 auxiliaires recrutées à temps complet (et dont on connaît le temps de présence) restent ainsi exactement la durée prévue par leur contrat, soit moins de trois mois. Pourtant, si l'on ne considère que les auxiliaires à temps partiel, dont le contrat, contrairement à celui des auxiliaires à temps complet, n'a pas de durée prédéfinie, les temps de présence ne sont guère supérieurs. La durée moyenne de leur emploi est de six mois (185 jours). 201 des 266 dont on connaît le temps de présence¹⁷³¹ (soit 76%) restent

¹⁷²³ GBL, C15n°24, entré le 2 août 1971.

¹⁷²⁴ GBL, C9n°4, entrée le 26 novembre 1956.

¹⁷²⁵ GBL, C13n°68, entré le 13 mai 1968.

¹⁷²⁶ GBL, C2n°45, entré le 20 février 1962.

¹⁷²⁷ GBL, C11n°51, entré le 15 mars 1972.

¹⁷²⁸ GBL, C13n°3, entrée le 1^{er} juin 1967.

¹⁷²⁹ GBL, C13n°48, entrée le 4 juillet 1963.

¹⁷³⁰ 508 salarié-e-s "B" ont été embauché-e-s comme auxiliaires ou comme stagiaires entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974 et n'obtiennent pas un contrat plus stable. On ne connaît pas le temps de présence au Grand Bazar de 12 d'entre elles et eux.

moins de six mois et 240 (90%) moins d'un an. Deux seulement travaillent plus de cinq ans comme auxiliaires, c'est-à-dire à temps partiel la plus grande partie de l'année. Reine Davesne et Simone Dietrich sont toutes les deux auxiliaires pendant 10 ans au Grand Bazar, la première comme vendeuse et la seconde comme standardiste¹⁷³².

Ces faibles temps de présence sont, avant tout, le fait de la main-d'oeuvre. On connaît le type de sortie de 346 des 508 "B" embauchées au Grand Bazar entre 1951 et 1974 et qui n'obtiennent pas un contrat de titulaire. 168 partent au terme de leur contrat, 159 auxiliaires à temps complet et quelques auxiliaires à temps partiel embauchées seulement le temps des fêtes. Les 178 autres sorties (pour lesquelles la durée de l'embauche n'était pas déterminée) se répartissent en 146 démissions (82%), 24 licenciements, 6 départs pour un autre Grand Bazar (Vaise ou le Bachut), un décès et la mise à la retraite de Simone Dietrich.

52 démissions ne sont pas expliquées par les salarié-e-s, auxquelles on peut rajouter quatre départs pour "raisons personnelles". Parmi les 89 autres, dominant les mêmes motifs que chez les titulaires. 29 invoquent des raisons de santé et 29 autres des raisons familiales. Jeanne Denizot, embauchée à 34 ans, travaille ainsi près de quatre ans au Grand Bazar comme vendeuse à temps partiel¹⁷³³. En octobre 1972, elle prévient la direction du magasin qu'elle est en maladie longue durée et va passer en invalidité et donne alors sa démission. 18 salariées partent ensuite pour un autre travail. Onze d'entre elles et eux mettent directement en cause la forme de leur emploi au Grand Bazar, puisque huit disent avoir trouvé un emploi à temps complet et trois expliquent que leur salaire d'auxiliaire à temps partiel était insuffisant. Jeanne Desbordes, par exemple, entrée comme vendeuse à temps complet pour les fêtes de 1970 et dont le contrat est prolongé par les réclames de blanc, reste au Grand Bazar après le mois de janvier, mais à temps partiel. Elle démissionne en avril 1972, pour un emploi qui "augmente son salaire, car [elle] avait des difficultés budgétaires chaque mois"¹⁷³⁴. Marie-Louise Denquin quitte le Grand Bazar après seulement deux mois de présence à temps partiel, en mars et avril 1959, à 46 ans. Elle retourne alors aux Galeries Lafayette où elle a déjà travaillé pendant trois ans et où elle espère "avoir plus de chance d'être rapidement titularisée"¹⁷³⁵. Le manque de considération pour l'emploi du Grand Bazar se traduit aussi par la démission, après deux mois de travail à temps partiel, de deux femmes qui partent en vacances. Henriette Dessolier, embauchée au Grand Bazar en mai 1963 explique ainsi qu'elle avait effectué des réservations pour ses vacances dès le mois de janvier et qu'il lui est impossible de se désister¹⁷³⁶.

¹⁷³¹ 276 "B" embauché-e-s comme auxiliaires à temps partiel ne sont pas titularisé-e-s. On connaît le temps de présence de 266 d'entre elles et eux.

¹⁷³² GBL, C17n°57, entrée le 15 juillet 1957 et C3n°37, entrée le 3 août 1962.

¹⁷³³ GBL, C17n°7, entrée le 14 octobre 1968.

¹⁷³⁴ GBL, C2n°15, entrée le 12 novembre 1970, lettre de démission du 31 mars 1972.

¹⁷³⁵ GBL, C1n°67, entrée le 7 mars 1959, lettre de démission du 4 mai 1959.

Les motifs de 15 des 29 licenciements sont connus. Ce n'est quasiment jamais la qualité du travail de la ou du salariée qui est en cause. Deux femmes seulement sont renvoyées pour "manque de capacité". Cette explication n'est pas indiquée dans une lettre de licenciement, la précarité des contrats d'auxiliaires permettant à la direction du magasin de procéder au renvoi immédiat des salariées. Sur la demande de débauchage adressée au service départemental de la main-d'oeuvre, le Grand Bazar a d'ailleurs inscrit "contrat terminé". Mais une fiche d'appréciations, conservée dans les dossiers de personnel, sans doute remplie par la ou le cheffe de service, en porte la trace. C'est là aussi qu'est mentionné le principal motif de renvoi, celui de huit auxiliaires : "mauvais renseignements".

Lorsqu'il arrive à la tête du Grand Bazar, pendant la Seconde Guerre mondiale, Jacques Leray réintroduit une pratique qui avait quasiment disparu du magasin depuis 1914. Il fait effectuer des enquêtes sur les nouvelles recrues. Jusqu'à la fin des années 1940, ce sont, comme auparavant, les salariées du Grand Bazar qui en sont chargées. Mais au début des années 1950, la direction fait appel à un professionnel, extérieur au magasin. Les enquêtes diffèrent sur plusieurs points de celles qui étaient menées au début du siècle. D'abord, elles ne sont pas effectuées avant mais immédiatement après l'embauche. Ensuite, les renseignements ne sont plus recueillis chez les anciennes employeuses et employeurs, qui ne sont plus du tout interrogé-e-s, mais dans le quartier où vivent les salarié-e-s, auprès des voisin-e-s, concierges et commerçantes. Il s'agit donc de véritables enquêtes de mœurs, bien éloignées des questions liées au travail. Les enquêtes reprennent alors à leur compte et sans la moindre critique les dires du voisinage, ce qui donne lieu, parfois, aux récits les plus improbables retranscrits sans le moindre humour par son auteur. Il affirme ainsi d'une femme qu'elle "entretient des correspondances nombreuses avec des militaires en Indochine ou en Allemagne, qu'elle recrute par l'intermédiaire des petites annonces et par lesquelles elle se fait envoyer des sommes d'argent en pleurant misère. On la donne comme une personne d'autant plus à craindre qu'elle a reçu une très bonne instruction [...] elle écrit sans hésitation au maire, au préfet et même au président de la République dont elle obtient souvent des faveurs"¹⁷³⁷. Tous les racontars des voisins, des plus racistes (le "nord-africain" qui ne travaille que pour bénéficier des avantages sociaux¹⁷³⁸) aux plus misogynes (une femme victime d'un inceste qui a mis bien longtemps – trouve-t-il – à en parler¹⁷³⁹) deviennent alors des éléments d'une impression d'ensemble, qui va conduire à un avis globalement positif ou globalement négatif. Le ton est nettement positif lorsque moralité et honnêteté ne "sont pas discutées". En revanche, si "on dit" ou "on croit savoir" quelque chose d'anormal, le rapport conclut aussitôt à la méfiance. La grande obsession des enquêtes, quasi systématiquement évoquée, c'est la sexualité des femmes, érigée en symptôme

¹⁷³⁶ GBL, C5n°42, entrée le 24 mai 1963, lettre de démission non datée, reçue par le Grand Bazar le 27 juillet 1963.

¹⁷³⁷ GBL, C16n°29, entrée le 4 mai 1957.

¹⁷³⁸ GBL, C15n°1, entré le 17 juin 1963.

¹⁷³⁹ GBL, C13n°13, entrée le 19 mai 1956.

d'honnêteté et de moralité. Honnêteté et moralité sont, en effet, les deux critères auxquels doivent correspondre les salariées du Grand Bazar. Interrogé au sujet des enquêtes, Pierre Brac de la Perrière explique que son prédécesseur cherchait à écarter toute personne susceptible d'être malhonnête et de voler le magasin, "les gens qui n'ont pas d'argent, qui sont endettés" ou qui ont des précédents judiciaires¹⁷⁴⁰. Le nouveau venu des enquêtes, c'est alors le "train de vie", qui doit être "normal". Tout excès est systématiquement mentionné et négativement jugé, que ce soit en matière de dépenses (pas de dépenses "inutiles", il faut connaître "la valeur de l'argent") ou de sorties. Tout doit être discret ("passer inaperçu", "ne pas se faire remarquer"), très discret même, jusqu'au renfermé (rester chez soi, ne voir personne et ne s'occuper de personne).

Lorsque les renseignements recueillis sont jugés mauvais par la direction, la réaction ne se fait pas attendre. La fiche d'appréciations de Bénédicte Driant, embauchée comme vendeuse à temps partiel le 26 novembre 1956, porte ainsi la mention "licenciée, ne pas reprendre, mauvais renseignements"¹⁷⁴¹. L'enquête, menée le 28 novembre, indique en effet que "depuis 16 ans, la jeune fille menait une vie fort décousue, on venait fréquemment la chercher en voiture, vespa ou autre". Elle s'est mariée peu de temps avant son embauche au Grand Bazar alors qu'elle était enceinte. Son mari "semble faire bonne impression dans l'entourage et peut avoir une bonne influence sur l'intéressée, mais en raison de ses penchants naturels, elle semble peu courageuse, [l'enquêteur] juge prudent d'examiner sa candidature avec beaucoup d'attention"¹⁷⁴². Bénédicte Driant est renvoyée deux jours plus tard, le 30 novembre. Il est alors probable que les conséquences de ces enquêtes soient bien plus importantes que les huit licenciements d'auxiliaires repérés. En effet, le nombre de salariées qui quittent le Grand Bazar très peu de temps après une enquête dont les résultats sont considérés comme mauvais par la direction du magasin (qui inscrit alors "NON" ou "mauvais" en marge de la feuille de renseignements) dépasse largement les huit salariées dont le licenciement est confirmé par la fiche d'appréciations. Janine Durgel fait figure d'exception. Embauchée à temps partiel en février 1969, l'enquête explique qu'elle "mène une vie mouvementée dont les voisins se plaignent et qu'elle est écrasée de dettes"¹⁷⁴³. Elle ne part pourtant du magasin que huit mois plus tard, sans qu'on en connaisse les raisons.

La redéfinition des modes d'emploi après la Seconde Guerre mondiale n'entraîne pas une plus grande stabilité de la main-d'oeuvre. Même les titulaires du Grand Bazar, dont les emplois bénéficient de protections nouvelles par rapport à la période antérieure à 1936, restent, en moyenne, encore moins longtemps qu'auparavant. L'importance des démissions montre alors que les emplois du Grand Bazar ne font l'objet d'aucune considération particulière de la part des salariées. Du côté de la direction, les licenciements opérés sont rarement liés à la qualité du travail effectué. L'instabilité des

¹⁷⁴⁰ Entretien avec Pierre Brac de la Perrière, cité.

¹⁷⁴¹ GBL, C16n°12, entrée le 26 novembre 1956.

¹⁷⁴² Idem, enquête du 28 novembre 1956.

¹⁷⁴³ GBL, C16n°37, entrée le 6 janvier 1969 et enquête du 10 février 1969.

salariées mais aussi les motifs de rupture des contrats laissent présager que, comme avant 1936, les postes de travail du Grand Bazar appartiennent à un marché du travail non qualifié. C'est ce que confirment le recrutement des salariées du magasin et leurs carrières professionnelles.

B/ la politique de recrutement du Grand Bazar

La réorganisation du salariat français dans les classifications professionnelles arrêtées en 1945-1947 fait de la qualification des salariées le fondement de la hiérarchie professionnelle. La majorité des emplois de commerce est, on l'a vu, considérée comme non qualifiée, en particulier par rapport à des postes ouvriers. Cependant, les classifications des emplois dans les commerces non alimentaires font référence à des niveaux de compétences, pour deux types de postes au moins, les vendeuses et les (sténo)dactylographes. L'attention portée à la qualification depuis la guerre s'est d'ailleurs traduite, au Grand Bazar, par la modification, en 1942, de la fiche de renseignements que doivent remplir les salariées à leur embauche. Ce changement coïncide avec l'arrivée de Jacques Leray à la tête du Grand Bazar. Sur le nouveau formulaire, désormais intitulé "demande d'emploi" – voir la reproduction, p.587 –, l'espace réservé aux emplois antérieurs – qui occupaient auparavant les trois quarts de la feuille – est considérablement réduit au profit de données plus complètes sur l'état civil et sur la formation. Les politiques sociales mises en place par le magasin pendant la guerre expliquent que des rubriques soient désormais consacrées à la date de naissance des enfants ou à la date de mariage des salariées. La nationalité est aussi demandée pour la première fois, ainsi que la situation militaire. Les lignes suivantes recensent les compétences des salariées. Les "connaissances spéciales", acquises par les expériences professionnelles, sont placées au premier rang, devant les "études et diplômes" puis les "langues étrangères". La formation scolaire des salariées est ainsi connue de manière systématique à partir de 1943. La politique de recrutement du Grand Bazar ne s'en trouve pourtant guère changée.

1/ les parcours antérieurs

La question de l'évolution de la politique de recrutement du Grand Bazar se pose en particulier pour deux postes de travail, les vendeuses et les employées de bureau. Les grilles de classification ont, en effet, accordé une importance à l'expérience professionnelle des vendeuses et vendeurs, susceptible d'inciter les salariées à se spécialiser dans ces emplois. Certains emplois de bureau ont, ensuite, eu droit à une place particulière, dans la classification des magasins de nouveautés de 1936 puis dans l'attribution des échelons salariaux au Grand Bazar après la Deuxième Guerre mondiale. Les dactylographes et sténodactylographes, entre autres, sont distinguées des "employées de bureau". Il s'agit alors de savoir si une professionnalisation de ces postes s'est produite.

a- les vendeuses

la formation scolaire

Entre 1951 et 1974, 440 femmes sont embauchées comme vendeuses au Grand Bazar. 236 (soit 54%) ont moins de 25 ans. Les autres se répartissent de manière relativement homogène entre les tranches d'âges supérieures, jusqu'à 50 ans au moins. Or le système scolaire connaît de profondes mutations pendant la Seconde Guerre mondiale puis au tournant des années 1950-1960. En 1941, la loi Carcopino transforme d'abord les écoles primaires supérieures en collèges secondaires et les écoles pratiques de commerce et d'industrie (EPCI) en collèges techniques, la réforme Berthoin, en 1959, crée des collèges d'enseignement général et porte l'obligation scolaire à 16 ans, puis la réforme Fouchet de 1963, fonde le collège d'enseignement secondaire¹⁷⁴⁴. Ces mutations n'ont pourtant entraîné aucune modification particulière des formations des vendeuses du Grand Bazar : les femmes les plus jeunes n'ont pas un parcours scolaire plus long que les plus âgées.

Grand Bazar de Lyon

DEMANDE D'EMPLOI

12-3-45 R-11

NOM: *Lacour*

Prénoms: *Yvonne*

Age et date de mariage: *19 juillet 1917*

Lieu de naissance: *Levet*

Situation de famille: Marié: *oui* le *11 Août 1941*

Enfants: Nombre: *3*

Année de naissance: *Rhône 1929 - 13 Juin 1930*

Situation au point de vue militaire: Service armé ou service auxiliaire: *4 décembre 1951 - 4 Juin 1952*

Classe: *17 ans 1961*

Étranger de Guerre: Mortier de la prison

Veuve de Guerre: Mariage ou non remarié: *oui*

Popule de la Nation: *07-6947630-7*

Adh. ou non Adh. aux Assurances Sociales? *oui*

Catégorie: *07-6947630-7*

Caractéristiques Spéciales:

Études - Diplômes: *5^e E. Supérieure*

Langues étrangères:

RENSEIGNEMENTS: - Noms et adresses des personnes susceptibles de vous servir de références: *Lacour, 2, 10^e St. Desobry*

chez officier contre partie - ingénieur chimiste retraité

J'ai l'honneur de solliciter un emploi de *vendeuse* et m'engage à fournir mon entier patronyme dès mon admission à la Société.

Lyon le 11 Août 1945

Signature: *B*

Domicile actuel: *11 A. Lacour*

EMPLOIS PRECEDENTS					
Désignation des Missions		Emploi	Date d'entrée	Date de sortie	Mois de sortie
Indice	Adresse				
<i>12</i>	<i>Rue Jacquard</i>	<i>Vendeuse</i>	<i>1930</i>	<i>1945</i>	<i>juin</i>

1744 Claude Lelièvre, *Histoire des institutions scolaires*, ouvrage cité, p.155-158 et p.178-183.

Reproduction n°28 : Demande d'emploi

56 femmes embauchées comme vendeuses entre 1951 et 1974 sont nées avant 1919¹⁷⁴⁵. 18 de ces 56 femmes n'indiquent rien dans la rubrique réservée à leur formation ou la rayent d'un coup de crayon, ce qui signifie peut-être qu'elles n'ont pas le diplôme le plus bas du système scolaire, le certificat d'études primaires. Quatre autres, qui disent avoir le "niveau certificat", n'en sont pas non plus titulaires. Ces chiffres correspondraient d'ailleurs aux moyennes nationales puisque, d'après Claude Lelièvre, en 1935, 53% des écolières et écoliers obtiennent le certificat d'étude¹⁷⁴⁶. 25 autres femmes embauchées comme vendeuses ont quitté l'école une fois acquis le certificat d'études. Neuf seulement sont donc restées dans le système scolaire au-delà. Deux ont suivi des cours complémentaires, quatre ont obtenu le "brevet" (quatre années après le certificat d'études) et deux mentionnent "études secondaires". Les deux dernières ont des formations spécifiques, d'assistante hospitalière et d'infirmière. Mais pour la grande majorité des vendeuses de cette génération, la seule formation reçue est l'apprentissage de la lecture et de l'écriture. Les femmes plus jeunes n'ont pas toutes un parcours scolaire beaucoup plus poussé.

129 femmes ("B") embauchées comme vendeuses entre 1951 et 1974 sont nées après 1945¹⁷⁴⁷. Il faut faire une place à part aux 58 femmes qui sont encore en cours d'études lorsqu'elles travaillent au Grand Bazar, pendant les congés payés pour la plupart, qu'elles soient lycéennes, étudiantes à l'université ou qu'elles préparent un diplôme technique. Des 71 autres, 13 ne mentionnent ni diplôme ni formation dans la rubrique réservée à cet effet, pour lesquelles il n'est pas possible de savoir s'il s'agit d'un oubli ou si elles n'ont pas le certificat. Des 58 qui donnent un renseignement, 23 (soit 40%) ne sont pas allées au-delà du certificat d'études, dont elles sont titulaires. 10 ont effectué une formation technique, trois ont suivi des cours de secrétariat ou des cours commerciaux pendant deux ou trois ans après le certificat, cinq sont titulaires d'un CAP (l'une ne mentionne pas la spécialité, une de vendeuse, une de couture, une de coiffure et la dernière d'arts ménagers), une a un BEP (diplôme créé en 1966) et la dernière un brevet industriel de chimiste. 18 autres ont poursuivi pendant deux à quatre ans le cursus général dans un collège – 10 sont titulaires du BEPC. Les sept dernières sont allées jusqu'au bac, que 5 ont obtenu. Peut-être certaines d'entre elles sont-elles alors encore étudiantes. Si les modifications du système scolaire font que les vendeuses les plus jeunes sont, globalement, plus scolarisées que leurs aînées, elles demeurent extrêmement peu qualifiées.

les parcours professionnels

Parmi les femmes recrutées comme vendeuses, on retrouve alors, comme avant 1936, toute la palette des expériences, de celles qui n'ont été que vendeuses avant leur entrée

¹⁷⁴⁵ Elles représentent 60 entrées de la période, plusieurs d'entre elles travaillant au Grand Bazar à plusieurs reprises

¹⁷⁴⁶ Idem, p.112.

¹⁷⁴⁷ Comme certaines entrent à plusieurs reprises, elles représentent, au total, 147 des entrées de vendeuses de la période.

au Grand Bazar à celles qui ne l'ont jamais été.

Marie Doreau, Mathilde Daumont, Germaine Damaso ou Monique Davoine, sont de celles qui ont occupé uniquement des postes de vendeuses avant leur embauche au Grand Bazar. Ce sont alors des femmes jeunes, âgées respectivement de 25, 26 et 19 ans. La première, embauchée à 25 ans en 1959, a, auparavant, travaillé dans le commerce familial puis chez un fromager des Halles de Lyon¹⁷⁴⁸. Titularisée au rayon crèmerie en janvier 1961, elle démissionne deux ans et demi plus tard, "n'ayant pu obtenir de changement de rayon"¹⁷⁴⁹. Comme Marie Doreau, Mathilde Daumont, 27 ans en 1960, déclare n'avoir occupé que des emplois de vendeuses, mais dit avoir été aussi inactive pendant les cinq années qui précèdent son entrée au Grand Bazar¹⁷⁵⁰. Elle n'a été salariée que dans des grands magasins, les Galeries Lafayette puis les Deux Passages, pendant cinq ans au total, emplois qu'elle a abandonnés à la naissance de son premier enfant. Elle reste 10 jours au Grand Bazar, on ne connaît pas le motif de son départ. Germaine Damaso a un parcours professionnel similaire¹⁷⁵¹, mais reste plus longtemps au Grand Bazar. Vendeuse de 17 à 21 ans dans une boutique de journaux et mercerie, elle est inactive une dizaine d'années après la naissance de sa fille. Recrutée au Grand Bazar à 30 ans en 1954, elle est titularisée 18 mois plus tard et démissionne "pour raison de santé" en juin 1956. Monique Davoine est embauchée comme titulaire en août 1965¹⁷⁵². Rien, dans son parcours professionnel ou sa formation, n'explique qu'elle obtienne dès l'embauche le statut de titulaire. Agée de 19 ans en 1965, elle a, jusque-là, travaillé dans différents commerces pendant des périodes n'excédant jamais six mois. Elle a donc, au Grand Bazar, son premier emploi stable. Elle y reste trois ans et démissionne lors de sa première maternité.

Pour d'autres vendeuses du Grand Bazar, le commerce n'a été que l'un des secteurs d'activité antérieur à l'embauche au magasin. C'est le cas de la quasi totalité des femmes embauchées au-delà de 30 ans. Yvonne Duquesne par exemple, qui entre au Grand Bazar à 45 ans, en 1968¹⁷⁵³, a été domestique de 16 à 33 ans puis vendeuse dans des épiceries pendant huit ans avant de travailler trois ans à Monoprix. Titularisée après 15 mois d'ancienneté, elle reste 10 ans au Grand Bazar. Elle démissionne au moment où son mari prend sa retraite pour partir de Lyon. Le parcours professionnel de Marie-Louise Dion ne diffère de celui d'Yvonne Duquesne que par une période d'inactivité d'une dizaine d'années, après la naissance de son fils¹⁷⁵⁴. Elle aussi a d'abord été domestique, de 16 à 18 ans, puis vendeuse dans différentes boutiques de vêtements et d'alimentation, puis

¹⁷⁴⁸ GBL, C9n°50, entrée le 3 octobre 1959.

¹⁷⁴⁹ Idem, lettre du 27 mai 1963 adressée au Grand Bazar.

¹⁷⁵⁰ GBL, C5n°63, entrée le 3 septembre 1960.

¹⁷⁵¹ GBL, C3n°19, entrée le 4 juillet 1953 et CIRRIC, DR n° 02 3.420.492 LF2.

¹⁷⁵² GBL, C14n°7, entrée le 2 août 1965.

¹⁷⁵³ GBL, C1n°20, entrée le 8 janvier 1968 et CIRRIC, DR n° 02 3.320.652 N F 2.

gérante d'une teinturerie. Mère à 36 ans, elle arrête alors de travailler pendant 10 ans avant d'être embauchée au Grand Bazar à 47 ans, en mars 1959. Titularisée six mois plus tard, elle est promue première vendeuse en novembre 1960, mais démissionne en juin 1961, sans qu'on en connaisse la raison.

Mais des femmes plus jeunes ont aussi pu travailler dans plusieurs secteurs d'activité. Ainsi, Raymonde Decaris, embauchée à 26 ans en 1958, a-t-elle été pendant 10 ans ouvrière dans une industrie de l'Ain puis un an vendeuse dans une charcuterie de Lyon avant d'entrer au Grand Bazar¹⁷⁵⁵. Titularisée trois mois après son entrée, elle reste 12 ans au Grand Bazar avant de démissionner sans donner d'explication. Pour elle comme pour Jeanne Denizot, l'emploi de commerce n'occupe même qu'une place marginale dans le parcours professionnel antérieur à l'embauche au Grand Bazar. Jeanne Denizot est ainsi ouvrière dans l'industrie textile, à Villefranche, de 14 à 24 ans (de 1948 à 1958)¹⁷⁵⁶. Au moment de son mariage, elle déménage à Lyon, où elle trouve un nouveau poste d'ouvrière dans la confection avant d'être, pendant un an, ouvrière spécialisée (monteuse) dans une usine qui fabrique des transformateurs électriques. Elle est ensuite, pendant quatre ans, garde d'enfants et femme de ménage chez des particuliers (de 26 à 30 ans), puis femme de ménage dans les écoles de Villeurbanne pendant une nouvelle année. A 31 ans, en 1965, elle est alors manutentionnaire pendant quatre mois dans une usine de production de graines puis vendeuse pendant huit mois aux Galeries Lafayette, dans le magasin situé, comme le Grand Bazar, place des Cordeliers. A sa sortie du grand magasin, elle travaille six mois comme tréfileuse dans une industrie de Villeurbanne avant d'être quelques mois en maladie puis un an au chômage. A 34 ans, en octobre 1968, elle est alors embauchée au Grand Bazar, à temps partiel. Elle reste quatre ans sans être titularisée mais est très souvent en congé maladie les deux dernières années. Elle démissionne alors pour raison de santé.

