Université Lumière Lyon 2
École doctorale : Sciences Sociales
U.F.R. Géographie Histoire, Histoire de l'Art et Tourisme (GHHAT)
Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes

LES OUVRIERES, DES ANNEES 1968 AU TRES CONTEMPORAIN : PRATIQUES ET REPRESENTATIONS

Par **Fanny GALLOT**

Thèse de doctorat en Histoire

sous la direction de Michelle ZANCARINI-FOURNEL

présentée et soutenue publiquement le 10 décembre 2012

Composition du jury :

Catherine ACHIN, Professeure de Science politique, Université Paris-Est Créteil (Rapporteure)

Stéphane BEAUD, Professeur de Sociologie, ENS Paris

Nicolas HATZFELD, Professeur d'Histoire contemporaine, Université d'Évry (Rapporteur)

Sylvie SCHWEITZER, Professeure d'Histoire contemporaine, Université Lyon 2

Xavier VIGNA, Maître de conférences d'Histoire contemporaine, IUF, Université de Dijon

Michelle ZANCARINI-FOURNEL, Professeure émérite d'Histoire contemporaine, Université Lyon1 (Directrice de la thèse)

Table des matières

Table des matières 3

Remerciements 12

Liste des principaux sigles 16

Introduction générale 19

I. Une histoire des ouvrières 21

II. Une histoire des pratiques et des représentations 25

III. Comment l'*agency* des ouvrières produit une reconfiguration des normes de genre et de classe ? 28

IV. Territoires 31

V. Sources 35

Première partie : Temporalités ouvrières, les enjeux de la conciliation 43

Chapitre 1 : Une génération d'ouvrières obsédée par le temps 45

Introduction 45

I. La formation d'une génération d'ouvrières 46

1. L'embauche de jeunes ouvrières 48

2. Une carrière à l'usine 56

3. La dernière génération d'ouvrières ? 58

II. Rythmes subis en quatre dimensions 63

1. « Nous sommes toujours en train de courir » : le temps *de* travail 64

2. Contrainte de temps et charge mentale : Le temps *du* travail 69

III. Impossibles négociations : vers la conciliation ? 75

1. Les pratiques de réappropriation du temps 75

2. Des revendications instrumentalisées ? 79

Conclusion 85

Chapitre 2 La maternité à charge ? 87

Introduction 87

I. L'émergence d'une nouvelle figure maternelle : la mère courage revisitée 89

1. Implications de la législation sur les ouvrières de la génération 1968 89

2. Le foyer en mutation : bouleversements démographiques et recompositions familiales 96

3. Les enjeux multiples de la fête des mères 101

II. La conciliation : un débat devenu familial ? 105

1. La maternité selon les organisations syndicales, entre « fonction sociale » et spécificité 106

2. Maternité ou parentalité ? 114

3. Travail et famille : la conciliation ? 121

Conclusion 126

Chapitre 3 Entre conciliation et égalité : vers une reconfiguration de la division sexuée du travail ? 128

Introduction 128

I. Les OS dans la division sexuée du travail dans les années 1968 129

1. Un travail d'OS 130

2. La chaîne ou le rendement : une cadence imposée 132

3. L'encadrement : instaurer une discipline 136

4. La naturalisation de la division sexuée contestée 143

II. Enrichir et élargir les tâches : les bouleversements dans l'organisation du travail . 145

1. Les années 1968 : le « montage global » chez Moulinex 146

2. Les années 1980 et 1990 : entre redéploiement du taylorisme et mise en place des îlots chez Moulinex 149

3. Les bouleversements de l'organisation du travail dans le secteur de la lingerie dans les années 1980 152

4. Les mots de la division sexuée 154

5. La loi Auroux sur l'« expression des salariés » (4 août 1982) : de nouvelles marges de manœuvre pour les ouvrières ? 157

III. Les aménagements du temps de travail devant les impératifs de conciliation et d'égalité 160

1. Le temps partiel : un recours pour les ouvrières ? 161

2. Le travail en équipe : l'improbable conciliation 166

3. Le travail de nuit pour les ouvrières : un pas vers l'égalité ? 171

Conclusion 176

Deuxième partie : Souffrance et plaisir au travail 179

Chapitre 4 La santé des ouvrières au travail : entre souffrance subie et souffrance agie 181

Introduction 181

I. Rendre visibles les conditions de travail des ouvrières 183

1. Une appréciation nouvelle des conditions de travail par la génération 1968 183

2. Vers une prise en compte collective des conditions de travail 193

II. L'empreinte du temps : de la « crise de nerfs » aux Troubles Musculo-Squelettiques 201

1. La « crise de nerfs » comme réitération d'un rôle de genre et de classe 202

2. Quand les ouvrières se réapproprient la « crise de nerfs » 208

3. L'avènement des TMS : vers une individualisation de la prise en charge 213

4. Comprendre l'explosion des TMS 217

Conclusion 222

Chapitre 5 Les ouvrières au miroir du produit 223

Introduction 223

I. L'attachement au produit du travail 225
1. Les ressorts de la fierté des ouvrières 225
2. Des produits et des sites : l'organisation de la production 229
3. Le produit dans la division sexuée du travail industriel 234
II. *Ouvrière de* : la fabrique d'une identité 238
1. Le produit dans la communication interne à l'entreprise 238
2. Des produits qui émancipent les femmes ? 241
3. Impliquer les ouvrières comme consommatrices potentielles 245
4. L'incorporation du discours d'entreprise ? 250
III. Le produit, vecteur d'*agency* 255
1. La mise en scène du soutien-gorge 255
2. La réappropriation de l'usine 261
Conclusion 269
Chapitre 6 L'usine : une famille ? 271
Introduction 271
I. Reconstituer une famille à l'usine : ambitions patronales et pratiques ouvrières 273
1. Les ouvrières et le paternalisme : la formation d'un rapport particulier ? 274
2. Quand le patriarcat se mêle au paternalisme 277
3. Pratiques ouvrières familiales 280
II. Tensions dans les fêtes de l'usine-famille 282
1. Les déboires du pot de Noël 283
2. La fin des catherinettes ? 286
III. Le sport chez Moulinex : une usine-famille sans les ouvrières ? 296
1. Une participation marginale des ouvrières aux activités sportives 297
2. La reproduction de la division sexuée du travail 302

Conclusion 304

Troisième partie : Troubles dans le patriarcat ? 307

Chapitre 7 Egalité dans le travail et ordre patriarcal : des injonctions contradictoires ? 309

Introduction 309

I. L'« égalité salariale », un horizon dépassé ? 311

1. « À travail égal, salaire égal » : un principe aux effets limités 312

2. « Remettre en ordre » les classifications, une solution ? 316

3. Discours des chefs d'entreprises : la promotion de l'emploi féminin à l'épreuve des traditions 320

II. Les enjeux de la mise en œuvre de l'« égalité professionnelle » chez Moulinex 328

1. L'égalité contre les préjugés 329

2. Un plan d'égalité pour moderniser l'entreprise 333

3. Logique de la conciliation et égalité professionnelle, une contradiction insurmontable ? 337

III. De l'égalité professionnelle à la mixité : les ouvrières délaissées ? 344

1. Les syndicats à l'épreuve de l'égalité professionnelle 345

2. La mixité de l'emploi pour l'égalité professionnelle ? 349

Conclusion 352

Chapitre 8 Guerre et paix : la mixité à l'usine 354

Introduction 354

I. Les pressions sexuelles : des filles plus si faciles 355

1. Les filles d'usines, des filles faciles ? 356

2. Le « droit de cuissage » à l'épreuve du collectif d'ouvrières 358

3. La fabrique du harcèlement sexuel 363

II. Les chemins de la dignité 366

1. Rendre visible « les brimades » 366

2. La question de la dignité 369

3. Dénoncer le harcèlement moral pour restaurer sa dignité ? 370

III. Brouiller les frontières du public et du privé : comment le genre trouble la classe ? (et vice versa) 373

1. Le collectif des ouvrières à l'épreuve des discours relatifs à la sexualité 374

2. L'usine, un lieu de formation des couples ? 378

3. Le problème des « maris » 381

Conclusion 386

Chapitre 9 Entre objets des féminismes et sujets féministes 387

Introduction 387

I. Ambitions féministes et préoccupations ouvrières : le hiatus ? 388

1. S'adresser aux ouvrières pour restituer leur parole 389

2. Le privé pour remettre en cause les rôles sexués ? 393

3. Quelle appropriation des revendications liées aux droits à l'avortement et à la contraception ? 395

II. Les ouvrières, objet ou sujet du courant féministe lutte de classe ? 398

1. Une « Grève de femmes » à Troyes en 1971 : entre lutte autonome et lutte de classe 399

2. Intervenir auprès des ouvrières 402

3. Les groupes femmes d'entreprise : l'exemple de *Femmes Travailleuses en Lutte* (FTL) 405

III. Les ouvrières : des féministes syndicalistes ? 407

1. Un bouclier antiféministe ? 408

2. Entre féminin et féminisme 411

3. Les ouvrières syndicalistes à l'épreuve du féminisme 416

4. « Oui, certes, c'était un conflit de femmes… » 419

Conclusion 422

Quatrième partie : Les ouvrières peuvent-elles parler ? 425

Chapitre 10 Syndicaliste à l'usine : la formation d'une identité militante 427

Introduction 427

I. Militer au quotidien ? 429

1. La difficile syndicalisation des ouvrières de la génération 1968 429

2. Investir un rôle de classe et remettre en cause un rôle de genre 433

II. Métamorphoses de la neutralité : Transposition et reconfiguration de la division sexuée du travail dans les structures syndicales 439

1. Les raisons d'un constat 439

2. Du « masculin neutre » à la mixité ? 442

3. Des résistances masculines : du « masculin neutre » aux tensions de genre explicites 445

III. Enjeux de genre dans le syndicalisme à l'usine 449

1. Déléguée à l'usine : un travail de *care* ? 450

2. De la discrimination à la répression syndicale 452

3. Entre leadership masculin et affirmation d'une identité de genre autonome 457

Conclusion 459

Chapitre 11 « Grève de femmes », « femmes en grève » : la constitution des *filles de…* et des *ouvrières de…* 461

Introduction 461

I. La formation d'un collectif gréviste au féminin ? 463

1. La fabrique des *Filles de* Chantelle 464

2. La constitution des *Ouvrières de* Moulinex 472

II. Un genre de la grève ? 481

1. Pratiques 482

2. Expressions 487
3. Images 491
Conclusion 494
Chapitre 12 Après l'usine : garder la parole ? 496
Introduction 496
I. Juguler collectivement une souffrance individuelle ? 497
1. Devenir *une ancienne de* 498
2. La reconversion professionnelle 505
3. Maintenir le collectif 511
II. Écrire pour garder en mémoire la parole des ouvrières 516
1. Entre le présent et le passé, quelle parole des ouvrières restituer ? 517
2. « Pourquoi la littérature ne nous appartiendrait-elle pas ? » 520
3. « Si les ouvrières n'ont plus leur place nulle part, que le roman soit mémoire » 523
Conclusion 525
Conclusion générale 527
Sources 537
A. Sources écrites 537
1. Archives 537
2. Bibliothèques 539
3. Archives syndicales 540
4. Documentation secondaire 541
5. Sources secondaires imprimées : récits 542
B. Sources orales 543
1. Entretiens réalisés dans le cadre de ce travail de recherche (par entreprise et ordre chronologique de réalisation) 543

2. Autres entretiens 545
C. Sources iconographiques 546
1. Sources audiovisuelles 546
2. Photographies 548
D. Sources privées 548
1. Entreprises 548
2. Archives personnelles 548
Bibliographie 550
A. Ouvrages généraux 550
B. Une histoire du très contemporain 552
C. Une histoire du travail, une histoire ouvrière 553
D. Une histoire des femmes et du genre 558
E. Une histoire du syndicalisme 565
F. Une histoire d'entreprise, une histoire de l'usine 568
Annexes 571

Remerciements

Entreprendre une thèse est une aventure collective et ce manuscrit comporte un peu de chacun de celles et ceux qui y ont participé.

Mes remerciements vont tout d'abord à Michelle Zancarini-Fournel et pas simplement « comme il se doit ». Parce que dès notre première rencontre, elle m'a donné confiance dans l'idée que je pourrai réaliser cette recherche et que cette conviction ne l'a jamais quittée depuis. Parce que sa disponibilité constante comme son exigence salutaire et bienveillante ont guidé ce travail.

Ils vont ensuite à toutes les personnes qui ont accepté de m'accorder le temps d'un précieux entretien d'une part et à celles et ceux qui ont accepté-e-s de répondre à mes diverses sollicitations comme Marie-Claire Nageotte, Claude Renault, Jean-Claude Nugues. Enfin, ils vont aussi à Chantal Rogerat qui m'a accordé une journée entière de discussion.

Cette thèse n'aurait jamais été possible sans l'intérêt que lui ont porté les archivistes. Au Centre d'Histoire du Travail de Nantes, je remercie Christophe Patillon, Xavier Nerrière et Manuella Noyer pour leur accueil et leur disponibilité. Leur curiosité à l'égard de mon travail m'a aiguillée. En ce qui concerne les Archives Municipales d'Alençon, je remercie Frédérique Guilbaud et Flavienne Roussel ainsi que Laurent Huron, effectuant en parallèle de ma recherche, une collecte d'entretiens pour la ville d'Alençon. Son travail et nos discussions ont permis d'orienter mon attention sur certains aspects à côté desquels je serais sans doute passée. Je remercie particulièrement Martine Le Roc'h Morgere pour ces indications utiles concernant les archives de Moulinex déposées aux archives départementales du Calvados. J'ai une pensée pour Anne-Marie Pavillard dont l'aide m'a été profitable à la BDIC et je n'oublie pas les salarié-e-s des Archives Nationales, des Archives départementales de l'Orne, ceux de Seine-Saint-Denis et l'IHS à Montreuil. Enfin, je n'oublie pas l'accueil qui m'a été réservé aux les archives de la CFDT et je remercie tout particulièrement Orlane Mardon pour avoir pris le temps d'effectuer des dizaines de commandes en PEB.

Je remercie aussi celles et ceux m'ayant fait bénéficier de leurs archives privées. Je pense à Fabienne Lauret qui m'a transmis une documentation essentielle pour

comprendre l'intervention de Révolution ! à Renault-Flins, à Patrick Schweitzer, ainsi qu'à Samy Joshua qui m'a fait profiter de sa collection de journaux de la même organisation. Je pense aussi à Pierre Jourdain qui m'a fait découvrir sa « pièce d'archives » dans laquelle j'ai pu farfouiller à n'importe quelle heure du jour et de la nuit et à Marie-France Bied-Charreton m'ayant prêté son dossier sur Grandin. Je remercie encore Lise Jalabert pour le dossier sur Lejaby transmis peu de temps après notre entretien ainsi que Tanguy Perron et Nina Almberg de l'association Périphérie qui m'ont permis de rencontrer Muguette Jacquaint et m'ont indiqué des films dont je n'avais pas connaissance. Un grand merci à Thomas Vacheron de m'avoir accompagnée et introduite auprès des ouvrières de Lejaby mobilisées à Yssingeaux. Je remercie Raphaëlle Marx qui m'a fait profiter des archives de Chantal Devigne et enfin je suis particulièrement reconnaissante vis-à-vis de Danièle Kergoat qui m'a ouvert l'ensemble de ses archives que j'ai pu consulter à loisir.

Cette thèse n'aurait sans doute pas pu voir le jour sans l'aide de celles et ceux qui m'ont chaleureusement hébergée lors de mes périples en Basse Normandie ou en Loire-Atlantique, me permettant du même coup de faire des connaissances très utiles à ma recherche. Je remercie Thérèse Ondarts, Chritine Coulon, Jean-Yves Mitton et Lucile ainsi que Christine Moiselet et Ariel Szejnok. Je remercie aussi Camille Cullin, Justine Delouche, Hélène Didier, Joséphine Eberhar, Catherine Gallot, Pauline Grimaud, Hugo Harari-Kermadec, Capucine Larzillière, Anne Maussion, Audrey Molis, Kevin Morice et Paul-Arthur Tortosa pour le long et pénible travail de retranscription des entretiens. Je remercie enfin Bénédicte Kermadec et Catherine Gallot pour leur aide essentielle dans la sélection de journaux et articles utiles à ce travail.

Enfin, je remercie tout particulièrement Margaux Backes et Denis Marx de m'avoir gentiment accueillie dans la « chambre 12 » pendant ces trois années d'Aterat lyonnaises car ce travail, permettant d'effectuer la thèse dans de bonnes conditions, aurait sans doute été très difficile à assumer sans cela. J'en profite pour saluer les collègues de la BUFM, le groupe GEM et les collègues d'histoire-géographie pour leurs encouragements constants et leur attention accordée à l'état d'avancement de l'entreprise. En particulier, je remercie Marine Bouiller, Annie Lechenet, Sigolène Couchot-Schiex, Vincent Porhel, Christine Morin-Messabel et Muriel Salle pour les diverses collaborations qui ont ponctué les années écoulées.

Les chapitres de cette thèse ont bénéficié des relectures attentives, exigeantes et amicales d'Anne Flottes, Mathilde Rossigneux-Méheust, Clyde Marlo Plumauzille, Aurélie Audeval et Sylvain Pattieu. Ils ont aussi profité de l'attention exigeante et encourageante de Pauline Delage dont les remarques m'ont accompagnée dans la phase de réécriture. Enfin, dès la conception du plan, ils ont bénéficié de l'attention permanente de Ludivine Bantigny qui m'a stimulée, encouragée, soutenue tout au long de la rédaction. Qu'ils et elles en soient ici chaleureusement remercié. Enfin, j'ai traversé la toute dernière étape de relecture en compagnie de Grégory Bekhtari, Lénaïg Bredoux, Diego Harari, Hugo Harari-Kermadec, Bénédicte Kermadec, Capucine Larzillière, Flora Marchand, Cécile Rigaldies, Inès Valdes, José Vazquez, Solène Vigouroux Brun lors d'un dimanche d'octobre où nous avons profité du tiep de Madassa Diarra. Merci à tous et toutes ainsi qu'à Dominique Angelini.

Mes remerciements s'adressent aussi à celles et ceux qui ont favorisé l'émulation intellectuelle dont cette thèse est le produit. Je remercie d'abord le groupe Genre et classes populaires, et plus précisément Anaïs Albert, Katie Jarvis, Anne Jusseaume, Eve Meuret-Campfort, Clyde Marlo Plumauzille et Mathilde Rossigneux-Méheust, car le précieux cadre de confiance que nous avons forgé me conduit chaque fois à me dépasser. Je remercie aussi Yahan Dukan, Danièle Kergoat, Audrey Molis, Michelle Paiva, d'avoir relu et commenté certains de mes chapitres et d'avoir favorisé l'émergence d'un groupe dans lequel les échanges collectifs ont ouvert toutes sortes de perspectives. Et parmi les groupes, je pense enfin à « alter » et en particulier à Capucine Larzillière, Pascal Levy, Elsa Manghi, Flora Marchand et Solène Vigouroux Brun avec lesquels j'ai l'impression de découvrir un peu plus le monde à chaque instant et qui me donnent en même temps l'impression magique de pouvoir le changer. Je pense aussi à Pauline Delage avec laquelle je suis heureuse de « réitérer » la « performance » de nos interventions communes, Naima Anka-Idrissi pour nos collaborations intersectionnelles, Eve Meuret-Campfort pour nos discussions heuristiques sur Chantelle, Suzanne Dufour pour ses éclairages phénoménologiques, Yves Cohen pour m'avoir permis de découvrir l'approche pragmatique et son soutien enthousiaste et Vincent Gay pour nos discussions OSiennes et les « plans galères » de dernière minute.

Je remercie encore l'ensemble des participant-e-s au MacBook Air mais également Catherine Albert, Naïma Anka-Idrissi, Ludivine Bantigny, Amélie Boiteux, Pauline Delage,

Barbara De Vivo, Aurore Dupont-Chauvet, Vincent Gay, Flavia Quintiliano, Julien Rivoire, Marie Sonnette, Jean-Pierre Thorn, Léa Valette ainsi que les familles Delouche, Gallot, Gondré et Gricourt pour leurs textos, appels, mails et mots d'encouragements. Je pense enfin à Suzanne Jiroudi et Clara qui m'ont « supportée » dans tous les sens du terme pendant cinq mois et Au moment, de conclure, je pense à Aguirre qui m'a beaucoup manqué cette année et à mon papi auquel je pense fort. Mais surtout, je remercie Hugo, *Moncheridamour*, d'avoir accompagné ce projet jusqu'à sa réalisation aux niveaux matériels, intellectuels et émotionnels dans une grande sérénité amoureuse. Cette thèse lui est dédiée.