D'autres femmes n'ont jamais été vendeuses avant d'entrer au Grand Bazar et occupent ainsi leur premier emploi dans le commerce. Certaines, comme Claudette Dimier, Huguette Debarnot ou Jeanne Desbordes n'ont travaillé que comme ouvrières. La première a été ouvrière pendant trois ans dans l'industrie textile, quatre ans dans une usine de chaussures, deux ans dans une usine de cirage et cinq ans dans une industrie mécanique avant d'entrer au Grand Bazar en 1960, à 32 ans¹⁷⁵⁷. Titularisée six mois après son embauche, elle reste au Grand Bazar pendant 26 ans, jusqu'à son départ en préretraite. Contrairement à Claudette Dimier, qui, mariée, n'a pas eu d'enfant, Huguette Debarnot en a eu trois. Son parcours professionnel est cependant tout à fait similaire à celui de Claudette Dimier. Elle a ainsi été ouvrière pendant quatre ans dans une maroquinerie puis quatre ans dans une bijouterie, de 17 à 23 ans¹⁷⁵⁸. Elle arrête alors de travailler lorsque, pendant sa première maternité, elle est hospitalisée. Elle est ensuite

¹⁷⁵⁴ GBL, C1n°16, entrée le 21 mars 1959 et CIRRIC, DR n° 02 3153941 V F 2.

¹⁷⁵⁵ GBL, C13n°30, entrée le 9 août 1958 et CIRRIC, DR n° 02.3.693.522 PF2.

¹⁷⁵⁶ GBL, C17n°7, entrée le 14 octobre 1968 et CIRRIC, DR n° 02.3.491.003 R F 2.

¹⁷⁵⁷ GBL, C5n°16, entrée le 15 septembre 1960 et CIRRIC, DR n° 02.3.428.958 A F 2.

trois ans inactive. A 27 ans, en 1957, elle est à nouveau embauchée comme ouvrière ("OS" dit le dossier de retraite), dans une usine de construction électrique. Elle en part deux ans plus tard, à la naissance de son deuxième enfant. Inactive pendant deux ans, elle est ensuite embauchée au Grand Bazar en juillet 1962, pour les congés payés. Titularisée après trois mois de présence, elle démissionne deux ans plus tard, lors de sa troisième maternité. Après deux ans d'inactivité, elle entre à nouveau au Grand Bazar, à 36 ans. Auxiliaire à temps partiel, elle est titularisée, une nouvelle fois, six mois après et reste 22 ans au magasin. Contrairement à ces deux femmes, Jeanne Desbordes, qui n'a, elle aussi, occupé que des postes d'ouvrières, ne reste pas longtemps au Grand Bazar¹⁷⁵⁹. Ouvrière dans une industrie de confection de 16 à 24 ans, elle s'arrête de travailler pendant deux ans à la naissance de son fils avant de retrouver son poste dans la même entreprise. Elle quitte son emploi trois ans plus tard, à la mort de son mari et est alors pendant onze années consécutives en congés maladie d'après le dossier de retraite. A 40 ans, elle est pendant deux mois vendeuse dans une boulangerie avant d'entrer au Grand Bazar. Embauchée pour les fêtes de fin d'année en 1970, elle est restée pour les réclames de blanc de janvier 1971, puis se voit proposer un contrat à temps partiel. Elle travaille un an à temps partiel avant de démissionner, son salaire ne lui permettant pas de vivre¹⁷⁶⁰.

Mais d'autres encore, comme Marie-Louise Delaire, Jacqueline Duret ou encore Simone Ducloux ont eu, avant leur entrée au Grand Bazar, un parcours encore plus divers, qui n'est pas nécessairement passé par un poste de vente. La première est embauchée comme vendeuse au Grand Bazar en 1963, elle a alors 39 ans, mais a déjà travaillé au magasin 15 ans plus tôt, de 1947 à 1949, comme "aide-comptable"¹⁷⁶¹. Agée de 23 ans en 1947, elle avait été, auparavant, ouvrière pendant la guerre puis employée de bureau après 1945. Après sa première sortie du Grand Bazar, en 1949 (elle est licenciée lorsque le magasin s'équipe d'un mécanographe), elle est "employée de maison" chez plusieurs particuliers pendant un an et demi, travaux entrecoupés de périodes de chômage, puis ouvrière dans l'industrie textile 18 mois, puis, à nouveau, "employée de maison" pendant un an, avant d'être 10 ans en maladie, de 1953 à 1963, de 29 à 39 ans. Elle est alors embauchée comme vendeuse à temps partiel au Grand Bazar, où elle ne reste que deux semaines. Simone Ducloux et Jacqueline Duret ont toutes les deux appris un métier qu'elle n'ont que peu exercé par la suite. La première, née en 1916, a fait des études d'infirmière¹⁷⁶² et est "aide-infirmière" de 18 à 20 ans. Mariée à 20 ans, en 1936, le dossier de retraite la dit ensuite agricultrice et aide-familiale pendant 10 ans, elle déclare

¹⁷⁵⁸ GBL, C4n°20, entrée le 2 juillet 1962 et le 29 octobre 1966 et CIRRIC, DR n° 02.3.433.346 Z F 2.

¹⁷⁵⁹ GBL, C15n°2, entrée le 12 novembre 1970 et CIRRIC, DR n° 02 3.834.693 Q F 2.

¹⁷⁶⁰ Idem, lettre de démission du 31 mars 1972.

¹⁷⁶¹ ADR, 133J203, B7n°15, entrée le 4 mars 1947 et GBL, C11n°40, entrée le 2 septembre 1963 et CIRRIC, DR n° 02 3.312.730 C F 2.

¹⁷⁶² GBL, C15n°32, entrée le 21 juin 1955 et CIRRIC, DR n° 02 02E5764 G F 2.

avoir tenu un café quelques temps pendant la guerre puis un hôtel en 1946. En 1948-1949, elle est à nouveau infirmière pendant 18 mois, puis inactive pendant deux ans et vendeuse une autre année dans une boulangerie, avant d'entrer au Grand Bazar en 1955, à 39 ans. Titularisée huit mois plus tard, elle démissionne après trois ans de travail, pour raison de santé. Jacqueline Duret, née en 1939, a été apprentie coiffeuse à 16 et 17 ans¹⁷⁶³. "Dans l'obligation de gagner de l'argent" (c'est la raison qu'elle donne à son départ), elle abandonne son poste d'apprentie pour celui d'ouvrière spécialisée dans une industrie dont elle ne précise pas l'activité, où elle reste deux ans, avant d'être pendant quelques mois, serveuse de café. Embauchée au Grand Bazar à 20 ans, en 1959, elle sort quatre jours plus tard.

Le seul critère qui semble alors compter pour obtenir un poste de vendeuse au Grand Bazar semble être la nationalité française. Alors que le Grand Bazar recrute ses vendeuses sur un marché du travail où se trouvent aussi de nombreuses étrangères, aucune n'entre au Grand Bazar. Des 440 femmes embauchées à ce poste entre septembre 1951 et août 1974, deux seulement ne sont pas françaises. L'une est italienne et l'autre belge. La première travaille 16 mois à temps partiel sans être titularisée, la seconde n'est présente que pour les fêtes de 1964.

Comme avant 1936, le parcours professionnel n'est pas un critère pour être embauchée comme vendeuse au Grand Bazar. Les classifications professionnelles de 1945-1947, qui accordent de l'importance à l'expérience professionnelle des vendeuses dans l'avancement salarial, auraient pu inciter les salariées à se stabiliser dans ces emplois. Les augmentations de salaires promises ne sont apparemment pas suffisantes. Il s'agit pourtant de femmes globalement non qualifiées, qui ne peuvent guère espérer obtenir un poste classé à un niveau supérieur à la catégorie 7 qui est celle des vendeuses ayant plus de cinq ans de pratique professionnelle. Dans l'industrie, cette catégorie est celle des "ouvriers professionnels". La possibilité de bénéficier immédiatement de meilleurs horaires, en particulier d'un temps complet, ou de travailler plus près de chez elles semblent alors l'emporter sur la patience nécessaire pour atteindre la catégorie 7 des vendeuses. Le commerce n'a donc pas constitué un marché du travail "sectoriel", qui capte durablement la main-d'oeuvre¹⁷⁶⁴. Il puise, au contraire, ses salariées sur le "marché du travail indifférencié" analysé par Catherine Omnès, qui traverse l'ensemble des secteurs d'activité, le commerce, l'industrie, les services aux personnes et même les administrations publiques.

b- les hommes manutentionnaires

Entre septembre 1951 et août 1974, 82 hommes ("B") sont embauchés comme manutentionnaires dans les rayons ou à la réception, quatre d'entre eux à plusieurs reprises, qui élèvent le nombre d'entrées à 87. Les emplois de manutentionnaires au Grand Bazar sont occupés essentiellement par des hommes jeunes. 58 des 87 embauches qui ont lieu dans la période, soit exactement les deux tiers, sont le fait

¹⁷⁶³ GBL, C17n°14, entrée le 1^{er} août 1959.

¹⁷⁶⁴ Voir Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.40 à 54.

d'hommes de moins de 28 ans. Les 29 autres ne se répartissent pas uniformément entre les tranches d'âge, puisque 14 ont plus de 55 ans.

Les quatre hommes qui entrent à plusieurs reprises ont moins de 28 ans et sont tous en cours d'étude. Au total, 26 des 54 manutentionnaires embauchés à moins de 28 ans sont lycéens ou étudiants. Les 28 autres jeunes sont, en majorité, des salariés non qualifiés. Pour l'étude de leur formation, on peut procéder à la même comparaison, par tranches d'âge, que pour les vendeuses. 11 d'entre eux sont ainsi nés après 1945. Trois n'ont pas le certificat d'études, deux qui mentionnent "niveau certificat" et un dernier qui, quasiment analphabète, ne parvient pas à remplir seul le formulaire "demande d'emploi" du Grand Bazar. Trois autres sont titulaires du certificat d'études et ne sont pas restés dans le système scolaire au-delà. Deux autres ont suivi une courte formation technique, l'un a le "niveau" CAP d'électricien (il a échoué à l'examen) et le second, Jean-Luc Delanne, est titulaire d'un CAP, dont il ne mentionne pas la spécialité. A 23 ans en 1974, ce dernier ne déclare pourtant avoir occupé que des emplois de manutentionnaire pendant les quatre années qui précèdent son embauche au Grand Bazar¹⁷⁶⁵. Les trois derniers ont continué l'enseignement général après le certificat d'études jusqu'à la fin du collège, mais seul un d'eux a obtenu le BEPC (les deux autres mentionnent "niveau BEPC"). Tous n'ont alors occupé que des emplois non qualifiés, dans l'industrie la plupart du temps. Avant son entrée au Grand Bazar, Guy Decker, par exemple, 23 ans en 1971, qui dit avoir le "niveau CEP", a été "manutentionnaire" dans plusieurs entreprises puis "contrôleur de pièces"¹⁷⁶⁶. Embauché comme titulaire, il démissionne après 7 mois de travail parce qu'il trouve son salaire insuffisant. Claude Dormoy est le seul qui fasse exception¹⁷⁶⁷. Embauché à 24 ans, en décembre 1954, il était gérant d'une boutique de chemises pendant les 18 mois qui précèdent et vendeur auparavant, postes qu'aucun autre manutentionnaire du Grand Bazar n'a occupés. Il est d'ailleurs promu premier vendeur six mois après son embauche. Trois ans plus tard, il obtient un poste de chef de groupe, donc de cadre, au Grand Bazar du Bachut.

Les 29 hommes qui ont plus de 30 ans à leur entrée au Grand Bazar ne sont pas plus qualifiés que leurs cadets. 19 d'entre eux ne mentionnent rien dans la rubrique de la "demande d'emploi" normalement consacrée aux renseignements sur la formation, neuf autres disent avoir le certificat d'études et le dernier un CAP dont il ne donne pas la spécialité. Leurs parcours professionnels, en revanche, sont plus divers. On peut, schématiquement, distinguer trois grands types de parcours. Certains, d'abord, n'ont eu accès, comme les plus jeunes, qu'aux emplois non qualifiés de tous les secteurs d'activité. Guy Duchemin par exemple, embauché à 36 ans, en 1968, a d'abord été salarié agricole entre 17 et 19 ans, puis ouvrier dans plusieurs entreprises pendant trois ans, avant de se stabiliser comme emballeur chez Heudebert¹⁷⁶⁸. Il y reste huit ans puis

¹⁷⁶⁵ GBL, C8n°32, entré le 20 janvier 1974.

¹⁷⁶⁶ GBL, C15n°24, entré le 2 août 1971.

¹⁷⁶⁷ GBL, C15n°27, entré le 1^{er} décembre 1954.

¹⁷⁶⁸ GBL, C13n°68, entré le 13 mai 1968 et CIRRIC, DR n° 02 3.467.112 R H 1.

travaille les cinq années suivantes comme "nettoyeur" dans les locaux du journal *Le Progrès*. De ces deux emplois, il sort à la fermeture des entreprises. Entré au Grand Bazar comme auxiliaire à temps complet, il est titularisé quatre mois plus tard et y reste 21 ans avant d'être licencié pour avoir volé une bouteille de Pastis. Il est apparemment psychologiquement instable et c'est son neveu qui est en contact avec la direction du Grand Bazar pour la procédure de licenciement¹⁷⁶⁹. La carrière de Gabriel Depond embauché à peu près au même âge (37 ans en 1962) est plus hachée¹⁷⁷⁰. Après avoir été facteur auxiliaire pendant plus de 10 ans (périodes entrecoupées d'engagements dans l'armée, de 1941 à 1942 puis de 1952 à 1954), il a ensuite été emballleur, employé dans un restaurant-jeu de boule et a fait du nettoyage aux Transports en Communs Lyonnais. Entré comme titulaire à la réception, il est licencié moins de six ans plus tard pour des absences répétées. Pour d'autres hommes, le travail au Grand Bazar est un secours en fin de vie active, qui pallie la perte d'un emploi qu'ils ont occupé de longues années. Abel Delporte, par exemple, embauché à 58 ans, en 1964, vient d'être licencié pour raisons économiques de l' Arsenal, où il était serrurier depuis plus de 30 ans¹⁷⁷¹. Entré au Grand Bazar comme titulaire, il y reste sept ans, jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite. Elie Delphy, embauché à temps partiel en 1972, à 54 ans, était, lui, maçon, mais a dû quitter son dernier emploi après un accident du travail¹⁷⁷². Il reste un an et demi au Grand Bazar et démissionne pour raison de santé. Le dernier groupe, qui compte neuf hommes de plus de 55 ans, est constitué de retraités. Tous travaillaient dans des administrations (deux aux PTT), dans des entreprises publiques ou à statut (SNCF pour six d'entre eux et le dernier à l' Arsenal) où ils ont pu bénéficier d'un départ à la retraite avant 60 ans. Joseph Donsimoni et André Diet ont, tous les deux, fait carrière à la poste¹⁷⁷³. Le premier est embauché au Grand Bazar à temps partiel, en 1960, à 59 ans. Il démissionne deux mois plus tard pour raisons de santé. Le second, recruté pour les fêtes de fin d'année en 1961, est titularisé le 1^{er} janvier 1962 et reste 10 ans avant de "prendre sa retraite", à 65 ans. Jean-François Droux, enfin, chef de train lorsqu'il part de la SNCF en 1965, à 56 ans, entre au Grand Bazar comme titulaire. Il démissionne neuf mois plus tard pour raisons de santé¹⁷⁷⁴.

Pour les manutentionnaires, contrairement aux vendeuses, la nationalité étrangère n'est pas un obstacle à l'embauche au Grand Bazar. Cinq des 27 "B" de moins de 28 ans qui ne sont pas étudiants ne sont pas français. Au total, neuf des 87 hommes embauchés au Grand Bazar comme manutentionnaires entre 1951 et 1974 n'ont pas la nationalité

¹⁷⁶⁹ Idem, lettre du 5 mars 1989 adressée au Grand Bazar.

¹⁷⁷⁰ GBL, C2n°45, entré le 20 février 1962 et CIRRIC, DR n° 02 3349502 J H 1.

¹⁷⁷¹ GBL, C7n°22, entré le 21 avril 1964 et CIRRIC, DR n° 02 02D6933 H H 1.

¹⁷⁷² GBL, C14n°72, entré le 2 octobre 1972.

¹⁷⁷³ GBL, C4n°50, entré le 14 mars 1960 et C15n°36, entré le 5 octobre 1961.

¹⁷⁷⁴ GBL, C10n°43, entré le 2 août 1965.

française. Tous viennent des anciennes colonies africaines de la France (ils sont embauchés à partir du milieu des années 1960, soit après l'indépendance de leurs pays d'origine). Cinq viennent du Maghreb, trois Algériens et deux Tunisiens, et les quatre derniers d'Afrique noire, un Camerounais, un Congolais, un Guinéen et un Ivoirien.

c- les femmes employées de bureau

Les postes de travail des bureaux ne sont pas tous classés au même échelon salarial, les "employées de bureau" sont au coefficient 140, les standardistes à l'échelon 150, les dactylographes et mécanographes à l'échelon 160. Ces différences salariales n'engendrent pourtant aucune distinction quant aux formations des 15 femmes "B" qui y sont recrutées entre 1951 et 1974. Ainsi, Monique Dhiver et Andrée Dailloux¹⁷⁷⁵, qui ont toutes les deux suivies deux années de cours commerciaux, sont-elles embauchées, respectivement, comme "employée de bureau" et "standardiste-dactylographe", alors que Marguerite Duhem et Lucie Duguet¹⁷⁷⁶, qui entrent aux postes de mécanographes et dactylographes ne sont titulaires que du certificat d'études. La direction du Grand Bazar ne définit donc pas des profils différents de salariées selon les postes de travail qui ne sont pourtant pas tous affectés au même coefficient salarial.

Les différences de formation des employées de bureau sont directement liées à la génération à laquelle appartiennent ces femmes. Marguerite Duhem et Lucie Duguet sont nées avant 1914, alors que Monique Dhiver et Andrée Dailloux sont nées dans l'entre-deux-guerres. Six autres femmes embauchées dans les bureaux sont nées pendant ou après la Deuxième Guerre mondiale, qui toutes (à l'exception de deux étudiantes bachelières embauchées comme auxiliaires) ont aussi suivi une formation d'une année ou deux aux emplois de bureau. Une seule est titulaire d'un CAP, d'agent polyvalent. Inversement, les deux autres femmes nées avant la Première Guerre mondiale n'ont pas de formation scolaire spécifique pour les emplois de bureau. Simone Dietrich, embauchée comme standardiste à temps partiel en 1962, à 52 ans, n'est, elle aussi, titulaire que du certificat d'études¹⁷⁷⁷. L'évolution de la formation entre les différentes générations de femmes employées de bureau reflète l'évolution de la scolarisation des femmes françaises au cours des 60 à 70 premières années du 20^e siècle, bien plus qu'elle ne traduit une "professionnalisation" des emplois de bureau et une spécialisation des salariées à ces postes. En effet, le parcours professionnel antérieur à l'entrée au Grand Bazar des jeunes femmes, de Monique Dhiver ou Andrée Dailloux, s'est tenu quasi constamment à l'écart des bureaux. Elles sont toutes les deux embauchées au Grand Bazar en 1965. Monique Dhiver a 31 ans et n'a encore jamais travaillé dans les bureaux¹⁷⁷⁸. Avant son entrée au Grand Bazar, elle n'a été que peu active. A 19 ans, elle

¹⁷⁷⁵ GBL, C7n°29, entrée le 30 août 1965 et C16n°57, entrée le 9 février 1965.

¹⁷⁷⁶ GBL, C16n°1, entrée le 8 septembre 1958 et C4n°41, entrée le 24 mars 1958.

¹⁷⁷⁷ GBL, C3n°37, entrée le 3 août 1962 et CIRRIC, DR n° 02 3146895 R F 2.

¹⁷⁷⁸ GBL, C7n°29, entrée le 30 août 1965 et CIRRIC, DR n° 02 3.756.531 W F 2.

a, en effet, été ouvrière pendant quelques mois dans une usine de fabrication du papier, travail qu'elle abandonne lorsqu'elle se marie, en 1953. Pendant les douze années suivantes, jusqu'à son entrée au Grand Bazar, elle a deux enfants et ses seules activités salariées sont un emploi de vendeuse en épicerie pendant dix mois, en 1958, puis de femme de ménage à l'hôpital, pendant six mois, en 1961. Embauchée comme employée de bureau titulaire au Grand Bazar, elle démissionne 19 mois plus tard sans donner d'explication. Andrée Dailloux, qui entre au Grand Bazar à 43 ans, n'a travaillé qu'un an dans les bureaux, immédiatement après sa sortie de l'école¹⁷⁷⁹. En 1939 et 1940 elle est, en effet, successivement secrétaire d'un notaire puis standardiste à la SNCF. Elle se marie peu de temps après son départ de la SNCF et se dit alors aide-familiale pendant six ans chez ses beaux-parents, viticulteurs en Saône-et-Loire, période pendant laquelle elle a trois enfants. Elle déménage à Lyon avec sa famille en 1947. Elle est alors serveuse pendant quatre ans dans un café, puis concierge les quatre années suivantes. A la naissance de son cinquième enfant, elle arrête toute activité salariée pendant 10 ans. Après un remplacement d'un an comme femme de ménage à la mairie de Bron (où elle habite) elle demande à entrer au Grand Bazar, à 43 ans. Recrutée comme standardiste-dactylographe titulaire en 1965, elle reste 17 ans au magasin, jusqu'à son départ en préretraite. De tels parcours professionnels sont bien proches de ceux des femmes embauchées au Grand Bazar comme vendeuses. Marguerite Duhem, en revanche, embauchée au Grand Bazar à 41 ans, en 1958, a, auparavant, occupé exclusivement des emplois de bureaux¹⁷⁸⁰. Elle n'a travaillé que dans deux industries, neuf années comme mécanographe dans la première, puis neuf autres années comme aide-comptable dans la seconde. Elle démissionne de ce dernier emploi pour soigner ses parents malades et entre au Grand Bazar deux ans plus tard, lorsqu'ils sont morts. Elle part du Grand Bazar après quatre années de travail, "pour raisons personnelles".

Au Grand Bazar, le recrutement aux emplois de bureau n'accorde pas beaucoup plus d'attention à l'expérience professionnelle ou aux diplômes que pour les postes de vente. Pourtant, comme les vendeuses, toutes les salariées des bureaux ne sont pas classées au même échelon salarial, mais ce classement ne semble pas entraîner de distinctions quant aux qualifications requises des femmes recrutées. La hiérarchie salariale mise en place dans les classifications ne se traduit donc pas par la constitution d'un ou plusieurs groupes professionnels "d'employées de bureau".

2/ les activités occupées parallèlement à l'emploi au Grand Bazar

Toutes les salariées du Grand Bazar ne sont pas seulement, ou même "avant tout", des salariées du Grand Bazar. Les modes d'emploi des auxiliaires, à temps complet comme à temps partiel ne sont pas des emplois dont on peut vivre. Or, ces emplois, en particulier ceux à temps partiel, ne sont pas plébiscités par les femmes mères de famille, pour lesquelles ils seraient, prétendument, l'idéal. Ils sont alors occupés, temporairement, par des salariées qui cherchent une situation plus stable, mais parfois aussi par des salariées

¹⁷⁷⁹ GBL, C16n°57, entrée le 9 février 1965 et CIRRIC, DR n° 02.3.236.471 ZF2.

¹⁷⁸⁰ GBL, C16n°1, entrée le 8 septembre 1958 et CIRRIC, DR n° 02.3.171143 XF2.

qui ont une autre activité, qu'il s'agisse d'un autre emploi ou de la poursuite d'études.

a- les auxiliaires à temps partiel : des femmes mariées et mères de famille ?

Les auxiliaires à temps partiel ne correspondent pas au modèle des femmes mariées et mères de famille qui cherchent un "salaire d'appoint". Des 328 entrées de "B" à temps partiel qui se produisent entre septembre 1951 et août 1974, il faut d'abord rappeler que 21 sont le fait d'hommes. Ensuite, la situation matrimoniale à l'embauche est connue pour 306 des 307 femmes "B" embauchées à temps partiel. Pour 140 d'entre elles (46%), le salaire au Grand Bazar n'est pas un "salaire d'appoint" puisqu'elles vivent sans "soutien de famille" masculin, qu'elles soient célibataires (97), séparées (14), divorcées (23) ou veuves (6). Et parmi les 166 autres qui sont mariées, 43, plus du quart, n'ont pas d'enfant. Au moins 183 auxiliaires à temps partiel (60%) ne correspondent donc pas au type de femmes auquel ce mode d'emploi serait idéalement adapté. Mais parmi les mères de famille, certaines ont aussi des enfants suffisamment grands pour qu'elles n'aient plus à s'en occuper. C'est le cas de Jeanne Doutreleau, par exemple, embauchée au Grand Bazar en juillet 1972 et dont l'unique enfant est âgé de 28 ans¹⁷⁸¹.

Tableau n°63 : Situation matrimoniale et nombre d'enfants des femmes "B" embauchées comme auxiliaires à temps partiel entre 1951 et 1974.

	Sans	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	10 enfants	Total
Mariées	43	61	37	18	6	1	166
Célibataires	89	7	0	1	0	0	97
Séparées	1	3	7	1	2	0	14
Divorcées	4	8	10	1	0	0	23
Veuves	1	1	2	2	0	0	6
Total	138	80	56	23	8	1	306

Janine Gay explique d'ailleurs que les femmes mariées et mères de famille n'étaient absolument pas intéressées par ces emplois à temps partiel¹⁷⁸². Pour un salaire relativement faible – puisque deux jours seulement étaient travaillés –, elles devaient sacrifier leur samedi, pour beaucoup jour de repos de leur conjoint ainsi que de leurs enfants scolarisés, c'est-à-dire jour consacré à la famille.

b- la pluriactivité

29 embauches d'auxiliaires ("B") au Grand Bazar sont le fait de personnes qui exercent une activité professionnelle qu'elles ne quittent pas pour entrer au magasin. Comme deux femmes entrent à deux reprises, 27 personnes sont concernées, 23 femmes et 4 hommes. Ces chiffres, relativement faibles par rapport aux 582 entrées d'auxiliaires de la

¹⁷⁸¹ GBL, C8n°45, entrée le 11 juillet 1972.

¹⁷⁸² Entretien cité avec Janine Gay.

période, sont sans doute largement sous-estimés. Il est d'abord rare que les employées déclarent spontanément, dans le formulaire qu'elles et ils ont à remplir à leur embauche au Grand Bazar, avoir un autre métier. Au début du siècle, quelques cas de pluriactivité avaient pu être découverts grâce aux recensements individuels de la population, qui ne sont plus disponibles après 1936. Entre 1951 et 1974, le renseignement est, le plus souvent, donné soit par l'enquête effectuée sur l'employée par le Grand Bazar, soit dans les dossiers de retraite. Or, ces deux documents sont loin d'être disponibles pour toutes les salariées et peuvent aussi ne pas repérer de pluriactivité – parce que les voisins ont oublié de le dire ou parce qu'une activité non déclarée ne compte pas pour la retraite. Les entretiens effectués auprès d'anciennes vendeuses ou responsables du personnel laissent aussi penser que la pluriactivité n'était pas rare. Après les avoir interrogées sur l'auxiliariat et le temps partiel, je faisais intentionnellement, la réflexion suivante : **"travailler deux jours par semaine, c'est quand même pas beaucoup pour vivre"**. Les cinq femmes ont réagi de manière absolument identique. Toutes se sont immédiatement exclamées : "mais elles ne faisaient pas que ça !". Aucune n'a évoqué le cas de femmes mariées dont le conjoint subviendrait à l'essentiel des besoins de la famille. Seul le directeur qui répond, lui, à une question bien plus générale sur les auxiliaires, me dit que **"ces femmes pouvaient préférer rester auxiliaires, ces femmes ont des maris, ces femmes ont des travaux personnels qu'elles font à domicile ou elle peut être femme de ménage ailleurs, ou je n'sais quoi"**¹⁷⁸³. Même s'il parle, lui, du salaire féminin comme "salaire d'appoint" (il emploie l'expression), il mentionne aussi spontanément les autres activités professionnelles que les femmes pouvaient avoir.