Liste des principaux sigles

ADC : Archives Départementales du Calvados
ADO : Archives Départementales de l'Orne
ADSS : Archives Départementales de Seine-Saint-Denis
AMA : Archives Municipales d'Alençon
AN : Archives Nationales
APAM : Archives Privées d'Agnès MONTIER
APCD : Archives Privées de Chantale DEVIGNE
APDK : Archives Privées de Danièle KERGOAT
APFL : Archives Privées de Fabienne LAURET
APICMX : Accompagner Professionnaliser Insérer Créer Moulinex
APLJ : Archives Privées de Lise JALABERT
APMFBC : Archives Privées de Marie-France BIED-CHARRETON
APPJ : Archives Privées de Pierre JOURDAIN
APPS : Archives Privées de Patrick SCHWEITZER
APSJ : Archives Privées de Samy JOSHUA
APVM : Archives Privées de Véronique MENARD
BIT : Bureau International du Travail
BNF : Bibliothèque Nationale de France
CCE : Comité Central d'Entreprise
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail
CGT : Confédération Générale du Travail
CNPF : Conseil National du Patronat Français
CTF : Comité du Travail Féminin
FG : Fanny GALLOT
FGM : Fédération Générale de la Métallurgie (CFDT)
FSM : Fédération Syndicale Mondiale
FTL : *Femmes Travailleuses en Lutte*
FTM-CGT : Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (CGT)
IDHEC : Institut Des Hautes Études Cinématographiques

INA : Institut National de l'Audiovisuel

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

JOCF : Jeunesse Ouvrière Chrétienne Féminine

JT : Journal Télévisé

MLF : Mouvement de Libération des Femmes

OST : Organisation Scientifique du Travail

PdR : *Point de Rencontre*

NR : Non Renseigné

Introduction générale

« Te souviens-tu des années 70
Quand on s'est fait embaucher chez Levi's
Souviens-toi comme on pleurait
Blessures aux doigts bouchons dans les oreilles
On piquait, repiquait comme des abeilles
Souviens-toi comme on bossait […]
Ben malgré ces conditions qui dataient d'un autre âge
On avait pas l'impression d'être finies, hors d'usage
Puis un beau jour voilà qu'on s'habitue
On se surprend à chanter dans les rues
Souviens-toi, parfois on riait
Dès l'instant qu'ils ont choisi pour sabrer l'équipage
Un coup de couteau dans l'dos, Oh c'était du bel ouvrage
On est trop vieille pour la reconversion
Mais trop jeunes pour les primes d'incitation
Alors quoi, qu'est-ce qu'on va faire ?
Alors quoi, qu'est-ce qu'on devient ? »[1]

Ouvrières de Levi's (2000)

En 2000, huit anciennes ouvrières de Levi's composent cette chanson, deux ans après la fermeture de leur usine à La Bassée (Nord). Pour ces ouvrières, comme pour beaucoup d'autres au tournant du millénaire[2], c'est la fin d'un cycle, celui d'un travail qui semblait assuré dans une entreprise, Levi's, protégée des aléas économiques par sa renommée internationale. Pour ces ouvrières, c'est le début d'une nouvelle phase de leur carrière professionnelle, marquée par la précarité et l'incertitude.

Des ouvrières en effet : Levi's est une usine de femmes[3]. Après avoir étudié de façon privilégiée des ouvriers du point de vue de l'engagement et du militantisme[4], la délimitation d'un sujet sur des femmes travaillant dans l'industrie pose question. Pourquoi ne pas avoir choisi de mener une étude comparative entre ouvriers et ouvrières ? Pourquoi privilégier les femmes ? Si cette question mérite d'être posée, elle

[1] Paroles et musique de Luc Scheibling réalisé conjointement avec huit ouvrières de l'usine. Chanson éditée sur CD en 2000, avec trois autres chansons. BURTON O. et É. RECORDIER, *Les mains bleues*, les Écrans du social [distrib.], 2011.
[2] Les annonces de licenciements collectifs pour motifs économiques se multiplient. Citons les plus emblématiques : Epéda, 1999 ; Lu Danone, 2001 ; Metaleurop, 2003 ; Palace Parfum, 2003.
[3] Malgré la présence de quelques ouvriers. MARTIN C., F. SAINT REMY, et R. MONTSERRAT, *Les mains bleues : 501 Blues*, Lille, Ed. Sansonnet, [Textile], 2001.
[4] GALLOT F., « L'intervention de Lutte Ouvrière et de la Ligue Communiste Révolutionnaire à Renault Cléon de 1968 à 1991 », mémoire de Master sous la direction d'Olivier Feiertag, Université de Rouen, 2006.

l'est rarement dans la situation inverse, lorsque l'objet d'étude est masculin. Delphine Gardey et Cécile Dauphin montrent que « l'histoire du travail est […] un monde neutre décliné à l'universel masculin, un monde où les femmes ne sont pas. L'ouvrier inclut l'ouvrière qu'il ne dit pas. Mais comme il ne la dit pas, plus que l'omettre, il la nie. »[5] C'est pourquoi, étudier les hommes ou les femmes, en mesurant comment ils/elles s'intègrent au groupe ouvrier dans son ensemble, peut offrir une meilleure compréhension qu'une étude globale dudit groupe. Rendre visibles les ouvrières dont les trajectoires se dessinent à côté et en interaction avec les ouvriers constitue donc une étape essentielle et préalable à l'étude comparative, surtout quand les études sur les femmes dans l'industrie restent marginales par rapport à celles sur les hommes. Notre recherche se propose de revenir sur la fabrication de ces figures d'ouvrières qui se trouvent licenciées à la fin des années 1990 et au début des années 2000 et d'en proposer une histoire qui commence au moment de l'embauche dans l'usine, dans les « années 70 », afin d'examiner si ces ouvrières forment une génération, « la génération 1968 ».

Cette génération se façonne d'abord dans le contexte social et politique de l'« insubordination ouvrière »[6] des « années 1968 »[7]. De nombreuses ouvrières sont partie prenante du mouvement de Mai-juin 1968[8], et autant s'associent à la dynamique en cours dans les grèves ultérieures, jusqu'au tournant de 1981. Le cycle de notre recherche se clôt à l'heure des « fermetures de boîtes »[9], au début des années 2000, au moment où les ouvrières sont licenciées, souvent par l'entreprise où elles ont débuté dans les années 1968. Les trois décennies formant ce cycle sont marquées par des changements profonds dans les discours syndicalistes et féministes sur les femmes et le travail, mais aussi par la

---

[5] DAUPHIN C. et D. GARDEY, introduction à la partie « Histoire, façons de faire l'histoire du travail et du genre » *in* LAUFER J., C. MARRY, et M. MARUANI, *Le travail du genre : les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003, p. 64.

[6] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007.

[7] DREYFUS-ARMAND G., R. FRANK, M.-F. LEVY, et M. ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Les années 68 : le temps de la contestation*, Bruxelles, Éd. Complexe ; IHTP, CNRS, 2000 ; ARTIERES P. et M. ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *68 : une histoire collective (1962-1981)*, Paris, La Découverte, 2008. Il s'agit d'un concept établi par des chercheurs et des chercheuses réunis dans un séminaire de l'IHTP « Les années 1968 : événements, cultures politiques, modes de vie ». Les années 1968 comprennent une longue période de contestation dans le monde occidental, allant du début des années 1960 au début des années 1980, avec comme épicentre l'année 1968.

[8] ZANCARINI-FOURNEL M., « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 133-143.

[9] MAISON DES HOMMES ET DES TECHNIQUES, *Fermetures de boîtes, et après ? Actes des rencontres*, Nantes, Centre d'histoire du travail, 2007.

fin de la séquence historique dite des « Trente Glorieuses ». Le patronat réagit à ce contexte à l'aide d'un « nouvel esprit du capitalisme » qui induit des bouleversements dans l'organisation[10] et la division sexuée du travail[11]. Face à ces évolutions, les accompagnant plus souvent qu'ils ne les devancent, les gouvernements successifs produisent des politiques visant le salariat, les femmes, et plus rarement directement les ouvrières. C'est donc sous une quadruple influence que les pratiques des ouvrières et leurs propres discours évoluent, au cours de ce qui sera – pour la plupart d'entre elles – l'essentiel de leur carrière.

I. Une histoire des ouvrières

Cette thèse souhaite s'inscrire dans la lignée de l'histoire sociale ouvrière proposée, dans les années 1970, par Rolande Trempé, Michelle Perrot et Yves Lequin. Celle-ci renouvelle alors profondément l'historiographie en privilégiant l'histoire du groupe ouvrier, dans sa fabrication et sa diversité et non l'histoire traditionnelle, organisationnelle, du mouvement ouvrier[12]. Par ailleurs, cette recherche s'inspire des apports historiographiques récents liés au quarantième anniversaire du mouvement de Mai-juin 1968 qui a vu la parution de nombreux ouvrages[13]. Bien que les ouvrières de la génération 1968 n'aient pas toutes participé à la grève générale, elles s'insèrent dans une période marquée par la « crise du consentement »[14] et, à leur manière, s'investissent dans les luttes qui suivent cet événement majeur dans l'histoire de la société française. C'est pourquoi, ce travail ambitionne d'approfondir l'analyse de la réappropriation par les

---

[10] BOLTANSKI L. et È. CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Nouvelle éd., Paris, Gallimard, 2011.

[11] FRASER N., « Féminisme, capitalisme et ruses de l'histoire », *Cahiers du Genre*, 2011, vol. 50, nº 1, p. 165-192 ; BATTAGLIOLA F., *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », n° 284, 2000 ; LAUFER J., C. MARRY, et M. MARUANI, *Le travail du genre*, *op. cit.*

[12] Par ordre de parution, TREMPE R., *Les mineurs de Carmaux, 1848-1914*, Paris, France, Éditions ouvrières, 1971 ; PERROT M., *Les ouvriers en grève : France 1871-1890.*, Lille, Service de reproduction des thèses, 1975, vol. 2/2 ; LEQUIN Y., *Les ouvriers de la région lyonnaise (1848-1914).*, Lyon, France, Presses universitaires de Lyon, 1977.

[13] Voir la liste quasi exhaustive des publications réalisée par les chercheurs et chercheuses du Collectif des centres de documentation en histoire ouvrière et sociale (CODHOS) sur leur site www.codhos.asso.fr.

[14] GOBILLE, B. « Mai-Juin 68 : crise du consentement et ruptures d'allégeance », *in* DAMAMME D., B. GOBILLE, F. MATONTI, et B. PUDAL (dir.), *Mai-Juin 68*, Ivry-sur-Seine, Éd. de l'Atelier ; Éd. ouvrières, 2008, p. 15.

ouvrières des actions et politiques menées à l'usine, analysées par Xavier Vigna[15] ou Vincent Porhel[16], en l'élargissant au-delà des années 1968, jusqu'aux fermetures à la fin des années 1990 et au début des années 2000. L'histoire de l'insubordination *des* ouvrières s'inscrit dans les bouleversements de l'organisation du travail du tournant des années 1980 étudiés par Nicolas Hatzfeld[17], auxquels il faut articuler la reconfiguration de la division sexuée du travail à l'usine afin de mieux comprendre les changements qui concernent les ouvrières. Dans le cadre de ces bouleversements politiques et économiques, le regard de la sociologie du travail[18] est précieux car il permet de porter une attention particulière aux relations entre les ouvrières, ainsi qu'aux implications dans leur vie quotidienne de ces transformations qui s'inscrivent dans de nouvelles logiques d'entreprises[19].

Dans les années 1968, l'histoire ouvrière se renouvelle aussi à l'aune des débats féministes qui animent la période. Se trouve alors posée la question de la place des femmes dans la société et par conséquent de leur histoire. L'enjeu est tout à la fois de « rendre visibles les femmes comme actrices de l'histoire, comme sujets de recherche, comme historiennes »[20]. Dans le contexte français où l'historiographie reste très marquée par le marxisme, l'histoire émergente des femmes prend alors comme « premier et principal objet d'étude la question du travail des femmes »[21]. Des historiennes comme Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard pour le XIXe siècle et des sociologues[22] telles que Margaret Maruani, Anni Borseix et Danièle Kergoat se sont intéressées au sort des femmes dans le système de production, mais aussi à leur place dans le mouvement

---

[15] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit.*
[16] PORHEL V., *Ouvriers bretons : conflits d'usines, conflits identitaires en Bretagne dans les années 1968*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2008.
[17] HATZFELD N., *Les gens d'usine : 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Paris, Éd. de l'Atelier - Éd. ouvrières, 2002.
[18] BEAUD S. et M. PIALOUX, *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, La Découverte, 2012.
[19] SCHWEITZER S. (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales des XIXe et XXe siècles*, Villeurbanne ; Paris, Centre de coopération interuniversitaire franco-québécoise, 1993.
[20] VIRGILI F., « L'histoire des femmes et l'histoire des genres aujourd'hui », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 5-14.
[21] THEBAUD F., *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, 2e éd., Lyon, ENS éd, 2007.
[22] Par ordre chronologique. Dès les années 1960, des sociologues telles que Madeleine Guilbert, Andrée Michel et Evelyne Sullerot sont pionnières dans l'étude du « travail féminin ».

ouvrier[23]. Notre recherche est donc l'héritière de ces travaux de sociologie, entre autres par l'intermédiaire de certains concepts élaborés par la discipline comme la division sexuée du travail[24] instituant un principe de séparation (il existe des « travaux d'hommes » et des « travaux de femmes ») et un principe hiérarchique (un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme)[25]. En particulier, elle s'appuie sur les études de Danièle Kergoat sur les ouvrières, tout en s'en distinguant dans sa volonté de mesurer la manière dont les « situations concrètes »[26] des ouvrières évoluent durant trois décennies : contrairement au constat établi par la sociologue en 1982[27], certaines d'entre elles, embauchées dans les années 1968, sont restées dans l'entreprise jusqu'à sa fermeture. Ce sont donc les reconfigurations du travail, des pratiques et du quotidien des ouvrières dans la moyenne durée qui ont focalisé notre attention.

Dans la lignée de ce renouvellement historiographique de l'histoire ouvrière bousculée par les approches féministes, c'est une histoire des femmes au travail que nous avons voulu entreprendre. Une histoire des femmes d'abord, car bien souvent, il nous a fallu chercher les ouvrières, en particulier dans les usines mixtes. Combien sont-elles ? Sont-elles grévistes ? Quand et dans quel contexte ? Dans cette enquête, le « masculin neutre » nous a souvent rendu la tâche ardue. Une histoire des femmes au travail ensuite, le travail étant entendu à l'instar des sociologues féministes, dans sa double dimension,

---

[23] Les études menées dans les années 1968 ont formé un corpus de sources secondaires exceptionnelles, qu'il s'agisse des études menées sur les conflits d'ouvrières ou encore d'études plus larges. Ainsi, les travaux de Danièle Kergoat, Anni Borzeix et Margaret Maruani nous ont permis de comprendre comment les ouvrières au travail ou en grève étaient analysées dans la période. En outre, Danièle Kergoat nous a offert la possibilité de consulter ses archives et en particulier des analyses sur des ouvrières de la LMT à Laval ou encore des revues de presse concernant divers conflits impliquant des ouvrières.

[24] Nous choisissons de préférer l'utilisation de la division « sexuée » du travail à la division « sexuelle » car le participe passé marque la « reconnaissance d'une action, d'une élaboration faite par le social sur le biologique ». MATHIEU N.-C., *L'anatomie politique : catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes, 1991, p. 239.

[25] KERGOAT D., article « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », *in* HIRATA H.S., F. LABORIE, H. LE DOARE, et D. SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, 2004, p. 36.

[26] KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 6.

[27] « Reste que si l'histoire, l'économie et les statistiques sont des outils pertinents pour donner une photographie des situations des ouvrières à un moment daté dans le temps, la situation est toute différente dès lors que l'on veut suivre ces femmes sur une longue durée : c'est qu'elles travaillent rarement toute leur vie en usine. Bien au contraire, elles vont et viennent de l'activité à l'inactivité, passent du secondaire au tertiaire et occupent des emplois dont la double caractéristique est d'être très différents les uns des autres mais toujours déqualifiés et sous-payés : ouvrières, employées de commerce, emplois déqualifiés du tertiaire, femmes de ménage, nourrices, etc. » *Ibid.*, p. 7.

salariée et domestique, et nous avons cherché à comprendre s'il y avait une transformation, une reconfiguration dans la séquence historique étudiée ici *du point de vue* des ouvrières. Les modifications de la division sexuée du travail ne se limitent pas à l'usine, et leur analyse n'est pas toute contenue dans les bouleversements économiques généraux. Elles ont des effets sur le travail domestique. Ainsi, tandis que Laura Lee Downs analyse la convergence de « l'idéologie de la différence sexuelle avec le mouvement de rationalisation »[28] établissant comment la féminité se trouve alors associée à la vitesse et à la dextérité dans le cadre de la Première Guerre mondiale, notre ambition est ici de mesurer ce qui influe sur les rapports entre travail domestique et travail salarié, entre public et privé.

Une histoire du genre[29] ensuite, que Joan Scott définit comme « un élément constitutif des rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes » de sorte que « le genre est une façon première de signifier des rapports de pouvoir »[30]. S'il permet de rendre visible la naturalisation, non seulement des compétences, mais aussi de l'aspiration « féminine » à la « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale, le genre est aussi un outil pour comprendre les relations des ouvrières à leur mari, leur patron ou leurs responsables syndicaux car il permet d'appréhender les rapports de pouvoir dans lesquels elles se situent. Proposer une histoire du genre, c'est enfin observer les inclusions et les exclusions dans le cadre des catégories socialement constituées telles que « ouvrier » ou « classe » [31]. Autrement dit, à l'image de l'étude sur les bonnetières de Troyes, une histoire du genre ne peut s'envisager indépendamment d'une histoire de la classe lorsqu'il s'agit d'observer les ouvrières[32]. Tant dans le cadre de l'étude du travail, des moments de rupture avec l'ordre usinier ou des organisations se réclamant de « la classe ouvrière »[33] que des discours tenus par des féministes, le concept de classe permet

---

[28] DOWNS L.L., *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, Paris, A. Michel, 2001, p. 19.
[29] THEBAUD F., *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, *op. cit.*
[30] SCOTT J., « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, 1988, nº 37-38, p. 125-153.
[31] FRADER L., « La division sexuelle du travail à la lumière des recherches historiques », *Les cahiers du MAGE*, 1995, vol. 3, nº 4, p. 143-156.
[32] CHENUT H.H., *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, Rennes ; Troyes, Presses universitaires de Rennes ; Conseil Général de l'Aube, 2010.
[33] RETIERE J.-N. et O. SCHWARTZ, *Où en est la classe ouvrière ?*, Paris, La Documentation française, 1994.

de marquer les enjeux de pouvoir dans lesquels les ouvrières occupent une position dominée[34].

II. Une histoire des pratiques et des représentations

L'intérêt suscité par la lecture d'Olivier Schwartz[35] a conduit très tôt à orienter ce travail vers les pratiques et le quotidien des ouvrières Il comprend donc les questions soulevées par les initiateurs des *Cultural studies*, E.P. Thomson[36] et Richard Hoggart[37], sur les expériences et les actions des acteurs ordinaires, en l'occurrence des actrices, afin de « caractériser les pratiques populaires à travers des attitudes, des usages, que l'on peut décrire sans recourir à l'invocation d'une authenticité populaire, ni, à l'inverse, aux seuls effets de la domination socioculturelle »[38]. Dans notre posture générale, nous cherchons à nous prémunir de deux écueils mis en avant par Claude Grignon et Jean-Claude Passeron : le misérabilisme (décrire la culture populaire comme totalement dominée, sans existence propre, peut aller jusqu'au mépris intellectuel) et le populisme naïf (idéalisation de l'univers culturel du peuple, attribution de propriétés culturelles intrinsèques, comme par exemple la modestie, la capacité d'indignation/de révolte)[39]. Nous souhaitons aborder une perspective où les « ''petites gens'' se situent au cœur des recherches pratiques par l'histoire du quotidien et de son écriture »[40], et dans laquelle « la transformation historique, tout comme les éléments de continuité sont […] mis en rapport avec l'activité des individus et des groupes concrets. Ce qui est placé au centre, c'est la pratique sociale

---

[34] SCHWARTZ O., *La notion de « classes populaires »*, Habilitation à diriger des recherches, Université de Versailles-Saint-Quentin, 1998.
[35] SCHWARTZ O., *Le monde privé des ouvriers : hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses Universitaires de France, 1990.
[36] THOMPSON E.P., *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points », 2012, préface de François Jarrige, p. VIII.
[37] HOGGART R., *La culture du pauvre : étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Francoise GARCIAS et Jean-Claude PASSERON, Paris, France, Éd. de Minuit, 1970.
[38] PASSERON J.-C. (dir.), *Richard Hoggart en France*, Paris, Bibliothèque publique d'information, 1999, préface de Jacques Revel, p. 22.
[39] GRIGNON C. et J.-C. PASSERON, *Le savant et le populaire : misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Gallimard ; Le Seuil, 1989.
[40] LÜDTKE A. (dir.), *Histoire du quotidien*, Paris, Éd. de la Maison des sciences de l'homme ; (1ère éd. en 1989), 1994, p. 1.

des êtres humains. »[41] En suivant Michel de Certeau, nous nous proposons d'examiner les pratiques ou les « manières de faire » quotidiennes des ouvrières et de nous demander comment elles « "bricolent" avec et dans l'économie culturelle dominante les innombrables et infinitésimales métamorphoses de sa loi en celle de leurs intérêts et de leurs règles propres. De cette activité fourmilière, il faut repérer les procédures, les soutiens, les effets, les possibilités. »[42] Nous entendons porter notre attention sur les modalités de transformation des pratiques de travail[43], en lien avec les dimensions sociales extérieures à l'usine[44]. Nous souhaitons les replacer dans une « pensée sur le quotidien »[45], afin d'en exhumer le sens donné par les ouvrières « contre les tentatives venues d'en haut pour qu'il leur reste opaque »[46] et ainsi d'étudier leurs représentations afférentes.

Le concept de représentation comprend trois niveaux de signification chaque fois « expressives et constitutives du social » : « celle des représentations figurées », « celle, plus immatérielle, des schèmes de perception » et « celle enfin des exhibitions ou des mises en scène de soi (ou de l'autre), par lesquelles les individus et les groupes se signifient socialement, politiquement, symboliquement »[47]. Nous envisageons donc conjointement, d'une part, l'organisation du travail salarié, le travail domestique, le temps de travail, les conditions de travail, les maladies professionnelles, etc. *et*, d'autre part, les discours tenus sur et par les ouvrières à tous les niveaux, exprimés par diverses formes de représentation et de stéréotypes. En effet, séparer les conditions matérielles des discours, ou n'étudier qu'un aspect sur les deux, pourrait nous conduire à passer à côté d'éléments essentiels d'explication. Comment s'intéresser à la maternité des ouvrières en n'envisageant que différents discours syndicaux, féministes, patronaux et gouvernementaux, sans inscrire les modifications des comportements dans la crise économique qui s'instaure ? De même, se concentrer sur la mise en place du temps partiel

---

[41] *Ibid.*, p. 6.
[42] CERTEAU M. de, *L'invention du quotidien. 1, Arts de faire*, (1e éd. UGE, 1980)., Gallimard, 1990.
[43] COHEN Y., « Une histoire de pratique : les usines Peugeot, la Première Guerre mondiale et l'action d'un organisateur, Ernest Mattern », *Les Cahiers de RECITS*, 2003, no 2, p. 31-42.
[44] FOURNIER P., S. MULLER, N. HATZFELD, C. LOMBA, Y. COHEN, et A.-M. ARBORIO (dir.), *Observer le travail*, Paris, La Découverte, 2008.
[45] FARGE A., *Le goût de l'archive*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points », 1997, p. 123.
[46] *Ibid.*, p. 136.
[47] À ce propos, voir KALIFA D., « Représentations et pratiques », *in* DELACROIX C., F. DOSSE, et P. GARCIA, *Historiographies. II, concepts et débats*, Paris, Gallimard ; Folio, 2010, p. 879.

comme réponse à la crise, sans évoquer les discours féministes et syndicaux dénonçant la double journée de travail des ouvrières, n'aurait pas permis de prendre la mesure des enjeux auxquels le gouvernement et le patronat doivent répondre. Analyser ensemble les représentations et les bases matérielles de la vie des ouvrières paraît dès lors utile pour appréhender si et comment les unes et les autres se coproduisent mutuellement. En outre, articuler les pratiques sociales et discursives, c'est tenter de s'affranchir du déterminisme envisageant les secondes comme reflet des premières**,** pour mesurer les implications des discours sur les réalités et les pratiques. En d'autres termes, l'ambition de cette recherche est d'essayer d'« articuler la construction discursive du monde social avec la construction sociale des discours » [48] et ainsi de mesurer l'efficacité de l'« ordre du discours » selon l'expression de Michel Foucault, dans la manière dont « il instaure partages et domination » et peut être l'« instrument de la violence symbolique », faisant « advenir ce qu'il désigne »[49]. C'est ici que le recours à la pragmatique, un instrument hérité de la linguistique, s'est alors imposé dans l'intérêt qu'elle porte au langage, oral ou écrit, pour nous des ouvrières. En particulier, c'est dans l'étude de la « portée des énoncés qui excède leur signification manifeste »[50], dans l'effet produit par les actes de langage, que permet d'examiner la « capacité d'agir » (*agency*) des ouvrières. En définitive, dans l'étude des acteurs et des actrices, des personnes et des objets en situation[51], la pragmatique permet de comprendre comment certains discours produisent certaines pratiques des ouvrières.

Judith Butler a démontré comment les normes [52] de genre, s'accompagnant d'une dimension coercitive, produisent les corps et les identités genrés. En ayant recours à la performativité, la philosophe montre comment ces normes se perpétuent dans leur réitération quotidienne et dans leur incorporation répétée dans le temps. Elle révèle également la dimension fictionnelle de ces normes qui ouvre la voie au déploiement d'une

---

[48] CHARTIER R., *Au bord de la falaise : l'histoire entre certitudes et inquiétude*, Paris, Albin Michel, 2009, p. 149.
[49] *Ibid.*
[50] COHEN Y., « Une histoire pragmatique de l'autorité : quelques propositions », *La Lettre de l'AREHESS*, 2003, nº 31, p. 24-28.
[51] *Ibid.*
[52] Au sens où nous l'entendons, la norme est un ensemble de règles qui s'imposent à un groupe social. Il s'agit de normes culturelles et discursives, sans pour autant être dégagées du matériel dans la mesure où elles sont incorporées, soit dans les corps directement, soit dans les places qu'occupent ces corps dans la production, par exemple. En retour, ces normes matérielles ou incorporées reproduisent les normes discursives. Ainsi, utiliser les normes conduit d'emblée à envisager conjointement les productions discursives et matérielles.

capacité pour les individu-e-s à les modifier[53]. En ce sens, le genre se trouve historicisé, et l'histoire qu'on en fait doit réserver un rôle central à la posture que les ouvrières adoptent vis-à-vis des normes de genre. Il est alors possible de mesurer les variations qui s'opèrent autour de ces normes dans la période, que ce soit dans les organisations syndicales, les collectifs de travail ou la société en général. Si les contextes déterminent les discours, ces derniers peuvent être réappropriés et subvertis faisant par là même changer leur contexte. Pour les ouvrières, ces variations sur les normes de genre se croisent avec celles qui s'opèrent sur les normes de classe. Plus largement, c'est dans l'étude de ce qu'il advient de la catégorie « ouvrières » que la performativité peut être heuristique. Comment contribuent-elles par leurs pratiques et leurs discours à construire/reproduire/actualiser chaque jour leur catégorie ? La déconstruisent-elles ? Dans la perspective d'éviter toute tentation de naturalisation réificatrice de la catégorie « ouvrières », nous étudierons les variations de ces contours, du point de vue du genre et de la classe, des années 1968 au très contemporain, en France, en nous posant deux questions principales, intrinsèquement liées : en quoi et de quelle manière les ouvrières déploient-elles une *agency* ? Comment de ce fait et dans ce contexte discursif et matériel, leurs identités de genre et de classe se trouvent-elles reconfigurées ?

III. Comment l'*agency* des ouvrières produit une reconfiguration des normes de genre et de classe ?

Dans sa préface à la récente édition de *La Formation de la classe ouvrière anglaise* d'E.P. Thompson, François Jarrige souligne que « contre l'économisme et le déterminisme, E.P. Thompson privilégie la notion d'expérience et l'*agency* des acteurs ». La traduction de ce terme anglais n'est pas aisée, désignant tout à la fois « les dispositions à l'action et les capacités à l'action » ainsi que « les capacités d'agir dans une situation donnée »[54]. S'il est

[53] BUTLER J., *Trouble dans le genre : pour un féminisme de la subversion*, Paris, La Découverte, 2005 ; BUTLER J., *Ces corps qui comptent : de la matérialité et des limites discursives du sexe*, Paris, Éd. Amsterdam, 2009, p. 25 ; BUTLER J., *Le pouvoir des mots : politique du performatif*, Paris, Éd. Amsterdam, 2004, p. 229.
[54] THOMPSON E.P., *La formation de la classe ouvrière anglaise*, *op. cit.*, préface de François Jarrige, p. VIII.

donc quelquefois traduit par « puissance d'agir » ou « capacité d'agir »[55], nous choisissons de conserver le mot en anglais dont le sens nous semble plus large et englobe les différentes formes d'actes auxquels ces dispositions ou ces capacités conduisent, et qui restent à préciser.

Certains auteurs veulent voir une distinction entre *agency* et e*mpowerment*[56], le premier présentant un aspect plus individuel opposé à la dimension collective du second, il ne nous semble pas opportun de reprendre cette distinction, tant collectif et individuel sont mêlés dans le déploiement de l'*agency* des ouvrières, faite de différentes formes de résistance, mais aussi de pratiques impliquant une « complicité avec, de l'accommodation ou du renforcement du statu quo et quelquefois tout à la fois »[57]. Enfin, il importe de préciser que l'*agency* ne signifie pas pour autant le « libre choix » car les actions qui s'y rapportent sont « toujours déjà sociales, culturelles et linguistiquement contraintes »[58]. Quel sens donner à ces actes ? En analysant des « trajectoires de femmes ''ordinaires'' dans les années 1970 »[59], Catherine Achin et Delphine Naudier accolent l'adjectif « féministe » à la « puissance d'agir » pour caractériser ce que déploient ces femmes, montrant comment elles sont parvenues à établir progressivement, vis-à-vis des normes de genre, une « distance critique » qui se mesure dans leurs discours et leurs pratiques. Cette analyse est-elle valable pour les ouvrières ? Comment la classe intervient-elle ?

Les ouvrières font partie des « classes populaires », selon l'expression reprise par Olivier Schwartz[60], dans la mesure où, des années 1968 au très contemporain, elles se situent « en bas de l'échelle économique », ont une « position subalterne dans la division du travail », sont peu ou moins intégrées à la société et, enfin, sont éloignées de la culture

---

[55] ACHIN C. et D. NAUDIER, « Trajectoires de femmes ``ordinaires'' dans les années 1970 », *Sociologie*, 2010, vol. 1, nº 1, p. 77-93 ; BUTLER J., *Le pouvoir des mots*, *op. cit.* Dans le lexique proposé par Charlotte Nordmann et Jérôme Vidal, les traducteurs souligne qu'ils ont traduit le plus souvent *agency* par puissance d'agir.

[56] L'*empowerment* est une « forme d'action collective [qui] alimente une transformation des régimes de citoyenneté en agissant à la fois sur les modalités d'accès aux institutions, le partage des responsabilités et la fabrique des identités collectives » *in* JOUVE B., « L'empowerment : entre mythe et réalités, entre espoir et désenchantement », *Géographie, économie, société*, 2006, vol. 8, nº 1, p. 13.

[57] AHEARN L., article « Agency », *in* DURANTI A. (dir.), *Key terms in language and culture*, Malden (Mass., USA), Blackwell, 2001, p. 7-9.

[58] AHEARN L., article « Agency », *in Ibid.*

[59] ACHIN C. et D. NAUDIER, « Trajectoires de femmes ``ordinaires'' dans les années 1970 », *op. cit.*

[60] SCHWARTZ O., *La notion de « classes populaires »*, *op. cit.*

savante. Pour autant, en constituent-elles le « groupe central »[61] au même titre que les ouvriers ? La question mérite d'être posée puisque leur « position subalterne dans la division [de classe] du travail » se double d'une position subalterne dans la division sexuée de la société, justifiée par leur appartenance à la catégorie « femmes », dont elles présentent les critères biologiques sexués et assument (ou pourraient assumer) la « fonction sociale » de mère. Les ouvrières se trouvent donc dominées tant du point de vue du genre que de la classe et ces dominations se produisent et se reproduisent à l'aide de normes. Il nous a semblé essentiel de réfléchir à la façon dont les normes de genre et les normes de classe s'imbriquent pour comprendre « comment les mécanismes qui produisent ces deux types de domination s'agencent, se combinent, s'enchevêtrent »[62] et d'observer ainsi comment ils se reconfigurent dans la période.

Par normes de genre et de classe, nous entendons principalement dans le cadre de cette thèse deux aspects : d'une part, les *rôles de genre et de classe*, c'est-à-dire l'ensemble des attentes concernant les comportements d'une personne en fonction de son genre et de sa classe, ce qui inclut non seulement les attitudes ou la façon de s'habiller, mais aussi la place occupée dans la production ; d'autre part, l'*identité de genre et de classe*, à savoir le sentiment personnel de chacun-e d'être ou non, un homme ou une femme des classes populaires ou non[63]. Ces normes de genre et de classe s'enchevêtrent au cours de la période suivant un processus qui est le produit des actions ou des discours variés des/sur les ouvrières. Le refus d'envisager l'interaction des dominations de genre et de classe comme un simple cumul nous amène à avoir recours au concept d'intersectionnalité[64] qui permet d'envisager la « complexité des identités » dans une « approche intégrée », réfutant ainsi le cloisonnement dans les catégories, en l'occurrence de genre et de classe,

---

[61] NOIRIEL G., *Les Ouvriers dans la société française : XIXe-XXe siècle*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points », n° 88, 1986.
[62] HAMEL C. et J. SIMEANT (dir.), « Genre et classes populaires », *Genèses*, 2006, vol. 3, nº 64.
[63] KESSLER S.J. et W. MCKENNA, *Gender: An Ethnomethodological Approach*, University of Chicago Press, 1985, p. 9-13. Cité par DUFOUR S., *Phénoménologie politique des combattantes. Les femmes dans le FLN-ALN pendant la guerre d'Algérie*, mémoire de master 2 de philosophie, sous la direction d'Elsa Dorlin et Sandra Laugier, Université Paris 1, 2011.
[64] En 1991, c'est la juriste Kimberlé W. Crenshaw qui propose « pour la première fois le concept d'intersectionnalité pour appréhender les législations américaines qu'elle juge inefficientes en regard des besoins exprimés par les femmes racisées victimes de violence conjugale », CORBEIL C. et I. MARCHAND, « L'approche intersectionnelle : origines, fondements théoriques et apport à l'intervention féministe. Défis et enjeux pour l'intervention auprès des femmes marginalisées », *Colloque Approches féministes et pratiques d'intervention*, 26 octobre 2006, p. 14.

pour en penser « l'interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales »[65]. Il s'agit donc d'observer comment, d'une séquence historique à l'autre, s'articulent les normes de classe et de genre des ouvrières en montrant que les unes et les autres sont « consubstantielles » et « coextensives », c'est-à-dire comment elles s'entrecroisent de façon dynamique, l'une imprimant diversement sa marque sur l'autre en fonction des contextes[66].

IV. Territoires[67]

Afin de répondre aux enjeux présentés, il nous a semblé judicieux de sélectionner deux entreprises présentant des caractéristiques fort différentes, Chantelle et Moulinex, afin d'en analyser les points communs et les divergences. Nous les avons choisies situées dans deux territoires différents : la région Pays de la Loire et la région Basse-Normandie. Ces deux régions ont bénéficié de la décentralisation industrielle des « Trente Glorieuses », la première est marquée par une forte tradition ouvrière, tandis que la seconde reste encore très agricole et rurale au début des années 1968. Les deux entreprises appartiennent également à des secteurs industriels différents, l'habillement et l'électroménager, ce qui permet d'étudier la traduction de la division sexuée du travail dans deux configurations et deux dynamiques économiques distinctes. Les produits de ces deux entreprises s'adressent à des consommatrices de même sexe – féminin – mais de standing différents : haut de gamme chez Chantelle et de masse chez Moulinex, ce qui induit des rapports particuliers des ouvrières au produit de leur travail. Le choix de ces entreprises s'explique aussi par la configuration des usines : non mixte pour Chantelle et mixte pour Moulinex, avec des implications non seulement dans les pratiques des ouvrières à l'usine, mais aussi en temps de grève. Enfin, pour chacune des deux entreprises nous avons placé la focale sur deux usines en particulier afin d'approfondir l'analyse des pratiques et de rendre

---

[65] BILGE S., « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, 2009, vol. 225, n° 1, p. 70-88.
[66] KERGOAT D., « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », *in* DORLIN E. (dir.), *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, 2009, p. 111-125.
[67] Nous reprenons la notion de territoire sans partager toutes les analyses d'Annie FOURCAUT, « De la classe au territoire ou du social à l'urbain », *Le Mouvement Social*, 2002, vol. 200, n° 3, p. 170-176.

compte des parcours complets des ouvrières, de leur embauche jusqu'à la fermeture des sites. C'est pourquoi, pour Chantelle, notre choix s'est porté sur le site de Saint-Herblain, fermé en 1994. Pour Moulinex, plusieurs sites ayant fermé, c'est celui d'Alençon, « maison mère » de l'entreprise ouverte en 1937, que nous avons principalement étudié. Nous présentons ci-après, de façon plus approfondie, chacune des entreprises.

Chantelle est une fabrique de lingerie féminine de milieu et haut de gamme. C'est en 1876 que François Auguste Gamichon crée un établissement à Romilly-sur-Seine (Aube), spécialisé dans la fabrication de bas à varices, ceintures et tricots. Dès 1898, son neveu Paul-Maurice Kretz, rejoint la société et c'est le fils de celui-ci, Jean Kretz, qui prend en 1936 la tête de l'entreprise. En 1949, Claude Kretz, le fils de Jean, « fait naître une gaine légère comme une libellule. Il la baptise ''Chantelle''. »[68] Lorsque la gaine disparaît, Chantelle se lance dans le soutien-gorge, les *panties,* et plus généralement la lingerie avec toujours comme objectif le « bien-être et le respect de la femme dans le monde » selon l'animation de la rubrique « histoire » du site internet de l'entreprise[69]. En 1994, Patrice Kretz prend la succession de son père Claude Kretz à la tête du Groupe Chantelle : il représente la cinquième génération de la famille fondatrice et c'est toujours lui qui en est le PDG en 2012.

Le siège de l'entreprise est d'abord à Paris avant d'être transféré à Cachan en 1987. L'entreprise a été composée jusqu'en 1984 d'une usine de fabrication de tissu à Romilly-sur-Seine, de trois usines de confection : Epernay (Marne), Lanester (Morbihan) et Saint-Herblain (Loire-Atlantique) qui ouvrent respectivement en 1962, 1967 et 1973 et d'un centre d'expédition à Corbie (Somme). Progressivement, le groupe ouvre des sites de fabrication à l'étranger[70]. Le site de Saint-Herblain, sur lequel nous centrons notre recherche, est implanté dans la zone industrielle – où se situent d'autres usines telles que Waterman et Frigécrème, et comprend plus de 300 personnes en 1981, puis 200 en 1994. L'effectif maximum de l'usine est atteint en 1973 et 1974 lorsqu'elle emploie 500

---

[68] ZAZZO A., *Chantelle*, Paris, Assouline, 2010.
[69] http://www.groupechantelle.com/manager.php?m=1&c=23.
[70] En 1982, Chantelle ouvre une usine à Chantuni en Tunisie, puis une seconde en 1989. En 1992, c'est une autre unité qui ouvre ses portes au Costa Rica ; elle est fermée en 1999. D'autres usines ouvrent en Hongrie, puis en Pologne dans les années 1990.

salariées. De ce point de vue, comparée à l'usine Moulinex d'Alençon, Chantelle à Saint-Herblain est une usine de taille moyenne.

L'histoire de Moulinex commence en 1929 lorsque Jean Mantelet ouvre un atelier d'emboutissage spécialisé dans la fabrication d'appareils ménagers à main, à Bagnolet. Peu de temps après, Jean Mantelet invente le Moulin légume et, devant son succès, ouvre une usine à Alençon dans l'Orne, en 1937. Durant la Seconde Guerre mondiale, l'usine est fermée sur ordre des Allemands en 1942, après des difficultés liées à la chute de la consommation, au manque d'approvisionnement et de main-d'œuvre[71]. En 1954, Jean Mantelet lance Légumex et en 1957, la Société Moulin-Légume, en plein essor, est rebaptisée Moulinex. Une nouvelle usine ouvre en 1958 à Argentan, dans l'Orne également, et sera suivie de onze autres jusqu'en 1985. À ce moment-là, treize usines réparties sur cinq départements emploient près de 10 000 personnes. Dans la plupart des sites, la main-d'œuvre, à 60% féminine, est très majoritairement d'origine rurale. Les usines sont gérées de façon « quasi autarcique »[72] : l'entreprise cherche à développer son intégration verticale de façon à ne pas dépendre de sous-traitants[73]. Entre le milieu des années 1950 et le début des années 1980, l'entreprise lance soixante-dix nouveaux appareils avec toujours la préoccupation affichée de Jean Mantelet de « supprimer un geste de la femme »[74].

Dès les années 1970, Jean Mantelet propose aux salariés de Moulinex de devenir actionnaires de l'entreprise avant que le RES (Rachat de l'Entreprise par les Salariés) soit mis en place au milieu des années 1980, lorsque l'entreprise commence à rencontrer des difficultés financières que la non-anticipation de la succession de Jean Mantelet n'aide pas à résoudre. La situation s'aggrave progressivement[75] jusqu'à ce que les premières fermetures d'usine soient menées par Jules Coulon[76] en 1994 à Granville (Manche) et Dromfont (Orne), suivies de celle d'Argentan en 1997, sous la direction de Pierre

---

[71] GASTON-BRETON T. et P. KAPFERER, *La magie Moulinex : la conquête des femmes*, Paris, Le Cherche-midi, 1999, p. 21.
[72] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 38.
[73] LEYMONERIE C., « Jean Mantelet », *in* DAUMAS J.-C. (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, p. 455.
[74] GASTON-BRETON T. et P. KAPFERER, *La magie Moulinex*, *op. cit.*, p. 30.
[75] BALBASTRE G., *Moulinex, la mécanique du pire*, Bibliothèque Publique d'information [éd., distrib.], 2006.
[76] PDG de Moulinex de 1994 à février 1996.

Blayau[77]. Finalement, l'entreprise dépose le bilan le 7 septembre 2001 ; elle est en partie rachetée par Seb le 22 octobre 2001[78].

Pendant toute la période, le siège de l'entreprise est situé à Bagnolet, tandis que le site d'Alençon, l'usine historique, est le « centre névralgique » mais aussi géographique de l'entreprise, puisque les nouvelles usines doivent être à moins de deux heures de route afin d'en surveiller le fonctionnement et d'en assurer la maintenance[79]. Le panel des corps de métiers représentés à Alençon est donc plus large que dans les autres sites de Moulinex et les hommes, ouvriers qualifiés, y sont plus nombreux que les femmes, ouvrières considérées comme non qualifiées, ce qui n'est pas le cas dans les autres usines. L'usine forme une véritable ville dans la ville dont elle dicte le rythme et la croissance démographique, la faisant passer de 12 000 à 32 000 habitants[80].