Si les cas repérés de pluriactivité parmi les "B" embauchées entre 1951 et 1974 ne donnent pas une idée exacte de l'étendue du phénomène, leur étude est importante à plusieurs titres. Elle montre d'abord que les hommes comme les femmes sont concernés. Même pendant les "Trente Glorieuses", le modèle de l'activité masculine homogène et continue tout au long de la vie active ne correspond donc pas à la réalité de l'ensemble des parcours professionnels. Ce modèle est d'autant plus écorné que les salariées pluriactives ou pluriactifs occupent tous les modes d'emploi du Grand Bazar, donc aussi celui de titulaires, ces emplois à temps complet et sans durée déterminée censés constituer la norme de l'activité durant les années 1950 à 1970 et dont on a alors fait le support des parcours professionnels stables. Ainsi, Antoine Delapierre, manutentionnaire titulaire au Grand Bazar de 1972 à 1981, travaille-t-il à plusieurs reprises, au cours de cette période, pour des sociétés de nettoyage. Son dossier de retraite indique des séquences de travail de un mois, toujours pendant l'été, qui correspondent sans doute à ses semaines de congés payés¹⁷⁸⁴. Embauché à 44 ans, en 1972, il a d'abord été docker pendant 20 ans en Martinique. Il part pour la France lorsqu'il est licencié et travaille pendant un an comme "OS" (c'est ce qu'il indique) à l'hôpital avant d'entrer au Grand Bazar. Madeleine Desmaret entre au Grand Bazar à 30 ans, en 1954, comme vendeuse à temps partiel et est titularisée 18 mois plus tard¹⁷⁸⁵. Elle travaille alors au Grand Bazar jusqu'en décembre 1966. Mais elle est aussi concierge de 1958 à 1962,

¹⁷⁸³ Entretien avec Pierre Brac de la Perrière, cité.

¹⁷⁸⁴ GBL, C11n°51, entré le 15 mars 1972 et CIRRIC, DR n° 02 3.458.741 N H 1.

ouvreuse de cinéma de 1961 à 1963.

Les emplois occupés parallèlement à celui du Grand Bazar couvrent un champ d'activités similaire à celui parcouru par la plupart des salariées avant leur embauche au magasin. Madeleine Desmaret, Madeleine Delmas, Marie-Claude Deloche, Marcelle Davout, Suzette Doyen, Adeline Duhamel, Anna Durazzini et Emma Dalimier travaillent, par exemple, toutes les six comme vendeuses au Grand Bazar. La première, on l'a vu, est concierge puis ouvreuse de cinéma. Les suivantes sont, respectivement, ouvrière chez Calor, serveuse de café, couturière à domicile, femme de ménage, vendeuse chez un marchand forain et les deux dernières sont commerçantes. Chez les hommes, aux côtés d'Antoine Delapierre, Léon Demol et Hassen Diffalah sont ouvriers. Simone Dietrich, standardiste à temps partiel au Grand Bazar, et Edmond Dutertre, manutentionnaire, ont des parcours plus exceptionnels puisque la première est professeure de piano et le second instituteur. Si on laisse à part ces deux dernières salarié-e-s, les pluriactives et pluriactifs appartiennent bien au marché du travail "indifférencié" décrit par Catherine Omnès, celui des emplois non qualifiés de tous les secteurs d'activité. L'évolution des relations entre les deux activités professionnelles, indépendante du type d'emploi exercé, en donne une preuve supplémentaire. Antoine Delapierre et Madeleine Desmaret sont les seules des 27 pluriactives et pluriactifs pour lesquelles l'emploi au Grand Bazar a précédé l'exercice d'une seconde activité. Dans les deux cas, il est alors resté l'activité principale. En effet, malgré la faiblesse des salaires du Grand Bazar, qui le contraint à travailler ailleurs pendant ses vacances, Antoine Delapierre ne démissionne pas du Grand Bazar. Le marché du travail, pendant les années 1970 n'y est sans doute pas favorable. Il est alors licencié neuf ans plus tard, après une violente altercation avec son chef. Madeleine Desmaret démissionne, elle, après douze années de travail pour des problèmes de santé. En revanche, les 25 autres salariées entrent au Grand Bazar alors qu'elles et ils ont un autre emploi qu'elles et ils n'abandonnent pas au moment de l'embauche. Le rapport entre les deux activités peut alors évoluer de trois manières : la première activité demeure l'activité principale que le travail au Grand Bazar conforte temporairement, le travail au Grand Bazar prend le dessus et devient l'activité unique ou les deux emplois cohabitent pendant plusieurs années.

Les parcours d'Edmond Dutertre, Anna Durazzini et Léon Demol illustrent la première configuration. Le premier ne travaille au Grand Bazar que deux mois, en juillet et août 1960, comme auxiliaire à temps complet¹⁷⁸⁶. Agé de 25 ans, ce jeune instituteur n'est probablement pas encore titulaire et n'est alors pas payé pendant les vacances¹⁷⁸⁷. Il quitte cependant le Grand Bazar le 3 septembre, sans doute pour retrouver une nouvelle classe. Anna Durazzini est embauchée au même moment qu'Edmond Dutertre, pour remplacer les titulaires en congés pendant l'été 1960 et reste alors trois mois comme auxiliaire à temps complet¹⁷⁸⁸. A trente-neuf ans, elle tient depuis plusieurs années un

¹⁷⁸⁵ GBL, C4n°30, entrée le 19 juin 1954 et CIRRIC, DR n° 02 3.344.686 D F 2.

¹⁷⁸⁶ GBL, C4n°46, entré le 11 juillet 1960.

¹⁷⁸⁷ Voir Vincent Alligier, "Instituteur, institutrices", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et statuts", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1999, p.51-64.

commerce d'alimentation à son compte. Elle demande au Grand Bazar un poste de vendeuse pour l'été, lorsque sa fille aînée, âgée de 15 ans, n'est pas à l'école et peut s'occuper seule de l'épicerie. L'emploi au Grand Bazar augmente alors ponctuellement les revenus de son commerce. Léon Demol cherche lui aussi au Grand Bazar un complément de salaire¹⁷⁸⁹. Il a 56 ans lorsque l'usine où il était "coupeur de vêtements" ferme. Quelques semaines plus tard, il trouve un emploi similaire mais de 32 heures par semaine seulement. Marié et père de six enfants, dont deux encore à charge, l'emploi de manutentionnaire à temps partiel (pour les lundis et samedis) qu'il occupe au Grand Bazar lui permet de travailler toute la semaine. Il démissionne quatre mois après son entrée, "pour raisons de santé".

Madeleine Delmas est dans une situation très proche de celle de Léon Demol. Agée de 26 ans en 1958, elle a travaillé pendant six ans comme ouvrière dans une industrie textile avant d'entrer, toujours comme ouvrière, chez Calor¹⁷⁹⁰. Un an après son entrée, elle subit une réduction d'horaires qui amoindrit parallèlement son salaire. C'est à cette date qu'elle postule alors pour un poste de vendeuse au Grand Bazar. Comme le magasin ne lui propose qu'un emploi à temps partiel, elle reste chez Calor et mène ces deux activités de front pendant deux ans et demi (elle n'est donc pas titularisée au Grand Bazar), avant de démissionner du Grand Bazar "pour cause de fatigue". Pour Marcelle Davout, couturière à domicile¹⁷⁹¹, et Suzette Doyen, femme de ménage¹⁷⁹², l'emploi de vendeuse à temps partiel au Grand Bazar constitue aussi une deuxième source de revenus durable. La première, embauchée à 42 ans en 1946, reste 15 mois. La seconde, qui entre au Grand Bazar en 1966, à 46 ans, y travaille cinq ans à temps partiel, avant de démissionner, pour raison de santé. Simone Dietrich est celle qui s'accommode le plus longtemps de la double activité¹⁷⁹³. Professeure de piano qui ne parvient pas à vivre de ce métier, sa vie active est, jusqu'à son entrée au Grand Bazar, une alternance de périodes où elle se dit artiste et d'autres où elle est salariée, souvent comme employée de bureau, dans différentes entreprises. Embauchée à 52 ans, en 1962, elle est standardiste à temps partiel au Grand Bazar pendant 15 ans, desquelles il faut cependant soustraire cinq années de maladie. Marie-Claude Deloche reste, elle, très peu de temps, un mois, au Grand Bazar¹⁷⁹⁴. A 24 ans, en 1967, elle dit avoir été "auxiliaire" dans les emplois qu'elle a occupés avant d'entrer au Grand Bazar, comme employée aux Ponts-et-Chaussées puis comme serveuse de bar, travail qu'elle effectue toujours à son entrée au magasin. Ce

¹⁷⁸⁸ GBL, C6n°54, entrée le 1^{er} juillet 1960.

¹⁷⁸⁹ GBL, C8n°55, entré le 7 octobre 1960.

¹⁷⁹⁰ GBL, C16n°50, entrée le 22 novembre 1958 et CIRRIC, DR n° 02 3.888.561 S F 2.

¹⁷⁹¹ GBL, C6n°58, entrée le 26 novembre 1956 et CIRRIC, DR n° 02 3155332 U F 2.

¹⁷⁹² GBL, C12n°14, entrée le 17 décembre 1966.

¹⁷⁹³ GBL, C3n°37, entrée le 3 août 1962 et CIRRIC, DR n° 02 3146895 R F 2.

¹⁷⁹⁴ GBL, C5n°5, entrée le 15 décembre 1967.

cumul d'emplois précaires, puisqu'elle est aussi "auxiliaire" au Grand Bazar, est alors envisagé comme une période de transition, en attendant un emploi stable.

Pour Emma Dalimier ou Adeline Duhamel, enfin, l'emploi au Grand Bazar prend le dessus sur la première activité. Cette dernière, embauchée à 21 ans en 1959, est titularisée huit mois après son embauche à temps partiel¹⁷⁹⁵. Elle abandonne alors le travail qu'elle effectuait jusque-là sur les marchés trois jours par semaine pour ne travailler qu'au Grand Bazar. Elle démissionne après cinq ans de présence, lorsqu'elle part de Lyon. Emma Dalimier entre au Grand Bazar à 48 ans, en 1955¹⁷⁹⁶. Elle a eu, auparavant, une vie professionnelle assez instable. Elle tient un café après la naissance de son unique enfant, de 21 à 24 ans, puis est ouvrière dans une industrie textile pendant deux ans, puis trois ans femme de ménage, puis travaille à nouveau dans la même usine textile avant d'être ouvrière dans une industrie d'armement entre 1939 et 1943. Elle tient ensuite pendant six ans une épicerie (de 35 à 41 ans) puis est à nouveau ouvrière dans la même usine textile. Parallèlement, elle est aussi propriétaire d'un commerce d'électricité avec son mari pendant 18 mois. C'est pendant ces 18 mois, qu'elle entre une première fois au Grand Bazar à temps partiel, d'avril à septembre 1955. Pour mener les trois activités de front, sans doute est-elle ouvrière à domicile. Elle entre une seconde fois à temps partiel, un an plus tard, en novembre 1956. Titularisée après un an de présence, elle est licenciée après 12 ans de travail pour avoir volé de l'argent dans la caisse. Pendant ces 12 années, elle continue à ouvrir l'entreprise d'électricité lors de ses journées de repos. En revanche, le dossier de retraite ne porte plus trace de travail comme ouvrière.

La pluriactivité de certaines salariées du Grand Bazar, qui occupent simultanément des activités professionnelles dans différents secteurs économiques, confirme l'appartenance des emplois de commerce au monde des emplois non qualifiés.

c- les étudiant-e-s

Le repérage des étudiantes parmi les salariées embauchées au Grand Bazar se heurte, comme pour les pluriactives et pluriactifs, à un problème de source. Aucune rubrique du formulaire "demande d'emploi" ne prévoit la mention d'une poursuite d'étude. Certaines indiquent alors "étudiante", "lycéenne" ou "en cours d'étude" dans l'espace normalement réservé aux emplois antérieurs, d'autres l'ont écrit dans leur lettre de candidature. Mais ce dernier document n'a pas été conservé, voire n'a pas été nécessaire pour toutes les entrées et les salariées ont pu, alors, faire connaître leur statut à la direction du magasin au moment de leur entretien d'embauche. Pourtant, malgré leur sous-estimation possible, le nombre d'entrées de "B" recensées comme étant celles d'étudiantes est très important puisqu'il s'élève à 136, soit le cinquième des embauches de la période 1951-1974.

Ce groupe constitue une main-d'oeuvre particulière dans la mesure où toutes considèrent leur emploi au Grand Bazar comme temporaire. Aucune d'entre elles et eux n'entre comme titulaire et aucune n'est titularisée. Henri-Claude Declaire est l'étudiant qui reste le plus longtemps au Grand Bazar, 10 mois et demi¹⁷⁹⁷. Il travaille pendant 10 mois à

¹⁷⁹⁵ GBL, C14n°73, entrée le 30 mai 1959 et CIRRIC, DR n° 02 3.925.731 Q F 2.

¹⁷⁹⁶ GBL, C9n°4, entrée le 23 avril 1955 puis le 26 novembre 1956 et CIRRIC, DR n° 02 02G3699 A F 2.

temps partiel pendant l'année scolaire, du 17 septembre 1966, au 31 juin 1967. Mais la grande majorité reste beaucoup moins longtemps : 128 sur 136 travaillent moins de trois mois au Grand Bazar. Le principal mode d'emploi des étudiantes et lycéennes est, en effet, celui d'auxiliaire à temps partiel et la période de travail privilégiée est celle des vacances scolaires. Les étudiantes représentent alors presque la moitié (114 sur 254) des "B" embauchées comme auxiliaires à temps complet et, parmi ces dernier-e-s, les deux tiers (88 sur 133) de celles et ceux qui sont embauchées pour les congés payés.

Tableau n°64 : Mode d'emploi des étudiantes et lycéennes ("B") embauchées entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

Mode d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Auxiliaire à tps complet	88	26	114
Auxiliaire à tps partiel	10	8	18
Stagiaire	1	0	1
Inconnu	3	0	3
Total	102	34	136

Les emplois pour les congés payés, qui apparaissent en 1957 au Grand Bazar, sont quasiment immédiatement occupés par des étudiantes. C'est, en effet, en 1958 que sont recrutées les premières étudiantes (B) pendant leurs vacances d'été. Eliane Dussol, étudiante à l'école d'interprètes de Genève est ainsi vendeuse pendant deux mois au Grand Bazar, de mi-juillet à mi-août 1958¹⁷⁹⁸. L'apparition de ce nouveau type d'emplois "pour les congés payés", au Grand Bazar comme sans doute dans tous les commerces voire dans certaines industries, rencontre ainsi une nouvelle demande d'emplois temporaires, celle des étudiantes. Le système universitaire connaît, en effet, de profondes mutations à partir de la fin des années 1950. La fréquentation des universités françaises entre dans une phase de forte croissance, à laquelle Lyon, vieille ville universitaire, n'échappe pas. Le nombre d'étudiantes passe de 200 000 en 1958 à 500 000 en 1968 puis 750 000 en 1974¹⁷⁹⁹. Une telle croissance de l'enseignement supérieur s'accompagne alors d'une "démocratisation" relative de son recrutement et provoque un phénomène social nouveau : le travail d'étudiantes qui doivent financer leurs études. Certaines étudiant-e-s, Henri-Claude Declaire par exemple, travaillent alors à plusieurs reprises au Grand Bazar. Outre son emploi à temps partiel pendant l'année universitaire, il travaille pendant les étés 1966, 1968 et 1969.

Si les étudiantes sont majoritairement embauchées à temps complet pendant les mois d'été, certaines entrent aussi à temps partiel dès les premiers recrutements. Louis Drailard est ainsi "releveur de caisse" deux heures par jour en juillet 1957¹⁸⁰⁰ et Anne

¹⁷⁹⁷ GBL, C6n°4, entré le 17 septembre 1966.

¹⁷⁹⁸ GBL, C4n°18, entrée le 17 juillet 1958.

¹⁷⁹⁹ Antoine Prost, "Le Temps de la prospérité", dans Jacques Marseille (dir.), *Puissance et faiblesse de la France industrielle, XIXe-XXe siècles*, Paris, Seuil, 1997, p.229-252.

Devigan vendeuse les samedis et lundis de février à novembre 1958¹⁸⁰¹. La sexuation des emplois à temps partiel en vigueur chez les salariées non étudiantes n'est pas respectée parmi les étudiant-e-s, puisque huit des 18 étudiantes "B" à temps partiel sont des hommes. Les étudiants représentent alors, à eux seuls, presque la moitié des hommes embauchés à temps partiel au Grand Bazar entre 1951 et 1974. Lorsqu'il est "choisi" le temps partiel peut donc l'être par des hommes comme par des femmes.

Ces modes d'emploi et en particulier la prédominance des emplois d'auxiliaires à temps complet signifient alors que la quasi totalité des étudiantes sont embauchées comme vendeuses et des étudiants comme réservistes. Ce ne sont donc pas leurs compétences mais bien leur disponibilité estivale qui est recherchée.

Tableau n°65 : Répartition par poste des étudiantes et lycéennes embauchées au Grand Bazar entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 août 1974.

Postes	Femmes	Hommes	Total
Vendeuse	76	0	76
Réserviste	2	27	29
Releveur de caisse	0	2	2
Non mentionné	24	5	29
Total	102	34	136

La mise en place des classifications professionnelles, qui fondent la hiérarchie des postes sur les compétences qu'ils requièrent, n'a pas incité les patronnes de commerce à prêter une plus grande attention aux savoir-faire de leurs salariées. Comme avant 1936, celles et ceux qui sont recrutées au Grand Bazar entre 1951 et 1974 étaient, voire sont toujours au moment de leur embauche, ouvrières ou ouvriers, femmes de ménage, manutentionnaires, vendeuses, parfois indépendant-e-s, plus rarement employées de bureau, dans le commerce, l'industrie ou les services aux personnes. Les carrières reconstituées à partir des dossiers de retraite confirment l'instabilité sectorielle des parcours et l'hétérogénéité des postes de travail occupés par ces salariées au cours d'une vie active.

C/ les profils de carrière

Les dossiers de retraite de 72 "B" embauchées au Grand Bazar entre 1951 et 1974 ont été retrouvés, ceux de 66 femmes et de six hommes. La composition des sources¹⁸⁰² fait qu'il s'agit de salariées qui ont travaillé au Grand Bazar plus longtemps que la moyenne (9 ans) et qui, dans leur grande majorité, ont obtenu le statut de titulaire (56 sur 72, soit plus des trois-quarts). Elles et ils font donc partie de la fraction la plus stable du personnel du

¹⁸⁰⁰ GBL, C2n°30, entré le 10 juillet 1957.

¹⁸⁰¹ GBL, C8n°4, entrée le 22 février 1958.

¹⁸⁰² Voir l'explication donnée en introduction.

magasin. Pourtant, leurs profils de carrière loin de se cantonner aux emplois de commerce, confirment l'appartenance de ces salariées au monde du salariat non qualifié (puisque très peu obtiennent, au Grand Bazar ou ailleurs, des "promotions") et à un marché du travail "indifférencié".

Ces 72 salariées appartiennent à différentes classes d'âge puisqu'elles et ils sont nées entre 1903 et 1938. La plupart sont donc aussi plus jeunes que les générations de salariées parisiennes étudiées par Catherine Omnès – dont les recherches ont porté sur trois cohortes de femmes, nées entre 1882 et 1891, en 1901 et en 1911 – et Françoise Cribier – qui a travaillé sur des hommes et des femmes nées entre 1907 et 1912 –¹⁸⁰³. 11 sont nées avant la Première Guerre mondiale, 6 pendant la guerre, 32 pendant les années 1920 et 23 entre 1930 et 1938. Il s'agit donc de salariées entrées sur le marché du travail des années 1920 aux années 1950 et qui ont, par conséquent, bénéficié de conjonctures radicalement différentes au cours de leur carrière. Pourtant, les changements d'emplois dus à la conjoncture économique des années 1930 ou de la Seconde Guerre mondiale ne sont que l'une des raisons de leur instabilité. Les 72 salariées ont, ainsi, travaillé pour 2 à 24 employeurs et employeuses au cours de leur carrière, la moyenne se situant à 8. La distribution par quartile de l'échantillon du Grand Bazar ressemble alors à la classe d'âge de 1911 de Catherine Omnès : un quart des "B" ont moins de cinq employeurs et employeuses au cours de leur vie active, la moitié en ont moins de sept et les trois quart moins de neuf¹⁸⁰⁴.

1/ peu de promotions

Trois seulement des 72 "B" dont on a retrouvé le dossier de retraite obtiennent le statut de cadre au cours de leur vie professionnel, un homme et deux femmes. Claude Dormoy est le seul "B" à faire carrière au sein de la société du Grand Bazar¹⁸⁰⁵. Embauché comme manutentionnaire en 1954, à 24 ans, il est promu premier vendeur six mois plus tard. L'ouverture du Grand Bazar du Bachut, en mars 1958, est pour lui l'occasion d'un nouvel avancement. Il devient chef du groupe "alimentation" et donc cadre dans le nouveau magasin. Il conserve alors ce statut pendant une grande partie de sa carrière. Après dix années de travail au Bachut, il déménage en Bretagne puis en Lorraine. Pendant treize nouvelles années, Claude Dormoy est cadre dans deux sociétés commerciales différentes, les Nouvelles Galeries et un commerce agricole. Mais l'ascension professionnelle des cadres autodidactes (il n'a aucun diplôme) est fragile et à partir de 1981, à 51 ans, il est au chômage jusqu'à la retraite, à l'exception d'un emploi de quelques mois au milieu des années 1980. Arlette Deleau et Marie Doreau, qui ne font pas carrière au Grand Bazar, parviennent, en revanche, à conserver leur statut de cadre jusqu'à la retraite. Pour la première, c'est au prix d'une grande stabilité dans l'emploi. Elle est embauchée au Grand Bazar comme vendeuse à temps partiel en 1954, à 19 ans, à

¹⁸⁰³ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité et Françoise Cribier, "Itinéraires professionnels et usure au travail : une génération de salariés parisiens", *Le Mouvement Social*, n°124, juillet-septembre 1983, p.11-44.

¹⁸⁰⁴ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.38.

¹⁸⁰⁵ GBL, C15n°27, entré le 1^{er} décembre 1954 et CIRRIC, DR n° 02.3.397.499 Y H 1.

son arrivée à Lyon – elle était auparavant vendeuse dans une épicerie dans la Drôme¹⁸⁰⁶. Titularisée quelques mois après son entrée, elle démissionne cinq ans plus tard, lorsqu'elle se marie, pour travailler plus près de chez elle. Elle est alors embauchée chez Renault Véhicules Industriels comme "employée", devient cadre à 35 ans et reste dans l'entreprise jusqu'à sa retraite. Marie Doreau ne se stabilise pas dans une seule entreprise, mais dans un secteur d'activité, le commerce de vêtements¹⁸⁰⁷. Elle a déjà été vendeuse dans plusieurs commerces avant d'entrer au Grand Bazar en 1959, à 25 ans. Titularisée au rayon crémèrie en janvier 1961, elle démissionne deux ans et demi plus tard, n'ayant pu obtenir le changement de rayon souhaité. Elle travaille alors un an aux Galeries Lafayette puis une autre année pour la société Etam, avant d'être embauchée par une autre entreprise commerciale, Mila, où elle reste 12 ans. C'est là qu'elle obtient un statut de cadre, sept ans après son entrée, à 37 ans. A 43 ans, elle travaille à nouveau pour Etam, cette fois comme cadre pendant un an, puis 10 ans pour une autre société lyonnaise, puis, entre 55 et 60 ans, à nouveau pour Etam.

L'ascension professionnelle de ces trois salariées n'est pas seule à rendre leurs carrières exceptionnelles par rapport à celles des 69 autres salariées dont le dossier de retraite a été retrouvé. La grande stabilité sectorielle de ces parcours est un autre motif de distinction.

2/ le marché du travail "indifférencié"

Les dossiers de retraite n'offrent pas une connaissance parfaite des postes occupés tout au long de la vie active. Ceux qui sont mentionnés, codés par les employées de caisse de retraite à partir des déclarations des salarié-e-s, sont loin d'être précis. "Ouvrière" ou "ouvrier" et "employé-e" sont les deux catégories, très larges, qui sont le plus souvent utilisées et qui laissent alors de nombreuses incertitudes quant aux fonctions réellement exercées. Il est difficile, par exemple, de savoir quelle activité recouvre la mention "employée" dans une industrie. Il ne s'agit pas nécessairement d'un emploi de bureau. De même, si, dans la majorité des emplois de commerce, les salariées sont désignées comme "employées", certaines sont parfois dites "ouvrières". Est-ce alors parce qu'elles sont réservistes ? Malgré ces incertitudes, l'étude des parcours professionnels des salariées du Grand Bazar dont on a retrouvé le dossier de retraite permet de dessiner les contours du marché du travail à l'intérieur duquel ces salariées effectuent toute leur carrière. Ce marché du travail est celui des emplois non qualifiés urbains de tous les secteurs d'activité. Les parcours professionnels confirment ainsi que le commerce ne constitue pas un marché du travail sectoriel¹⁸⁰⁸, c'est-à-dire qui capte durablement la main-d'oeuvre. Des 72 "B" qui ont travaillé au Grand Bazar entre 1951 et 1974 et dont on a retrouvé le dossier de retraite, cinq seulement travaillent uniquement dans le commerce pendant toute leur vie. Marie Doreau en est un exemple.

¹⁸⁰⁶ GBL, C1n°51, entrée le 13 mars 1954 et CIRRIC, DR n° 02.3.804.679 LF2.

¹⁸⁰⁷ GBL, C9n°51, entrée le 3 octobre 1959 et CIRRIC, DR n° 02.3.797.969 FF2.

¹⁸⁰⁸ Voir Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.40-53.

L'essentiel de la carrière des femmes s'est déroulé dans trois grands types de postes, vendeuse, ouvrière et femme de ménage, avec quelques passages dans les bureaux et de plus rares échappées vers l'indépendance. Ces différents postes de travail peuvent se combiner de différentes manières. Pour certaines, comme Raymonde Devillard, les postes d'ouvrières et de domestiques ont constitué le début d'une vie active qui s'est ensuite entièrement déroulée dans le commerce, au Grand Bazar en l'occurrence¹⁸⁰⁹. De 14 à 20 ans, Raymonde Devillard a été placée comme domestique, a travaillé dans une usine de confection puis dans une papeterie. Elle se marie à 20 ans et a un enfant un an plus tard. Elle entre au Grand Bazar à 22 ans comme auxiliaire pour le roulement et est titularisée après deux ans de présence. Elle travaille 35 ans au Grand Bazar avant de partir en préretraite. D'autres, qui se stabilisent aussi dans le commerce jusqu'à leur retraite ont cependant été ouvrières et / ou femmes de ménage (ou domestiques) pendant une période beaucoup plus longue que Raymonde Devillard. Huguette Debarnot et Claudette Dimier n'entrent ainsi au Grand Bazar qu'à 32 ans. Toutes les deux étaient ouvrières auparavant et restent au Grand Bazar pendant plus de 20 ans¹⁸¹⁰. De même, Yvonne Duquesne a été domestique jusqu'à 33 ans, avant de ne travailler que comme vendeuse, dont 10 ans au Grand Bazar¹⁸¹¹. Toutes les femmes qui ont été ouvrières ou domestiques ne se stabilisent pourtant pas nécessairement dans le commerce. Raymonde Decaris, par exemple, embauchée au Grand Bazar à 26 ans en 1958, a été auparavant, comme Raymonde Devillard, ouvrière (pendant plus de 10 ans) et vendeuse¹⁸¹². Titularisée après trois mois de présence, elle démissionne douze ans plus tard. Elle entre alors comme ouvrière chez Calor, dont l'usine, située dans le huitième arrondissement lyonnais, est plus proche de chez elle que le Grand Bazar et y reste 20 ans. Le parcours antérieur à l'entrée au Grand Bazar de Jeanne Desbordes, qui a été, pour l'essentiel ouvrière en confection¹⁸¹³, ressemble à celui de Claudette Dimier, Huguette Debarnot ou Yvonne Duquesne. Embauchée au Grand Bazar à 40 ans, en 1970, elle y travaille 17 mois sans être titularisée, donc à temps partiel la plupart du temps, avant de démissionner, son salaire n'étant pas suffisant pour vivre. Elle est alors salariée dans une boulangerie de Villeurbanne, où elle habite, pendant un peu plus d'un an, puis dans deux autres boulangeries, dont on ne connaît pas l'adresse, les 18 mois qui suivent. De 45 à 54 ans, elle est femme de ménage chez des particuliers et, parallèlement entre 47 et 52 ans, vendeuse dans un magasin de sport La Hutte. A 54 ans, elle est en invalidité.

Certains parcours professionnels échappent, pour des périodes plus ou moins

¹⁸⁰⁹ GBL, C12n°9, entrée le 23 mars 1956 et CIRRIC, DR n° 02 3.759.199 M F 2.

¹⁸¹⁰ Respectivement : GBL, C5n°16, entrée le 15 septembre 1960 et CIRRIC, DR n° 02.3.428.958 A F 2. GBL, C4n°20, entrée le 2 juillet 1962 et le 29 octobre 1966 et CIRRIC, DR n° 02.3.433.346 Z F 2.

¹⁸¹¹ GBL, C1n°20, entrée le 8 janvier 1968 et CIRRIC, DR n° 02 3.320.652 N F 2.

¹⁸¹² GBL, C13n°30, entrée le 9 août 1958 et CIRRIC, DR n° 02.3.693.522 PF2.

¹⁸¹³ GBL, C15n°2, entrée le 12 novembre 1970 et CIRRIC, DR n° 02 3.834.693 Q F 2.

longues, à ces trois postes de vendeuses, ouvrières et femmes de ménage. Quelques femmes, huit au total, deviennent ainsi commerçantes à leur compte ou en gérance. Comme Catherine Omnès ou Françoise Cribier l'ont montré, cet accès à l'indépendance n'est pas nécessairement durable¹⁸¹⁴. La carrière d'Emma Dalimier en témoigne, qui, pendant de longues années, tient un commerce et est, en même temps, ouvrière à domicile et / ou vendeuse au Grand Bazar¹⁸¹⁵. Madeleine Delmas, en revanche, parvient à sortir quasi définitivement du salariat. Après avoir travaillé deux ans et demi, de 1958 à 1961, entre 26 et 29 ans, à la fois à temps partiel au Grand Bazar et comme ouvrière chez Calor, elle abandonne ces deux emplois quasi simultanément pour ouvrir sa propre boutique¹⁸¹⁶ – le dossier de retraite ne mentionne pas le type de commerce. Elle est alors commerçante pendant 21 ans, puis, de 50 à 65 ans, employée dans le commerce de détail de son mari. Le deuxième type de travaux auxquels les vendeuses-ouvrières-femmes de ménage peuvent avoir accès sont les emplois de bureau. Les passages repérés (et peut-être sous-estimés) dans les bureaux concernent neuf femmes. Germaine Damaso est l'une des rares salariées de l'échantillon qui parvient à s'y stabiliser¹⁸¹⁷. Vendeuse au Grand Bazar de 30 à 33 ans (1953 à 1956), elle n'avait jamais été employée de bureau auparavant, mais vendeuse et inactive. Après sa démission du Grand Bazar, elle est à nouveau vendeuse durant quelques mois, chez Lanoma, puis est embauchée comme employée de bureau dans une caisse de retraite, où elle reste 15 ans. Mais pour beaucoup d'autres, les emplois de bureau sont aussi brefs que les autres et s'insèrent dans une succession de postes non qualifiés. Marie-Louise Delaire qui, on l'a vu, travaille à deux reprises au Grand Bazar, comme aide-comptable d'abord, entre 1947 et 1949, puis comme vendeuse en 1963, a été ouvrière et "employée de maison" entretemps¹⁸¹⁸. De même Monique Dhiver, embauchée comme titulaire dans les bureaux du Grand Bazar en 1965 (elle a alors 31 ans), n'avait encore jamais travaillé dans les bureaux auparavant¹⁸¹⁹. Elle démissionne du Grand Bazar après un an et demi de présence et est ensuite salariée de 14 employeurs ou employeuses différent-e-s, des commerces comme des industries, une mairie et des particuliers, souvent comme "employée", mais aussi comme "ouvrière" et femme de ménage.

Comme elle, certaines salariées ont des parcours professionnels très instables au cours desquels elles changent à de nombreuses reprises de secteurs d'activité et occupent alors des postes de travail non qualifiés encore plus variés. Madeleine

¹⁸¹⁴ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité et Françoise Cribier, article cité.

¹⁸¹⁵ GBL, C9n°4, entrée le 23 avril 1955 puis le 26 novembre 1956 et CIRRIC, DR n° 02 02G3699 A F 2.

¹⁸¹⁶ GBL, C16n°50, entrée le 22 novembre 1958 et CIRRIC, DR n° 02 3.888.561 S F 2.

¹⁸¹⁷ GBL, C3n°19, entrée le 4 juillet 1953 et CIRRIC, DR n° 02 3.420.492 LF2.

¹⁸¹⁸ ADR, 133J203, B7n°15, entrée le 4 mars 1947 et GBL, C11n°40, entrée le 2 septembre 1963 et CIRRIC, DR n° 02 3.312.730 C F 2.

¹⁸¹⁹ GBL, C7n°29, entrée le 30 août 1965 et CIRRIC, DR n° 02 3.756.531 W F 2.

Desmaret par exemple, commence à travailler à 19 ans, en 1943, comme serveuse de café dans sa commune de naissance, dans l'Yonne¹⁸²⁰. Elle est, ensuite, employée de bureau à la mairie de sa commune, puis travaille dans un hôtel avant d'arriver à Lyon en 1946. Jusqu'à son entrée au Grand Bazar en 1954, elle est alors magasinnière, emballeuse et femme de ménage. Pendant les douze années qu'elle passe comme vendeuse au Grand Bazar, elle est aussi longtemps concierge et ouvreuse de cinéma. Après sa démission du magasin en 1966, à 42 ans, elle continue à mener plusieurs activités de front. Elle retrouve des postes d'ouvreuse dans différents cinémas, travaille comme vendeuse dans des commerces et est ouvrière à domicile. Simone Ducloux, vendeuse pendant trois ans au Grand Bazar, de 39 à 43 ans, de 1958 à 1961¹⁸²¹, a aussi eu un parcours instable avant son entrée au Grand Bazar. Elle a, ainsi, été infirmière, gérante de café, vendeuse dans une boulangerie, mais aussi "agricultrice" pendant 11 ans après son mariage, en 1936. Après sa démission du Grand Bazar, pour raisons de santé, elle travaille pendant six ans dans une industrie électrique, puis deux ans dans une papeterie, est au chômage pendant 18 mois, puis salariée deux années (à 52 et 53 ans) dans la station service familiale, puis ouvrière pendant quatre ans et femme de ménage jusqu'à la retraite. C'est l'une des seules salariées à être passée par l'agriculture. Deux autres seulement des 72 "B" ont, à un moment, travaillé dans l'agriculture, Andrée Dailloux, qui dit avoir été aide-familiale chez ses beaux-parents viticulteurs pendant la Deuxième Guerre mondiale¹⁸²² et Guy Duchemin, manutentionnaire au Grand Bazar de 1968 à 1989, qui a commencé sa vie active comme ouvrier agricole¹⁸²³.

Le marché du travail dans lequel évolue la grande majorité des salariées du Grand Bazar (des femmes en particulier) est celui des emplois non qualifiés, urbains, de tous les secteurs d'activité : commerce, industrie, administration, hôpitaux et services aux personnes. Mais à l'instabilité sectorielle et séquentielle de ces carrières s'ajoutent des discontinuités dues à l'inactivité et à la maladie.

3/ la discontinuité des carrières

a- les périodes d'inactivité

L'analyse de l'inactivité féminine à partir des dossiers de retraite se heurte à deux problèmes d'enregistrement qui n'ont pas été rencontrés pour les hommes. Le premier concerne l'interprétation de périodes mal désignées par le personnel de la caisse de retraite qui a instruit le dossier. Le document intitulé "reconstitution de carrière" récapitule chronologiquement la vie professionnelle des salarié-e-s, de l'âge de 16 ans à la liquidation de la retraite. La première colonne est réservée à la mention des dates de

¹⁸²⁰ GBL, C4n°30, entrée le 19 juin 1954 et CIRRIC, DR n° 02 3.344.686 D F 2.

¹⁸²¹ GBL, C15n°32, entrée le 21 juin 1955 et CIRRIC, DR n° 02 02E5764 G F 2.

¹⁸²² GBL, C16n°57, entrée le 9 février 1965.

¹⁸²³ GBL, C13n°68, entré le 13 mai 1968.

début et de fin de chaque période de la vie professionnelle. Dans la seconde doit être indiquée la "nature" de cette période. En cas d'inactivité, "non actif/ve" est inscrit et en cas d'activité, "salarié-e", "non salarié-e", "chômeur/se", "maladie" ou "invalidité". Lorsqu'elles sont à leur compte, les femmes sont qualifiées de "non salariées" et "commerçantes" est ensuite indiqué dans la rubrique consacrée à l'emploi occupé. La période est alors validable pour la retraite. Mais à de multiples reprises, des dossiers de retraite portent l'inscription "non salariée" dans la "nature" de la période, sans qu'aucune information complémentaire ne soit donnée ni que la période ne compte pour la retraite. Les reconstitutions de carrières masculines ne comportent jamais de telles imprécisions, les seules périodes "non validables" pour la retraite étant toutes désignées par le terme "inactif". A ces imprécisions des dossiers, s'ajoute un problème de recension du travail féminin par les dossiers de retraite. En effet, 15 des 66 femmes, dont le dossier a été retrouvé, déclarent, à leur entrée au Grand Bazar, des périodes de travail de plusieurs mois qui, dans leur "reconstitution de carrière", sont des périodes "non salariées" ou d'inactivité, qui ne comptent pas pour les droits à la retraite. Il pourrait, certes, s'agir d'expériences inventées dans le but de valoriser les parcours professionnels. Mais le recrutement au Grand Bazar, on l'a vu, ne tient pas compte des emplois antérieurs et il est peu probable que les femmes qui n'occupent que des postes non qualifiés similaires ne connaissent pas le fonctionnement de leur marché du travail. En outre, la couture à domicile, que Marcelle Davout dit avoir effectuée pendant plusieurs années¹⁸²⁴, ou le travail de manutentionnaire de Clémence Demay¹⁸²⁵ ne sont pas de ceux qui pourraient appuyer, s'il en était besoin, leur demande d'emploi. Il est donc plus probable que ces 15 femmes aient effectivement occupé ces postes. Dès lors, le nombre d'emplois de femmes non recensés par les dossiers de retraite est sans doute bien supérieur à ceux qui ont été repérés grâce aux dossiers de personnel du Grand Bazar. Ce qui signifie aussi que des périodes où les femmes sont, officiellement considérées comme "inactives" cachent, en réalité, des travaux féminins.

Si des emplois ne sont pas retenus pour le calcul des droits à la retraite, c'est qu'ils n'ont pas été officialisés par le versement des cotisations obligatoires au système des assurances sociales à la fin des années 1930, puis à la sécurité sociale après la Deuxième Guerre mondiale et, enfin, au régime de retraite complémentaire à partir de 1961. La nature des emplois concernés explique qu'ils aient échappé aux déclarations officielles. Les 15 cas repérés se répartissent en trois grands types d'activité : le travail à domicile, comme pour Marcelle Davout, le travail effectué dans la petite entreprise (souvent une épicerie) familiale et enfin les périodes pendant lesquelles les femmes se disent commerçantes à leur compte. En la matière, Clémence Demay, qui se déclare manutentionnaire dans une entreprise de tissage, constituerait un cas à part si l'enquête que mène le Grand Bazar ne mentionnait qu'elle effectue, pour la maison indiquée, des travaux à domicile¹⁸²⁶. Le travail à domicile pour un fabricant, parce qu'il n'est pas

¹⁸²⁴ GBL, C6n°58, entrée le 26 novembre 1956.

¹⁸²⁵ GBL, C1n°25, entrée le 19 mai 1964.

¹⁸²⁶ Idem, enquête du 29 mai 1964.

nécessairement très régulier, parce qu'il n'est pas facilement repérable puisque dispersé géographiquement, peut aisément devenir un travail "au noir", non déclaré. De même, le travail effectué pour un parent peut être transformé en aide informelle. La non reconnaissance d'une activité indépendante n'est pas aussi évidente. Elle signifie peut-être que l'on se trouve dans le cas précédent, c'est-à-dire que ces femmes, qui se disent commerçantes, tiennent un commerce avec leur mari, enregistré au nom de leur mari, dont elles ne sont alors, officiellement, que des aides.

En outre, ces emplois non reconnus ne se situent pas à n'importe quels moments de la vie des femmes. Dans 10 des 15 cas repérés, il s'agit des mois et années qui suivent la naissance des enfants. Simone Ducloux, par exemple, née en 1916, se marie le jour de ses 20 ans¹⁸²⁷. Elle quitte alors son emploi d'infirmière et plus aucune activité ne lui est reconnue pour la retraite avant 1948, période pendant laquelle elle a deux enfants, en 1937 puis en 1943. Mais dans le formulaire de reconstitution de carrière qu'elle remplit pour la caisse de retraite, elle déclare être agricultrice de 1936 à 1947 et ajoute, dans la "demande d'emploi du Grand Bazar", avoir tenu un café-restaurant pendant la guerre puis un hôtel en 1946. Marie Doreau, mariée à 17 ans, en 1952, et mère d'un enfant l'année suivante, est embauchée au Grand Bazar en octobre 1959¹⁸²⁸. Le dossier de retraite ne recense que six mois d'activité avant cette date, de mai à décembre 1954, comme vendeuse. Elle déclare en revanche au Grand Bazar avoir travaillé pendant les quatre années qui précèdent son embauche, comme vendeuse dans l'épicerie de ses parents. Pour quatre autres femmes, les emplois non reconnus pour les droits à la retraite sont les premiers de leur carrière, alors qu'elles n'ont pas 20 ans. Seule Emma Dalimier fait exception, puisqu'il s'agit des six années, entre 1943 et 1949, pendant lesquelles elle tient une épicerie à son compte¹⁸²⁹.

Le nombre des cas repérés d'inactivité officielle et d'activité de fait qui se situent après la naissance des enfants remet alors en question l'analyse de la discontinuité des carrières féminines liées à la maternité.

En effet, parmi les salariées du Grand Bazar, de très nombreuses mères de famille arrêtent, officiellement, de travailler. Des 66 femmes dont on a le dossier de retraite, 48, soit presque les trois-quarts ont des enfants. Dans les différentes générations d'ouvrières parisiennes étudiées par Catherine Omnès, la proportion de femmes mères de famille est moins importante. Elle s'élève à 39% pour les femmes nées entre 1882 et 1891, 53% pour celles nées en 1901 et 69% pour celles nées en 1911¹⁸³⁰. Mais les dossiers de retraite de salariées du Grand Bazar retrouvent surestiment le nombre de femmes longtemps inactives, parmi lesquelles des mères souvent de plusieurs enfants. En effet, rares sont les dossiers de femmes restées très peu de temps (moins de trois ou quatre ans) au Grand Bazar qui ont été conservés par la CIRRIC. Jusqu'en janvier 1999, date à

¹⁸²⁷ GBL, C15n°32, entrée le 21 juin 1955 et CIRRIC, DR n° 02 02E5764 G F 2.

¹⁸²⁸ GBL, C9n°50, entrée le 3 octobre 1959 et CIRRIC, DR n° 02 3.797.969 F F 2.

¹⁸²⁹ GBL, C9n°4, entrée le 23 avril 1955 et CIRRIC, DR n° 02 02G3699 A F 2.

¹⁸³⁰ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.303.

laquelle le système a changé, les caisses de retraite ne liquidait pas elles-mêmes ce qu'elles devaient verser pour des salariées ayant cotisé chez elles moins de cinq ans, c'est-à-dire restées moins de cinq ans dans l'entreprise qui leur est affiliée. Elles transféraient le dossier à la caisse qui avait en charge la plus grande partie de la carrière de la ou du salariée et un système de compensation rétablissait ensuite les comptes entre les différentes caisses de retraite. Dès lors, les salariées restées peu de temps au Grand Bazar dont le dossier a pourtant été retrouvé à la CIRRIC, n'ont pas eu de périodes d'activité beaucoup plus longues qu'au Grand Bazar et ont, presque toujours, été très longtemps inactives. Eliane Delpino par exemple, est l'une des rares femme "B" qui a travaillé à peine trois ans au Grand Bazar (de 20 à 23 ans, entre 1952 et 1955) et dont le dossier de retraite a été retrouvé à la CIRRIC¹⁸³¹. Elle démissionne du magasin lors de sa première maternité et n'est plus ensuite active, officiellement du moins, que trois années : elle abandonne son dernier emploi à 31 ans, après sa troisième maternité.

Si les mères de famille sont sur-représentées dans les dossiers de retraite du Grand Bazar, la proportion des femmes qui connaissent une période d'inactivité liée aux maternités est, en revanche, la même que parmi les ouvrières parisiennes étudiées par Catherine Omnès¹⁸³². Si l'on s'en tient aux dossiers de retraite, 41 des 48 mères de l'échantillon sont inactives à la naissance d'un enfant, soit quatre femmes sur cinq environ. Ce comportement des femmes, qui quittent le marché du travail à la naissance des enfants pour ne le retrouver que 15 ou 20 ans plus tard lorsqu'ils ont grandi, a été maintes fois repéré dans la France de l'après-guerre et traduit dans la courbe en "U" de l'activité féminine¹⁸³³. D'autres études, comme celle de Jacqueline Martin, ont ensuite montré l'influence des politiques familiales natalistes de l'Etat sur l'activité des femmes¹⁸³⁴. Depuis la fin des années 1930, les gouvernements qui se sont succédés ont créé différents systèmes devant encourager les femmes à abandonner leur activité salariée pour faire des enfants. L'allocation de salaire unique, mise en place en 1941 par le régime de Vichy constitue un tournant fondamental en la matière, par l'importance des prestations versées aux mères au foyer. Maintenu à la Libération lors de la refonte des allocations familiales, elle est même étendue aux artisans et petits commerçants en 1956, qui jusque-là n'y avaient pas droit et n'est supprimée qu'en 1978. Si les dossiers de retraite du magasin semblent alors confirmer les effets des prestations familiales sur l'activité féminine pendant les trente années qui suivent la fin de la deuxième guerre, les déclarations des femmes quant aux emplois réellement exercés nuancent en revanche nettement le phénomène.

Ainsi, sur les 41 femmes qui ont officiellement connu une période d'inactivité liée à une maternité, quatre au moins, parmi lesquelles Marie Doreau ou Simone Ducloux,

¹⁸³¹ GBL, C6n°61, entrée le 15 novembre 1952 et CIRRIC, DR n°02.3722588WF2.

¹⁸³² Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.300.

¹⁸³³ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2000, p.15.

¹⁸³⁴ Jacqueline Martin, "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982", article cité.

disent ne jamais avoir cessé, en fait, de travailler et six autres, Marcelle Davout par exemple, avoir travaillé pendant au moins une partie de cette période qui leur est comptée comme inactive. Or, être officiellement inactive a sans doute permis à toutes ces femmes de toucher l'allocation de salaire unique. Dès lors, si les prestations familiales et l'allocation de salaire unique en particulier ont eu un effet sur les trajectoires féminines dans les années 1950 et 1960, ce fut peut-être moins d'exclure les mères de famille du marché du travail que d'orienter une partie d'entre elles au moins vers des activités exercées de manière non officielles qui leur permirent de bénéficier de l'allocation. Pour des femmes qui, comme les salariées du Grand Bazar, ont un parcours professionnel particulièrement instable et qui n'occupent que des emplois non qualifiés de tous les secteurs d'activité, cette réorientation professionnelle au moment de la maternité n'est pas nécessairement une rupture importante. Elles n'ont pas à abandonner un poste qualifié pour lequel elles ont été formées et dans lequel se joue un élément important de leur identité professionnelle et sociale. Le refus et / ou l'impossibilité matérielle d'abandonner toute activité rémunératrice à la naissance des enfants se traduit, en outre, comme l'a déjà montré Catherine Omnès, par des durées d'inactivité même "officielles" qui peuvent être assez courtes¹⁸³⁵. Jeanne Desbordes, par exemple, qui se marie à 21 ans et a son unique enfant à 23 ans, en 1954, n'est inactive que deux ans d'après le dossier de retraite¹⁸³⁶. L'inactivité peut aussi être abrégée par une séparation ou un divorce, puisque 17 des 62 femmes de l'échantillon qui ont été mariées ont divorcées au moins une fois.

Ce qui signifie alors que les taux d'inactivité "officiels" des femmes après la naissance de leurs enfants doivent être considérés comme sans doute surestimés.

b- maladie et invalidité

Il est un autre motif d'interruption d'activité professionnelle qui n'est pas, lui, réservé aux femmes, la maladie voire l'invalidité.

Les périodes de maladie et d'invalidité touchent particulièrement les salariées en fin de vie active. Au total, le quart des "B" embauchées entre 1951 et 1974 dont on a le dossier de retraite (18 sur 72) sont en maladie ou en invalidité à la fin de leur vie active. Leur nombre est peut-être sous-estimé, les dernières séquences d'emploi de la vie active n'étant pas toujours bien renseignées dans les dossiers de retraite. La génération de salariées parisiennes étudiée par Françoise Cribier – salariées nées entre 1907 et 1912 – est d'ailleurs dans une proportion encore plus importante (40%) invalide ou inapte au travail pendant les dernières années¹⁸³⁷. Mais les cas de maladie et d'invalidité repérés parmi les anciennes salariées du Grand Bazar concernent des personnes qui, pour la plupart, ont dû cesser très jeune leur activité. Toutes ne sont pas arrêtées aussi tôt que Jeanne Denizot, en maladie à l'âge de 37 ans puis en invalidité à 40 ans¹⁸³⁸, mais neuf des 18 "B" sont cependant invalides avant 50 ans et six autres entre 50 et 55 ans. En

¹⁸³⁵ Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, ouvrage cité, p.301.

¹⁸³⁶ GBL, C2n° 15, entrée le 12 novembre 1970 et CIRRIC, DR n° 02 3.834.693 Q F 2.

¹⁸³⁷ Françoise Cribier, "Itinéraires professionnels et usure au travail...", article cité, p.29.

outre, plusieurs salarié-e-s, comme Marie-Louise Delaire ou Jeanne Desbordes qui sont en invalidité définitive à 53 et 54 ans, ont déjà connu une longue interruption pour maladie au milieu de leur carrière. La première, née en 1924, a été malade pendant 10 ans, de 29 à 39 ans¹⁸³⁹ et la seconde, née en 1930, pendant 11 ans, de 29 à 40 ans¹⁸⁴⁰. Sept "B", au total, ont connu une période de maladie ou d'invalidité de plus de cinq ans en cours de carrière.

Les changements opérés par les classifications professionnelles, les conventions collectives et la législation sociale en matière de gestion de la main-d'oeuvre ne modifient guère les profils professionnels des salariées du Grand Bazar. Comme avant 1936, il s'agit de parcours instables, qui passent par les postes non qualifiés de l'ensemble des secteurs d'activité, les cumulent même parfois. L'emploi au Grand Bazar est une étape parmi tant d'autres. Certaines salarié-e-s, rares, s'y stabilisent, mais la majorité part très rapidement, à la recherche d'un emploi à temps complet, plus proche du domicile ou mieux payé. Il est, dès lors, bien difficile de définir les salariées du Grand Bazar comme des "employées de commerce", au terme de leur vie active et même à un moment donné de celle-ci, la pluriactivité n'étant pas rare. Mais il n'y a pas de mots pour dire ces parcours. Les taxinomies, qui permettent de les désigner, progressivement définies au travers des catégories socioprofessionnelles, ne font pas de place à la pluriactivité ni même à l'extrême variabilité des postes occupés.

Conclusion de la partie 1951-1974

A partir de 1951, la gestion de la main-d'oeuvre menée par la direction du Grand Bazar est encadrée par de nouvelles règles, mises en place entre 1936 et 1950. Sur le plan des modes d'emploi, d'abord, les salariées doivent bénéficier de deux jours de repos consécutifs, de deux, trois puis quatre semaines de congés annuel ; un préavis d'un mois est à respecter pour la rupture de leur contrat et des indemnités sont même versées pour le licenciement des salariées les plus anciennes. Des barèmes négociés avec les syndicats de salariées garantissent ensuite des salaires minima à chaque poste de travail. Les résultats de ces contraintes imposées aux employeuses et employeurs ne remettent pourtant pas en cause fondamentalement la gestion de la main-d'oeuvre telle qu'elle était pratiquée au Grand Bazar avant 1936, marquée du sceau de la flexibilité. La première raison tient à la place que les classifications professionnelles ont accordé à une majorité des emplois de commerce : le bas de l'échelle salariale. Dans l'ensemble du salariat, les postes de travail du commerce demeurent considérés comme non qualifiés et sont mal payés. Mais un deuxième facteur maintient la main-d'oeuvre flexible, la création de nouveaux modes d'emploi, en marge de la protection instaurée pour ceux des titulaires.

¹⁸³⁸ GBL, C7n°17, entrée le 14 octobre 1968.

¹⁸³⁹ GBL, C11n°40, entrée le 2 septembre 1963 et CIRRIC, DR n° 02 3.312.730 C F 2.

¹⁸⁴⁰ GBL, C2n°15, entrée le 12 novembre 1970 et CIRRIC, DR n° 02 3.834.693 Q F 2.