À travers ces rapides présentations, on perçoit les contextes économiques et les logiques patronales des deux entreprises : l'entreprise Chantelle choisit de délocaliser sa production en fermant l'usine de Saint-Herblain ; Moulinex se trouve, avant sa fermeture, dans une situation difficile et voit se succéder les PDG. Par ailleurs, nous ajoutons à notre étude de ces deux sites principaux, celle d'autres d'usines : Renault-Flins[81], Lejaby[82] et la Manufacture métallurgique de Tournus[83], afin de compléter ponctuellement nos analyses

---

[77] PDG de Moulinex de février 1996 à décembre 2000.
[78] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 21.
[79] *Ibid.*, p. 59.
[80] Michel Barbier de la Serre, délégué général pour la réindustrialisation de Moulinex, estime en 1997 que « s'il n'y a plus Moulinex, c'est la mort d'Alençon. », *Ibid.*, p. 56.
[81] À Renault-Flins, c'est principalement dans la sellerie, c'est-à-dire dans les ateliers de couture, que les femmes travaillent jusqu'au milieu des années 1980. L'usine de Flins ouvre ses portes en 1952 tandis que la Régie Nationale des Usines Renault (RNUR) décide de se réorganiser en décentralisant la production de Boulogne-Billancourt de façon à bénéficier d'un bassin de main-d'œuvre important, tout en réduisant la concentration ouvrière sur l'Ile Seguin.
[82] C'est en 1930 que Gabrielle Viannay crée la marque « Le Gaby » en confectionnant des soutiens-gorge à Bellegarde-sur-Valserine. Après sa mort en 1954, l'activité se poursuit et tandis que l'entreprise se développe, elle est reprise par les frères Bugnon qui implantent d'autres sites de fabrication dont celui de Bourg-en-Bresse : la marque Lejaby est alors créée et l'entreprise Rasurel rachetée (devenue Euralis). En 1995, après le décès de Maurice Bugnon, les difficultés commencent pour les ouvrières qui, dès 1996, se mobilisent contre la fusion des deux sociétés. Finalement, en 2003, le groupe annonce 225 licenciements et la fermeture des ateliers de fabrication de Rillieux-la-Pape (Rhône), Firminy (Loire), Beynost (Ain) et Vienne (Isère). Puis, en 2010, un nouveau plan de licenciement décide de la fermeture de trois usines de fabrication sur quatre. 88 emplois sont supprimés à Bourg-en-Bresse (Ain), 46 à Bellegarde (Ain) et 63 à Le Teil (Ardèche), malgré l'occupation du siège à Rillieux-la-Pape, en septembre 2010. Enfin, le dernier site en activité, celui d'Yssingeaux ferme en janvier 2012.
[83] La Manufacture Métallurgique de Tournus devenue Tefal est implantée à Tournus (Saône-et-Loire) en 1910. Elle est appelée « la casserole » ou « la Manu ». En 1931, un accord est conclu avec Pechiney et dans les années 1960, elle devient l'une des plus puissantes usines européennes d'articles manufacturés en

sur les ouvrières de la génération 1968 que d'autres sources nous ont permis d'envisager à une échelle nationale.

V. Sources

Nous avons souhaité associer dans notre quête des sources, sources écrites nationales et locales – gouvernementales, patronales, syndicales, militantes, individuelles –, sources orales – avec des entretiens recueillis à des dates diverses – et sources audiovisuelles et filmiques.

Nous avons eu accès aux archives du ministère du Travail et de l'Emploi sur la condition et l'emploi féminins de la fin des années 1970 au début des années 1990 au Centre des archives contemporaines des Archives nationales à Fontainebleau. Nous y avons, entre autre, recueilli les rapports réalisés en 1980, à l'initiative de Nicole Pasquier[84], lors d'une consultation des chefs d'entreprise à propos de l'emploi féminin, ce qui nous a permis non seulement de mesurer les mesures mises en œuvre dans diverses entreprises, mais également de comprendre les conceptions patronales qui y ont présidé. En outre, certains dossiers nous ont donné des éléments pour comprendre la façon dont les mesures d'égalité professionnelle ont été mises en pratique et quelles ont été les positions des différents acteurs, syndicaux et patronaux, sur ces questions. Nous avons pu confronter ces informations aux archives confédérales de la CFDT où nous avons consulté les dossiers sur l'égalité professionnelle.

Les archives départementales de Seine-Saint-Denis (ADSSD) nous ont donné accès aux archives syndicales de la CGT sur la main-d'œuvre féminine et en particulier à des documents de préparation des rencontres des femmes salariées, ainsi qu'à des enquêtes

---

aluminium. Au début des années 1980, tandis que la crise menace la Manu de fermeture, la Société Vivalp la rachète. L'entreprise se trouve de nouveau en crise en 1986 et c'est Bernard Tapie qui rachète l'usine pour un franc symbolique. En 1991, c'est finalement Tefal qui reprend une partie de l'usine. Les ouvrières qui travaillent à la M.M.T. travaillent principalement à l'essuyage, la soudure et l'emballage dans la période. VADOT R., *Histoire de la Manufacture Métallurgique de Tournus de 1910 à 1985*, mémoire de maîtrise d'Histoire sous la direction de Serge Wolikov, Université de Bourgogne, 1998.

[84] Secrétaire d'État à l'Emploi féminin du gouvernement Raymond Barre, du 10 janvier 1978 au 13 mai 1981.

menées et à des informations concernant la diffusion du magazine féminin syndical, *Antoinette,* que l'Institut d'histoire sociale de la CGT nous a permis de consulter. Nous avons aussi eu la possibilité de consulter les archives de Chantal Devigne, membre de la commission féminine de la CGT Rhône-Alpes, qui a conservé de nombreux documents. Au Centre d'histoire du travail (Nantes), qui rassemble des archives du mouvement ouvrier et paysan essentiellement de l'Ouest, nous avons analysé l'ensemble des archives des sections CGT et CFDT de Chantelle ainsi que des revues de presse importantes concernant les deux principaux conflits de notre période, ceux de 1981-1982 et de 1993-1994. Dans les archives syndicales, nous avons plus précisément étudié les tracts et les journaux syndicaux confectionnés localement qui permettent d'apprécier finement les positionnements des sections syndicales d'entreprise. En outre, ces documents donnent des éléments précis concernant l'état des revendications et des accords d'entreprise. Cependant, le discours syndical ne permet pas toujours d'appréhender, à lui seul, le point de vue des ouvrières. Il nous a donc paru essentiel de chercher à le confronter à d'autres sources comme celles émanant d'organisations d'extrême gauche afin de cerner d'autres approches, en particulier féministes. Les archives des *Cahiers de Mai* dans le fonds « Mémoires de 68 »[85] à la Bibliothèque de documentation internationale contemporaine (BDIC) nous ont fourni des informations importantes sur les grèves d'ouvrières de la période. En outre, nous avons trouvé à la BDIC la plupart des revues féministes dans lesquelles nous avons étudié les discours sur les ouvrières dont il est souvent question dans les années 1968. Nous avons complété notre corpus avec des sources émanant de l'extrême gauche à l'aide d'archives privées. Ainsi, Fabienne Lauret nous a-t-elle fourni les archives concernant son activité militante dans l'organisation Révolution ! à Renault-Flins. Des tracts nous ont été fournis par Patrick Schweitzer, un ancien de Renault Billancourt. Marie-France Bied-Charreton nous a permis de consulter certaines des archives syndicales et politiques (Révolution !) de chez Grandin qu'elle a utilisées pour rédiger son livre *Usine de Femmes.* Enfin, les archives de Pierre Jourdain nous ont fourni un regard complémentaire quant à l'intervention de Révolution ! chez Chantelle. Si les tracts, en particulier d'extrême gauche, donnent des éléments clés concernant la

[85] Voir le répertoire sur les sources des « années 68 » et en particulier celles du fonds « Mémoires de 68 » à la BDIC dans COLLECTIF, *Mémoires de 68 : guide des sources d'une histoire à faire*, Lagrasse, Verdier, BDIC, 1993.

chronologie des événements lors des conflits, il est également possible de l'établir à l'aide des rapports des renseignements généraux concernant Moulinex, consultables aux archives départementales de l'Orne (ADO). En outre, pour la grève 1978 et les mobilisations de 2001, nous avons pu consulter des revues de presse constituées par les archives municipales d'Alençon (AMA). Ces archives municipales disposent de nombreux documents se rapportant à Moulinex : nous y avons également trouvé un dossier d'un ancien salarié concernant l'équipe féminine de volley-ball que nous avons confronté aux informations sur le sport présentes dans le journal d'entreprise de Moulinex, le *Point de Rencontre* disponible au même endroit.

Parmi les sources écrites, nous aussi avons étudié les récits écrits par des ouvrières ou sur elles, afin d'observer leur quotidien à l'usine tel qu'elles le ressentent (pour les « journaux intimes ») ou s'en souviennent (pour les récits postérieurs à la fermeture de l'usine). Certaines des œuvres que nous avons étudiées s'inscrivent dans le « roman social », selon l'appellation de Sophie Béroud et Tania Régin, dans la mesure où elles « relèvent d'une littérature engagée du côté du monde ouvrier, qu'elles se soient contentées de restituer les conditions de travail et de vie du prolétariat, dans ses multiples composantes, ou qu'elles aient assumé plus ouvertement une fonction de dénonciation, de connaissance et de formation » et parce qu'il s'agit d'une « littérature qui ne véhicule pas l'idéologie dominante du capitalisme mais, au contraire, qui parvient à la stigmatiser lorsqu'elle l'expose ou à faire prévaloir une autre vision du monde »[86]. Cependant, il est difficile de classer l'ensemble de notre corpus sous cette appellation, certains textes n'étant pas explicitement des romans, mais plutôt des témoignages, collectifs et individuels.

Nous avons ainsi formé une typologie de quatre catégories de récits mettant en avant des ouvrières : les journaux intimes, les productions des ateliers d'écriture, les romans et les témoignages d'ouvrières. Les premiers s'organisent avec une chronologie plus ou moins journalière, rédigés à la première personne. *Aurélie, journal d'une OS* (1979), *Le journal des ouvrières de Montpellier, 1967-1968* (diffusé en 1968), *C'est possible* de Monique Piton (1975) *et Usine de femmes* de Marie-France Bied-Charreton (2003) s'intègrent dans cette catégorie, bien que la temporalité de l'écriture soit chaque fois différente : si *Le journal*

[86] BEROUD S. et T. REGIN, *Le roman social : littérature, histoire et mouvement ouvrier*, Paris, Éd. de l'Atelier, 2002, p. 11.

des ouvrières de Montpellier a été rédigé jour après jour, *Aurélie, journal d'une OS* et *C'est possible* l'ont été peu de temps après les évènements, tandis que l'écriture d'*Usine de femmes* en 2003 est bien postérieure aux faits. Outre la narration, la période relatée est similaire puisque chacun de ces livres s'intéresse aux années 1968. Nous pouvons aussi regrouper les ouvrages émanant d'ateliers d'écriture rédigés avec le soutien d'un écrivain, peu de temps après la fermeture de l'usine, au début des années 2000. *Les mains bleues (2001)* et *Nous ne sommes pas une fiction* (2007) entrent dans cette catégorie. Parmi les romans, *Daewoo* de François Bon (première édition en 2004) et *Notre usine est un roman* de Sylvain Rossignol (2008) ont attiré notre attention, car ils s'appuient tout deux sur des entretiens réalisés auprès d'ouvriers et d'ouvrières. Enfin, *Chacun compte pour un* de Georgette Vacher (publié en 1989), et *Ouvrière* de Frank Magloire (première édition en 2002) sont le fruit de témoignages d'ouvrières mis en mots chaque fois de façon spécifique.

Nous avons par ailleurs réalisé vingt-six entretiens semi-directifs de vingt-neuf personnes, certains entretiens comportant deux témoins, d'une durée comprise entre quarante-cinq minutes et trois heures. Ce corpus comprend neuf entretiens de salariés de Chantelle, treize de Moulinex, un de Lejaby, un de Flins et deux de la Manufacture Métallurgique de Tournus. Au total, vingt ouvrières ont accepté de nous accorder le temps nécessaire[87]. La plupart des entretiens ont suivi une grille qui reprend dans un premier temps le parcours de l'interlocuteur ou de l'interlocutrice, ce qui nous a permis de le situer dans une histoire familiale et un milieu d'origine. Est ensuite abordée la question du travail sous toutes ses formes : le poste de travail, les gestes du travail, les maux du travail, le produit du travail, mais aussi les pratiques des ouvrières dans et autour du

[87] Si les entretiens réalisés à propos de Chantelle concernent tous l'usine de Saint-Herblain, ceux de Moulinex portent sur le site d'Alençon pour six d'entre eux mais aussi Argentan (Marie-Gisèle Chevalier), Mayenne (Valentine Carré), Villaines-la-Juhel (Laurence Montagne et Julie Duprès) et Cormelles-le-Royal (Solange Duparc et Béatrice Duval). Outre les vingt ouvrières, les autres personnes interrogées sont tantôt des hommes responsables syndicaux (Serge Doussin, Claude Renault), un membre de la direction (Gilles Laurent), le mari d'une ouvrière (Pierre Martin), deux femmes responsables chez Chantelle (Aline Carrière et Martine Lesueur), une femme militante à Alençon ayant participé à la grève de chez Moulinex en 1978 (Fabienne Dupont) et enfin Véronique Ménard, une des réalisatrices du film *Rue des filles de Chantelle.* Notre corpus comprend, parmi les ouvrières et responsables syndicaux, neuf personnes syndiquées à la CFDT, cinq à la CGT et six non syndiquées. En outre, trois des ouvrières rencontrées peuvent être considérées comme d'extrême gauche au moment où elles ont travaillé en usine, respectivement à Chantelle et Flins. Quatre ouvrières appartiennent à la génération née dans les années 1930, les autres étant nées dans les années 1950 et faisant partie de la génération embauchée dans les années 1968 et travaillant jusqu'aux fermetures.

travail. Puis, il nous a semblé utile de comprendre ce qui a pu conduire, lorsque c'est le cas, à l'engagement syndical, politique et/ou religieux et comment les ouvrières qui n'ont pas choisi d'être militantes envisagent l'ensemble de ces questions. Enfin, nous nous sommes intéressé aux grèves, aux mobilisations et à la manière dont les ouvrières s'engagent ou pas. Dans le cadre de cette grille globale, nous avons ponctuellement introduit des questions autour de la vie personnelle des enquêté-e-s.

Nous avons aussi eu recours aux entretiens audio et vidéo retranscrits et déposés au Centre d'histoire du travail (CHT) de Nantes, réalisés par Véronique Ménard et Danielle Lefèvre dans le cadre de la réalisation du film *Rue des filles de Chantelle,* et menés pendant une mobilisation des ouvrières longue de onze mois. Outre des informations sur leur passé, leurs engagements divers et leur implication dans les grèves de 1968 et 1981-1982, ces entretiens rendent compte d'une histoire en train de se faire, celle de la grève de 1993-1994 et de la façon dont les ouvrières vivent non seulement la fermeture et la reconversion**,** mais aussi la mobilisation en cours.

Enfin, concernant Moulinex, après le financement de l'ouvrage de Sonia Brault intitulé *Les Moulinex, Alençon, 1937-2001*, la ville d'Alençon a financé une collecte d'entretiens d'ancien-ne-s de Moulinex que Laurent Huron a pris en charge et qui sont désormais déposés aux archives municipales. Nous avons donc utilisé des extraits de quinze entretiens réalisés auprès de seize ancien-ne-s salarié-e-s de Moulinex Alençon, parmi lesquels sept ouvrières, une infirmière, une assistante sociale, la fille d'un ancien dirigeant de l'usine, deux maçons, un outilleur, un ajusteur, un cadre (par ailleurs responsable de l'association sportive) et une ouvrière devenue employée. Ces regards complémentaires sur certains aspects particuliers de l'usine ont été rendus possibles grâce aux présentations synthétiques rédigées par l'archiviste.

L'ensemble de ces archives orales nous a permis d'éclairer « les archives écrites d'une vision personnalisée et incarnée » car elles « organisent un dialogue constant entre les faits, les documents et les acteurs »[88]. Nous avons souhaité rendre compte, chaque fois que cela avait du sens, de ce dialogue à partir duquel nous avons forgé la colonne vertébrale de notre recherche. Cependant, nous pouvons aussi signaler les difficultés, les

---

[88] DESCAMPS F., *L'historien, l'archiviste et le magnétophone : de la constitution de la source orale à son exploitation*, Paris, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2001, p. 742.

tensions épistémologiques qu'elles ont soulevées dans la mesure où, si nous avons essayé d'établir un corpus représentatif, il est certain que les manques et les biais sont nombreux. En outre, cette source présente le « handicap de l'a postériori » et des « effets pervers de la mémoire »[89] marqués ici pour nombre des interviewés par les effets de la fermeture de l'usine, fabriquant bien souvent la nostalgie d'un âge d'or antérieur.

Pour la période des années 1968 au très contemporain, les sources audiovisuelles sont abondantes. Plutôt que d'envisager ces sources particulières comme de simples reflets de la société, nous avons cherché à comprendre en quoi ces images entrent « en résonance » avec la représentation que se font les contemporains de la société[90]. C'est ainsi que nous avons non seulement étudié le contenu des films de fiction, documentaires et journaux télévisés, mais nous avons également cherché à mesurer leur circulation, leur réception par les ouvrières et à tenir compte de leur conception et des intentions qui ont présidé à leur réalisation. Nous avons essentiellement étudié des films de fiction et des documentaires.

À propos du cinéma documentaire, Nicolas Hatzfeld revient sur l'« irruption » de l'ouvrier dans ce type de production dans les années 1968, montrant comment ce cinéma fait surgir « des personnes à la fois banales et singulières, dont la parole en direct provoque un puissant effet de vérité ». L'historien souligne également combien la tentation est forte « d'en faire des figures politiques, d'instrumentaliser la parole », les films d'usine des années 1968 offrant ainsi « un riche panorama des projets prolétaires »[91]. Cette période produit donc un « cinéma militant » et un « cinéma politique », tandis que les années 1980 voient l'émergence du « cinéma social »[92] et que ce n'est qu'à la fin des années 1995, avec la réapparition du monde ouvrier sur la scène publique, qu'il en est de nouveau question, autour des fermetures d'usines[93]. Si les documentaires des années 1968 saisissent des propos d'ouvrières bien souvent dans le

---

[89] *Ibid.*, p. 490.
[90] CADE M., *L'écran bleu : la représentation des ouvriers dans le cinéma français*, Perpignan, Presses universitaires de Perpignan, 2004, p. 17.
[91] HATZFELD N., G. ROT, et A. MICHEL, « L'ouvrier en personne, une irruption dans le cinéma documentaire (1961-1974) », *Le Mouvement Social*, 2009, vol. 226, nº 1, p. 67-78.
[92] MARIETTE A., *Le « cinéma social » aux frontières de l'engagement. Sociologie d'une catégorie entre art et politique*, Thèse de doctorat réalisée sous la direction de Jean-Louis Fabiani, EHESS, 2008, p. 79.
[93] MARIETTE A., « ``Silence, on ferme !'' Regard documentaire sur des fermetures d'usine », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 653-666.

feu de l'action, ceux des années 1995 sont ponctués d'interviews d'anciennes ouvrières qui reviennent sur leur vie de travail dans des moments privilégiés avec les réalisateurs-trices **:** les premiers cherchent davantage à développer des mobilisations en cours, tandis que les seconds visent à forger une mémoire ouvrière.

Sur les soixante-dix-huit films et téléfilms de fiction sur les ouvriers sortis en France entre 1969 et 1999, vingt-six ont pour personnages centraux des ouvrières. « En mettant en avant les ouvrières, le cinéma d'après 1968 revisite la représentation qu'il avait donné jusque-là des métiers » et l'industrie textile fait son apparition sur les écrans[94]. De la même manière que pour les films documentaires, l'ouvrier, et souvent donc l'ouvrière, se retrouvent au premier plan de la fiction, sous la forme d'un personnage positif[95]. Nous avons donc constitué un corpus que nous avons classé en plusieurs catégories : les films féministes ; les films militants des années 1968 ; les films postérieurs à 1995 mettant en avant les fermetures d'usines ; les films autour de l'égalité professionnelle ; et enfin ceux revenant sur la mise en place de coopératives. Nous avons étudié cinq films féministes sur l'ensemble de la période : *Grèves de femmes à Troyes* (1971) ; *Rue des filles de Chantelle* (1994) ; *Scène de grève en Vendée* (1973) ; *Monique, LIP I* (1973) et *Christiane et Monique, LIP V* (1976). Parmi les films militants des années 1968, nous avons eu recours à *Coup pour Coup* (1971), *La Reprise du travail aux usines Wonder* (1968), *Kelton* (1969) ainsi que *Grandin, Les raisons d'une victoire* (1975). Parmi les films réalisés après 1995 évoquant les fermetures d'usine, trois concernent directement Moulinex*: Mon travail, c'est capital* (2000), *Sauf la lutte* (2002) et *La mécanique du pire* (2003) ; deux s'intéressent aux ouvrières de chez Levi's : *Ouvrières du monde* (2000) ainsi que *Les mains bleues* (2001) ; enfin, *Tous ensemble (1998*) est une fiction reprenant la mobilisation contre la fermeture d'usines dans le secteur de la lingerie. Deux films de notre corpus évoquent plus particulièrement l'égalité professionnelle : *L'égalité professionnelle, ça bouge* (1986) ainsi que *We want sex equality* (2011) et deux autres s'intéressent davantage à la reprise des usines en coopératives par les ouvrières à deux périodes différentes : *Paroles de femmes* (1982) et *Entre nos mains* (2010). Enfin, nous avons aussi étudié deux films partant à la recherche d'une ouvrière : *Reprise* (1996) et *1968, journal d'une inconnue* (2011).