Pour appliquer le roulement hebdomadaire du personnel, pour lui accorder les semaines de congés payés auxquels il a droit, mais sans fermer le magasin, la direction embauche des remplaçant-e-s, qui ne travaillent que deux jours par semaine ou un mois en été. Les emplois de ces salariées ne bénéficient alors d'aucune protection : il peut y être mis fin du jour au lendemain, sans préavis ni indemnité. Ces salarié-e-s, dites "auxiliaires", s'ajoutent aux surnuméraires qui sont toujours recrutées en fin d'année ou pendant les périodes de forte activité et constituent une main-d'oeuvre flexible, embauchée et débauchée selon les besoins et prête aussi à faire plus d'heures dans la semaine ou à travailler plus longtemps dans l'année. Le personnel du magasin n'est, par conséquent, ni plus stable, ni plus qualifié qu'avant 1936. Cette grande continuité avec la période antérieure à 1936 n'est rompue que sur un point : le grand commerce est devenu un lieu de travail presque exclusivement féminin alors que les femmes ne représentaient, au maximum, que 40% de la main-d'oeuvre jusqu'en 1936. Au Grand Bazar, l'arrivée des femmes s'est produite lorsque l'organisation du travail a été entièrement refondue, en 1951, lorsque le magasin se transforme en Prisunic. Les femmes n'ont donc pas plus qu'au début du siècle "remplacé" les hommes.

Conclusion générale

De 1886 à 1974, les principes sur lesquels repose la gestion de la main-d'oeuvre au Grand Bazar restent identiques : le magasin recrute des salariées non-qualifiées et leur offre des emplois précaires et une faible rémunération. Seules quelques cheffes de service échappent à ce schéma. Si la traduction pratique de ces principes s'infléchit, au cours de la période, lorsque le droit du travail édicte de nouvelles règles (il impose des contrats moins précaires, oblige les employeuses et employeurs à respecter des barèmes de salaires, à limiter la durée du travail), elle demeure tendue vers la flexibilité de la grande majorité du personnel. La permanence d'un important turn-over tout au long de la période – la moitié des salariées embauchées entre 1886 et 1974 ne reste pas plus de deux mois au magasin – en est le signe. Retracer l'histoire de cette gestion de la main-d'oeuvre et des modes d'emploi qu'elle met en oeuvre est d'une importance fondamentale pour les analyses de la situation actuelle dans les commerces. Contrairement à ce qui est souvent présupposé, parfois même dit, les hyper- et supermarchés ne constituent pas un secteur d'activité "récent"¹⁸⁴¹. La grande distribution, qui n'est pas synonyme de libre-service, existait avant eux. La gestion de la main-d'oeuvre pratiquée dans ces commerces ne naît donc pas de rien, dans les années 1960-1970. Elle s'enracine profondément dans une pratique élaborée pendant une centaine d'années par les grands magasins, la continuité entre les pratiques actuelles des hypermarchés analysées par les sociologues et celles du Grand Bazar jusqu'aux années 1970 le montre.

¹⁸⁴¹ Sophie Le Corre, "Modèles d'entreprises et formes de gestion sociale dans les hypermarchés : diagnostic et évolution", *Formation Emploi*, n°35, juillet-septembre 1991, p.14.

Dès lors, si l'on considère l'évolution des emplois au cours du siècle qui vient de s'achever, le mouvement n'est pas celui d'une "précarisation" mais exactement le contraire : celui d'une protection toujours plus grande des emplois, qui, pour ne pas être aboutie – le droit du travail n'est, finalement, vieux que d'un siècle – est beaucoup plus importante qu'auparavant. La gestion de la main-d'oeuvre modèle alors les identités professionnelles des salariées. En faisant le choix de la flexibilité, les employeurs et employeuses de commerce s'obligent à recourir à une main-d'oeuvre toujours disponible sur le marché du travail et, par conséquent, non qualifiée. Le refus de reconnaître des compétences nécessaires pour occuper les postes de travail du grand commerce est même un paramètre de la gestion du personnel. La quête de l'hétérogénéité professionnelle des salariées du Grand Bazar, à l'origine de cette recherche, partait du constat que les "employées de commerce" ne pouvaient pas constituer un groupe homogène appartenant aux "classes moyennes". Elle aboutit, finalement, à la découverte d'une homogénéité, qui n'est pas celle des classes moyennes, mais celle des salariées non qualifiées dont le marché du travail, indifférencié, traverse l'ensemble des secteurs économiques.

Une histoire des emplois

L'histoire des modes d'emploi correspond très largement à l'évolution de deux domaines du droit du travail, les contrats et la durée du travail. Chaque avancée de la législation sur l'un de ces deux points se traduit systématiquement par une modification des emplois au Grand Bazar. En 1886, à l'ouverture du magasin, aucune loi ne régleme ni les contrats ni le temps de travail des salariées du commerce. Le personnel du Grand Bazar est donc présent au magasin treize heures par jour au moins, plus dans les périodes de forte activité, tous les jours de la semaine, et peut être licencié du jour au lendemain sans préavis ni indemnité. Les "employées" ne bénéficient donc pas d'une protection plus grande que les "ouvriers" et "ouvrières", au contraire même, puisque leur journée de travail n'est pas limitée.

La loi de 1890 sur le contrat de louage constitue le premier accroc à la conception libérale du droit contractuel, qui considère que la liberté absolue de rompre un contrat est inhérente à la liberté de contracter. La jurisprudence impose progressivement, au cours des vingt années qui suivent, le respect d'un préavis avant la rupture d'un contrat de travail. Au Grand Bazar, la durée de ce délai-congé est fixée à une semaine. Mais l'application de la mesure donne lieu à la création de deux modes d'emploi. Les six à douze mois premiers mois qui suivent l'embauche sont, en effet, définis comme une période particulière, pendant laquelle le licenciement reste entièrement libre. Le terme "auxiliaire" est alors utilisé pour désigner les salariées qui n'ont pas terminé cette phase probatoire, pour souligner leur statut exceptionnel, en marge de la loi. En 1914, l'entrée en guerre du pays amène une modification de la gestion des emplois. Les salariées ne bénéficient plus automatiquement, après six mois ou un an de présence, du préavis d'une semaine. Les emplois "d'auxiliaires", auxquels il peut être mis fin sans préavis ni indemnité, peuvent désormais durer plusieurs années. Ils changent alors de nom et sont

dits "temporaires". Le délai-congé n'est alors plus respecté que pour le petit nombre de salariées qui obtient de la direction le statut, désormais nommé, de titulaire. A partir de là, le terme "titulaire" désigne les salariées qui bénéficient de la protection de la loi. A la fin de la guerre, ce système n'est pas modifié et perdure jusqu'en 1936. 10% environ des 'B' embauchées au Grand Bazar entre 1914 et 1936 deviennent titulaires. La grande majorité des emplois du magasin demeure, par conséquent, extrêmement flexible jusqu'en 1936. Pendant la période, le temps de travail des salariées a, également, été limité. En 1906, le repos dominical est accordé à tous les salariées et, en 1919, une loi fixe, pour la première fois, la journée de travail "employées de commerce" à huit heures. Ces deux lois ne provoquent pas de changement particulier dans la gestion de la main-d'oeuvre.

En 1936, les modes d'emploi doivent à nouveau être modifiés. La signature de conventions collectives impose d'abord à la direction du magasin de procéder à la titularisation automatique de l'ensemble des salariées, après un an de travail. Ensuite, la réduction de la semaine de travail à 40 heures amène, comme la loi de 1890, tout à la fois une protection de l'emploi accrue pour les salariées présentes, les titulaires, et la création d'emplois précaires. Pour ne pas fermer leurs magasins lorsque le personnel est en repos, les patronnes de commerce embauchent des remplaçantes qui ne travaillent que quelques jours par semaine. A peine mise en place, la nouvelle organisation des emplois est bousculée par l'entrée dans la Seconde Guerre mondiale, mais elle inspire directement celle qui est instaurée à partir de 1949, lorsque la législation du Front populaire est rétablie. Jusqu'en 1974, l'organisation des emplois au Grand Bazar est structurée autour des titulaires. Au terme des décrets d'application de la loi limitant la semaine de travail à 40 heures et de la convention collective des magasins de détail non alimentaires de 1952, ces salariées ont droit à deux jours de repos hebdomadaires consécutifs (samedi-dimanche ou dimanche-lundi), deux semaines de congés payés annuels, elles et ils obtiennent le statut de titulaire après seulement un mois d'essai, bénéficient d'un préavis désormais long de un mois et peuvent même recevoir des indemnités de licenciement. En 1956, elles et ils ont droit à une troisième semaine de congés payés, puis une quatrième en 1969. Des auxiliaires sont alors recrutées, qui remplacent les titulaires pendant le "roulement" hebdomadaire ou annuel. Elles et ils travaillent alors deux jours par semaine ou un mois dans l'année et ne bénéficient d'aucune des protections accordées aux titulaires.

En même temps qu'elle procure une protection croissante des emplois de titulaire, l'évolution du droit du travail engendre aussi systématiquement de nouvelles formes, précaires, d'emploi. Ce n'est cependant pas là la seule, ni la première, source d'emplois précaires.

Si la législation concernant les contrats et le temps de travail amène les employeurs et employeuses à embaucher des salariées complémentaires des titulaires, du personnel supplémentaire a également toujours été recruté, pour faire face aux augmentations, ponctuelles, du travail. L'affluence dans les magasins n'est pas constante au cours de l'année, ni même au cours de la semaine ou de la journée. Les fêtes de fin d'année sont, traditionnellement, depuis le 19^e siècle, une période de forte activité commerciale ; avec l'instauration progressive de la semaine anglaise, dans l'entre-deux-guerres, la fréquentation des magasins se fait plus importante le samedi que les autres jours de la

semaine, comme elle l'est généralement dans l'après-midi par rapport aux matinées. Dès lors, les patronnes des grands commerces ont toujours adapté, dans la mesure du possible, leurs effectifs à l'ampleur de l'activité. L'embauche d'auxiliaires pour les fêtes de fin d'année, dès le 19^e siècle, en est un exemple. Mais la pratique a évolué de la fin du 19^e à la fin du 20^e siècle et la crise des années 1930 a, par exemple, été une période d'apprentissage du temps partiel pour les employeurs et employeuses. Pour limiter au maximum les dépenses salariales, des salariées ont été recrutées à mi-temps, pour ne travailler que les après-midi de la semaine. Plus généralement, la précarité des emplois permet d'embaucher et de licencier facilement les salariées en fonction des besoins. L'évolution du droit des contrats, si elle n'entrave pas véritablement cette liberté des employeurs et employeuses jusqu'en 1974, les oblige néanmoins progressivement à identifier les différentes formes d'emplois. Au Grand Bazar, après la convention collective de 1952, la direction du magasin doit ainsi mentionner la durée de l'embauche et distinguer ainsi les emplois "pour le roulement", d'un remplacement, d'un emploi de fin d'année ou d'un emploi à durée indéterminée. C'est là une première étape importante dans la contractualisation des modes d'emploi, la première véritable distinction entre les contrats d'auxiliaires et ceux des titulaires, même si elle est inaboutie, en particulier parce que la diversité des auxiliaires n'est pas reconnue.

Le temps partiel ou les contrats à durée déterminée ne constituent donc des formes d'emploi ni "nouvelles" ni "atypiques". Elles existent bien avant les années 1970 mais n'étaient pas vues. Elles n'étaient, d'ailleurs, même pas dites. Quoique présent depuis les années 1930 au Grand Bazar, le temps partiel n'est pas désigné comme tel ni dans les contrats de travail ni dans les délibérations du conseil d'administration. L'expression "temps partiel" existe pourtant, elle est utilisée dans les années 1950 et 1960 par les employeurs et employeuses qui demandent au gouvernement sa réglementation. De la même manière, il n'est jamais question des contrats "à durée déterminée", alors que les surnuméraires ont toujours existé. Toutes ces salariées sont appelées "auxiliaires" ou "temporaires" selon les époques. Ce flou sémantique est directement lié à l'inexistence juridique des emplois auxiliaires, comme le montre la convention collective des magasins de détail non alimentaires signée en 1952. Jusqu'aux années 1970, le seul contrat de travail reconnu par la loi est le contrat à durée indéterminée. Dès lors, seules les salariées qui ont d'un tel contrat, nommées "titulaires" au Grand Bazar, ont bénéficié de l'évolution du droit du travail. Aucune loi ne porte sur les contrats à durée déterminée, ni sur le temps partiel. Pour maintenir les emplois auxiliaires en marge de la protection qui se met en place, les employeurs et employeuses doivent simplement les définir, quelle que soit leur fonction dans l'organisation des emplois, par opposition aux titulaires. Cette mauvaise identification des auxiliaires, liée à leur situation juridique, a sans doute contribué à leur invisibilité statistique : faute de pouvoir être clairement dits et distingués, ces emplois ne peuvent être recensés. Les recherches de Tania Angeloff montrent d'ailleurs les difficultés qui perdurent aujourd'hui pour repérer des emplois à temps partiel cachés derrière de multiples appellations¹⁸⁴². C'est ce qui peut expliquer que l'on ne les ait pas vus avant les années 1970. Si le temps partiel et les contrats à durée déterminée n'existaient pas "légalement", ils existaient pourtant bel et bien dans la réalité. Il n'est, par conséquent,

¹⁸⁴² Tania Angeloff, *Le Temps partiel : un marché de dupes ?*, Syros, 2000, 226 p.

pas possible de parler d'un processus de précarisation des emplois : les titulaires, qui sont aujourd'hui les salariées en CDI, bénéficient d'une sécurité de l'emploi toujours plus importante et les auxiliaires, les salariées en CDD ou à temps partiel, ont des emplois qui, pour être encore extrêmement précaires et flexibles, en particulier dans la distribution, ne sont pas pires qu'avant.

La flexibilité, qui a toujours guidé la gestion de la main-d'oeuvre dans le grand commerce, joue un rôle fondamental dans les parcours professionnels des salariées.

Les identités professionnelles des salariées du Grand Bazar

L'étude des identités professionnelles des salariées du Grand Bazar et leurs évolutions entre 1886 et 1974 était l'un des objectifs principaux de cette recherche. Les postes de travail occupés, les modes d'emploi, les niveaux de rémunération et les parcours professionnels ont alors été considérés comme autant d'éléments constitutifs des identités professionnelles et, par conséquent, susceptibles de créer des distinctions au sein du groupe "employées du Grand Bazar". Toutes ces analyses se sont soldées par le constat d'une grande homogénéité : à l'exception des membres de l'encadrement et de quelques ouvriers embauchés avant 1936, l'ensemble des salariées qui travaillent au Grand Bazar de 1886 à 1974 (quels que soient leurs postes de travail et leurs modes d'emploi) constituent une main-d'oeuvre non qualifiée, instable et qui occupe, au cours de sa carrière, les postes non qualifiés de l'ensemble des secteurs d'activité. C'est le résultat d'un choix délibéré des patronnes de commerce, qui ont toujours refusé de reconnaître les compétences nécessaires pour occuper les emplois des grands magasins. Cette position leur permet, en effet, de pratiquer des salaires très bas, même lorsque, à partir de 1936, des classifications professionnelles sont établies, et de s'assurer une main-d'oeuvre toujours disponible sur le marché du travail, puisque son recrutement ne tient pas compte des expériences professionnelles antérieures.

Jusqu'en 1936, lorsqu'aucun barème de salaires n'existe dans le commerce, les salariées non gradées de chaque sexe sont payées sur la même base salariale, quel que soit leur poste de travail. Les salaires féminins s'élèvent à 80% environ des salaires masculins. L'ancienneté, les heures supplémentaires effectuées, les gratifications offertes en fin d'année, sont autant d'éléments de différenciation des salaires, mais qui ne remettent guère en cause leur faiblesse générale. Le "paternalisme" des grands magasins, si souvent évoqué, ne constitue pas non plus une source de revenus susceptible de faire contrepoids aux bas salaires. A l'exception des allocations familiales octroyées dans les années 1920, les sommes versées à titre de secours ou de pensions de retraite sont très faibles et ne peuvent pas inciter les salariées à se stabiliser au magasin. La politique sociale du Grand Bazar ne peut donc pas être considérée comme un instrument de gestion de la main-d'oeuvre, qui ciblerait le personnel que la direction souhaiterait conserver. Seules les cheffes de rayon et de service font l'objet d'une attention particulière de la direction. Les premières en particulier, chargées de constituer

les collections du magasin, ont un rôle crucial dans la bonne marche des affaires et bénéficient d'une rémunération à la hauteur de leur importance, huit à dix fois supérieure à celle des salariées non-gradées, des femmes en particulier.

En 1936, les premières grilles de salaires doivent être établies au sein des conventions collectives. Il s'agit donc de hiérarchiser des postes qui, jusque-là, faisaient l'objet d'une rémunération équivalente. En la matière, la classification mise en place dans les magasins de nouveautés de la région lyonnaise n'esquisse qu'une timide distinction. L'ordre établi n'est, d'ailleurs, pas expliqué par des niveaux de compétences précis, sauf pour les secrétaires et (sténo)dactylographes. Dans la grille des magasins de nouveautés, le sexe demeure alors une source de différence salariale plus importante que le poste de travail occupé. Malgré la suspension des négociations collectives et le gel des salaires dès 1939, la Seconde Guerre mondiale n'interrompt pas les réflexions sur les classifications professionnelles. Au contraire, le régime de Vichy constitue une étape très importante de la réorganisation du monde du travail. La Charte du travail, en particulier, définit des principes de rémunération (salaire minimum et coefficients salariaux) et de classification (en fonction des savoir-faire) qui sont directement mis en oeuvre dans les décisions dites "Parodi", prises entre 1945 et 1947. Dans la plus grande continuité, de 1941 à 1950, les régimes successifs opèrent une refonte des classifications professionnelles de toutes les branches. L'ensemble du salariat français se trouve même classé au sein d'une grille salariale unique, identique pour les hommes et pour les femmes. La notion de "salaire féminin" est supprimée en 1946 et, à un même poste de travail, les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire. La place qui est alors accordée à la grande majorité des emplois de commerce se situe au bas de l'échelle, au niveau des ouvriers et ouvrières spécialisées des industries métallurgiques. Une progression salariale est pourtant ménagée au personnel de vente, qui, au cours des cinq premières années de travail, change régulièrement de catégorie jusqu'à atteindre un niveau équivalent à celui des ouvriers et ouvrières professionnelles. Cette mesure ne rend pourtant pas les emplois de commerce beaucoup plus attractifs si l'on en croit le turn-over du Grand Bazar, sans doute parce qu'il faut, pour obtenir un tel classement, commencer tout en bas de l'échelle et surtout à temps partiel. Les cheffes de rayon et de service, qui, en 1945 et contrairement à 1936, bénéficient d'une grille de salaires, sont les seules, avec les inspecteurs et inspectrices, à échapper à ce sort : elles et ils obtiennent le statut de cadre.

Les patronnes de commerce parviennent à maintenir les postes de travail de la majorité de leur personnel au bas de l'échelle du salariat et à éviter tout processus de professionnalisation, pendant une période où il est amorcé dans beaucoup de secteurs. De la fin du 19^e siècle aux années 1970, le recrutement, à tous les postes non-gradés des grands commerces, n'accorde pas d'importance à l'expérience professionnelle des salariées. Les vendeurs, les vendeuses, les réservistes, les emballeurs, les garçons, les femmes de ménage, les employées de bureau, les caissiers, les caissières, les inspecteurs (jusqu'à la Seconde Guerre mondiale) du Grand Bazar ont toutes occupé le même type de postes de travail, à de faibles nuances près. Elles et ils ont été ouvrières ou ouvriers, manutentionnaires, vendeurs ou vendeuses, domestiques, femmes de ménage, livreurs, commerçantes, employées de bureau. Les modes d'emploi sont tels

que certaines le sont même toujours. D'autres (des hommes) sont retraités, de l'armée, des PTT ou des compagnies de chemin de fer. A partir des années 1950, beaucoup sont aussi étudiantes. Les dossiers de retraite retrouvés montrent qu'après l'emploi au Grand Bazar, bref pour beaucoup, les salariées sont à nouveau femmes de ménage, ouvriers ou ouvrières, manutentionnaires, vendeurs ou vendeuses, livreurs ou commerçantes. Les salariées du Grand Bazar ne sont donc pas plus des "employées de commerce" que des ouvriers, des ouvrières, ou des personnels de service. Tous ces postes de travail constituent un même marché du travail, "indifférencié", celui de la main-d'oeuvre non qualifiée urbaine. Contrairement à ce qui était supposé au début de cette recherche, ni les postes de travail, ni les modes d'emploi du Grand Bazar ne sont véritablement à l'origine de distinctions professionnelles au sein de la main-d'oeuvre. Les différents modes d'emploi, nés de l'évolution du droit du travail, ont une toute autre origine que la question des compétences professionnelles. Ils ne correspondent donc pas à deux groupes de salariées, des titulaires qualifiées à stabiliser et des auxiliaires flexibles.

Pour désigner ces parcours, les taxinomies professionnelles sont insuffisantes. Elles ne permettent de dire ni l'instabilité sectorielle des carrières, ni la pluriactivité. Ces lacunes sont sans doute, elles aussi, liées à la méconnaissance des modes d'emploi, l'occultation des auxiliaires et l'emprunt, abusif, du terme "titulaire" à la fonction publique. A assimiler, comme le fait le vocabulaire, les salariées des entreprises privées à des fonctionnaires, on oublie que les conditions d'accès au statut et la protection qu'il procure, en terme d'emploi, de rémunération et de carrière, ne sont pas comparables. Les mots ont peut-être rendu invisible l'instabilité des carrières de certaines salariées du privé. Il faut attendre les années 1970 pour que les contrats de travail distinguent clairement les contrats à durée déterminée des contrats à durée indéterminée, le temps partiel du temps complet et pour que le terme "titulaire" disparaisse, si ce n'est des usages verbaux, au moins des contrats de travail.

Contrairement au parallèle régulièrement fait (en particulier s'agissant des "employées"), entre déqualification du groupe et arrivée des femmes, l'absence de qualification des salariées du Grand Bazar, fruit d'une gestion de la main-d'oeuvre particulière, est complètement indépendante du travail féminin. L'embauche de femmes n'a pas non plus pour but de remplacer les hommes par une main-d'oeuvre meilleur marché, mais correspond à l'évolution de la division du travail. D'un lieu de travail essentiellement masculin, jusqu'en au début du 20^e siècle, le Grand Bazar devient un lieu de travail essentiellement féminin à partir de 1951. Deux grandes étapes scandent ce passage. A partir de 1913, l'importante croissance de la surface du magasin et des effectifs qui l'accompagnent se traduit d'abord par un recrutement massif de femmes. Elles travaillent à des postes nouveaux, apparus avec la plus grande division du travail que permet l'augmentation du nombre de salariées, et ne prennent donc pas des places masculines. Les hommes sont, d'ailleurs, également plus nombreux dans les années 1920 qu'avant 1912 et demeurent majoritaires au sein du personnel, à hauteur de 60% environ, jusqu'en 1936. Les difficultés économiques du magasin à la fin des années 1930, la diminution du personnel et de la division du travail qu'elles entraînent ainsi que l'apparition d'emplois "pour le roulement", contribuent à une légère augmentation de la place des femmes. Mais c'est entre 1949 et 1951 que se produit l'étape suivante, après laquelle la main-d'oeuvre est autour de 85 à 90% féminine. A cette période, l'affiliation du

Grand Bazar à la SAPAC, la centrale d'achat des magasins Prisunic provoque une refonte complète de l'organisation du travail, qui s'appuie sur les nouvelles classifications "Parodi". Des services sont supprimés, d'autres sont sous-traités et le résultat est une grande simplification de la structure des postes et des services, autour d'une figure désormais prépondérante, celle de la "vendeuse", en fait également caissière et réserviste. Tous ces changements font que les femmes ne sont pas recrutées à des postes qui étaient, avant, occupés par des hommes, mais, comme trente ans plus tôt, à des postes nouveaux, qui apparaissent alors et sont immédiatement définis comme féminins. Quant à comprendre pourquoi ces tâches sont décrétées féminines, l'explication dépasse largement le cadre du Grand Bazar. On repère alors des constantes. Les rayons dans lesquels les vendeuses sont embauchées, dans les années 1910 et 1920, sont ceux où l'on vend des tissus (la mode, la lingerie, la confection) ou des articles de "parfumerie", domaines socialement érigés comme féminins, ceux aussi où les gueltes ne sont pas les plus importantes, en comparaison, en particulier, des rayons "techniques", l'électricité ou l'hydrothérapie. En 1951, le travail de vente est lié à l'utilisation de caisses enregistreuses et, dans les bureaux, sont apparus les machines à écrire puis les mécanographes. Tous ces travaux, sur claviers, ont été, dès l'origine et avant qu'ils n'apparaissent au Grand Bazar, définis comme ceux de femmes. Le travail des femmes aux caisses des espaces en libre-service – caisses automatiques de plus en plus perfectionnées au cours de la deuxième moitié du 20^e siècle – est alors dans la continuité des évolutions antérieures.

Deux domaines, fondamentaux dans cette étude, mériteraient d'être mieux connus. L'histoire des conventions collectives et de leurs classifications professionnelles d'abord, si importantes pour comprendre l'évolution du monde du travail et les hiérarchies qu'il élabore, est encore largement à écrire. Les décisions dites "Parodi", prises à la sortie de la Deuxième Guerre mondiale, ont été préparées par les négociations collectives de 1936-1938, voire encore avant dans certains secteurs comme la métallurgie, puis par les réflexions du régime de Vichy sur l'organisation professionnelle et sociale. Jean Saglio est le seul à avoir étudié cette progression, par delà les changements de régimes politiques, pour un seul secteur, la métallurgie¹⁸⁴³. Or l'établissement, en 1945, d'une seule grille salariale pour la quasi totalité du salariat français (à l'exception des fonctionnaires et des salariées agricoles), c'est-à-dire valable sur tout le territoire national et dans toutes les branches d'activité, grâce à un système de coefficient salarial, basé sur l'indice 100, doit avoir affecté l'ensemble du marché du travail. Elle constitue un outil essentiel de la gestion de la main-d'oeuvre, qui permet à toutes, employeurs et employeuses comme salariées, de repérer immédiatement la place des postes dans l'échelle salariale. L'étude des niveaux de rémunération ne peut, cependant, se contenter des classifications. Elle doit prendre en compte les heures supplémentaires effectuées, les compléments versés par les entreprises, sous forme de primes, gratifications ou au titre des "politiques sociales", autant d'éléments qui ne sont pas donnés par les barèmes de salaires, qui sont souvent la source des historiennes. Pour faire l'histoire des classifications professionnelles, il faudra également poursuivre l'histoire de ses actrices, les organisations syndicales, des patronnes et des salariées. Les employeurs et

¹⁸⁴³ Secteur étudié par Jean Saglio., "Hiérarchies salariales et négociations de classifications...", "Négociations de classifications et régulation salariale..." et "Les Logiques de l'ordre salarial...", articles cités.

employeuses du commerce, sont presque totalement méconnues, alors que leur rôle est essentiel dans la définition des employées de commerce comme main-d'oeuvre non qualifiée. Les études, pourtant nombreuses, sur les syndicats de salariées n'abordent jamais la question des négociations liées aux classifications, alors que les enjeux, en terme d'identité sociale et professionnelle, sont centraux pour l'évolution de la société. On ne sait rien des débats qui ont pu et dû avoir lieu à ce propos lorsque les accords ont été conclus avec les organisations patronales. Des recherches en ces domaines sont incontournables pour mieux connaître l'évolution des hiérarchies professionnelles et celle du monde social qui s'y enracine.