---

[94] CADE M., *L'écran bleu*, *op. cit.*, p. 107-110.
[95] *Libération*, « Retour de l'ouvrier au premier plan de la fiction. Depuis dix ans, la filmographie française en fait un personnage positif », 28 novembre 2001.

De façon générale, ces films, documentaires ou de fiction, ont donc été majoritairement réalisés dans deux périodes distinctes, celle des années 1968 et celle des années 1995. Les enjeux quant à leur réalisation sont différents. Ceux de la première période sont souvent des films militants qui cherchent à relayer les discours, les gestes du travail et les luttes des ouvrières dans une période marquée par une combativité importante que le cinéma doit servir à développer encore davantage. Les films des années 1995 s'inscrivent, après une quinzaine d'années de creux, dans une période de redéploiement des mobilisations marquée par la redécouverte d'ouvriers et d'ouvrières que l'on disait disparus et qui réapparaissent sur la scène publique dans le cadre de combats contre les licenciements liés aux fermetures d'usine. Ainsi, comme les récits ouvriers, les sources audiovisuelles forgent une parole des ouvrières.

Avec la problématique et les sources que nous avons présentées ci-dessus, cette thèse s'organise en quatre parties. Il est d'abord essentiel de poser un cadre général dans lequel se force le discours de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (1re partie) avant de s'intéresser de façon plus approfondie aux pratiques des ouvrières dans et autour de l'usine permettant d'observer les moments de souffrance et de plaisir au travail (2e partie). Puis, dans un contexte de diffusion des féminismes, nous observerons comment l'ordre social patriarcal se trouve bousculé à l'usine (3e partie). Enfin, c'est la parole *des* ouvrières dans l'ensemble de la période qui retiendra finalement notre attention (4e partie).

Pour commencer, intéressons-nous aux politiques de la conciliation dont l'objet est de répondre aux aspirations des ouvrières, prises en tenailles entre travail salarié et travail domestique

Première partie :

Temporalités ouvrières, les enjeux de la conciliation

Alors que l'emploi féminin progresse, la notion de « conciliation » de la vie professionnelle et de la vie familiale commence à être utilisée dans les années 1970 avec la préoccupation de rendre les deux activités compatibles. Puis, elle se trouve encore davantage mobilisée par le gouvernement dans les années 1980 alors que l'égalité et les actions positives suscitent la mise en œuvre de nouvelles politiques[96]. Depuis quelques années, la notion a donné lieu à de nombreuses publications[97] et elle soulève des débats importants. Par exemple, la sociologue Margaret Maruani rejette l'idée de conciliation car « une écrasante majorité de femmes aujourd'hui ne concilient pas vie professionnelle et vie privée (terme plus juste que vie familiale), elles les cumulent et s'en débrouillent. Dans conciliation, il y a une idée d'harmonie qui, à mon sens, n'existe pas. Le problème, c'est que tout cela est extrêmement difficile, conflictuel. »[98] En ce qui nous concerne, la question n'est pas de savoir si la notion de conciliation correspond bien aux situations décrites, mais bien de comprendre comment ce discours est advenu et ce qu'il a produit sur les ouvrières de Chantelle et Moulinex en particulier.

---

[96] JUNTER-LOISEAU A., « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations », *Cahiers du genre*, 1999, vol. 24, p. 73-98.
[97] PERIVIER H. et R. SILVERA, « Maudite conciliation », *Travail, genre et sociétés*, 2010, vol. 24, nº 2, p. 25-27 ; NICOLE-DRANCOURT C., *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, l'Harmattan, 2009.
[98] FAGNANI J., M. MARUANI, D. MEDA, et C. MARTIN, « Vie privée, vie professionnelle : l'arbitrage impossible? (Table ronde) », *Esprit*, mars 2001, nº 3, p. 187-202.

Nous faisons l'hypothèse que le discours de la conciliation s'intègre dans le processus de récupération de nombreux éléments de la critique hérités du mouvement de Mai-juin 1968 à partir du début des années 1980[99], parallèlement à l'élaboration des discours patronaux et gouvernementaux mettant en avant la nécessité d'une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La génération des ouvrières nées dans les années 1950 et embauchées au début des années 1968 est particulièrement concernée par ces bouleversements dans les discours accompagnant des changements importants dans l'organisation du travail car elle se situe au croisement de l'« insubordination ouvrière » et du mouvement féministe, dont les revendications ont été entendues puis récupérées.

Avant de montrer en quoi la maternité permet d'ancrer le discours de la conciliation tandis que la division sexuée du travail ne se modifie qu'à la marge, il faut revenir sur l'obsession du temps qui conduit les ouvrières à dénoncer la double journée de travail, terreau de la conciliation. Enfin, nous nous concentrerons sur l'usine et les changements qui s'opèrent dans l'organisation du travail durant la séquence historique en montrant comment le discours de la conciliation coexiste en réalité avec celui de l'égalité et les effets que cela produit sur les ouvrières.

[99] BOLTANSKI L. et È. CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Nouvelle éd., Paris, Gallimard, 2011.

Chapitre 1 : Une génération d'ouvrières obsédée par le temps[100]

> « Marie-Françoise : On ne vit pas dans un monde où on a le temps de se regarder vivre, de se regarder et de se sentir vivre, à part le travail, la bouffe et le dodo, on ne peut rien faire d'autre. Le week-end, on a quelquefois du temps…
> Paul Seban : Du temps à soi ?
> Marie-Françoise : A soi oui, bon, pour une femme, c'est bien souvent du temps pour la maison, pour le mari, pour les enfants, mais très peu de temps pour elle-même. Le temps pour elles-mêmes, c'est quelquefois lire. Elle ne peut pas s'évader toute seule, si elle fait quelque chose, c'est avec les enfants, le mari, pour être bien avec eux, bien sûr mais y-a un manque, c'est d'être seule, d'agir seule, de vivre seule, de vivre sa vie comme on dit.
> Paul Seban : Vivre sa vie, pour une ouvrière, ca veut dire quoi ?
> Marie-Françoise : C'est avoir du temps pour s'évader. »[101]
>
> *Paroles de femmes* (1982)

Introduction

Cet échange entre une ouvrière d'usine textile de Roanne et le réalisateur du film *Paroles de femmes*, révèle l'obsession du temps commune à celles et ceux qui travaillent. Il souligne comment cette obsession se traduit de façon particulière « pour une femme » et quelles sont ses aspirations : essentiellement « avoir du temps pour s'évader ». Sont donc formulées ici à la fois une expression de la classe qui fait du temps une obsession pour « tous » les ouvriers et toutes les ouvrières[102], mais aussi une expression du genre qui introduit la double journée de travail pour les ouvrières. Dans les propos de Marie-Françoise, l'ensemble des activités, qu'il s'agisse du travail, ou du « temps pour la maison » forment un continuum[103]. En réalité, outre le temps *de* travail, comprenant le travail salarié et le travail domestique, il faut ajouter à ce continuum, le temps *du* travail, la contrainte du temps dans le travail. Tout au long de la période de travail salarié, les ouvrières sont subordonnées à un rythme qui leur est imposé. Cette contrainte de rythme ne s'arrête pas au travail salarié et modifie qualitativement le travail domestique. Il nous

---

[100] La question du temps des ouvrières a largement été étudiée. Nous pouvons signaler : SULLEROT É., *Histoire et sociologie du travail féminin*, Paris, Gonthier, 1971. ; KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982. ; *Cahiers du Genre*, 1999, n°24, Temporalité du social et sexuation.
[101] Archives INA, *Paroles de femmes*, réalisé par Paul Seban, 1982.
[102] FREMONTIER J., *La Vie en bleu : voyage en culture ouvrière*, Paris, Fayard, 1980, p. 74.
[103] KERGOAT D., *Les ouvrières*, *op. cit.*, p. 111.

semble donc essentiel ici de croiser ces continuums qualitatifs et quantitatifs afin de mesurer comment se forge cette « obsession du temps ». Cependant, toutes les ouvrières n'apprécient pas le temps de la même manière et nous faisons l'hypothèse que le temps de la vie joue dans leurs perceptions. Cela les conduit à envisager les temps *de* travail et *du* travail de façon différente, forgeant une homogénéité de groupe pour les ouvrières d'une même classe d'âge.

Plusieurs problématiques interagissent donc dans ce premier chapitre pour montrer comment les ouvrières sont obsédées par le temps et comment cela a pu contribuer à l'émergence du discours et des pratiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Par ailleurs, nous souhaitons revenir sur la formation d'un groupe particulier d'ouvrières, celles nées dans les années 1950, en nous demandant dans quelle mesure elles constituent une génération et en quoi cette proximité leur permet une réappropriation des temps *de* travail et *du* travail qui favorise l'avènement des discours et des pratiques de la conciliation. Ainsi, avant de mesurer le croisement des temps *de* travail et des temps *du* travail, il apparaît nécessaire de revenir sur la formation d'une génération d'ouvrières qui composent les usines de Chantelle et Moulinex à partir des années 1968. Enfin, nous reviendrons sur la façon dont ces problématiques autour des temps donnent lieu à une réappropriation et à la formulation de revendications.

I. La formation d'une génération d'ouvrières

C'est d'abord la proximité des âges des ouvrières mobilisées contre les licenciements dans leurs usines chez Moulinex en 2001 ou chez Chantelle en 1994, mais aussi chez Lejaby ou Levi's qui nous a conduit à nous interroger sur la fabrication d'une génération impliquant l'existence d'expériences historiques communes dont elles ont tiré une vision partagée du monde[104].

L'évolution des effectifs de Chantelle et de Moulinex permet de mesurer que,–après la phase d'embauche massive des ouvrières dans les années 1968, celles qui ne

[104] MANNHEIM K., *Le problème des générations*, 2e éd., Paris, A. Colin, 2011.

démissionnent pas au cours de cette période restent dans l'usine jusqu'à la fermeture. En effet, chez Chantelle à Saint-Herblain, l'effectif commence à baisser à partir de 1975 : il passe de quatre cents à deux cent cinquante quatre en juin 1985[105], tandis que sur l'ensemble des sites de Moulinex, l'effectif total des ouvrières passe de six mille soixante six en 1978 à trois mille quatre cent cinquante cinq en 1995[106]. Les deux entreprises ont cessé d'embaucher de nouvelles ouvrières au tournant des années 1980, du moins en tant que personnel permanent.

Ainsi, les ouvrières présentes lors des fermetures d'usine, forment une cohorte démographique, celle des ouvrières nées dans les années 1950. Plus qu'une cohorte, elles constituent une génération au sens où elles traversent des « conditions d'existence commune »[107]. En particulier, il s'agit ici de mesurer ce que produisent ces deux ou trois décennies de travail en commun ou, autrement dit, comment le temps passé ensemble à l'usine participe de la formation d'une culture collective et d'un destin commun. Il s'agira de distinguer ce qui relève d'un « effet d'âge », qui concerne les implications de l'âge sur leur comportement, d'un « effet de période », marqué par le contexte ou encore d'un « effet de génération », qu'un événement fondateur a favorisé[108] et de mesurer en quoi cela s'accompagne d'une construction identitaire des ouvrières qui passent par l'usine.

Les bilans sociaux des sociétés Chantelle et Moulinex, obligatoires depuis la loi du 12 juillet 1977, permettent de décrire cette génération[109]. S'agissant de Chantelle, nous avons eu accès à l'ensemble des bilans sociaux de 1989 jusqu'à très récemment[110], tandis que pour Moulinex, nous avons pu utiliser les bilans sociaux de 1978 jusqu'à 1995[111]. Plutôt qu'une étude exhaustive de l'ensemble des bilans sociaux, un sondage quadriennal

---

[105] Archives du site de Lorient, tableau 5, Evolution des effectifs usines de 1974 à 1985.
[106] Sur un effectif total comprenant les ouvrières et les ouvriers passant de 8203 à 5339. ADC, 2003/1058-1731, Bilan social de 1978 ; ADO, 438J43, Bilan social de 1995.
[107] BANTIGNY L., *Le plus bel âge ? : jeunes et jeunesse en France de l'aube des ``Trente Glorieuses'' à la guerre d'Algérie*, Paris, Fayard, 2007, p. 15.
[108] *Ibid.* Nous reviendrons sur l'effet de génération de façon plus approfondie les chapitres suivants.
[109] Obligation qui s'applique aux entreprises d'au moins 300 salariés. La loi est suivie d'un Arrêté du 8 décembre 1977 (*JO,* 10-12-1977 p. 5754-5763) fixant la liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement des secteurs industriels et agricoles. Le bilan social est découpé en sept rubriques : emploi, rémunérations et charges accessoires, conditions d'hygiène et de sécurité, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles, conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.
[110] Ils nous ont été fournis par Gilles Laurent sur le site de Lorient.
[111] ADC : Bilans sociaux de 1978 et 1980 : 2003/1058-1731 ; Bilans sociaux de 1984 et 1988 : 2003/1058-1178 ; Bilans social de 1992 : 2003/1058-478. ADO : Bilan social de 1995 : 438J43.

permet de rendre visibles les grandes tendances sans les dissimuler sous les brèves évolutions conjoncturelles. Parmi les informations relevées dans ces bilans sociaux, les âges des ouvrières et leur ancienneté, confrontées à d'autres sources, ont permis de comprendre les liens forgés entre les ouvrières pendant la période.

1. L'embauche de jeunes ouvrières

Grâce aux données des bilans sociaux, nous avons donc pu établir les graphiques suivants pour Chantelle et Moulinex. Les deux figures qui suivent représentent les évolutions de la répartition par classe d'âge des ouvriers et des ouvrières chez Moulinex de 1978 à 1995[112] et celle des ouvrières de chez Chantelle de 1989 à 2005[113]. Il est possible d'ores et déjà de souligner que 70% des ouvriers et des ouvrières de Moulinex en 1978 ont moins de trente cinq ans.

[112] Les données du bilan social ne nous permettent pas de différencier selon le sexe les classes d'âge. Néanmoins, le *Point de rencontre* publié en novembre 1985 présente une pyramide des âges au sein de Moulinex qui fait état d'une répartition du personnel relativement symétrique selon le sexe. Nous pouvons donc supposer que les analyses qui suivront pourront être restreintes à la population des ouvrières.

[113] L'effectif total des ouvriers sur l'ensemble des sites de production oscillant entre un et six salariés, nous avons considéré que cette présence était marginale et n'avons donc étudié que les effectifs des ouvrières.

Figure 1 Répartition de la main d'œuvre ouvrière chez Moulinex par classe d'âge de 1978 à 1995

Lecture du graphique : chaque groupe de 6 bâtonnets correspond à une classe d'âge ; au sein d'un groupe, on avance dans le temps de gauche à droite. Le premier groupe de bâtonnets montre que les moins de 25 ans forment un tiers de l'effectif en 1978, et que cette proportion chute rapidement.

Source : bilans sociaux

L'ancienneté de cette main d'œuvre permet de déduire l'âge auquel elle a été embauchée. La figure suivante fait apparaître une ancienneté médiane, qui sépare la main d'œuvre en deux moitiés égales, de près de huit ans en 1978. Cela signifie que 50% de la main d'œuvre a été recrutée au moins huit ans auparavant. Une partie importante de ces ouvriers et ouvrières de moins de trente cinq ans a donc été embauchée à la fin des années 1960, c'est-à-dire avant d'avoir vingt sept ans.

Figure 2 Ancienneté des ouvrières chez Moulinex et Chantelle entre 1978 et 2005

Source : bilans sociaux

Chez Chantelle, 84% des ouvrières a moins de trente huit ans en 1989. A cette date, l'ancienneté médiane est de treize ans. L'âge de la majorité des ouvrières à l'embauche est donc inférieur à 25 ans, ce qui correspond à une date d'embauche aux alentours de 1976.

Figure 3 Répartition de la main d'œuvre ouvrière chez Chantelle par classe d'âge de 1989 à 2005

Source : bilans sociaux

Il est à présent essentiel d'entrer dans le détail des sites de production pour affiner cette description. Pour les sites de Chantelle à Saint-Herblain et de Moulinex à Alençon, nous pouvons confronter ces données aux souvenirs d'anciennes ouvrières. Chez Chantelle, Catherine Conan se souvient avoir remarqué, alors qu'elle venait d'être embauchée en 1969, que « Chantelle n'existait pas depuis très longtemps et les filles étaient vraiment très jeunes, très très jeunes. J'avais déjà l'impression d'être vieille, tu vois, par rapport à la moyenne d'âge de l'usine. Je devais avoir 23 ou 24, tu vois ? Donc, beaucoup plus ; les filles, elles avaient 18, 19, 20 ans. Je travaillais en équipe avec une fille qui avait 18 ans. Donc, ouais, ouais, très jeunes. » [114] Chez Chantelle à Saint-Herblain, les ouvrières nouvellement embauchées sont donc essentiellement de jeunes adultes et forment une main d'œuvre d'âge homogène. Quinze ouvrières interrogées pour la réalisation du film *Rue des filles de Chantelle*, en 1994 ont été embauchées dans l'usine entre 1966 et 1976 et sont âgées de seize à vingt ans au moment de leur embauche. La situation est similaire chez Moulinex puisque M. P. se souvient : « c'est vrai qu'on était beaucoup de jeunes [...] à cette époque là ! »[115].

[114] Entretien avec Catherine Conan, réalisé le 8 janvier 2010, à son domicile.
[115] AMA, 7 AV 24, entretien avec S. S. et M. P. (deux femmes), réalisé par Laurent Huron, le 22 juillet 2010, au domicile de Mme P.

Ce phénomène n'est pas spécifique à ces usines et correspond à un « effet de période » puisqu'au niveau national, à la fin des années 1970, « les ouvrières sont très jeunes, et en particulier les ouvrières non-qualifiées : plus d'une OS sur cinq a moins de 20 ans ; […] une femme de moins de 20 ans a plus d'une chance sur trois d'être embauchée comme OS »[116]. En outre, elles sont massivement embauchées comme OS puisque la CFDT souligne en 1978 qu'« entre 1968 et 1975, […] l'augmentation du pourcentage des femmes OS était de 28,5 »[117]. Ces embauches massives se font rapidement. Ainsi, M. P., ouvrière à Moulinex Alençon explique : « c'était des queues d'embauche tous les lundis matin ». Elle ajoute que quelquefois, les ouvrières se présentaient le lundi matin et étaient embauchées l'après-midi même[118]. Chez Chantelle, l'embauche ne se fait pas si rapidement : les futures ouvrières doivent passer des tests dans un premier temps, un courrier les informant de l'embauche quinze jours plus tard[119].

Souvent, les ouvrières se font embaucher car elles connaissent des personnes qui travaillent à l'usine. Chez Chantelle, si plusieurs ouvrières affirment être entrées grâce ou avec des membres de leurs familles[120] ou avoir aidé à l'embauche de ces derniers, beaucoup se souviennent avoir su que Chantelle recrutait, sans savoir comment l'expliquer[121]. Concernant Moulinex, les ouvrières en particulier se trouvent souvent embauchées par le biais d'amis ou de membres de la famille.[122] C'est ainsi que les parents et les sœurs de Marie-Gisèle Chevalier, ouvrière à Argentan, travaillent eux aussi à Moulinex avant qu'elle ne se fasse engager à 17 ans ½ en décembre 1968[123]. L'exemple de cette ouvrière laisse entendre que chez Moulinex se croisent deux classes d'âges puisque les parents de Marie-Gisèle y travaillent déjà.

---

[116] KERGOAT D., *Les ouvrières*, *op. cit.*, p. 96.
[117] AN, 19810605-54, Dossier CFDT, « Aide mémoire remis à Madame Monique Pelletier, […] lors d'une entrevue le 9 octobre 1978, avec une délégation-CFDT ».
[118] AMA, 7 AV 24, entretien avec S. S. et M. P. (deux femmes), réalisé par Laurent Huron, le 22 juillet 2010, au domicile de Mme P.
[119] CHT, entretien avec Monique Blais, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[120] Lucette Guyomarc'h se fait embaucher après sa sœur qui y travaille déjà. Suzanne Bréard est engagée en même temps que sa sœur. Ces informations émanent des entretiens réalisés pour le film *Rue des filles de Chantelle.*
[121] C'est le cas de Michelle Blanconnier, Monique Blais. Ces informations émanent des entretiens réalisés pour le film *Rue des filles de Chantelle.*
[122] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 87.
[123] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.

Si nous approfondissons la lecture de la figure donnant la répartition de main-d'œuvre de Moulinex par classes d'âge, nous remarquons que deux cohortes démographiques[124] se croisent dans l'entreprise. Si les plus jeunes, né-e-s dans les années 1950 et massivement embauché-e-s à la fin des années 1960 et au début des années 1970, forment l'essentiel de la main d'œuvre, on constate néanmoins qu'en 1978, plus de 20% des ouvriers et ouvrières ont entre 36 et 55 ans et appartiennent donc à la cohorte antérieure, née dans les années 1930 et au début des années 1940. À l'inverse, dans l'entreprise Chantelle (figure ci-dessus), il semble qu'il n'y ait pas de rencontre de différentes classes d'âges. Le premier bilan social auquel nous avons eu accès, celui de 1989, ne fait apparaître qu'à peine 5% d'ouvrières de plus de 46 ans, nées dans les années 1930 et 1940. Le fait que les ouvrières appartiennent à une même classe d'âge est donc beaucoup plus marqué ici.