SOURCES

1/ archives départementales du Rhône [ADR]

5M : santé publique, hygiène : 5M70 : réglementation consécutive à la guerre de 1914-1918

6M : les recensements
années 1906 et 1911.

Série 10MP : "Travail et main-d'oeuvre", 10MPC : "grèves diverses"

10MPC22 : grèves diverses, 1903.

10MP C121 : conventions collectives, 1936-1939.

10MP C122 et 123 : conventions collectives diverses 1936.

10MP C 125 : conventions collectives 1937.

10MPC 126 : conventions collectives diverses, 1938.

10MPC 127 : conventions collectives diverses, 1939.

Série W :

157W65 : salaires et classifications professionnelles.

157W66 : salaires et classifications professionnelles.

157W68 : salaires et classifications professionnelles, 1946.

232W56 et 57 : accords de salaires, loi du 11 février 1950.

232W58 : salaires et classifications professionnelles, 1947-1948.

3330W115 : conventions collectives, section commerce.

2/ Chambre de commerce de Lyon

Boîte 2, documents n°4, 5, 6 et 7 : temps de travail, projets de loi, correspondance, 1848-1936.

Boîte 5,

document n°3 : travail féminin à temps partiel, 1962.

document n°8 : charges sociales, salaires, 1947-1955.

document n°9 : salaires, 1941 (arrêtés préfectoraux).

documents n°11 et 12 : salaires, 1950.

document n°14 : contrat de travail.

document n°15 : salaires, 1943-1944.

documents n°16 et 18 : salaires, 1942.

document n°19 : rémunérations des heures supplémentaires, 1939-1941.

Boîte 7,

document n°5 : congés payés, 1936-1942.

document n°18 : repos hebdomadaire, commerce de détail, 1959.

document n°25 : fêtes légales, 1966.

Boîte 9,

document n°6 : instructions pour les licenciements, 1940.

document n°9 : contrat de travail, 1907 – 1925.

document n°10 : contrat de travail, 1935-1936.

Boîte 10,

document n°1 : travail féminin, temps partiel.

document n°4 : durée du travail.

Boîte 11, document n°11 : régime du travail et des congés payés, 1940-1941.

3/ les archives du Grand Bazar de Lyon

Lorsque cette recherche a été commencée, pour un DEA, en 1996/1997, l'ensemble des archives étaient conservées au magasin, c'était donc des archives privées. En 1998, lorsque la société Grand Bazar de Lyon a été rachetée par Monoprix, j'ai pris contact avec le conservateur des archives départementales du Rhône pour que les archives du Grand Bazar y soient transférées. L'opération a été menée rapidement et les archives du Grand Bazar sont désormais classées à la cote 133J des archives départementales du Rhône, section ancienne, située chemin de Montauban. Seuls les cartons contenant les dossiers des salariéEs entréEs après 1950 n'ont pas été transférés, archives encore vivantes pour la direction.

133J001 : statuts de la société, 1886 – 1968.

Les procès-verbaux du conseil d'administration [PV du CA]

133J002 : 1886 – novembre 1893.

133J003 : novembre 1893 – janvier 1904.

133J004 : février 1904 – mai 1911.

133J005 : juin 1911 – janvier 1918.

133J006 : février 1918 – septembre 1925.

133J007 : octobre 1925 – avril 1934.

133J008 : mai 1934 – janvier 1943.

133J009 : mars 1943 – octobre 1963.

133J010 : janvier 1964 – mai 1968.

133J011 : juillet 1968 – juin 1975.

133J012 : juin 1975 – juin 1987.

133J013 : comité de direction puis comité consultatif, octobre 1939–septembre 1944.

133J014 : comité consultatif : octobre 1944 – mai 1963.

133J015 : janvier 1964 – mai 1973.

133J037 : chambres syndicales patronales.

Les déclarations de salaire

133J156 : déclarations de salaires, 1931 – 1950.

133J157 : récapitulation des paies des personnels, 1927 – 1930, 1941 – 1942.

133J158 : récapitulation des paies des personnels, 1919 – 1928.

133J173 : livre de paies, chefs, sous-chefs, 1944 – 1947.

133J174 : livre de paies, chefs, sous-chefs, 1947 – 1948.

Les registres d'entrées et sorties [RES]

133J190 : registre des entrées et sorties, 15 juillet 1886 – 26 décembre 1916.

133J191 : registre des entrées et sorties, 27 décembre 1916 – 21 novembre 1924.

133J192 : registre des entrées et sorties, 21 novembre 1924 – 13 décembre 1932.

133J193 : registre des entrées et sorties, 13 décembre 1932 – 1^{er} décembre 1942.

133J194 : répertoire du personnel, 1948 – 1949.

Les salarié-e-s "B" dont le travail et l'emploi ne sont connus que par ces registres d'entrées et sorties, sont désigné-e-s, lorsqu'il y est fait référence dans la thèse, par la mention "RES1n°35". "RES" est l'abréviation utilisée pour "registre d'entrées et sorties". Les quatre registres ont été arbitrairement numérotés de 1 à 4, dans l'ordre chronologique. Le numéro qui suit ("n°35") permet uniquement de distinguer les salarié-e-s. Il ne correspond à rien d'autre qu'à leur rang au cours du dépouillement des registres.

Les dossiers du personnel :

133J197 : dossiers du personnel, lette B, carton n°1 ("B1").

133J198 : dossiers du personnel, lette B, carton n°2 ("B2").

133J199 : dossiers du personnel, lette B, carton n°3 ("B3").

133J200 : dossiers du personnel, lette B, carton n°4 ("B4").

133J201 : dossiers du personnel, lette B, carton n°5 ("B5").

133J202 : dossiers du personnel, lette B, carton n°6 ("B6").

133J203 : dossiers du personnel, lette B, carton n°7 ("B7").

133J204 : dossiers du personnel, lette B, carton n°7bis ("B7bis").

133J205 : dossiers du personnel, lette B, carton n°8 ("B8").

Au cours du texte, il est fait référence aux dossiers de ces cartons sous la forme "B1n°51". "B1" reprend d'abord la numérotation existante de neuf cartons, de B1 à B8

(avec un carton B7bis). Le "n°" qui suit a été rajouté arbitrairement, il renvoie uniquement à la place du dossier dans le carton.

133J279 : plans du magasin des Cordeliers.

133J280 : publicité, catalogues, photos.

Documents qui sont encore au magasin

Les dossiers du personnel

Les dossiers des "B" embauché-e-s au Grand Bazar après 1950 et jusqu'en 1997, sont répartis dans 17 cartons. Pour les distinguer (lorsqu'il faut y faire référence dans le texte) des cartons désormais situés aux archives départementales, je leur ai attribué une autre lettre que "B" : la lettre "C", comme "carton". Je les ai ensuite numérotés de C1 à C17, par similarité avec les cartons "B". A l'intérieur de chacun de ces cartons, les dossiers ont ensuite été numérotés, comme dans la série précédente, dans l'ordre des dépouillements.

Les registres d'entrées et sorties

"titulaires" : 3 répertoires :

1958 – début années 1960.

Milieu des années 1960 – 1973 / 1974.

Milieu des années 1970 – début des années 1980.

"auxiliaires" : 3 répertoires :

milieu des années

1950 – 1964.

1965 – 1968.

1968 – 1975.

4/ archives privées

- CIRRIC

Dossiers de retraite.

- archives syndicales : Institut d'histoire sociale de la CGT

Boîte n°54 : Conventions collectives, contrats, accords. Alimentation. 1936-1953.

Boîte n°58 : Conventions collectives, contrats, accords. Rhône de 1946 à 1961.

5/ sources imprimées

les textes législatifs

Loi du 27 décembre 1890 sur le contrat de louage, *Journal Officiel* du 28 décembre 1890.

Loi dite "des sièges" du 19 décembre 1900, *Journal Officiel* du 20 décembre 1900.

Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, *Journal Officiel* du 14 juillet 1906.

Loi du 22 novembre 1918 ayant pour objet de garantir aux mobilisés la reprise de leur contrat de travail, *Journal Officiel* du 24 novembre 1918.

Loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures, *Journal Officiel* du 25 avril 1919.

Décret du 15 août 1923, pour l'application de la loi du 23 avril 1918, *Journal Officiel* du 18 août 1923.

Décret du 18 mai 1926, modifiant le décret du 15 août 1923, *Journal Officiel* du 21 mai 1926.

Loi du 21 juillet 1928 modifiant l'article 23 du livre Ier du Code du travail, *Journal Officiel* du 21 juillet 1928.

Loi du 5 avril 1928 sur les assurances sociales, *Journal Officiel* du 12 avril 1928

Loi du 30 avril 1930 modifiant et complétant la loi de 1928 sur les assurances sociales, *Journal Officiel* du 1^{er} mai 1930.

Loi du 18 décembre 1934 modifiant l'article 44 du livre II du Code du travail relatif à la suppression du repos hebdomadaire dans le commerce de détail, *Journal Officiel* du 19 décembre 1934.

Décret du 9 avril 1936, Nomenclature des industries et professions, *Journal Officiel* du 7 mai 1936.

Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture, *Journal Officiel* du 26 juin 1936.

Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines, *Journal Officiel* du 26 juin 1936.

Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV "bis" du titre II du livre Ier du

code du travail : "De la convention collective de travail", *Journal Officiel* du 26 juin 1936.

Décret du 1^{er} août 1936, sur l'application de la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés, *Journal Officiel* du 4 août 1936.

Décret du 31 mars 1937, d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, *Journal officiel* du 3 avril 1937.

Loi du 18 juillet 1937 qui proroge de plein droit jusqu'au 31 décembre 1937 les conventions collectives qui doivent prendre fin entre juin et décembre 1937, *Journal Officiel* du 20 juillet 1937.

Arrêté du 2 décembre 1937, application de la semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires des villes de plus de 10 000 habitants, *Journal Officiel* du 3 décembre 1937.

Arrêté du 26 juin 1938, semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires des villes de 10 000 habitants au moins, *Journal Officiel* des 27 et 28 juin 1938.

Décret du 12 novembre 1938 relatif à la durée du travail, *Journal Officiel* des 12 et 13 novembre 1938.

Décret d'application de la semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, le 31 décembre 1938, *Journal Officiel* du 1^{er} janvier 1939.

Décret du 21 avril 1939, ayant pour objet de garantir aux hommes rappelés sous les drapeaux la reprise de leur contrat de travail, *Journal Officiel* du 22 avril 1939.

Décret du 1^{er} septembre 1939 fixant le régime du travail, *Journal Officiel* du 6 septembre 1939.

Décret du 1^{er} septembre 1939 relatif au placement, *Journal Officiel* du 6 septembre 1939.

Décret du 26 septembre 1939 relatif au placement, *Journal Officiel* du 27 septembre 1939.

Décret du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités, *Journal Officiel* du 16 novembre 1939.

Décret du 13 avril 1940, relatif aux congés payés en 1940, *Journal Officiel* du 14 avril 1940.

Décret du 1^{er} juin 1940 relatif au régime des salaires, *Journal Officiel* du 4 juin 1940.

Loi du 13 août 1940 relative au régime du travail, *Journal Officiel* du 15 août 1940.

Loi du 14 mars 1941 relative à l'allocation aux vieux travailleurs, *Journal Officiel* du 15 mars 1941.

Loi du 25 mars 1941, relative à la durée du travail, *Journal Officiel* du 26 mars 1941.

Loi du 12 avril 1941, relative au régime des congés payés en 1941, *Journal Officiel* du 23 avril 1941.

Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions, *Journal Officiel de l'Etat français* du 26 octobre 1941.

- Loi du 31 juillet 1942, relative au régime des congés payés, *Journal Officiel* du 1^{er} août 1942.
- Loi du 4 septembre 1942 relative à l'utilisation et à l'orientation de la main-d'oeuvre, *Journal Officiel* du 13 septembre 1942.
- Arrêté interministériel du 19 septembre 1942, *Journal Officiel* du 20 septembre 1942.
- Décret du 19 septembre 1942 pris par application de la loi du 4 septembre 1942 relative à l'utilisation et à l'orientation de la main-d'oeuvre, *Journal Officiel* du 20 septembre 1942.
- Loi du 16 février 1943 sur le service du travail obligatoire, *Journal Officiel* du 20 février 1943.
- Arrêté du 19 juin 1943 relatif au régime des salaires, *Journal Officiel* du 25 juin 1943.
- Loi du 1^{er} février 1944 étendant le champ d'action de la loi du 4 septembre 1942 sur l'utilisation et l'orientation de la main-d'oeuvre, *Journal Officiel* du 2 février 1944.
- Ordonnance du 24 août 1944 relative au relèvement provisoire des salaires à la Libération de la France, *Journal Officiel* du 30 août 1944, modifiée par l'ordonnance du 14 septembre 1944, *Journal Officiel* du 16 septembre 1944.
- Ordonnance du 24 mai 1945 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, *Journal Officiel* du 25 mai 1945
- décret du 23 août 1945 pris en application de l'article 11 de l'ordonnance du 24 mai 1945 et déterminant les modalités d'application du contrôle des embauches et des résiliations des contrats de travail, *Journal Officiel* du 24 août 1945.
- Loi du 25 février 1946 relative à la rémunération des heures supplémentaires de travail, *Journal Officiel* du 27 février 1946.
- Loi du 23 décembre 1946 relative aux conventions collectives, *Journal Officiel* du 25 décembre 1946, rectificatifs *Journal Officiel* du 29 décembre 1946 et du 5 janvier 1947.
- Décret du 8 décembre 1948, déterminant les modalités provisoires d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures au commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, *Journal Officiel* du 9 décembre 1948.
- Décret du 30 décembre 1949, relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 3 janvier 1950.
- Loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail, *Journal Officiel* du 12 février 1950.
- Décret du 23 août 1950, portant fixation du salaire national minimum interprofessionnel garanti, *Journal Officiel* du 24 août 1950.
- Décret du 6 janvier 1951 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 7 janvier 1951.
- Décret du 20 décembre 1951 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 21 décembre 1951.

-
- Décret du 30 mai 1952 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 31 mai 1952.
- Décret du 24 octobre 1953, modifiant le décret du 30 mai 1952, relatif à la répartition de la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, *Journal Officiel* du 25 octobre 1953.
- Loi du 27 mars 1956, modifiant le régime des congés annuels payés, *Journal Officiel* du 31 mars 1956.
- Décret du 3 octobre 1956, modifiant le du 24 octobre 1953, relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, *Journal Officiel* du 5 octobre 1956.

études sur les conditions de travail des salarié-e-s

- Alliance des chambres syndicales patronales de la ville de Lyon, *Premier congrès régional des petits et moyens commerçants et industriels du sud-est*, Lyon, 1906, 179 p.
- Artaud A., *Le Délai-congé au conseil supérieur du travail*, société d'économie populaire, Paris, 1906, 20p.
- Artaud A., *Repos hebdomadaire et repos le dimanche*, Extrait de la revue populaire d'économie sociale, Paris, Girard et Brière, novembre 1904, 19 p.
- Artaud A., *La Question de l'employé en France ; étude sociale et professionnelle*, Paris, G.Roustand, 1909, XII-300 p.
- Besse Augustin, *L'Employé de commerce et d'industrie*, Lyon, 1901, 70 p.
- Bezançon Hector, *La Protection légale des employés de commerce*, thèse pour le doctorat, faculté de droit, Paris, librairie A.Rousseau, 1903, 284 p.
- Carcassonne André, *Etude de la loi sur le paiement des salaires aux ouvriers et employés, loi du 7 décembre 1909*, Thèse pour le doctorat, Université de droit, Paris, 1913, 190 p.
- Clozel Jules, *Patrons et employés, De la rupture des contrats d'ouvrage entre patrons et employés (conséquences de la loi du 27 décembre 1890)*, Lyon, Imprimerie du Salut Public, 1897, 20 p.
- Dodu Jean, *La Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers*, thèse pour le doctorat, Faculté de droit, Paris, Arthur Rousseau, 1907, 236 p.
- Dolfus-Francoz Eugène, *Essai historique sur la condition légale du mineur, apprenti, ouvrier d'industrie ou employé de commerce*, thèse pour le doctorat (sciences politiques et économiques), Faculté de droit, Lyon, A.Rey, 1900, 206 p.
- Fédération nationale des syndicats d'employés, *Les Employés et les huit heures, recueil des lois et décrets*, 31 p.
- GIBON F., *Employées et ouvrières, conditions d'admission et d'apprentissage, emplois, traitements, salaires*, Lyon, 1906.

- Lainé Alain, *La Situation des femmes employées dans les magasins de vente à Paris*, thèse pour le doctorat, faculté de droit, Paris, A.Rousseau, 1911, 270 p.
- Lecomte A., *La Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (étude de la loi du 19 juillet 1928)*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1929, 42 p.
- Ligue de la Jeune République (section de la Seine), *La Question des employés*, Paris, édition de la "Démocratie", 1913, 12 p.
- Naquet Gustave, *Patrons et employés ; rupture amiable du contrat de louage de services, privilège des employés en cas de faillite ou liquidations judiciaires*, Paris, 1899, 47 p.
- Pessieux Auguste, *Etude monographique des créations syndicales . Les créations syndicales dans la région lyonnaise*, thèse pour le doctorat, Université de Lyon, Faculté de droit, Valence, 1907, 407 p.
- Poisson Charles, *Le Salaire des femmes*, thèse pour le doctorat de droit, université de Caen, Saumur, 1906, XV-412 p.
- La Réglementation du travail des employés*, Rapports de A. Artaud et M.Honoré, Ministère du travail et de la prévoyance sociale, conseil supérieur du travail, Paris, imprimerie nationale, 1912, XLp. (rapports) et 201p.
- Robert P.-C., *Les Droits et obligations des patrons et salariés (commis, employés, ouvriers, etc.)*, Paris, pas daté, 64 p.
- Union des chambres syndicales lyonnaises, *Projet de loi sur le contrat de travail*, séance du 20 mars 1907, 68 p.
- Viard Valentin, *La Réduction de la durée du travail de l'employé*, Thèse pour le doctorat, faculté de droit, université de Paris, Paris, A.Rousseau, 1910, VII-172 p.

manuels de vente

- Antoine Francis et Combe Jean-Marie, *Savoir vendre*, Foucher éditeur, 1946, 167 p.
- Bonnet Robert et Guénot Jeanne, *Le Vendeur*, Paris, Librairie de l'enseignement technique, 227 p.
- Brubach J., *Le Vrai guide du vendeur*, Paris, Hachette, 1903, 35pp.
- Fournials Gaston, *Le Parfait vendeur de magasin*, Albi, Icso, 1935, 169 p.
- Goldmann Heinz, *L'Art de vendre*, Neufchâtel, Delachaux et Niestlé, 1953, 202 p.
- Haendel J.-H., *La Vente et le vendeur. Critique sur la déformation de l'énergie commerciale, la formation du vendeur, des arguments de vente*, Paris, Ravisse, 1913, 70 p.

divers

- Dubuisson Paul, *Les Voleuses de grands magasins*, Paris, A.Strock et Cie, (1902), 227 p.

Lepain Jules et Grandville Jaques, *Les Méthodes modernes en affaires. Psychologie dans les affaires et l'organisation scientifique des bureaux et magasins*, Paris, Nouvelle librairie nationale, 1919, 302 p.

Marcillon L., *Trente ans de vie de grands magasins*, Nice, Impr. Ventre fils, 1924, 200 p.

journaux et périodiques

L'aiguillon, 1909.

L'employé de commerce, 1898.

Le journal des employés, 1902.

Le Progrès, janvier 1903.

6/ entretiens

Avec Laurence Bazin, qui a travaillé dans les bureaux du Grand Bazar, de 1961 à 1998.
Le 15 juin 1999.

Avec Marie-Claude Blanc, entrée au Grand Bazar en 1966 comme vendeuse, puis mutée dans les bureaux où elle travaille toujours. Le 10 juin 1999.

Avec Raymonde Borderieux, qui a travaillé de 1956 à 1992 comme vendeuse et réserviste au Grand Bazar. Le 26 juin 1999.

Avec Pierre Brac de la Perrière, sous-directeur du magasin de 1949 à 1963, puis directeur jusqu'en 1985. Le 23 novembre 1999.

Avec Janine Gay, embauchée au magasin en 1949 comme dactylographe avant de devenir cheffe du personnel de 1963 à son départ, en 1989. Le 2 juillet 1999.

Avec Nicole Roche, entrée en 1962 comme vendeuse, qui a ensuite gravi tous les échelons de la hiérarchie jusqu'à cheffe "de département", avant de devenir cadre administrative jusqu'à son départ du magasin, en 1999. Le 15 juin 1999.

Bibliographie

I/ ouvrages généraux

1/ épistémologie

BOUTIER Jean, JULIA Dominique (dir.), *Passés recomposés. Champs et chantiers de l'histoire*, Paris, Autrement, 1995, 349 p.

CHARLE Christophe (dir.), *Histoire sociale, histoire globale ?*, Editions de la MSH, 1993, 251 p.

Collin Françoise, "Du Moderne au post-moderne", *Cahiers du GEDISST*, n°14, p.7-26.

Eley Geoff, "De l'Histoire sociale au 'tournant linguistic' dans l'historiographie anglo-américaine des années 1980", *Genèses*, n°7, mars, p.163-193 .

"Femmes, genre, histoire", *Genèse*, n°6, décembre 1991.

FRADER Laura L., "Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux 19e et 20e siècles : bilan et perspectives de recherche", *Clio*, n°3, 1996, p.223-244.

"Histoire des femmes, histoires sociale", *Annales ESC*, n°4, juillet-août 1993,

p.997-1027.

Fraisse Geneviève, *Les Femmes et leur histoire*, Gallimard, 1998, 614 p.

LEPETIT Bernard (dir.), *Les Formes de l'expérience. Une autre histoire sociale*, Paris, Albin Michel, 1995, 337 p.

Noiriel Gérard, *Sur la "Crise" de l'histoire*, Paris, Belin, 1997, 343 p.

Perrot Michelle, *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1999, 494 p.

REVEL Jacques (dir.), *Jeux d'échelles. La micro-analyse à l'expérience*, Paris, Le Seuil-Gallimard, 1996, 256 p.

Riot-Sarcey Michèle, "L'Historiographie française et le concept de 'genre' ", *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n°4, 2000, p. 806-814.

SCOTT Joan W., "Gender : a Useful Category of Historical Analysis", *The American historical Review*, n°5, vol.91, décembre 1986, p.1053-1075.

THEBAUD Françoise, *Ecrire l'histoire des femmes*, Paris, ENS, 1998, 227 p.

TILLY Louise A., "Genre, histoire des femmes et histoire sociale", *Genèses*, n°2, décembre 1990, p.148-167.

Varikas Eleni, "Féminisme, modernité, postmodernisme : pour un dialogue des deux côtés de l'océan", *Futur antérieur*, supplément, *Féminismes au présent*, Paris, L'Harmattan.

2/ ouvrages généraux d'histoire sociale, économique, politique

histoire sociale

BURDY Jean-Paul, *Le Soleil Noir, Un quartier de Saint-Étienne, 1840-1940*, Lyon, PUL, 1989, 268 p.

CHARLE Christophe, *Histoire sociale de la France au XIXe siècle*, Paris, Seuil, 1991, 392 p.

Coffin Judith, "Naissance d'une consommation de masse en France, 1880-1914", dans Bergeron Louis (dir.), *La Révolution des aiguilles. Habiller les Français et les Américains, XIXe-XXe siècles*, Editions de l'EHESS, 1996, p. 115-150.

De Grazia Victoria, Furlough Ellen (dir), *The Sex of Things. Gender and Consumption in Historical Perspective*, Berkley, University of California Press, 1996, 433 p.

DUBY Georges, AGULHON Maurice (dir.), *Histoire de la France urbaine, la ville de l'âge industriel*, Paris, Seuil, tome 4, 1983 (rééd. en 1998), 665 p.

GOUBERT Jean-Pierre, *La Conquête de l'eau*, Hachette, 1987, 302 p.

GUEDJ François, SIROT Stéphane, *Histoire sociale de l'Europe, 1880-1970*, Paris, Seli Arslan, 1997, 410 p.

HAUPT Heinz-Gerhard, *Histoire sociale de la France depuis 1789*, Paris, EHESS, 1993, 300 p.

Kaelble Harmut, Kocka Jürgen und Siegrist Hannes (hg), *Europäische*

-
- Konsumgeschichte, zur Gesellschaft und Konsumgeschichte des Konsums (18. Bis 20. Jahrhundert), Frankfurt-am-Main, Campus Verlag, 1997.
- Labrousse Valérie et Morsel Henri, "Le Développement de l'électroménager", dans Maurice Lévy-Leboyer et Henri Morsel (dir.), Histoire de l'électricité en France, tome 2, 1919-1946, Fayard, 1994, p.1271-1313.
- Leach W.R., "Transformations in a Culture of Consumption : Women and Department Stores, 1890-1925", The Journal of American History, n°71, 1984, p.319-342.
- Learmans R, "Learning to Consume : Early Department Stores and the Shaping of The Modern Consumer Culture (1869-1914)", Theory, Culture & Society, n°10, 1993, p.79-102.
- Lequin Yves (dir.), Histoire des Français, XIXe-XXe siècles, Paris, Armand Colin, volume 1, 1984, 587 p., volume 2, 1983, 623 p., volume 3, 1984, 523 p.
- Noiriel Gérard, Le Creuset français, Histoire de l'immigration, XIX^e-XX^e siècles, Hachette, 1988, 438 p.
- Duby Georges, ARIES Philippe et alii, Histoire de la vie privée, tome 4, Paris, Seuil, 1987, réed. 1999, 621 p. et tome 5, 635 p.
- Pinol Jean-Luc, Les Mobilités de la grande ville, Lyon, fin 19^e-début 20^e, Paris, Presses de la FNSP, 1991, 431 p.
- PROST Antoine, "Le Temps de la prospérité", dans Jacques Marseille (dir.), Puissance et faiblesse de la France industrielle, XIXe-XXe siècles, Paris, Seuil, p.229-252.
- Rioux Jean-Pierre, "L'Evolution de la consommation", dans Jacques Marseille (dir.), Puissance et faiblesse de la France industrielle, XIX^e-XX^e siècle, Seuil, 1997, p. 255-275.
- THEBAUD Françoise, Quand nos grands-mères donnaient la vie. La maternité en France dans l'entre-deux-guerres, PUL, 1986, 315 p.
- ZELLER Olivier, Les Recensements lyonnais de 1597 à 1636, PUL, 1983, 472 p.
histoire économique et politique
- Becker Jean-Jacques, *Les Français dans la Grande guerre*, Paris, Robert Laffont, 1980, 317 p.
- Becker Jean-Jacques et Audoin-Rouzeau Stéphane, *La France, la nation, la guerre, 1850-1920*, SEDES, 1995, 387 p.
- Burrin Philippe, *La France à l'heure allemande, 1940-1944*, Le Seuil, 1995, 560 p.
- Caron François, *Histoire économique de la France, XIXe – XXe siècles*, Paris, Armand Colin, 1995 (2^e édition), 451 p.
- Caron François, *Les deux Révolutions industrielles du XXe siècle*, Albin Michel, 1997, 525 p.
- Margairaz Michel, *L'Etat, les finances et l'économie. Histoire d'une conversion, 1932-1952*, comité pour l'histoire économique et financière de la France, 1991, 2 tomes, 1 456 p.
- Sauvy Alfred, *Histoire économique de la France dans entre les deux guerres*, tome 1 (1918-1931), Paris, Fayard, 1965, 564 p. et tome 2, (1931-1939), Paris, Fayard, 1967, 626 p.