Plusieurs cohortes se croisent à Moulinex, en particulier dans la plus ancienne usine de l'entreprise, ouverte en 1937 à Alençon. Même si de nombreuses ouvrières sont embauchées à la fin des années 1960 et au début des années 1970 parce que de nouvelles usines ouvrent et que le besoin de main d'œuvre féminine est important du fait de l'organisation de la production, des ouvrières sont déjà en poste depuis plusieurs années. Parmi ces dernières, certaines sont « formées » à Alençon (Orne) avant d'être embauchées dans d'autres usines comme Villaines-la-Juhel (Mayenne) qui ouvre en 1972. C'est par exemple le cas de Laurence Montagne :

> « LM : Et bien, c'est-à-dire, il y en avait pas de Moulinex à Villaines. Ça ouvrait, justement. Il y en avait à Alençon, tout ça. Mais ils en ont mis à Villaines. Pour commencer, j'ai été travailler à Alençon. Deux mois.
> FG : Ah d'accord !
> LM : Je prenais le car le matin et je revenais le soir, c'était des bonnes journées ! Oui. Je suis restée deux mois et puis j'étais dans les premières, je suis revenue à Villaines. Parce qu'ils ouvraient à Villaines, c'est tout.
> FG : Alors vous saviez quand vous avez commencé à Alençon que ça allait ouvrir…
> LM : Ah ben oui. Oui, ça je le savais, oui. Sinon j'y aurai pas été.
> FG : C'était un peu une formation, en fait…
> LM : Oui, c'était pour voir comment le travail se faisait, quoi, on travaillait à la chaîne, hein. Plus maintenant je crois bien. A mon époque c'était comme ça.
> FG : Vous étiez combien dans ce cas là, à aller à Alençon avec le car ?
> LM : Il y avait deux cars. Alors je sais pas. » [125]

Dans les propos de Laurence Montagne, il semble que l'organisation soit bien rodée pour faciliter l'ouverture de la nouvelle usine. En effet, Villaines-la-Juhel est la septième usine

---

[124] OMNES C., *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1997.
[125] Entretien avec Laurence Montagne, réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile.

Moulinex à ouvrir après Alençon. Laurence Montagne est âgée de trente huit ans lorsqu'elle est embauchée par Moulinex et son âge a sans doute compté dans la possibilité d'être formée à Alençon. Ainsi, de retour à Villaines-la-Juhel, elle devient contrôleuse, c'est-à-dire plus haut dans la hiérarchie que l'ouvrière au montage. Son âge correspond sans aucun doute à une volonté de l'entreprise de lui permettre d'asseoir son autorité bien qu'elle ne l'ait pas perçu ainsi. C'est ainsi que chez Moulinex, deux générations se rencontrent dans les années 1968. S. S. et M. P. font connaissance à la découpe où travaillent beaucoup d'« anciennes »[126] : « Moi, j'avais quand même vingt ans et j'étais avec des gens comme Georgette, qui ont plus de 80 ans [actuellement] »[127]. En effet, si des ouvrières d'âges différents sont susceptibles de travailler ensemble, la plupart du temps, « les jeunes filles travaillent sur les convoyeurs de montages : les plus âgées, sur les machines et les postes complexes et ''contrôle'' »[128].

De façon générale, les relations entre les ouvrières nouvellement embauchées et les plus anciennes sont bonnes, bien que les secondes se trouvent souvent être les supérieures des premières. Ainsi Julie Duprès parle d'une ouvrière plus âgée qu'elle, « qui aurait pu être ma maman », qui d'ailleurs reste dans le souvenir de l'ouvrière de Villaines-la-Juhel, un peu comme « une seconde mère » et qu'elle dit toujours côtoyer au moment de l'entretien[129]. Cependant, Laurence Montagne ne perçoit pas les liens qui unissent les plus anciennes aux plus jeunes de cette manière même si elle admet qu'elles s'entraidaient[130]. Les plus jeunes ouvrières, y compris syndicalistes, se préoccupent du sort de leurs ainées. Les élues CFDT proposent ainsi en Comité Central d'Entreprise (CCE) la mise en place d'un groupe chargé de « la place de nos aînées dans le monde du travail (personnel de montage féminin) »[131]. Si cette préoccupation concerne ici des ouvrières encore en poste qu'il s'agit de préserver, elle s'inscrit dans un contexte où nombre d'entre elles quittent l'entreprise. En effet, si en 1978, la cohorte des années 1930-1940 comprend 2494

---

[126] La découpe correspond à l'atelier où les ouvrières ont les mains attachées. Nous y reviendrons.
[127] AMA, 7 AV 24, entretien avec S. S. et M. P. (deux femmes), réalisé par Laurent Huron, le 22 juillet 2010, au domicile de Mme P.
[128] *L'Orne hebdo*, 16 mars 1995, texte rédigé par R. Georges (Directeur général de 1953 à 1980, président de la CCI d'Alençon de 1974 à 1983), à l'occasion de « la journée de la femme ». Ces propos sont corroborés par Laurence Montagne et Monique Guéranger.
[129] Entretien avec Julie Duprès, le 5 juillet 2010, à son domicile.
[130] Entretien avec Laurence Montagne, le 6 juillet 2010, à son domicile.
[131] ADC, 2003/1058-1178, Courrier de Mlles Chevalier Marie Gisèle et Leblanc Eliane, membres élues du CCE, à propos du bilan social de 1987.

ouvriers et ouvrières, elle n'en compte plus que 1071 en 1988[132]. L'essentiel de la baisse des effectifs sur cette période (1832 ouvrières de moins) a donc lieu dans cette classe d'âge. Une partie de cette baisse correspond à des départs à la retraite non remplacés[133], mais l'essentiel concerne les départs en préretraite mis en place pour faire face à la crise économique que traverse Moulinex en 1986-1987[134].

Cependant, le clivage générationnel relié à l'ancienneté n'est pas toujours si tranché car Gladys se trouve dans une situation particulière : son âge ne correspond pas à son ancienneté puisqu'elle arrive dans l'entreprise relativement tard : « Je suis entrée à 44 ans, en 1974. Ouvrière. Toute simple ! J'alimentais un convoyeur pour que les filles montent les appareils. Il y avait plein de jeunes. J'aurais pu être leur mère. Je leur demandais conseil. Elles me disaient comment économiser mes gestes. Et puis après, j'en faisais autant pour les nouvelles. »[135] Sans doute du fait de son âge, Gladys se trouve dans la position d'alimenter le convoyeur, un peu comme Laurence Montagne qui devient contrôleuse après sa formation à Alençon[136]. Malgré cela et malgré son âge, les ouvrières sur la chaîne conseillent la nouvelle. Nous avons donc mis en évidence que la plupart des ouvrières embauchées dans les années 1968 sont relativement jeunes et que celles de Moulinex croisent des ouvrières plus âgées. Il s'agit maintenant de montrer que les jeunes ouvrières, une fois embauchées, restent dans les usines.

---

[132] Bilans sociaux.

[133] Après vingt-deux ans passés dans l'entreprise, Laurence Montagne part en retraite à 60 ans en 1984.

[134] Cette politique a concerné Micheline Limare, rencontrée par Laurent Huron. ADC, 2003JP1058-366. Lors de l'Assemblée générale des actionnaires de 1987 il est précisé dans la rubrique social que « 1986 a été essentiellement marqué par la mise en place d'un plan social tendant à l'adaptation des effectifs aux charges de production. A cet effet, un plan social se déroulant sur 1986 et 1987 s'est manifesté par trois actions principales :
1°) la conclusion des conventions dans le cadre du Fonds National pour l'Emploi et permettant à 455 personnes de bénéficier d'un départ en préretraite à 56 ans et 2 mois en 1986 et à 74 personnes en 1987.
2°) La possibilité offerte au personnel de quitter volontairement l'entreprise mise en place en octobre 1986. Cette mesure a permis à 564 personnes d'en solliciter le bénéfice.
3°) Un ensemble de mesures incitatives ont été organisées. Elles portent notamment sur l'aide à la création d'entreprises, la possibilité d'obtenir des congés sans solde, la faculté de solliciter un temps partiel partagé et enfin, sur la mise en place de salaires différentiels ou d'aides au retour. »

[135] BRAULT S., *Les Moulinex : Alençon 1937-2001, témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, p. 19.

[136] Dans *Le problème des OS*, le CNPF incite les directions d'entreprises nouvellement créées à ne pas embaucher que des jeunes. Archives CFDT, 1B271, *Le problème des OS*, Rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971.

2. Une carrière à l'usine

Avant leur embauche chez Chantelle ou Moulinex, les jeunes ouvrières ont souvent déjà travaillé au moins quelques mois pour des salaires souvent bien inférieurs à ceux des deux entreprises[137]. Joëlle Girard raconte ainsi aux réalisatrices du film *Rue des filles de Chantelle* qu'elle travaille six mois en charcuterie pour 200 frs par mois, puis six mois comme employée de maison pour 400 frs par mois, avant d'être embauchée chez Waterman comme serveuse pour 600 frs par mois. Elle y reste un an et se trouve finalement recrutée par Chantelle où elle gagne 800 frs par mois en 1971 : elle a 18 ans[138]. De son côté, Monique Blais travaille dans une droguerie comme « employée de maison-vendeuse » pendant trois ans, de 1964 à 1966 : elle gagne alors 50 frs par mois. Quand elle entre chez Chantelle à 18 ans en 1967, elle gagne 550 frs par mois[139]. Valentine Carré explique qu'elle a travaillé comme aide familiale jusqu'à 18 ans avant de travailler dans une usine de couture où elle reste trois ans jusqu'en 1972. Si elle ne se souvient plus au moment de l'entretien de son salaire de l'époque, elle sait qu'elle a choisi de rentrer chez Moulinex à Mayenne parce qu'elle y gagnerait « plus cher »[140]. De son côté, Monique Guéranger se trouve d'abord un emploi d'apprentie vendeuse en maroquinerie avant de commencer à travailler en usine. Elle y reste deux ans, mais l'ambiance ne lui convient pas et c'est pourquoi elle se fait embaucher à Moulinex. Elle explique qu'elle a préféré l'usine à la maroquinerie parce que les horaires lui conviennent davantage[141]. Nous pouvons ainsi souligner que ce sont le salaire et les horaires qui conduisent les ouvrières nées dans les années 1950 à entrer dans les usines Chantelle et Moulinex ce qui n'est pas le cas des ouvrières plus âgées. En effet, Laurence Montagne a d'abord été « bonne à tout faire » pendant trois ou quatre ans, avant de se faire embaucher à l'usine Hutchinson où elle reste jusqu'en 1960 après avoir fait de « l'ébarbage » à domicile. Elle part alors vivre dix ans à Paris où elle n'a pas de travail salarié et c'est lorsqu'elle revient à Villaines-la-Juhel en 1972, qu'elle se fait embaucher chez Moulinex. Les autres ouvrières d'un âge proche de celui de Laurence Montagne sont rentrées plus tôt qu'elle chez Moulinex bien qu'elles

---

[137] Nous éludons volontairement ce qui concerne les maternités dans cette présentation rapide de quelques trajectoires car nous y reviendrons dans le chapitre suivant.
[138] CHT, entretien avec Joëlle Girard, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[139] CHT, entretien avec Monique Blais, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[140] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[141] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.

aient, elles aussi, effectué plusieurs emplois auparavant, en particulier à la ferme, et que leurs âges d'embauche oscillent entre vingt-deux ans et trente ans[142]. Si nous ne pouvons établir de généralisation à partir de ces informations parcellaires, il est certain que les trajectoires de ces ouvrières ne sont pas identiques à celles de leurs collègues nées dans les années 1950 qui, après une courte découverte du monde du travail, se fixent dans l'usine pour le salaire et/ou les horaires[143]. En outre, d'autres raisons peuvent conduire les ouvrières à rester dans l'usine comme la crainte du chômage, l'endettement lié à l'investissement immobilier ou la volonté de ne pas rester chez soi[144] car de façon générale, le *turn-over* se réduit considérablement autour de 1974 chez Moulinex[145]. Quoi qu'il en soit, le fait de n'avoir connu que peu de métiers auparavant renforce le lien que les ouvrières nées dans les années 1950 nouent avec leur entreprise et ce bien que les ouvrières plus âgées soient, en définitive, restées relativement longtemps chez Moulinex. C'est ainsi que les ouvrières de Chantelle et de Moulinex recrutées au tournant des années 1970 se stabilisent dans les usines et que la main d'œuvre vieillit ensemble.

La première figure montre que si les ouvrières et les ouvriers de moins de 35 ans chez Moulinex sont de loin les plus nombreux jusqu'en 1984 ; après une période de transition vers 1988, c'est la classe d'âge 36-45 ans qui devient dominante. De même la deuxième figure fait apparaître qu'en 2005, plus de 40% des ouvrières de Chantelle ont entre 46 et 55 ans alors qu'en 1989, plus de 35% d'entre elles ont entre 32 et 38 ans. Cette analyse est confirmée par l'augmentation de l'ancienneté des ouvrières que nous pouvons observer sur la troisième figure. L'ancienneté médiane augmente rapidement, ce qui signifie que l'essentiel des ouvrières reste dans l'entreprise. La petite stabilisation que laisse apparaître la courbe concernant Chantelle après 1993 s'explique par la fermeture de l'usine de Saint-Herblain. Ces données correspondent à ce qui se passe d'une façon

---

[142] AMA, entretiens réalisés par Laurent Huron avec S. C. (7 AV 15), S. S. (7 AV 24) et A. D. (7 AV 12), trois femmes.

[143] Danièle Kergoat montre que les ouvrières de Laval se stabilisent davantage dans les usines LMT ou Thomson que dans les usines de confection comme Belleteste parce qu'elles y ont acquis certains avantages : des jours pour garder les enfants malades ou une prime de crèche. BAUDOIN T., *Les Temps modernes à Laval : Le cadre de vie, de nouveaux modes d'appréhension de l'espace ?*, Paris, Ministère de la culture et du cadre de vie, 1977, p. 214.

[144] Nous reviendrons sur ces raisons dans le troisième chapitre.

[145] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 6.

générale dans l'industrie textile et de l'habillement, secteur très féminisé qui emploie une forte proportion de jeunes en 1975 et dont les effectifs et donc l'embauche s'effondrent, ce qui conduit les moins de 30 ans à ne représenter que moins de 30 % de la main d'œuvre en 1990.[146]

3. La dernière génération d'ouvrières ?

Dans son acception plus historique, la génération, c'est « le temps du récit de l'événement, produit à chaud, puis à postériori, qui crée la génération par la revendication commune d'expérience »[147]. Nous avons mesuré comment la carrière passée dans l'usine participe pour les ouvrières à forger cette expérience commune, mais l'événement qui en favorise la revendication, c'est la fermeture de l'usine. Outre la communauté d'âge, elles perçoivent l'événement, en apprécient l'importance et l'interprètent de façon similaire[148] mais, y étant confrontée non dans leur jeunesse, mais à un âge mûr, elles reconstituent leur passé commun à cette aune tout en tentant de se penser un avenir. Ainsi, la marque laissée par l'événement, l'« effet de génération », c'est finalement la formation d'un groupe qu'elles appellent une « famille » et dont elles reconstituent les étapes de la formation. C'est ainsi qu'une ouvrière de chez Lejaby note en 2010, lors de l'occupation du siège de Rillieux-la-Pape contre la fermeture de trois sites : « on s'est vu toutes grandir, on s'est vues se marier, on a eu des enfants, maintenant y-en a qui sont mamies. […] Quand y'en a une qui divorçait, on la soutenait, […] on a eu des copines qu'ont eu des enfants qu'ont eu des cancers. »[149] De même, chez Moulinex, Dominique explique à Sonia Brault : « ce n'est pas une vie de famille, mais une seconde famille »[150] et Nicole Magloire va plus loin encore puisqu'elle souligne que c'est une famille que les ouvrières se sont choisie[151]. Enfin, chez Chantelle, Lucette Guyomarc'h souligne : « On s'est toutes vues enceintes, grandir nos

---

[146] MOLINIE A.-F., « Déclin et renouvellement de la main-d'œuvre industrielle », *Économie et statistique*, 1998, vol. 316-317, nº 1, p. 109-126.
[147] CARON J.-C., « Génération, un bilan historiographique », à paraitre.
[148] BANTIGNY L., *Le plus bel âge ?*, *op. cit.*, p. 15.
[149] Les pieds sur terre, France culture, Lejaby 1, diffusé le 8 octobre 2010, « tendu comme un string ».
[150] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 15.
[151] Elle précise à propos d'une photographie prise à l'usine que « ces six femmes attablées ont infiniment plus de liens entre elles qu'on ne pourrait en tisser sur n'importe quel autre cliché de famille par des liens de sang dont on se sent vite devenir l'obligée…Il n'existe pas dans l'usine de secrets de famille qui puissent entamer une vie future, de non-dits suffisamment lourds qui puissent tordre une émotion ou trahir la profondeur d'un sentiment, il n'existe pas de peur de perdre l'assentiment de l'autre pour une parole maladroite… » MAGLOIRE F., *Ouvrière*, La Tour-d'Aigues (Vaucluse), Éditions de l'Aube, [Moulinex], 2004, p. 90.

enfants, là, on les marie et les petits enfants, tout ça quoi »[152] Et puis, elle raconte aux réalisatrices du film *Rue des filles de chez Chantelle,* tourné en 1994, au moment de la mobilisation contre la fermeture :

> « 25 ans avec les mêmes personnes, c'est énorme, je passe plus de temps ici que chez moi, ma famille, c'est en partie une famille ici… C'est pas le boulot que je regrette, c'est tout ce qu'il y a autour, l'amitié pour moi, ça compte beaucoup et ça ne s'en va pas avec la perte de l'emploi. Je perds pas mon emploi parce qu'on m'a récupérée mais pour certaines personnes c'est double perte… On n'est pas 25 ans sans s'ignorer, s'estimer ; les affinités avec certaines plus qu'avec d'autres mais… c'est là qu'on se rend compte en fin de compte de l'estime qu'on avait les unes pour les autres, ça je pense que je le retrouverai plus… »[153]

Il est très clair ici que c'est l'événement de la fermeture qui crée une communauté entre les ouvrières qui envisagent ainsi autrement leur passé commun et prennent alors conscience des liens qui les unissent. C'est en ce sens qu'elles forment une génération. Ainsi, elles se souviennent ensemble avec nostalgie de leur jeunesse à l'usine, opposant bien souvent le « avant » à un « maintenant » flou qui comprend le temps d'après la fermeture, mais aussi le temps qui la précède que les ouvrières ont revisité. Franck Magloire en rend compte lorsqu'il écrit :

> « avant, nous apportions chacune des disques, nous comparions les pochettes, nous y inscrivions les prénoms…avant, il coulait cette musique un peu sotte des baffles recouverts d'inox dans tous les recoins de l'atelier, les tubes de notre adolescence et les sempiternels couplets que la monitrice passait en boucle sur la platine qui se trouvait dans son bureau…avant, le frou-frou des vêtements lorsque nous nous déshabillions en même temps rythmait nos mouvements de bras et de jambes tandis que nous fredonnions spontanément les refrains des chansons…syncopés par le craquètement général, les broutilles de conversation, les « ça va » ni crachés ni hésitants…nous commencions dans le brouhaha total et nous y finissions fatalement une fois les machines mises sous tension…c'était bien avant…cette mélodie de l'usine débutante entonnait notre jeunesse, le « avant » chantait notre insouciance, toutes semblables, toutes dans la même galère qui n'en était pas une pour nous à l'époque, notre inconséquence vécue sur un ton identique et nos jeunes épaules sur lesquelles le temps se distendait mollement sans que nous nous en rendions compte… »[154]

Dans cet extrait, à l'aune de l'« après », le temps de l'« avant » répété en tête de phrase souligne la jeunesse que l'auteur relie à la musique qui se confond ici avec le rythme de l'usine. L'ensemble de ces éléments renforce la nostalgie qui se dégage de ce texte, que la fermeture appuie encore. Ce temps d'« avant » est désormais révolu. La forme du roman souligne ainsi la perte.

Les fermetures des usines sont un « effet de période » lié au contexte économique et social dans lequel les ouvrières d'industrie sont de moins en moins nombreuses. Ainsi, le

---

[152] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction d'Annie Collovald, Université de Nantes, 2008, extrait de l'entretien avec Annie et Lucette Guyomarc'h, en Annexe 1.
[153] CHT, entretien avec Lucette Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, automne 1994.
[154] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 99.

rapport gouvernemental sur l'égalité professionnelle rédigé en 1991 par Ghislaine Toutain revient sur la « perte considérable et continue d'emplois dans les secteurs d'activité industrielle, liée à la modernisation des usines. Ces pertes qui concernent très massivement les ouvriers non qualifiés – soit essentiellement des femmes – devraient se poursuivre dans les années à venir (les ouvriers qualifiés (en majorité des hommes) sont moins touchés). […] »[155] Les chiffres du Bureau International du Travail ont permis d'établir le graphique suivant :

Figure 4 Ouvrières : effectifs nationaux

Source : divers recensements repris par le Bureau International du Travail (BIT, 2011)

Ce graphique Figure 4 met en évidence la croissance de la main d'œuvre ouvrière féminine jusqu'au milieu des années 1970 suivie d'une chute considérable jusqu'au début des années 2000 uniquement interrompue par une légère reprise[156] en 1988. En outre, une analyse par secteur de production, permet de recueillir les informations suivantes :

[155] AN, 19930523-9, *Rapport sur l'égalité professionnelle en 1991* rédigé par Ghislaine Toutain sur la demande de Véronique Neiertz.

[156] Cette reprise de l'embauche correspond au plus gros pic de croissance économique depuis le choc pétrolier de 1973.

Figure 5 Emploi salarié dans la métallurgie et le textile par sexe

NB : Le secteur « textile » regroupe les activités « Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure » alors que le secteur « métallurgie » recouvre « Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements ».

Source : INSEE 2011

Ce graphique Figure 5 montre que la chute de la main d'œuvre ouvrière féminine est très importante dans le textile, ce secteur employant essentiellement des femmes. Dans le textile, c'est près de cent mille emplois féminins qui ont été détruits de 1982 à 2000[157]. Dans la métallurgie, le nombre d'ouvrières baisse aussi mais de façon moindre.

Cette réduction des effectifs s'opère de différentes façons avant de conduire à des fermetures d'usines. En effet, nous avons déjà souligné les départs en préretraite, les aides aux départs volontaires et les retraites non remplacées. Nous pouvons préciser encore que les embauches cessent et c'est aussi ce qui renforce l'effet de génération qui

[157] PARODI M., « L'ouvrière n'est pas la femme de l'ouvrier », *Revue de l'OFCE*, 2004, nº 3, p. 85-94.

s'appuie sur une communauté d'âge. Chez Moulinex, un rapport de stage[158] réalisé en 1980 sur l'unité de Caen note la « quasi-absence d'embauche » depuis 1974. En effet, les bilans sociaux de Moulinex révèlent que seul-e-s cinq, treize, puis six ouvrier-e-s ont été embauché-e-s en CDI respectivement en 1988, 1992 et 1995 sur l'ensemble des sites de production. De même, chez Chantelle, seul-e-s sept ouvrier-e-s sont embauché-e-s en CDI en 1997, aucun-e-s en 2001 et 2005. Ces chiffres sont corroborés par Gilles Laurent qui souligne que sur l'ensemble des sites, l'embauche cesse aux alentours de 1995[159].

Cependant, chez Moulinex, des ouvrières plus jeunes sont régulièrement embauchées dans le cadre de contrats précaires, ce qui n'est pas le cas chez Chantelle[160]. Les bilans sociaux indiquent que si quatre cent seize ouvriers et ouvrières sont embauché-e-s en CDD en 1978, leur nombre s'élève à deux mille deux cent soixante cinq en 1995. La durée moyenne de leurs contrats passe de près de deux mois en 1978 à moins d'un mois en 1995[161]. Ainsi, la génération des ouvrières nées dans les années 1950 croise aussi des ouvrières plus jeunes qui travaillent chez Moulinex en contrats précaires. Sous la plume de son fils, Nicole Magloire raconte que les premiers intérimaires arrivent en 1986-1987 et les jeunes ouvrières font leur travail avec « empressement », « par crainte que leur contrat ne soit pas reconduit », ce qui crée « une sorte de distance entre elles et nous, les plus jeunes contre les anciennes, nous ne nous reconnaissons pas. »[162] Elles ne parviennent pas à faire partie du collectif des ouvrières embauchées dans les années 1968 car elles ne restent pas, ne prennent donc pas de casier dans les vestiaires et « dans le fond, nous leur envions notre propre jeunesse qui s'en est allée » : « elles n'ont pas froid aux yeux, concentrées sur leur tâche, la trogne saturée par le maquillage, par les trains de ferraille et les walkmans assourdissants. »[163] Finalement, face à ces jeunes ouvrières

---

[158] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980.
[159] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, dans l'usine Chantelle de Lorient.
[160] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, dans l'usine Chantelle de Lorient.
[161] ADC, 2003/1058-1731, Bilans sociaux de 1978 et 1980 ; 2003/1058-1178, Bilans sociaux de 1984 et 1988 ; 2003/1058-478, Bilan social de 1992 ; ADO, 438J43, Bilan social de 1995.
[162] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 103.
[163] *Ibid.*, p. 104.

intérimaires embauchées, c'est bien leur propre vieillissement qui est rendu « plus sensible et inéluctable à leurs propres yeux »[164].

C'est ainsi que les ouvrières nées dans les années 1950 forment pour Chantelle et Moulinex la dernière génération d'ouvrières, non parce qu'il s'agit des dernières ouvrières embauchées, mais bien parce que la fermeture de l'usine constitue un événement pivot pour elles avec lequel elles forgent le discours d'une expérience commune qui se traduit par la formulation de la notion de « famille ».

Nous avons donc montré comment, simple cohorte démographique au départ, les ouvrières embauchées dans les années 1968 et nées dans les années 1950 se constituent en génération après la fermeture de leur usine. Cependant, d'autres évènements fondateurs ont marqué la formation de ce collectif, de cette « famille » dont il s'agit de mesurer l'impact dans l'appréciation du temps *du* travail et du temps *de* travail. En effet, qu'elles y aient ou non participé, cette génération d'ouvrières bénéficie de l'impact du mouvement de Mai-juin 1968 qui produit une nouvelle réflexion autour des temps de travail.

II. Rythmes subis en quatre dimensions

Le temps de travail comprend ici à la fois le temps de travail salarié et le temps de travail domestique car les ouvrières ne dissocient pas leur travail à l'usine des tâches qu'elles ont à accomplir à la maison. Bien souvent, elles deviennent ouvrières car il leur semble que c'est le travail le plus compatible avec leurs impératifs quotidiens. Une véritable continuité s'institue dans leur façon d'envisager la journée. On peut alors remarquer avec William Grossin que les ouvrières rechignent à faire des heures supplémentaires. Il explique que le travail que les femmes accomplissent à la maison les conduit à désirer un temps de travail salarié moindre par rapport aux hommes[165]. Le temps du travail salarié n'est donc pas dissocié du temps de travail domestique dans la façon dont les ouvrières

---

[164] BEAUD S. et M. PIALOUX, *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, La Découverte, 2012, p. 71.
[165] GROSSIN W. et P. NAVILLE, *Le travail et le temps : horaires, durées, rythmes. Une enquête dans la construction mécanique et électrique de la région parisienne*, Paris, Ed. Anthropos, 1969, p. 43.

envisagent leurs journées. C'est pourquoi il est possible d'utiliser l'idée de *continuum*. Et, « si le temps de travail ''modèle'' » le temps de la vie quotidienne, ce n'est pas seulement parce qu'il lui impose un cadre temporel, déterminé par la durée hebdomadaire du travail et la façon dont elle se répartit entre les jours de la semaine ou les heures de la journée. Ce peut être aussi parce qu'il marque la personnalité, comme l'ont montré plusieurs recherches sociologiques. »[166] Le continuum n'est donc pas uniquement quantitatif : puisqu'il « marque la personnalité », c'est aussi qualitativement que la contrainte du temps dans le travail se déplace dans le temps domestique. Cependant, toutes les ouvrières n'envisagent pas ces temps *du/de* travail de la même façon. Il s'agit donc de mesurer comment la génération des ouvrières nées dans les années 1950 perçoit ces temps en comparaison avec la cohorte antérieure.

1. « Nous sommes toujours en train de courir »[167] : le temps *de* travail

Comme nous l'avons déjà signalé, le temps de travail quotidien est composé de deux temps, auxquels il faut ajouter le temps de transport. En effet, la CGT souligne à ce propos que « l'éloignement du travail du lieu du domicile aggrave encore les conditions de vie et de travail. Des milliers de femmes et de jeunes filles effectuent chaque jour, pour se rendre au travail, entre vingt et soixante kilomètres à l'aller et autant pour se rendre de l'usine à leur domicile, dans des conditions de transport souvent insupportables. Le temps passé dans les autobus n'est pas rémunéré, ceci est valable pour les travailleuses du Pas-de-Calais, venant travailler dans les usines textiles et de la confection du Nord, mais également et de plus en plus, pour les travailleuses du département du Nord. »[168] Ce temps de transport revient souvent dans les propos des ouvrières, en particulier chez Moulinex[169]. La direction de l'entreprise écrit en 1965 que « l'expansion trop rapide de notre usine alençonnaise nous a posé de sérieux problèmes pour le recrutement. C'est ainsi que 32 cars parcourent quotidiennement la région dans un rayon de 35 kms, pour

---

[166] VOLKOFF S. et A.-F. MOLINIE, « Les contraintes de temps dans le travail », *Économie et Statistique*, 1981, vol. 131, nº 1, p. 51-58.
[167] ADSSD, 200J202, Dossier conférence débat, 28 février 1975, Paris, 28 janvier 1975, Changer les conditions de vie et de travail, Pourquoi ? Comment ? Un témoignage… Le Creusot, 8-1-75.
[168] ADSSD, 200J201, « IVe conférence nationale de la CGT sur les problèmes de la main d'œuvre féminine, supplément au *Travailleur du nord*, n°22 août 1970 », p. 6.
[169] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010 à son domicile ; entretien avec Laurence Montagne, réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile.

transporter le personnel que nous ne pouvons trouver sur Alençon. (…) C'est la raison pour laquelle nous cherchons à implanter des usines satellites dans les pays où nous effectuons des ramassages, dans le but de transporter la matière plutôt que le personnel. C'est ainsi qu'une première usine sera inaugurée à Mamers dès l'année prochaine. Naturellement, cette décentralisation régionale ne pèsera nullement sur notre recrutement alençonnais, mais elle aura pour effet de supprimer progressivement les cars de ramassage. »[170] Les ouvrières nées dans les années 1950 passent moins de temps dans les transports que les ouvrières les plus anciennes car, à mesure que les usines ouvrent, elles ont la possibilité de travailler plus près de chez elles. Pour autant, la ruralité de certaines ouvrières, qui travaillent à Mayenne ou Villaines-la-Juhel, les conduit à avoir toujours quelques difficultés pour se rendre à l'usine, surtout lorsqu'elles n'ont pas le permis de conduire. Au milieu des années 1980, plus d'une ouvrière sur deux se rend à pied à l'usine tandis que 15% d'entre elles utilisent le deux roues et 8% ont recours au car de ramassage[171]. Outre ce temps de transport, il faut ajouter le temps de travail domestique qu'Ann Chadeau et Annie Fouquet définissent ainsi en 1981 :

> « On désigne généralement sous ce nom le travail accompli dans le cadre de la famille, nécessaire au déroulement de la vie quotidienne, dans les normes sociales actuelles. Pour l'essentiel, ce travail est accompli sans contrepartie monétaire et par les femmes. C'est ce travail qui, par exemple, permet de transformer les achats des ménages en produits consommables (épluchages, cuisson), ou encore qui permet l'éducation des enfants (soins, nourriture, habillement, instruction) : c'est donc un travail nécessaire puisque de lui dépend la reproduction de la société. »[172]

Dans les années 1970, les sociologues féministes ont insisté dans leur définition du travail domestique sur la nécessité de ce travail qui s'opère sans contrepartie monétaire. C'est à partir de cette analyse que la famille a été envisagée comme le fondement de l'exploitation économique des femmes par les hommes donnant lieu à la théorisation du patriarcat[173] tandis que d'autres ont progressivement élaboré l'idée de division « sexuelle » du travail[174]. En effet, et contrairement aux propos de Friedrich Engels qui prédisait dans l'*Origine de la famille*, la fin de l'« esclavage moderne »[175] des femmes avec

---

[170] ADC, 2003/1058-913, « Notre politique régionale concernant la main d'œuvre, 30 juin 1965 ».
[171] FAGNANI J., « La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères actives », *Économie et statistique*, 1986, vol. 185, nº 1, p. 47-55.
[172] CHADEAU A. et A. FOUQUET, « Peut-on mesurer le travail domestique ? », *Économie et statistique*, 1981, vol. 136, nº 1, p. 29-42.
[173] DELPHY C., « L'Ennemi principal », *Partisans*, 1970, 54-55, Libération des femmes année zéro, p. 57-172.
[174] BARRERE-MAURISSON M.-A. *et al.*, *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, Congrès mondial de sociologie., Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1984.
[175] ENGELS F., *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'Etat*, Paris, Éd. sociales, 1983, p. 152.

le développement de la « grande industrie », les deux formes de travail des femmes, domestique et salarié, se sont finalement cumulées[176]. Ainsi, dans les années 1968, le travail domestique est encore très largement accompli par les femmes, en particulier dans le milieu ouvrier puisqu'il est impossible pour le ménage de financer une aide familiale même lorsque les femmes travaillent[177]. Le phénomène perdure pour l'ensemble de la période dans la mesure où le rapport rédigé par Ghislaine Toutain en 1991 souligne que c'est toujours « sur les ouvrières aussi que pèsent les plus fortes contraintes familiales »[178].

C'est pourquoi ces deux temps de travail forment une double journée. Au début du XXe siècle, ce temps élastique comprenant le travail domestique et le travail à l'usine est déjà souligné [179] bien que de nombreuses ouvrières travaillent à domicile ou dans le cadre de la famille-atelier. Il ne peut néanmoins être envisagé de la même façon que dans les années 1968, la répartition des tâches en vigueur au début du XXe siècle faisant qu'elles ne sont pas « forcément perdantes »[180].

Dans les années 1960, cette double journée est évoquée par Madeleine Guilbert qui souligne que la journée à l'usine terminée, elles se précipitent vers les vestiaires « pour courir vers les moyens de transport ou vers les magasins dans lesquels elles feront leurs courses avant de rentrer chez elles »[181]. Sans aucun doute, ce phénomène continue de se produire dans les années 1970 puisque les ouvrières revendiquent et obtiennent souvent pour les femmes enceintes la possibilité de sortir quelques minutes plus tôt afin de ne pas être bousculées[182]. En outre, cette séparation nette qui s'opère dès que l'heure de la fin du travail arrive a frappé Véronique Ménard, réalisatrice du film *Rue des filles de chez*

---

[176] TILLY L.A. et J.W. SCOTT, *Les Femmes, le travail et la famille*, Paris, Rivages, 1987. Les auteures soulignent « la persistance d'une forme caractéristique du travail des femmes, de la période préindustrielle à l'ère industrielle – celle de domestique ».
[177] CHASTAND A., « Activités professionnelle et domestique des femmes de milieu ouvrier », *Économie et statistique*, 1982, vol. 141, nº 1, p. 69-78.
[178] AN, 19930523-9 « Rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 ».
[179] CHENUT H.H., *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, Rennes ; Troyes, Presses universitaires de Rennes ; Conseil Général de l'Aube, 2010, p. 195.
[180] DUBESSET M. et M. ZANCARINI-FOURNEL, *Parcours de femmes : réalités et représentations. Saint-Étienne, 1880-1950*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1993, p. 102.
[181] GUILBERT M., *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris ; La Haye, Mouton & Co, 1966, p. 92.
[182] AMA, 102J204, Accord d'entreprise du 23/10/1984, « Afin d'éviter toute bousculade en début et en fin de poste, franchise de 20 min/jour sera accorder » pour les femmes enceintes.

Chantelle, qui observe ce qu'elle appelle une clôture, y compris lors de la mobilisation de 1994 :

> « et pour moi, cette espèce de grande découverte, ça a été de voir que y-avait une espèce d'espace privé qu'était leur truc, c'était leur lieu, y-avait une espèce de clôture et à l'intérieur de cette clôture, elles faisaient c' qu'elles voulaient… […] mais par contre, on a jamais pu les interviewer après 4h/4h30 parce qu'à 4h, tout le monde se barrait. C'était fini, y-avait vraiment un temps qu'était le temps du travail mais qu'était aussi un espace de liberté assez étonnant, et ça, ça m'a vraiment frappé. C'était leur truc à elles »[183].

C'est ainsi que la gestion des temps nécessite une organisation stricte qui ne laisse pas de place aux temps morts. L'ensemble de ces travaux implique en effet « des rigidités plus grandes dans l'organisation des emplois du temps » qui conduit à une « nécessité obsessionnelle de la programmation du temps »[184]. En effet, les tâches à accomplir sont si nombreuses que le temps de travail domestique peut être plus important que le temps de travail salarié. En effet, dans les années 1968, les ouvrières effectuent en moyenne 30h de travail professionnel et 35h de travail domestique comprenant : la préparation des repas (9,5 h), le nettoyage et l'entretien (18h), les courses et les achats (4,5h) et les soins aux enfants (4,5 h)[185]. Une situation que les ouvrières qualifient de « vie de fous », de « vie de dingues »[186], dont Margaret Maruani se fait l'écho à la fin des années 1968[187]. Ainsi, une ouvrière du Creusot envoie un témoignage à la CGT en 1975 :

> « En ce qui concerne notre vie familiale, c'est une vie de fous. Nous sommes toujours en train de courir. Fort heureusement, mon mari m'aide beaucoup, il s'entend très bien à faire à manger, les courses, le ménage, il s'occupe même des filles quand il m'arrive de travailler le samedi matin. Il a fait son apprentissage pour emmailloter « Bébé » pour Nathalie alors qu'il n'avait jamais essayé pour Béatrice.
> Le soir, car c'est le moment où j'ai le plus de travail, il lave et essuie la vaisselle pendant que je fais la toilette des filles et que je les couche.
> Ensuite, il y a le linge, et ça c'est le pire, je lave en moyenne six machines à laver par semaine, car avec un bébé, il faut parfois 3 tenues par jour ; et le repassage, il existe bien des choses qui ne se repassent pas, mais encore trop qu'il faut repasser – cela m'occupe 2 à 3 soirs par semaine.
> Les dimanches après-midi, nous sortons toujours faire une promenade à la campagne car pour les enfants et même pour nous, cela fait de l'air et du « repose tête ».
> […]
> En conclusion, j'ai hâte que mes filles grandissent car je suis fatiguée de payer et de travailler de la sorte, je t'assure que j'ai eu le sourire lorsque le gynécologue m'a prescrit la pilule, car nous sommes

---

[183] Entretien avec Véronique Ménard, réalisé le 9 janvier 2010, à son domicile.
[184] FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D., « Travail domestique », H.S. HIRATA, F. LABORIE, H. LE DOARE et D. SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, 2004, p. 252.
[185] CHASTAND A., « Activités professionnelle et domestique des femmes de milieu ouvrier », *op. cit.*
[186] Madeleine, OS chez Moulinex raconte au journal Le matin, sa « vie de dingue », ADC, 2003/1058-913 *Le matin*, 22 juin 1978, Marianne Crahay.
[187] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Éd. Syros, 1979, p. 25.

> esclaves mon mari et moi, et nos enfants souffrent de notre train de vie ; nous sommes toujours énervés et nous n'avons pas assez de temps à leur consacrer. »[188]

Dans ce témoignage, il est intéressant de constater que dans la tête de l'ouvrière, son mari l'« aide ». Ainsi, elle considère que c'est aux femmes d'effectuer ces tâches[189]. En outre, ce récit révèle aussi à quel point la semaine de l'ouvrière est organisée, à quel point les temps sont comptés. Finalement, les ouvrières accordent très peu de temps à des loisirs car leurs emplois du temps ne le leur permettent pas. Ainsi, dans une enquête réalisée par la CGT auprès d'onze ouvrières de l'usine Guicher et Coste, à Villeurbanne, dix d'entre elles soulignent que c'est par « manque de temps » qu'elles ne peuvent se consacrer à des loisirs qu'elles estimeraient nécessaires[190].

A partir des années 1980, des sociologues ont montré comment le travail domestique s'appuie sur « la disponibilité permanente du temps des femmes au service de la famille »[191] quand d'autres se sont attelées à en faire une évaluation monétaire[192]. C'est dans ce cadre qu'ont émergé les premières recherches sur la « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle des femmes. Et bien que depuis trois décennies, un nombre croissant de tâches du travail domestique soit pris en charge tantôt par la consommation marchande (plats préparés, couches jetables, etc.), tantôt par la collectivité[193], il n'en reste pas moins que les ouvrières continuent d'y passer une partie non négligeable de leur temps. Au début des années 2000, l'assignation des femmes au travail domestique ne s'est que relativement desserrée[194]. Les ouvrières de Levi's écrivent :

> « La deuxième journée
> Mettre les poubelles
> Faire les poussières
> Faire la vaisselle
> Faire la lessive

---

[188] ADSSD, 200J202, Dossier conférence débat, 28 février 1975, Paris, 28 janvier 1975, Changer les conditions de vie et de travail, Pourquoi ? Comment ? Un témoignage… Le Creusot, 8-1-75.
[189] DAUNE-RICHAR A.-M., « Activité professionnelle, travail domestique et lignées féminines », M.-A. BARRERE-MAURISSON (dir.), *Le Sexe du travail : structures familiales et système productif*, Presses universitaires de Grenoble, 1984, p. 49.
[190] ADSSD, 200J201, Dossier journée d'étude du 7 novembre 1972, MOF.
[191] SONTHONNAX F., D. FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, et D. CHABAUD-RYCHTER, *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens, 1985.
[192] PUECH I., « Le non-partage du travail domestique », M. MARUANI (dir.), *Femmes, genre et sociétés : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005, p. 177.
[193] FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D., « Travail domestique », *op. cit.*, p. 252.
[194] SINGLY F. de, *Sociologie de la famille contemporaine*, Paris, Nathan, 1993. ; FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D., « Travail domestique », *op. cit.*, p. 251.

Tondre
Laver la cuisine
Laver la salle de bains
Laver la véranda
Débarrasser la salle à manger
Astiquer les carreaux
Préparer le repas
Allez, ta première journée s'est à peu près bien passée, la deuxième va commencer. Je n'ai pas beaucoup d'énergie ce soir, il faut que je prenne mon courage à deux mains. »[195]

Les quelques tâches ici agencées de façon poétique marquent l'accumulation des tâches et leur variété que les différents verbes d'action rendent visibles. Enfin, elles sont encadrées par la répétition de « la deuxième journée », ce qui en accentue le poids pour les ouvrières qui en mesurent encore la réalité quotidienne. Cependant, si nous comparons le récit fait par l'ouvrière du Creusot à celui des ouvrières de chez Levi's, le temps occupé au soin des enfants a disparu. Outre les effets de période liés à la consommation marchande et la prise en charge des tâches par la collectivité déjà évoqués, sans doute, l'effet de l'âge conduit les ouvrières de la génération née dans les années 1950 à modifier leurs discours d'une période à l'autre, les tâches liées aux enfants en bas âges ayant disparu dans les années 2000. Finalement, si l'appréciation du temps *de* travail s'est modifiée, qu'en est-il de l'appréciation du temps *du* travail ?