Sauvy Alfred, *La Vie économique des Français de 1939 à 1945*, Paris, Flammarion, 1978, 255 p.

3/ ouvrages politiques sur les "employés"

Berstein Eduard, *Socialisme théorique et social démocratie pratique*, Paris, Stock, 1900 pour la version française.

Dreyfus Carl, *Beruf und Ideologie der Angestellten*, Munich et Leipzig, 1933.

Kautsky Karl, *Le Marxiste et son critique Bernstein*, Paris, Stock, 1900 pour la version française.

Schmoller Gustav, *Was verstehen wir unter dem Mittelstand*, Göttingen, Vandenhock und Ruprecht, 1897, brochure.

4/ travaux d'Emile Zola sur les grands magasins

Zola Emile, *Carnets d'enquêtes*, Terre Humaine, Presses Pocket, Plon, 1986, 675 p.

Zola Emile, *Au Bonheur des dames*, Gallimard, 2000, 667 p.

Zola Emile, *Les Rougon-Macquart*, tome III, Bibliothèque de la Pléiade, Gallimard, 1964, études, notes et variantes par Henri Mitterand p.1666-1734 pour *Au Bonheur des dames*.

II/ histoire du travail

1/ ouvrages généraux sur le monde du travail

Bussière Eric, Griset Pascal, Bouneau Christophe, Williot Jean-Pierre, *Industrialisation et sociétés en Europe occidentale, 1880-1970*, Paris, Armand Colin, 1998, 395 p.

DEWERPE Alain, *Le Monde du travail en France, 1800-1950*, Paris, Armand Colin, 1989, 180 p.

DUPAQUIER Jacques, KESSLER Denis (dir.), *La Société française au XIXe siècle. Tradition, transition, transformation*, Paris, Fayard, 1992, 529 p.

MARCHAND Olivier, THELOT Claude, *Deux Siècles de travail en France, Population active et structure sociale, durée et productivité du travail*, Paris, INSEE, 1991, 202 p.

MARCHAND Olivier, THELOT Claude, *Le Travail en France, 1800-2000*, Paris, Nathan, 1997, 270 p.

Parias Louis-Henri (dir.), *Histoire générale du travail*, tome 3, "L'ère des Révolutions",

Nouvelle librairie de France, 1996, 636 p.

2/ division sexuelle des rôles sociaux et marché du travail

- Angeloff Tania, "Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté", *Travail, Genre et Société*, n°1, 1999, p. 43-70.
- Angeloff Tania, *Le Temps partiel : un marché de dupes ?*, Syros, 2000, 226 p.
- Battagliola Françoise, "Des Femmes aux marges de l'activité, au coeur de la flexibilité", *Travail, Genre et Société*, n°1, 1999, p. 157-177.
- Blunden Katherine, *Le Travail et la vertu. Femmes au foyer : une mystification de la Révolution industrielle*, Paris, Payot, 1982, 242 p.
- BOURDIEU Pierre, *La Domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, 142 p.
- Decouflé André-Clément et Maruani Margaret, "Pour une sociologie de l'emploi", *Revue française des affaires sociales*, n°3, 1987.
- Duby Georges et Perrot Michelle (dir.), *Femmes et histoire*, Plon, 1993, 197 p.
- EPHESIA, *La Place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, 1995, 740 p.
- FARGE Arlette, KLAPISCH-ZUBER Christiane (dir.), *Madame ou Mademoiselle ? Itinéraires de la solitude féminine, 18-20e siècles*, Paris, Arthaud-Montalba, 1984, 301 p.
- FOUQUET Catherine, KNIBIEHLER Yvonne, *Histoire des mères, du Moyen-Âge à nos jours*, Paris, Montalba, 1977, réédition Pluriel, 359 p.
- FRADER Laura L., "Engendering Work and Wages : the French Labor Movement and the Family Wage", dans FRADER Laura L., ROSE Sonia O., *Gender and Class in Modern Europe*, Itaca and London, Cornell University Press, 1996, p.142-164.
- Frader Laura L., "Définir le droit au travail : rapports sociaux de sexe, famille et salaire en France aux XIXe et XXe siècle", *Le Mouvement Social*, n°184, juillet-septembre 1998, p.5-22.
- FRAISSE Geneviève, PERROT Michelle (dir.), *Histoire des Femmes en Occident*, tome 4, le XIXe siècle, Paris, Plon, 1991, 630 p.
- Hausen Karin, "Family and Role-Division : the Polarisation of Sexual Stereotypes in the Nineteenth Century. An Aspect of the Dissociation of Work and Family Life", in Richard J. Ewans and W.R.Lee (ed.), *The German Family, Essays on the Social History of the Family in the Nineteenth and Twentieth Century Germany*, London, Croom Helm, 1981, p.51-83.
- Hausen Karin, Wunder Heide (Hg.), *Frauen Geschichte – Geschlechtergeschichte*, Frankfurt am Main, Campus Verlag, 1992, 183 p.
- Kergoat Danièle, *Les Femmes et le travail à temps partiel*, La Documentation française, 1984, 227 p.
- Knibiehler Yvonne, *La Révolution maternelle*, Perrin, 1997, 370 p.
- LAQUEUR Thomas, *La Fabrique du sexe, essai sur le corps et le genre en Occident*,

- Paris, Gallimard, 1992, 355 p.
- Martin Jacqueline, "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982", *Population*, juin 1998, p.1119-1155.
- MARUANI Margaret, *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Paris, Syros, 1985, 175 p.
- MARUANI Margaret, "La Montée de l'activité féminine : certitudes statistiques et perplexité sociologique", dans Carola Sachse et Sylvie Schweitzer (dir.), "Entre Mobilités et sédimentations : entrepreneurs et salariés face au marché du travail, une comparaison franco-allemande", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°2-3, 1994, p.89-103.
- MARUANI Margaret, "L'emploi féminin à l'ombre du chômage", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°115, décembre 1996, p.48-57.
- MARUANI Margaret (dir.), *Les Nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, 1998, 283 p.
- MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2000, 123 p.
- MARUANI Margaret, REYNAUD Emmanuelle, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, 1993 (2^e édition : 1999), 127 p.
- SCHWARTZ Olivier, *Le Monde privé des ouvriers, Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, 1989, 531 p.
- SCOTT Joan W., TILLY Louise A., "Women's Work and the Family in Nineteenth Century Europe", in Charles E. Rosenberg (ed.), *The Family in History*, University of Pennsylvania Press, 1975, p.145-178.
- SCOTT Joan W. et TILLY Louise A., *Les Femmes, le travail et la famille*, Rivages, 1987, 268 p.
- Silvera Rachel, *Le Salaire des femmes : toutes choses inégales ... : les discriminations salariales en France et à l'étranger*, La Documentation française, 1986, 175 p.
- SINGLY François de, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1997 (réed.), 228 p.
- Sohn Anne-Marie, *Chrysalides. Femmes dans la vie privée XIXe-XXe siècles*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2 volumes, 1996, 1 095 p.
- Smith Bonnie, *Les Bourgeoises du Nord, 1850-1914*, Paris, Perrin, 1989 (édition française), 234 p.
- THEBAUD Françoise (dir.), *Histoire des femmes en Occident*, tome 5, le XXe siècle, Paris, Plon, 1992, 652 p.

3/ études de groupes professionnels

- Alligier Vincent, "Instituteurs, institutrices", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et Statuts", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1999, p.51-64.
- Alonzo Philippe et Liaroutzos Olivier, "Secrétaires, des carrières à la traîne", dans Margaret Maruani (dir.), *Les Nouvelles frontières de l'inégalité*, La Découverte, 1998,

p.59-70.

- Angleraud Bernadette, *Les Boulangers lyonnais aux XIXe et XXe siècles*, Editions Christian, 1998, 189 p.
- ARON Jean-Paul (dir.), *Misérable et glorieuse, la femme du XIXe siècle*, Paris, Fayard, 1980, 248 p.
- Avril Christelle, *Les Relations de service dans le secteur de l'aide à domicile*, DEA dactylographié, ENS / EHESS, 2000, 180 p.
- Baron Ava (ed), *Work engendered. Toward a new history of american labor*, Cornell University Press, 1991, 385p.
- BACHRACH Susan, *Dames employées, the Feminization of Postal Workers in XXth century*, Bringhampton, Haworth Press, 1984, 134 p.
- BACHRACH Susan, "La Féminisation des PTT en France, au tournant du siècle", *Le Mouvement Social*, n°140, 1987, p.69-87.
- BEAU Anne-Sophie, *Les EmployéEs du Grand Bazar de Lyon, 1886-1950*, DEA dactylographié, Université Lyon 2, 1997, 78 p.
- BEAU Anne-Sophie, "Les EmployéEs du Grand Bazar de Lyon (1886-1950)", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Formations, emplois, XIXe-XXe siècles", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°3-4, 1997, p.51-64.
- BENSON Susan P., *Counter Cultures : Sales Women, Managers and Customers in American department stores, 1890-1914*, Chicago, University of Illinois Press, 1986, 322 p.
- BERTINOTTI Dominique, "Carrières féminines et masculines dans l'administration des Postes et Télégraphes à la fin du 19e siècle", *Annales ESC*, mai 1985, p.625-640.
- BERTINOTTI-AUTAA Dominique, *Recherches sur la naissance et le développement du secteur tertiaire en France : les employées des PTT sous la IIIe République*, thèse, Université Paris I, 1984, 347 p.
- BOIGEOL Anne, "Les Femmes et les Cours. La difficile mise en oeuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature", *Genèses*, n°22, 1996, p.107-129.
- Bourdelaïs Patrice, "Des Représentations aux réalités, les contremaîtres du Creusot, 1859-1900", dans Yves Lequin et Sylvie Schweitzer (dir.), *L'Usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIXe-XXe siècles*, PUL, 1992, p.151-166.
- BURDY Jean-Paul, DUBESSET Mathilde, ZANCARINI-FOURNEL Michelle, "Rôles, travaux et métiers de femmes dans une ville industrielle : Saint-Étienne, 1900-1950", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.27-53.
- CACOUAULT Marlaine, "Prof, c'est bien... pour une femme?", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.107-119.
- CACOUAULT-BITAUD Madeleine, "La Féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?", *Travail, Genre et Société*, n°5, 2001, p.93-116.
- CHENU Alain, *L'Archipel des employés*, Paris, INSEE, 1990, 228 p.
- Chenut Helen H, "The Gendering of Skill as Historical Process : the Case of French Knitters in Industrial Troyes, 1880-1939", dans FRADER Laura L., ROSE Sonia O,

- Gender and Class in Modern Europe*, Itaca and London, Cornell University Press, 1996, p.77-110.
- CHENU Alain, *Les Employés*, Paris, La Découverte, 1994, 122 p.
- CHESEL Marie-Emmanuelle, "Les Publicitaires dans la France de l'entre-deux-guerres, histoire d'une professionnalisation", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°3-4, 1997, p.79-89.
- CHESEL Marie-Emmanuelle, *La Publicité en France. Naissance d'une profession, 1900-1940*, Paris, CNRS, 1998, 256 p.
- Chessel Marie-Emmanuelle, "Training sales personnel in France between the wars", dans Geoffrey Crossick and Serge Jaumain (ed.), *Cathedrals of Consumption ; the european department store, 1850-1939*, Ashgate, Aldershot, 1999, p.279-298.
- Crampton Rosemary et Le Feuvre Nicky, "Choisir une carrière, faire carrière : les femmes médecins en France et en Grande-Bretagne", *Cahiers du Gedisst*, 19/1997, p. 49-76.
- CRIBIER Françoise, "Itinéraires professionnels et usure au travail : une génération de salariés parisiens", *Le Mouvement Social*, n°124, juillet-septembre 1983, p.11-44.
- CRIBIER Françoise, "Les Générations se suivent et ne se ressemblent pas : deux cohortes de nouveaux retraités parisiens de 1972 et 1984", *Annales de Vaucresson*, n°31, 1991, p.181-197.
- Croff Brigitte, *Seules, genèse des emplois familiaux*, Paris, Métailé, 1994, 285 p.
- CROSSICK Geoffrey, HAUPT Heinz-Gerhard (dir.), *Shopkeepers and Masters Artisans in 19 th Century Europe*, Londres, Methuen, 1984, 283 p.
- CROSSICK Geoffrey, HAUPT Heinz-Gerhard, *The Petite Bourgeoisie in Europe 1780-1914. Enterprise, Family and Independance*, London, Routledge, 1998, 296 p.
- CROZIER Michel, *Le Monde des employés de bureau ; résultats d'une enquête menée dans sept compagnies d'assurance parisiennes*, Paris, Seuil, 1965, 238 p.
- DAUPHIN Cécile et PEZERAT Pierrette (dir.), "Femmes au bureau", *Pénélope*, n°10, 1984.
- Dewerpe Alain, "Les Pouvoirs du sens pratique. Carrières professionnelles et trajectoires de chefs d'atelier de l'Ansaldo (Gênes, 1900-1920)", dans Yves Lequin et Sylvie Schweitzer (dir.), *L'Usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIXe-XXe siècles*, PUL, 1992, p.109-150.
- DOWNS Laura Lee, "Boys will be Men and Girl will be Boys. Division sexuelle et travail dans la métallurgie, France et Angleterre, 1914-1939", *Annales, Histoire, Sciences sociales*, n°3, mai-juin 1999, p.189-219.
- DUBESSET Mathilde, THEBAUD Françoise, VINCENT Catherine, "Les Munitionnettes de la Seine", dans FRIDENSON Patrick (dir.), *L'Autre front*, Cahiers du Mouvement social, 1977, p.189-219.
- DUBESSET Mathilde, ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Parcours de femmes, Réalités et représentations, Saint-Étienne 1880-1950*, PUL, 1993, 270 p.
- FAURE Alain, "L'Épicerie parisienne au XIXème siècle ou la corporation éclatée", *Le Mouvement Social*, n°108, 1979, p.114-130.

-
- Fay-Sallois Fanny, *Les Nourrices à Paris au 19^e siècle*, Paris, Payot, 1980 et 1996, 283 p.
- Ferrari Maud, *Les Femmes médecins à Paris et à Lyon, 1918-1970*, DEA, Université Lyon 3, 1998.
- FOURCAUT Annie, *Femmes à l'usine en France dans l'entre-deux-guerres*, Paris, Maspéro, 1982, 268 p.
- Frader Laura L., "La Division sexuelle du travail à la lumière des recherches historiques", *Cahiers du Mage*, n°3-4, 1995, p.143-156.
- GARDEY Delphine, *Un Monde en mutation, les employés de bureau en France, 1890-1930, féminisation, mécanisation, rationalisation*, thèse de doctorat d'histoire dactylographiée, Université Paris VII, janvier 1995, 946 p.
- GARDEY Delphine, "Sténo-dactylographe : de la naissance d'une profession à sa féminisation, 1883-1930", *Cahiers du MAGE*, n°1, 1995, p.53-63.
- GARDEY Delphine, "Du Veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau, 1890-1930", *Le Mouvement Social*, n°175, avril-juin 1996, p.55-77.
- GARDEY Delphine, "Mécaniser l'écriture et photographier la parole. Utopies, monde du bureau et histoire de genre et de techniques", *AHSS*, n°3, 1999, p.587-614.
- GARDEY Delphine, *La Dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureaux, 1890-1930*, Belin, 2001, sous presse.
- Grafmeyer Yves, *Les Gens de la banque*, Paris, PUF, 1992, 283 p.
- Gribaudi Maurizio, *Itinéraires ouvriers. Espace et groupes sociaux à Turin au début du XX^e siècle*, Paris, EHESS, 1987, 264 p.
- GREEN Nancy, *La Mode en production. La confection et les immigrés, Paris-New-York, 1880-1980*, Paris, Seuil, 1998, 461 p.
- Gresle François, *L'Univers de la boutique, les petits patrons du Nord (1920-1975)*, Presses Universitaires de Lille, 1981, 161 p.
- GUILBERT Madeleine, *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, Paris, 1966, 393 p.
- Guilbert Madeleine et Isambert-Jamati Viviane, *Travail féminin et travail à domicile. Enquête sur le travail à domicile de la confection dans la région parisienne*, CNRS, 1956, 225 p.
- GUILLAUME Pierre (dir.), *La Professionnalisation des classes moyennes*, Bordeaux, Edition de la MSH Aquitaine, 1996, 386 p.
- Guillaume Pierre (dir.), *Histoire et historiographie des classes moyennes dans les sociétés développées*, Talence, Edition de la MSH Aquitaine, 1998, 218 p.
- HAUPT Heinz-Gerhard, "La Petite bourgeoisie, une classe inconnue", *Le Mouvement Social*, n°108, 1979, p.11-20.
- HAUPT Heinz-Gerhard, VIGIER Philippe (dir.), "L'Atelier et la boutique", *Le Mouvement Social*, n°108, Paris, 1979.
- Haupt Heinz-Gerhard, "Angestellte in der französischen Gesellschaft vor 1914. Einige einführende Bemerkungen", dans Jürgen Kocka (dir.), *Angestellte im europäischen*

- Vergleich*, Göttingen, Vandenhoeck und Ruprecht, 1981, p.112-141.
- HAUPT Heinz-Gerhard, VIGIER Philippe (dir.), "Petite entreprise et politique", *Le Mouvement Social*, n°114, Paris, 1981.
- Hausen Karin, "Wirtschaften mit der Geschlechterordnung", dans Karin Hausen (Hg.), *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung*, Göttingen, 1993, p.40-67.
- JAUMAIN Serge, *Les Petits commerçants belges face à la modernité (1880-1914)*, Bruxelles, Editions de l'Université, 1995, 321 p.
- Join-Lambert Odile, *Le Receveur des Postes, entre l'État et l'usager, 1944-1973*, Belin, 2001, 317 p.
- KERGOAT Danièle, *Les Ouvrières*, Le Sycomore, Paris, 1982, 142 p.
- KNIBIEHLER Yvonne, *Nous, les assistantes sociales. Naissance d'une profession, trente ans de souvenirs d'Assistants sociaux françaises (1930-1960)*, Paris, Aubier, 1980, 380 p.
- KNIBIEHLER Yvonne, *Cornettes et blouses blanches. Les infirmières dans la société française, 1880-1980*, Paris, Hachette, 1984, 362 p.
- KOCKA Jürgen, *White Collar Workers in America, 1890-1940: a Social-Political History in International Perspective*, Londres, Beverly Hills, 1980, 403 p.
- Kocka Jürgen (Hg.), *Angestellte im europäischen Vergleich*, Göttingen, Vandenhoeck und Ruprecht, 1981, 378 p.
- KOCKA Jürgen, *Les Employés en Allemagne (1860-1980), Histoire d'un groupe social*, Paris, EHESS, 1989 (pour la version française), 220 p.
- Kracauer Siegfried, *Die Angestellten*, Frankfurt, 1930. Traduction française, *Les Employés, aperçus de l'Allemagne nouvelle (1929)*, ed. Avinus, 2001, 184 p.
- Lederer, *Die Privatangestellten in der Modernen Wirtschaftsentwicklung*, Tübingen, Mohr, 1912.
- LEQUIN Yves, *Les Ouvriers de la région lyonnaise, 1848-1914*, Lyon, PUL, 2 tomes, 1977, 573 p. et 500 p.
- Lesselier Claudie, "Employées de grands magasins à Paris (avant 1914)", *Le Mouvement Social*, n°105, octobre-décembre 1978, p.109-116.
- Le Yaouang Jean, "La Mobilité sociale dans le milieu boutiquier parisien au XIXe siècle", *Le Mouvement Social*, n°108, 1979, p.82-112.
- Liaroutzos Olivier, "Le Métier de secrétaire en re-formation", *Les Cahiers du Mage*, n°2, 1996, p.41-51.
- Mac Bride Theresa, "A Woman's World : Department Stores and the Evolution of Women's Employment 1870-1920", *French Historical Studies*, n°10, 1978, p.664-683.
- MARUANI Margaret, NICOLE Chantal, *Au Labeur des dames, Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989, 192 p.
- MARUANI Margaret et Nicole-Drancourt Chantal, *La Flexibilité à temps partiel*, Paris, La Documentation Française, 1989, 105 p.
- MATRAT Christophe, *Les Employés du Grand Bazar de Lyon, 1886-1938*, maîtrise dactylographiée, Université Lyon 2, 1988, 168 p. + annexes : LXXIV p.
- MILLS Wright C., *Les Cols blancs, les classes moyennes aux Etats-Unis*, Paris,

- Maspéro, 1966 pour la traduction française (1953 ed. originale) 011241 p.
- Montagnon Florent, "Les Employés de la Compagnie des omnibus et tramways de Lyon (1897-1936)", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et Statuts", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1999, p.96-114.
- MONTAGNON Florent, *Les Traminots de la Compagnie des Omnibus et Tramways de Lyon, 1897-1936*, maîtrise dactylographiée, Université Lyon 2, juillet 1999, 171 p.
- MOTTE Claude, PELISSIER Jean-Pierre, "La Binette, l'aiguille et le plumeau, le monde du travail féminin", dans DUPÂQUIER Jacques et KESSLER Denis (dir.), *La Société française au XIXe siècle, tradition, transition, transformation*, Paris, Fayard, 1992, p.237-342.
- Nienhaus Ursula, *Vater Staat und seine Gehilfinnen. Die Politik mit der Frauenarbeit bei der deutschen Post, 1864-1945*, Frankfurt am Main, Campus Verlag, 1995, 372 p.
- Noiriel Gérard, *Les Ouvriers dans la société française, XIX^e -XX^e siècles*, Seuil, 1986, 315 p.
- OMNES Catherine, "Féminisation, qualification et salaires dans la métallurgie parisienne d'une guerre à l'autre", *Cahiers du MAGE*, n°2, Paris, 1997, p.35-49.
- OMNES Catherine, *Ouvrières parisiennes, marchés du travail et trajectoires professionnelles au XXe siècle*, Paris, EHESS, 1997, 374 p.
- PARENT-LARDEUR Françoise, *Les Demoiselles de magasin*, Editions ouvrières, Paris, 1970, 157 p.
- PARENT-LARDEUR Françoise, "La Vendeuse de grand magasin", dans FARGE Arlette, KLAPISCH-ZUBER Christiane, *Madame ou Mademoiselle? Itinéraires de la solitude féminine, 18-20e siècles*, Montalba, 1984, p.97-110.
- Perrin Mathieu, "Les Personnels de police à Lyon à la fin des années 1950", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et Statuts", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1999, p.82-95.
- PERROT Michelle, "De la Nourrice à l'employée..., travaux de femmes dans la France du XIXe siècle", *Le Mouvement Social*, n°105, octobre-décembre 1978, p.3-11.
- PERROT Michelle, "Métiers de femmes", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.3-8.
- Picot Geneviève, "Les Femmes médecins ou l'accès des femmes à une profession traditionnellement masculine", *Cahiers du GEDISST*, n°13, 1995, p. 73-84.
- PINTO Josiane, "Le Secrétariat, un métier très féminin", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.121-133.
- RHEIN Catherine, *Jeunes femmes au travail dans le Paris de l'entre-deux-guerres*, thèse de doctorat de géographie, université de Paris VII, 1977, 323 p.
- Rouban Luc, *La Fonction publique*, La Découverte, 1996, 125 p.
- Schweitzer Sylvie, *Des Engrenages à la chaîne, Citroën 1915-1935*, PUL, 1982, 208 p.
- Schweitzer Sylvie, "Comment peut-on être contremaître ?", dans Yves Lequin et Sylvie Schweitzer (dir.), *L'Usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIXe-XXe siècles*, PUL, 1992, p.93-108.
- Schweitzer Sylvie, *Les Femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers*,

- XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, à paraître.
- SCOTT Joan W., "La Travailleuse", dans PERROT Michelle (dir.), *Histoire des Femmes*, t.4, le XIXe siècle, Plon, 1991, p.419-444.
- Spree Reinhard, "Angestellte als Modernisierungsagenten. Indikatoren und Thesen zum reproduktiven Verhalten von Angestellten im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert", dans Jürgen Kocka (Hg.), *Angestellte im europäischen Vergleich*, Göttingen, Vandenhoeck und Ruprecht, 1981, p.279-308.
- THÉBAUD Françoise, *Les Femmes au temps de la guerre de 14*, Stock, Paris, 1994, 319 p.
- THUILLIER Guy, *Les Femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, PUF, 1988, 174 p.
- Trempe Rolande, *Les Mineurs de Carmaux, 1848-1914*, Paris, Editions ouvrières, 1971, 2 tomes, 1012 p.
- TRUANT Cynthia, "La Maîtrise d'une identité ? Corporations féminines à Paris aux 17^e et 18^e siècles", *Clio, Histoire, Femmes et Société*, n°3, 1999, p.55-69.
- VIGIER Philippe, "La Petite bourgeoisie en Europe occidentale avant 1914", *Le Mouvement Social*, n°108, 1979, p.3-10.
- Zerner Sylvie, "De la Couture aux presses : l'emploi féminin entre les deux guerres", *Le Mouvement Social*, n°140, juillet-septembre 1987, p.9-25.
- Zunz Olivier, *L'Amérique en col blanc. L'invention du tertiaire, 1870-1920*, Paris, Belin, 1993, 395 p.

4/ les classifications socioprofessionnelles

- ALONZO Philippe, *Femmes employées, la construction sociale du salariat*, Paris, L'Harmattan, 1996, 237 p.
- Bernstein Serge, "Les Classes moyennes devant l'histoire", *Vingtième siècle*, n°37, janvier-mars 1993, p.3-12.
- Bertrand Olivier et Romani Claudine, "Les Qualifications dans la distribution : nouvelles compétences ou nouveaux métiers", *Formation Emploi*, n°35, juillet-septembre 1991, p.26-34.
- BLUM Alain, GRIBAUDI Maurizio, "Les Déclarations professionnelles, pratiques, inscriptions, sources", *AESC*, n°4, 1993, p.987-995.
- BOLTANSKI Luc, *Les Cadres, La formation d'un groupe social*, Paris, Editions de Minuit, 1982, 523 p.
- Bourdieu Pierre, *La Distinction*, Paris, Editions de Minuit, 1979, 679 p.
- Desrosières Alain, "Eléments pour l'histoire des nomenclatures socioprofessionnelles", dans *Pour une histoire de la statistique*, tome 1, INSEE, 1977, p.155-231.
- DESROSIERES Alain, THEVENOT Laurent, *Les Catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 1988, 125p.
- GRESLE François, "La Notion de classe moyenne indépendante : un bilan des travaux",

- Vingtième siècle, n°37, 1993, p.35-43.
- Halbwachs Maurice, *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Paris, Marcel Rivière, 1955, 238 p.
- Jobert Annette, "Les Grilles de classification professionnelle : quelques repères historiques", *CFDT-aujourd'hui*, n°99, décembre 1990, p.6-14.
- Rébérioux Madeleine, "L'Historien devant les classifications professionnelles", *Travail et emploi*, n°38, décembre 1988.
- Saglio Jean, "Hiérarchies salariales et négociations de classifications : France, 1900-1950", *Travail et emploi*, n°27, mars 1986, p.7-19.
- Saglio Jean, "Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles", *Travail et emploi*, n°38, décembre 1988, p.53-63.
- Saglio Jean, "Les Logiques de l'ordre salarial : avenants classification et salaires dans le système français de relations professionnelles", *Formation Emploi*, n°35, juillet-septembre 1991, p.35-46.
- Schweitzer Sylvie, *Les Hiérarchies dans les usines de la deuxième industrialisation*, note de synthèse pour le diplôme d'habilitation à la direction de recherches, Université Paris IV-Sorbonne, Janvier 1994, 140 p.
- SCHWEITZER Sylvie, "Industrialisation, hiérarchies au travail et hiérarchies sociales au 20^e siècle", *Vingtième siècle*, n°54, Paris, avril-juillet 1997, p.103-115.
- SEWELL William H., *Gens de métier et révolutions, Le langage des rapports au travail de l'Ancien régime à 1848*, Paris, Aubier, 1983, 423 p.
- Sick Klaus-Peter, "Le Concept de classes moyennes, notion sociologique ou slogan politique ?", *Vingtième siècle*, n°37, janvier-mars 1993, p.13-33.
- TOPALOV Christian, "L'Individu comme convention. Le cas des statistiques professionnelles du XIXe siècle en France, Grande-Bretagne, Etats-Unis", *Genèses*, n°31, 1998, p.48-76.

5/ syndicalisme et droit du travail

- Badel Laurence, "Grand commerce et pouvoirs publics 1938-1945", dans Jacques Marseille (dir.), *La Révolution commerciale en France. Du "Bon Marché" à l'hypermarché*, Paris, Le Monde éditions, 1997, ouvrage cité, p.141-150.
- Badel Laurence, "Employers' Organisations in French Department Stores During the Inter-War period : Between Conservatism and Innovation", dans Geoffrey Crossick et Serge Jeumain (ed.), *Cathedrals of Consumption. The European Department Store. 1850-1939*, Ashgate, Aldershot, 1998, p.299-317.
- Badel Laurence, *Un Milieu libéral et européen : le grand commerce français (1925-1948)*, Paris, Editions du comité pour l'histoire économique et financière de la France, 1999, 576 p.
- Badel Laurence, "Le Comité général d'organisation du commerce et la politique de

- concentration des entreprises commerciales", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas, François Marcot (dir.), *L'Occupation, l'Etat français et les entreprises*, Paris, ADHE, 2000, p.135-148.
- Beck Robert, *Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Paris, Editions de l'Atelier, 1997, 383 p.
- Beck Robert, " 'C'est Dimanche qu'il nous faut' : les mouvements sociaux en faveur du repos dominical et hebdomadaire en France avant 1906", *Le Mouvement Social*, n°184, juillet-septembre 1998, p.23-52.
- Beck Robert, "L'Ouverture dominicale des boutiques au début du XXe siècle", dans Natacha Coquery (dir.), *La Boutique et la ville*, Tours, Université François Rabelais, 2000, p.63-84.
- Camerlynck G.H. (dir.) *Droit du travail*, tome 1 : *le contrat de travail*, Paris Dalloz, 1982, 2^e édition, 725 p.
- Chambelland-Liébault Nathalie, "Un Repos dominical pour tous ? La loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p.105-116.
- COUTEAUX Monique, *Les Femmes et les grèves de 1936. L'exemple des grands magasins*, maîtrise, Université Paris VII, 1975, 123 p.
- Delon Pierre, *Les Employés. De la plume d'oie à l'ordinateur, un siècle de luttes, origines et activité de la Fédération CGT*, Paris, Editions sociales, 1969, 223 p.
- Didry Claude, *La Construction juridique de la convention collective en France, 1900-1919*, thèse de doctorat en sociologie, EHESS, 1994.
- Didry Claude, "La Nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p.129-141.
- Dreyfus Michel, *Histoire de la CGT*, Editions Complexe, 1995, 408 p.
- Dubois Laurent, Halpern Marie-Christine, *Code commenté du travail*, Paris, Edition de Vecchi SA, édition 1998 entièrement remise à jour, 511 p.
- Favennec-Héry Françoise, "Regards sur le droit de résiliation unilatérale du contrat de travail : les apports de la loi du 13 juillet 1973", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p.251-264.
- Frevert Ute, "Traditionelle Weiblichkeit und moderne Interessenorganisation : Frauen im Angestelltenberuf", *Geschichte und Gesellschaft*, 7.Jhg, 1981, p.501-533.
- HAUPT, Hein-Gerhard, "Les Employés lyonnais devant le Conseil de Prud'hommes du commerce, 1910-1914", *Le Mouvement Social*, n°141, octobre-décembre 1987, p.81-100.
- JEAMMAUD Antoine, *Le Licenciement*, Dalloz, 1993, 135 p.
- Launay Michel, "Aux Origines du syndicalisme chrétien en France : le syndicat des employés de commerce et d'industrie, de 1887 à 1914", *Le Mouvement Social*, n°68, juillet-septembre 1969, p.34-55.

-
- Launay Michel, *La CFTC, origines et développement, 1919-1940*, Publications de la Sorbonne, 1986, 486 p.
- Le Crom Jean-Pierre, *Syndicats nous voilà : Vichy et le corporatisme*, Editions de l'Atelier, 1995, 410 p.
- Le Crom Jean-Pierre (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'atelier, 1998, 287 p.
- Le Crom Jean-Pierre, " 'La Profession aux professionnels' : la loi du 4 octobre 1941 sur l'organisation sociale des professions, dite Charte du travail", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p.143-153.
- Leray Isabelle, "La réduction du temps de travail pour tous : la loi sur les huit heures", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p.117-128.
- Lyon-Caen Gérard, Pélissier Jean, Supiot Alain, *Droit du travail*, Dalloz 1998, 19^e édition, 1 171 p.
- MARRAST Anne, *Mémoires des grèves de 1936 dans les grands magasins*, mémoire de maîtrise, Université Paris I, 1986, 114 p.
- Morin Marie-Laure, "Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives", dans Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux Siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p.179-198.
- OLSZAK Norbert, *Histoire du droit du travail*, PUF, Que sais-je, 1999, 127 p.
- Pelissier Jean, "L'Elaboration laborieuse d'un droit du licenciement", dans *Les transformations du droit du travail. Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p.349-362.
- Robert Jean-Louis (dir.), *Inspecteurs et inspection du travail sous la IIIe et la IVe République*, Paris, La Documentation française, 1998, 262 p.
- Sirot Stéphane, "Les Congés payés en France avant le Front populaire. L'exemple des ouvriers parisiens de 1919 à 1935", *Vingtième Siècle*, n°50, avril 1996, p.89-100.
- Siwek-Pouydesseau Jeanne, *Le Syndicalisme des cols blancs*, Paris, L'Harmattan, 1996, 236 p.
- ZYLBERBERG-HOCQUART Marie-Hélène, *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Editions ouvrières, 1981, 220 p.

6/ enseignement

- Audet Fabrice, "L'Ecole de la Martinière, les élèves des promotions 1900-1909", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Formations, emplois", *Bulletin du centre Pierre Léon*, n°3-4, 1997, p.11-26
- BRIAND Jean-Pierre et CHAPOULIE Jean-Michel, *Les Collèges du peuple : l'enseignement primaire supérieur et le développement de la scolarisation prolongée sous la Troisième république*, Paris, INRP 1992, 544 p.

- Brucy Guy, *Histoire des diplômés de l'enseignement technique professionnel, 1880-1965. L'État, l'École, les Entreprises et la certification des compétences*, Belin, 1998, 285 p.
- CLAIRE Jacqueline, "L'École de Commerce de jeunes filles de Lyon, 1857-1906", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Formations, emplois, XIXe-XXe siècles", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°3-4, 1997, p.27-38.
- Claire Jacqueline et Schweitzer Sylvie, "Les Formations professionnelles des filles à Lyon, XIX^e-XX^e siècles", *Revue du Nord*, sous presse.
- Court Sophie, "Deux Institutions d'enseignement technique des jeunes filles à Lyon, 1877-1939", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Métiers et statuts", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, 1999, p. 31-50
- LELIÈVRE Claude, *Histoire des institutions scolaires 1789-1889*, Paris, Nathan pédagogie, 1990, 238 p.
- LELIÈVRE Claude, LELIÈVRE Françoise, *Histoire de la scolarisation des filles*, Nathan, 1991, 270 p.
- Luc Jean-Noël, *L'Invention du jeune enfant au XIXe siècle. De la salle d'asile à l'école maternelle*, Paris, Belin, 1997, 510 p.
- MAYEUR Françoise, *L'Éducation des filles en France au XIX^e siècle*, Hachette littérature, 1979, 207 p.
- MAYEUR Françoise, *L'Enseignement secondaire des jeunes filles sous la Troisième République*, FNSP, 1993, 489 p.
- PELPEL Patrice et TROGER Vincent, *Histoire de l'enseignement technique*, Paris, Hachette, 1993, 316 p.
- Prudhomme Bérangère, *Les Écoles primaires supérieures et les Cours complémentaires de filles à Lyon, 1879-1943*, maîtrise dactylographiée, Université Lyon 2, septembre 2000, 167 p.
- TERRAIL Jean-Pierre (dir.), *La Scolarisation de la France*, Paris, La Dispute, 1997, 250 p.

III/ histoire des entreprises

1/ histoire économique des entreprises et monographies

- Alary Eric, "La Ligne de démarcation, une "frontière" économique ?", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas, François Marcot (dir.), *L'Occupation, l'État français et les entreprises*, Paris, ADHE, 2000, p.53-67.
- Beltran Alain, Frank Robert et Rousso Henry (dir.), *La Vie des entreprises sous l'Occupation*, Belin, 1994, 457 p.

- CAYEZ Pierre, *L'Industrialisation lyonnaise au XIXe siècle, du grand commerce à la grande industrie*, 2 tomes, Lille III, Service de reproduction des thèses, 1979, 1 254 p.
- Daumas Jean-Claude, *L'Amour du drap, Blin & Blin, 1827-1975*, Presses Universitaires franc-comtoises, 1999, 660 p.
- Hazera Jean-Claude et Rochebrune Renaud de, *Les Patrons sous l'Occupation*, Paris, Odile Jacob, 1995, 874 p.
- LAFERRERE Michel, *Lyon ville industrielle, Essai d'une géographie urbaine des techniques et des entreprises*, Paris, PUF, 1960, 541 p.
- VERLEY Patrick, *Entreprises et entrepreneurs du XVIIIe au début du XXe siècles*, Paris, Hachette, Carré-Histoire, 1994, 253 p.
- WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France du XVIe siècle à nos jours*, Paris, Seuil, 1994, 670 p.

2/ les commerces

- Ambrière Francis, *La Vie secrète des grands magasins*, Paris, Les oeuvres françaises, 1938 (13^e édition, la 1^{ère} date de 1932), 253 p.
- BENSON Jane, SHAW Gareth (ed), *The Evolution of Retail System, 1800-1914*, Leicester, Leicester University Press, 1992, 207 p.
- CHADEAU Emmanuel (dir.), "Le Commerce : révolutions, rénovations", *Entreprises et Histoire*, n°4, novembre 1993.
- CHADEAU Emmanuel, "Le Commerce de détail, entreprises et révolutions commerciales", *Entreprises et Histoire*, n°4, 1993, p.5-12.
- Crossick Geoffrey, Jaumain Serge (ed.), *Cathedrals of Consumption. The European Department Store. 1850-1939*, Ashgate, Aldershot, 1998, 326 p.
- Du Closel Jacques, *Les Grands magasins français. Cent ans après*, Chotard, Paris, 1989, 295 p.
- Faraut François, *Histoire de la Belle Jardinière*, Paris, Belin, 1987, 185 p.
- Furlough Ellen, "Selling the American Way in Interwar France : Prix Uniques and the Salon des Arts ménagers", *Journal of Social History*, 1993.
- Lacour-gayet Jacques (dir.), *Histoire du commerce*, Paris, 1932.
- Lancaster B., *The Department Store, a Social History*, London, Leicester University Press, 1995.
- LOISEL Françoise, *Historique du Grand Bazar de Lyon*, maîtrise dactylographiée, Université Lyon 2, 1988, 222 p.
- Marseille Jacques (dir), *La Révolution commerciale en France. Du "Bon Marché" à l'hypermarché*, Paris, Le Monde éditions, 1997, 222 p.
- MATHIEU-HUBERT Dominique, *Le Conseil d'administration du Grand Bazar de Lyon de 1886 à 1914*, maîtrise dactylographiée, Université Lyon 2, 1990, 111 p.
- Meuleau Marc, "De la Distribution au marketing (1880-1939), une réponse à l'évolution

- du marché", *Entreprises et Histoire*, n°3, 1993, p.61-74.
- MILLER Michael B., *Au Bon Marché, 1869-1920, Le consommateur apprivoisé*, Paris, Armand Colin, 1987, 240 p.
- NORMAND G., *Histoire des maisons à succursales*, Paris, 1936.
- PASDERMADJIAN H., *Le Grand magasin. Son origine, son évolution, son avenir*, Paris, Dunod, 1949, 166 p.
- Péron René, *La Fin des vitrines. Des temples de la consommation aux usines à vendre*, Cachan, Editions de l'Ecole normale supérieure de Cachan, 1993, 306 p.
- Samson P, "The Department Store. Its Past and Its Future. A review Article", *Buisness History Review*, LV-1, 1981, p.26-34.
- Verheyde Philippe, "Les Galeries Lafayette, 1899-1955. Histoire économique d'un grand magasin", *Etudes et documents*, vol 5, 1993, p.201-253.
- vigny J., *Petit commerce et grandes surfaces : la concurrence*, PUG, 1978.
- VILLERMET Jean-Marc, *Naissance de l'hypermarché*, Paris, Armand Colin, 1991, 167 p.
- VILLERMET Jean-Marc, "Histoire des 'grandes surfaces' : méthodes américaines, entrepreneurs américains", *Entreprises et Histoire*, n°4, 1993, p.41-54.
- ZANCARINI-FOURNEL Michelle, "À l'Origine de la grande distribution, le succursalisme : Casino, Saint-Étienne (1898-1948)", *Entreprises et Histoire*, n°4, 1993, p.27-40.

3/ gestion de la main-d'oeuvre

- Beau Anne-Sophie, Schweitzer Sylvie, "Aushilfs- und Teilzeitarbeit: untypische Beschäftigungen ? Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert", *L'Homme, Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft*, n°1, 2000, p.23-36.
- Chaumette Patrick, *Les Services médicaux et sociaux du travail*, thèse, Université Rennes I, 1981.
- COHEN Yves, "L'Espace de l'organisateur, Ernest Mattern, 1906-1939", *Le Mouvement Social*, n°125, octobre-décembre 1983, p.79-97.
- Dard Olivier, Daumas Jean-Claude, Marcot François (dir.), *L'Occupation, l'Etat français et les entreprises*, Paris, ADHE, 2000, 487 p.
- Daumas Jean-Claude, "La Révolution Nationale à l'usine : les politiques sociales des entreprises sous l'Occupation", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas, François Marcot (dir.), *L'Occupation, l'Etat français et les entreprises*, Paris, ADHE, 2000, p.181-196.
- Debouzy Marianne (dir.), "Paternalisme d'hier et d'aujourd'hui", *Mouvement Social*, n° spécial, n°144, juillet-septembre 1988, p.3-16.
- Dewerpe Alain, "Conventions patronales", dans Sylvie Schweitzer (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales*, PPSH, 1993, p.19-62 .
- Fridenson Patrick, "Un Tournant taylorien dans la société française, 1904-1918", *AESC*,

1987.

- Friedenson Patrick, "Société et entreprises : trois perspectives", *Le Mouvement Social*, avril-juin 1996, p.3-6.
- Friedenson Patrick, Robert Jean-Louis (dir.), "Les Ouvriers dans la France de la Seconde Guerre mondiale", *Le Mouvement Social*, janvier-mars 1992, n°158.
- Gadrey Jean et Nicole (dir.), *La Gestion des ressources humaines dans les services et le commerce. Flexibilité, diversité, compétitivité*, Paris, L'Harmattan, 1991, 224 p.
- Gallice Perrine, "Travail des femmes et politique sociale : Berliet, années 1950-1960", dans Sylvie Schweitzer (dir.), "Urbanisation et Industrialisation", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°1-2, 1996, p. 59-78.
- Geschichte und Gesellschaft*, n° spécial consacré aux politiques sociales d'entreprise, n°22, 1996.
- Guélaud Françoise, "Les Diverses formes de gestion de la flexibilité dans les hypermarchés", *Formation Emploi*, n°35, juillet-septembre 1991, p.3-14.
- Gueslin André, "Le Paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXe siècle, début du XXe siècle)", *Genèses*, n°7, mars 1992, p.201-211.
- D'IRIBARNE Philippe, *La Logique de l'honneur, Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil, 1991, 279 p.
- Lacroix-Riz Annie, "Les Relations sociales dans l'entreprise", dans Denis Peschanski et Jean-Louis Robert (dir.), *Les Ouvriers en France pendant la Seconde Guerre mondiale*, actes du colloque des 22-24 octobre 1994, Paris, IHTP, p.221-232.
- Le Corre Sophie, "Modèles d'entreprises et formes de gestion sociale dans les hypermarchés : diagnostic et évolution", *Formation Emploi*, n°35, juillet-septembre 1991, p.14-25.
- Le Crom Jean-Pierre, "L'Echec de la Charte du Travail", dans Denis Peschanski et Jean-Louis Robert (dir.), *Les Ouvriers en France pendant la Seconde Guerre mondiale*, actes du colloque des 22-24 octobre 1994, Paris, IHTP, p.233-245.
- Le Maner Yves et Rousso Henry, "La Domination allemande", dans Alain Beltran, Robert Frank et Henry Rousso (dir.), *La Vie des entreprises sous l'Occupation*, Belin, 1994, p.9-40.
- Lequin Yves, Vandecasteele-Schweitzer Sylvie (dir.), *L'Usine et le bureau, Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIX-XXe siècles*, PUL, 1992, 193 p.
- Mercillon Henri, *La Rémunération des employés*, Paris, Armand Colin, 1955, 252 p.
- Moutet Aimée, *Les Logiques de l'entreprise, La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Paris, EHESS, 1997, 490 p.
- MOTTEZ Bernard, *Systèmes de salaires et politiques patronales*, Paris, CNRS, 1966, 254 p.
- Noiriel Gérard, "Du 'Patronage' au 'paternalisme' : la restructuration des formes de domination de la main-d'oeuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française", *Le Mouvement Social*, n°144, juillet-septembre 1988, p.17-35.
- OMNES Catherine, "La Politique d'emploi de la Compagnie française des Téléphones Thomson-Houston face à la crise des années trente", *Le Mouvement Social*,

janvier-mars 1991, p.41-61.

Peschanski Denis et Robert Jean-Louis (dir.), *Les Ouvriers en France pendant la Seconde Guerre mondiale*, actes du colloque des 22-24 octobre 1992, Paris, IHTP, 1992, 511 p.

Radtke Arne, "La Politique salariale de Vichy", dans Denis Peschanski et Jean-Louis Robert (dir.), *Les Ouvriers en France pendant la Seconde Guerre mondiale*, actes du colloque des 22-24 octobre 1994, Paris, IHTP, p.265-275.

Rouso Henry, "Vichy et les entreprises", dans Alain Beltran, Robert Frank et Henry Rouso (dir.), *La Vie des entreprises sous l'Occupation*, Belin, 1994, p.41-66.

Sachse Carola et Schweitzer Sylvie (dir.), "Entre Mobilités et sédimentations : entrepreneurs et salariés face au marché du travail, une comparaison franco-allemande", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°2-3, 1994, 103 p.

Schmidt Dorothée, "Fidélité ou flexibilité ? des pratiques chez Siemens jusqu'en 1914", dans Carola Sachse et Sylvie Schweitzer (dir.), "Entre Mobilités et sédimentations : entrepreneurs et salariés face au marché du travail, une comparaison franco-allemande", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°2-3, 1994, p.11-21.

Schweitzer Sylvie (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales*, PPSH, 1993, 255 p.

SCHWEITZER Sylvie, "Gestions de salariés : des métiers et des flexibilités", *Histoire, Economie et Société*, n°4, sous presse.

Viet Vincent, "La Politique de la main-d'oeuvre de Vichy", dans Olivier Dard, Jean-Claude Daumas, François Marcot (dir.), *L'Occupation, l'Etat français et les entreprises*, Paris, ADHE, 2000, p.103-120.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, "La famille Casino Saint-Etienne", dans Lequin Yves, Vandecasteele-Schweitzer Sylvie (dir.), *L'Usine et le bureau, Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIX-XXe siècles*, PUL, 1990, p.57-74.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, "Casino-Saint-Etienne, une entreprise à main-d'oeuvre stabilisée", dans Carola Sachse et Sylvie Schweitzer (dir.), "Entre Mobilités et sédimentations : entrepreneurs et salariés face au marché du travail, une comparaison franco-allemande", *Bulletin du Centre Pierre Léon*, n°2-3, 1994, p.65-77.

Zielinski Bernd, "Le Chômage et la politique de la main-d'oeuvre de Vichy (1940-1942)", dans Denis Peschanski et Jean-Louis Robert (dir.), *Les Ouvriers en France pendant la Seconde Guerre mondiale*, actes du colloque des 22-24 octobre 1994, Paris, IHTP, p.295-304.

IV/ histoire de la protection sociale

AUSLANDER Léora, ZANCARINI-FOURNEL Michelle (dir.), *Différence des sexes et protection sociale, XIXe-XXe siècles*, Paris, Presses Universitaires de Vincennes,

1995, 235 p.

- Barjot Alain, "La Sécurité sociale", dans Alfred Sauvy (dir.), *Histoire économique de la France dans l'entre-deux-guerres*, tome 3, Paris, Fayard, p.365-393.
- Baverez Nicolas, Reynaud Bénédicte, Salais Robert, *L'Invention du chômage. Histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, Paris, PUF, 1986, 273 p.
- Bock Gisela, Thane Pat (ed.), *Maternity and Gender Politics. Women and the Rise of the European Welfare State, 1880-1950*, Routledge, London, 1991, 259 p.
- BOCK Gisela, "Pauvreté féminine, droits des mères et États Providence", dans THEBAUD Françoise (dir.), *Histoire des femmes en Occident*, tome 5, le XXe siècle, Plon, 1992, p.381-409.
- CASTEL Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1998, 490 p.
- Cendron Jean-Pierre, *Le Monde de la protection sociale : Intégration, solidarité, macroéconomie*, Paris, Nathan, Circa, 1996, 189 p.
- COVA Anne, *Maternité et droits des femmes en France, XIXe-XXe siècles*, Anthropos, Paris, 1997, 435 p.
- DEL RE Alisa, *Les Femmes et l'Etat Providence : les politiques sociales en France dans les années trente*, Paris, L'Harmattan, 1994, 298 p.
- Dumons Bruno, Pollet Gilles, "Femmes retraitées au début du siècle", *Pénélope*, n°13, 1985.
- DUMONS Bruno, POLLET Gilles, *L'État et les retraites*, Paris, Belin, 1994, 477 p.
- Entre la famille et l'emploi : quelles politiques sociales ?*, journée d'études du MAGE du 19 novembre 1999, actes publiés par le MAGE, document de travail n°2, 93 p.
- EWALD François, *L'Etat providence*, Paris, Grasset, 1996 (réédition), 317 p.
- Feller Elise, "La Construction sociale de la vieillesse (au cours du 1^{er} XXe siècle)", dans François Guedj et Stéphane Sirot (dir.), *Histoire sociale de l'Europe*, Paris, Seli Arslan, 1997, p.293-317 .
- Gueslin André et Guillaume Pierre (dir.), *De la Charité médiévale à la sécurité sociale*, Paris, Les Editions Ouvrières, 1992, 337 p.
- Hatzfeld Henri, *Du Paupérisme à la sécurité sociale, 1850-1940*, Paris, Armand Colin, 1971, 344 p.
- HESSE Philippe-Jean et LE CROM Jean-Pierre (dir.), *La Protection sociale sous le régime de Vichy*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2001, 377 p.
- Kerschen Nicole et Lanquetin Marie-Thérèse, "Egalité de traitement entre hommes et femmes dans le champ de la protection sociale", *Les Cahiers du Mage*, n°3-4, 1997, p.71-80.
- Kott Sandrine, *L'Etat social allemand. Représentations et pratiques*, Paris, Belin, 1995, 413 p.
- LE GOFF Jacques, *Du Silence à la parole, droit du travail, société, Etat (1830-1985)*, Quimper / Quimperlé, Calligrammes, La Digitale, 1985, 374 p.
- LEWIS Jane (dir.), *Women and Social Politics in Europe. Work, Family and the State*,

- Londres, Edward Elgar, 1994, 250 p.
- MANSFIELD Malcolm, SALAIS Robert, WHITESIDE Noel et alii, *Aux Sources du chômage, 1880-1914*, Paris, Belin, 1994, 477 p.
- NETTER Francis, "Les Retraites en France au cours de la période 1895-1945", *Droit Social*, septembre-octobre 1965, p.514-526.
- Renard Didier, "Assistance et assurance dans la constitution du système de protection sociale française", *Genèses*, n°18, janvier 1995, p.30-46.
- RIOT-SARCEY Michèle et THIBAUT Marie-Noëlle, "La Préhistoire de la protection : enquêtes et autres discours sur le travail des femmes", dans AUSLANDER Léora, ZANCARINI-FOURNEL Michelle (dir.), *Différences des sexes et protection sociale, XIXe-XXe siècles*, Presses U. de Vincennes, Saint-Denis, 1995.
- Simon Dominique, "Le Patronat face aux Assurances Sociales : 1920-1930", *Le Mouvement Social*, n°137, octobre-décembre 1986, p.7-27.
- STEWART Mary Lynn, *Women, Work and the French State : Labour Protection and Social Patriarchy, 1879-1919*, Kingston, Mc-gill University Press, 1989, 277 p.
- TOPALOV Christian, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel, 1994, 626 p.
- ZANCARINI-FOURNEL Michelle, "Archéologie de la loi de 1892 en France", dans AUSLANDER Léora, ZANCARINI-FOURNEL Michelle (dir.), *Différence des sexes et protection sociale, XIXe-XXe siècles*, Presses Universitaires de Vincennes, Paris, 1995, p.75-92.

Liste des abréviations utilisées

- ADR : Archives départementales du Rhône
- CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CDI : Contrat à durée indéterminée
- CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens
- CGPF : Confédération générale de la production française
- CGT : Confédération générale du travail
- FO : Force ouvrière
- GBL : Grand Bazar de Lyon
- MRP : Mouvement républicain populaire
- PV du CA : Procès-verbal du conseil d'administration
- PV du CC : Procès-verbal du conseil consultatif
- PV du CD : Procès-verbal du conseil directeur
- RES : Registres d'entrées et sorties
- SAPAC : Société anonyme parisienne d'achats en commun
- SARL : Société à responsabilité limitée

SFIO : Section française de l'internationale ouvrière

SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti

STO : Service du travail obligatoire