2. Contrainte de temps et charge mentale : Le temps *du* travail

Lors de la Première Guerre mondiale, tandis que la production entre dans un processus d'organisation scientifique, « la féminité fut associée à la vitesse et à la dextérité »[196]. Dès lors, l'emploi des ouvrières se caractérise par des séquences de travail brèves et des cadences élevées[197]. Ceci s'explique par la division sexuée du travail qui se formalise progressivement, conduisant les ouvrières à n'occuper que certains types de postes dans certains secteurs, postes dans lesquels les contraintes de temps sont les plus importantes. C'est ainsi que dans le secteur de l'industrie du textile et de l'habillement, les contraintes

[195] MARTIN C., F. SAINT REMY, et R. MONTSERRAT, *Les mains bleues : 501 Blues*, Lille, Ed. Sansonnet, [Textile], 2001, p. 83.
[196] DOWNS L.L., *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, Paris, A. Michel, 2001, p. 15.
[197] SCHWEITZER S., *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers, XIXe et XXe siècle*, Paris, O. Jacob, 2002 ; WEIL S., *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1951.

de temps abondamment dénoncées dans les années 1968[198], continuent d'être présentes dans les années 1990, puisque plus de 40% des ouvrières soulignent que leur rythme est imposé par une « contrainte automatique ». En outre, si jusqu'à la fin des années 1980 ce sont de jeunes ouvrières qui sont le plus souvent affectées sur ces postes, c'est moins le cas dans les années 1990 où les contraintes temporelles concernent tout autant les ouvrières plus âgées[199]. Par ailleurs, la division sexuée assigne les femmes à certains postes de travail, tels que le conditionnement, l'emballage, la fabrication ou le montage, où la contrainte de temps est forte. C'est en effet ce que révèle une enquête relative aux conditions de travail menée en octobre 1978[200] dont les principaux constats sont encore à l'ordre du jour à la fin des années 1990[201].

Dans les années 1968, cette contrainte du temps dans le travail est représentée pour être dénoncée. Ainsi, dans le film *Coup pour Coup* de Marin Karmitz, en 1971, elle est symbolisée par une horloge et un chronomètre sur lesquels la caméra s'arrête à plusieurs reprises. Le cinéma utilise ici une succession de plans pour « dire la violence faite à l'ouvrier par l'atomisation du temps »[202]. En réalité, c'est bien un chronomètre qui établit le temps de fabrication, le temps de la tâche qui est ensuite analysé par le bureau des méthodes. Gilles Laurent décrit ainsi la tâche du chronométrage chez Chantelle dans les années 1968 :

> « Elle doit faire... prendre ses morceaux, les positionner, les engager sur le pied-presseur, piquer, après dégager son article, couper s'il le faut ; toutes ces phases étaient chronométrées. Et en plus de ça il y avait un jugement d'allure parce qu'on peut avoir des gens qui travaillent... l'allure moyenne c'est 100 … des gens qui travaillent à 120 et d'autres qui travaillent à 80. Donc il fallait pondérer le temps brut qu'on sortait du chrono et il fallait le pondérer avec ce jugement d'allure. C'était un peu la difficulté aussi du chronométreur, je veux dire, c'était de bien pondérer ce qu'il voyait et de juger la personne à une bonne vitesse parce que bon... Il y a des personnes qui ont l'art et la manière de vous endormir [rire], de vous faire croire qu'elles n'y arrivent pas et en fait elles ont une très bonne dextérité. Ça, avec de l'expérience, ça se sent, on le sait. »[203]

Dans la description que fait Gilles Laurent du chronométrage tel qu'il est pratiqué dans les années 1968, il faut noter que ce n'est pas une, mais plusieurs tâches que les ouvrières doivent accomplir. De la mesure du temps de ces tâches émane un temps, objectif en

---

[198] Nous reviendrons sur le « rendement » ou le « boni » dans le chapitre 3 dans le cadre d'une analyse sur les modifications de l'organisation du travail dans la période.
[199] MOLINIE A.-F., « Déclin et renouvellement de la main-d'œuvre industrielle », *op. cit.*
[200] VOLKOFF S. et A.-F. MOLINIE, « Les contraintes de temps dans le travail », *op. cit.*
[201] CARDIA-VONECHE L., B. BASTARD, et V. GONIK, « Le temps des hommes et des femmes dans l'entreprise », *Cahiers du Genre*, 1999, vol. 24, p. 37-50.
[202] CADE M., *L'écran bleu : la représentation des ouvriers dans le cinéma français*, Perpignan, Presses universitaires de Perpignan, 2004, p. 147. Cette violence est sans doute redoublée dans le cas des ouvrières.
[203] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.

quelque sorte, que le chronométreur doit pondérer subjectivement compte tenu d'autres considérations liées, entre autre, à l'effet produit par le chronométrage. Le chronométrage conduit les ouvrières à se comporter de façon particulière. Si Martine Lesueur du bureau des méthodes de Saint-Herblain explique que certaines ouvrières accélèrent avec le chronomètre, d'autres font effectivement exprès de ralentir.[204]

Par ailleurs, une fois établis, les temps ne restent pas fixes car, entre autre, les nouvelles collections[205] et la mécanisation sont des prétextes à la réduction des temps souhaitée par la direction de l'entreprise[206]. Ainsi, les temps alloués à la confection des soutiens-gorge, slips, lingerie, gaines et combinés baissent en moyenne de près d'un tiers entre 1974 et 1985[207]. Ainsi, chez Chantelle, Patricia Denis mesure l'évolution de ce resserrage des temps et souligne que si, au début, les temps étaient larges et qu'« on n'était pas hyper malheureuses », lorsqu'ils se sont resserrés, c'est devenu « très compliqué, surtout sur certains postes[208]. Ce resserrage des temps est aussi constaté chez Moulinex dans les années 1990 où les temps sont « très très durs » avec « moins de pause », les ouvrières n'ayant plus le temps de parler alors que dans les années 1970 elle se souvient d'une « décontraction » que l'automatisme a cassé[209]. Franck Magloire rend compte aussi de ce resserrage du temps dans l'ouvrage consacré à sa mère[210].

Comme nous l'avons observé, les ouvrières de la génération née dans les années 1950 n'ont plus, à la fin des années 1990, d'enfants en bas âge. Elles évoquent donc moins le continuum qualitatif qui s'opère en lien avec cette contrainte de temps dans leurs travaux domestiques que dans les années 1968. En effet, dans cette première période, elles soulignent régulièrement le fait qu'elles envisagent leurs activités domestiques au même rythme que leurs activités à l'usine, le travail déteignant sur le hors travail et vice et versa[211]. Dans un entretien avec deux déléguées CFDT d'une entreprise Boussac St frères, réalisé fin octobre 1981 par les *Cahiers du féminisme*, les rédactrices expliquent que « les ouvrières reproduisent en dehors de l'usine la même course de vitesse. Nicole nous

---

[204] Entretien avec Florence Benoit réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.
[205] CHT, entretien avec Jeannine Cousin, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994
[206] Entretien avec Aline Carrière et Martine Lesueur, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[207] Archives du site de Lorient, Evolution des temps alloués par article de 1974 à 1985.
[208] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[209] Entretien avec Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, à l'APICMX.
[210] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 101.
[211] BAUDOIN T., *Les Temps modernes à Laval*, *op. cit.*, p. 229.

dit : ‘‘Au magasin, quand on va faire les courses le soir, on n’a pas la patience de faire la queue. Même à la maison, tout doit aller vite. Mon mari me dit tout le temps : ‘t’es pas à l’usine ici !’’’ »[212] Ce phénomène s’est renforcé par la taylorisation des tâches domestiques qui apparaît dès le début du XXe siècle[213] et se développe dans les années 1960 et dont les appareils électroménagers n’ont pas permis de réduire le temps[214]. À l’accumulation des tâches s’ajoute la charge de leur gestion. En 1984, Monique Haicault développe la notion de « charge mentale » pour souligner les dimensions intellectuelles et émotionnelles suscitées par les travaux domestiques et salariés[215]. Le récit fait par l’ouvrière du Creusot dont nous avons retranscrit un extrait ci-dessus laisse percevoir un sentiment de culpabilité puisque l’ouvrière considère qu’elle ne consacre pas assez de temps à ses enfants. Ce sentiment de culpabilité est le corollaire de ces emplois du temps chargés et participe de la « charge mentale »[216]. Si les fermetures des usines ont conduit les ouvrières nées dans les années 1950 à envisager rétrospectivement les contraintes de temps dans le travail des années 1968 à l’aune de ce qu’elles ont vécu ultérieurement, considérant alors la première période avec une certaine nostalgie, elles les ont vivement dénoncées antérieurement dans les années 1968 et bien davantage que les ouvrières plus âgées. On peut voir ainsi, dans les entretiens oraux, le travail de la mémoire en action qui reconstruit les souvenirs avec le filtre de l’expérience sociale vécue. Mais ce n’est pas la seule explication.

En effet, les ouvrières embauchées dans les années 1940 ou 1950 chez Moulinex relativisent toujours leurs difficultés quotidiennes. Quand Laurence Montagne évoque la « montée en cadences », elle explique : « On trouvait qu’ça allait vite ! [rires] Quand on débute comme ça, sur chaîne. Mais, finalement on s’est adapté facilement. » Plus loin, elle ajoute qu’elle avait mal au poignet et qu’encore aujourd’hui, lorsqu’elle jardine, la douleur

---

[212] « On est des vrais robots », *Les Cahiers du féminisme*, n°18, décembre 1981-janvier 1982.
[213] HENRY O., « Femmes & taylorisme : la rationalisation du travail domestique », *revue Agone. Histoire, Politique & Sociologie*, 2003, nº 28, p. 119-134.
[214] ROSS K., *Aller plus vite, laver plus blanc : la culture française au tournant des années soixante*, Paris, Abbeville, 1997, p. 108.
[215] HAICAULT M., « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 1984, vol. 3, nº 84, p. 268-277. En réalité, la notion existe antérieurement à propos du travail en usine puisqu’elle est citée par le CNPF en 1971 dans *Le problème des OS,* le patronat se fondant alors sur les travaux d’Alain Wisner, ergonome. Archives CFDT, 1B271, *Le problème des OS*, Rapport du groupe d’études patronales CNPF-UIMM, 1971.
[216] Nous y reviendrons dans le chapitre 4 à propos de la « crise de nerfs ».

revient. C'est alors qu'elle conclut : « M'enfin bon, faut pas s'plaindre »[217]. Sans doute, faut-il ici aussi souligner le biais de la source lié à un témoignage à postériori. Ce biais rétrospectif n'est pas propre à Moulinex ni aux décennies séparant la réalisation des entretiens des évènements puisque, lorsque Madeleine Guilbert présente quelques biographies d'ouvrières qu'elle a constituées dans les années 1950-1960[218], nombreuses sont les ouvrières nées dans les années 1920, 1930 ou 1940 qui atténuent ou relativisent les contraintes de temps. Nous avons relevé quelques extraits des résumés d'entretiens qu'elle reprend. Par exemple, elle résume l'entretien de Mme D. 37 ans, perceuse, en expliquant : « Trouve son emploi actuel très fatigant. […]. Mais ''il faut s'y mettre et quand on est habituée ce n'est pas désagréable'' »[219]. Enfin, elle cite les propose de Mme J., 49 ans soudeuse : « quand on n'a pas de métier il ne faut pas être difficile »[220]. Ces ouvrières qui ont alors plus de 35 ans semblent résignées face à ces contraintes de temps, ce qui est moins le cas chez les ouvrières plus jeunes. Ainsi, Mme G., 24 ans, bobineuse, « se plaint cependant des rendements élevés qu'il faut atteindre (''le soir on est abrutie'') »[221] de même que Mme F., 24 ans, ouvrière sur machine : « son travail est très dur ''à cause des autres femmes qui se crèvent, ne savent pas se défendre, se laissent imposer des cadences et foncent dans le travail'' »[222]. Ces différences d'approches de la contrainte de temps semblent donc s'expliquer par un effet d'âge dans cette période. Plus tard, les ouvrières embauchées dans les années 1968 mettent en avant ces difficultés sans se situer dans le registre de la plainte que redoutent les cohortes antérieures. C'est ce que montre un échantillon de réponses à un questionnaire proposé par l'union interfédérale CGT FSM cuirs et peaux[223] pour préparer la journée d'étude du 7 novembre 1972 sur les problèmes de la main d'œuvre féminine :

---

[217] Entretien avec Laurence Montagne, réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile.
[218] GUILBERT M., *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, *op. cit.*, p. 377.
[219] *Ibid.*, p. 378.
[220] *Ibid.*, p. 382.
[221] *Ibid.*, p. 380.
[222] GUILBERT M., *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, *op. cit.*
[223] ADSSD, 200J201, Dossier journée d'étude du 7 novembre 1972, MOF.

Tableau 1 Questionnaire CGT : les problèmes de la main d'œuvre féminine (1972)

Age	Comment considérez-vous vos cadences et charges de travail?	Etes-vous syndiquée?	Ancienneté (année)	Emploi
18	excessives	oui	3	presseuse
22	insupportables	non	7	boutonniériste
24	excessives	oui	5	presseuse
25	excessives	oui	1	presseuse
40	excessives	oui	2 mois	repasseuse
42	normales	non	4	coupeuse
42	NR	non	18	mécanicienne
45	normales	non	21	coupeuse
54	NR	oui	16	presseuse
56	normales	non	14	ouvrière main
59	normales	non	15	coupeuse

Source : archives départementales de Seine Saint-Denis 200J201

Il s'agit de onze ouvrières de l'entreprise Guicher et Coste de Villeurbanne. Nous pouvons constater que l'âge des ouvrières détermine l'appréciation des « cadences et charges de travail » et ce, quels que soient les postes de travail. En effet, les plus jeunes les trouvent tantôt excessives tantôt insupportables alors que les plus âgées, à partir de 40 ans, les trouvent normales. Sans doute l'ancienneté dans l'entreprise explique ces disparités, les plus âgées étant habituées aux conditions de travail. Néanmoins, le fait qu'à une exception près, les ouvrières les plus jeunes soient syndiquées ce qui n'est pas le cas des plus âgées révèle un effet de génération dans la façon de réagir à ces conditions de travail, ce qui laisse supposer que ce n'est pas seulement l'habitude qui conduit les plus âgées à mieux accepter les contraintes de temps dans le travail[224].

Nous avons donc montré que la génération des ouvrières nées dans les années 1950 et embauchées dans les années 1968 envisage les temps du/de travail sous la forme d'un continuum qui s'opère quantitativement et qualitativement et ce davantage que la cohorte antérieure. Nous avons aussi souligné que l'appréciation de la contrainte de temps dans le travail dans les années 1968 n'est pas envisagée de la même manière par cette génération

[224] Dans le chapitre 3, nous montrerons que cet effet de génération dans l'appréciation de la contrainte de temps est aussi valable pour les conditions de travail dans leur ensemble.

après les fermetures d'usine que dans la période précédente. C'est ainsi que nous pouvons souligner un effet de période dans laquelle les ouvrières s'inscrivent dans leur jeunesse, celle des années 1968, qui revendique le fait d'avoir du temps, le temps de vivre.

III. Impossibles négociations : vers la conciliation ?

Les années 1968 sont en effet marquées par des mouvements de contestation et de revendications autour du « temps de vivre » que l'ensemble des acteurs et des actrices tentent de prendre en compte, qu'il s'agisse des organisations syndicales, de l'Etat et même du patronat. Pour les ouvrières, cette question du « temps de vivre » est formulée par l'expression « avoir du temps », du temps pour soi comme le précise Marie-Françoise au début de ce chapitre. C'est ainsi que cette génération d'ouvrières qu'elles aient participé ou non au mouvement de Mai-juin 1968, s'inscrit pleinement dans sa dynamique, ce qui s'observe dans leurs formules autour du temps, ou encore dans leurs pratiques quotidiennes. Il s'agit donc de mesurer ici comment les ouvrières se réapproprient ces temps qu'elles subissent quotidiennement avant de présenter les discours féministes et syndicaux qui conduisent à l'avènement de la conciliation.

1. Les pratiques de réappropriation du temps

Si l'esprit du capitalisme a été, et demeure dans les années 1968, de « resserrer », « densifier », « saturer le temps de travail de l'ouvrier »[225], l'esprit de résistance des ouvriers et des ouvrières est de construire des marges de manœuvre, à fortiori dans les années 1968, l'effet de période, le contexte politique et social aidant. Les pratiques de réappropriation du temps par les ouvrières aux cours de ces années sont de deux ordres puisque certaines concernent le temps *du* travail et d'autres le temps *de* travail. En outre, il faut considérer ici que l'adaptation aux contraintes de temps du travail signifie une maîtrise qui s'apparente à une réappropriation. À ce propos, plusieurs ouvrières de chez Chantelle évoquent l'ambiance de travail qui leur a permis de s'adapter et donc de s'approprier les contraintes de temps, car elle leur permet de les oublier, pensant à autre

[225] VERRET M., *La culture ouvrière*, Paris ; Montréal, L'Harmattan, 1996, p. 74.

chose, discutant, riant entre elles[226]. Collectivement encore, la réappropriation du temps peut se traduire par des phénomènes d'« autoréduction » des cadences durant lesquelles, les ouvrières décident ensemble de baisser leur rythme[227]. La réappropriation du temps, c'est aussi l'investissement des ouvrières dans les temps morts, lorsque les régleurs réparent une machine en panne par exemple, ou en attendant simplement la reprise du travail. Ainsi, certaines tricotent chez Moulinex[228]. En outre, les ouvrières trouvent des « trucs » ne suivant pas toujours les indications prenant garde à ce que ce temps gagné ne soit pas récupéré par le bureau des méthodes. Enfin, certaines ouvrières parviennent à se construire des marges dans le cadre de leur journée de travail, surtout si leur ambition n'est pas de gagner le maximum d'argent. Ainsi, Florence Benoit précise qu'en se maintenant à 100, la moyenne de production exigée :

> « Donc moi le matin, je me déplaçais pour boire mon café comme tout le monde, aller fumer ma clope et tout bah en fin de matinée, mon rendement était fait. Donc en fait, ce que je faisais l'après-midi, je faisais un ou deux bacs tu vois, tranquille et puis je me gardais les tickets donc qui faisaient 40mn pour le lendemain. Donc c'est vrai que le lendemain, bon j'étais pas forcément à mon poste, j'étais à l'heure au boulot parce qu'on badgeait mais j'avais le temps de boire mon café, fumer ma clope, papoter et tout parce que je savais que j'avais déjà 80 mn déjà de faites. »[229]

C'est finalement l'habitude ou « l'accoutumance »[230] et le fait que Florence Benoit « joue » avec le chronomètre qui lui permet de se réapproprier du temps. Cependant, il est important de préciser que toutes les ouvrières ne peuvent pas adopter ce genre de pratique, d'une part parce qu'elles ne sont pas toutes aussi rapides et d'autre part, parce que les postes sont plus ou moins difficiles. Enfin, c'est surtout parce que Florence Benoit préfère la tranquillité à un salaire plus élevé qu'elle peut décrire ainsi ses journées. Un couple d'ouvriers de chez Levi's raconte à Olivia Burton, réalisatrice du film *Les mains bleues*, qu'il fait le choix d'atteindre des rendements de plus de 200 de façon à obtenir un salaire plus important, ce qui le conduit à se rendre à l'usine en avance, jusqu'à ce que la direction décide de couper le courant en dehors des heures de travail justement pour éviter ce type de gros pourcentages. Progressivement, ces pratiques se sont modifiées dans la période, soit parce que les temps se sont resserrés, soit parce que la production

---

[226] CHT, entretien avec Christine Fretelier, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, automne 1994 ; entretien avec Jeanne Boucher et Lucette Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*.
[227] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses : combat pour une libération*, Paris, Montholon-Services, coll. « CFDT-Information », 1979, p. 54.
[228] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 94. Nous reviendrons dans le chapitre 6 sur les fêtes à l'usine qui constituent une autre forme de réappropriation du temps.
[229] Entretien de Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.
[230] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, sur le site Chantelle de Lorient.

s'est organisée autrement, ce qui a fait cesser le rendement individuel et rendu impossible ce que décrit Florence Benoit[231]. Pendant un moment au moins, les ouvrières qui le souhaitent et qui le peuvent, parviennent donc à se réapproprier du temps dans le cadre du travail à l'usine et, même lorsqu'il s'agit de réappropriation individuelle, cette dynamique est portée par un collectif dont les aspirations sont relativement homogènes, s'inscrivant dans le temps de l'« insubordination ouvrière »[232]. Cependant, la plupart du temps, la réappropriation du temps par les ouvrières se situe au niveau du temps *de* travail et se traduit par de l'absentéisme. L'absentéisme des femmes est abondamment dénoncé par les chefs d'entreprises à la fin des années 1968. En réponse à une consultation des chefs d'entreprise lancée par Nicole Pasquier[233], plusieurs d'entre eux reviennent sur ce sujet. Ainsi, Mr Allinquant, chef d'entreprise de la Société Allinquant souligne que « l'absentéisme féminin » est de « cinq points supérieur à celui des hommes, ce qui fait de l'OS française, compte tenu des charges sociales et des congés, l'OS la plus chère du monde à l'heure travaillée »[234]. L'absentéisme féminin est aussi dénoncé chez Poulain[235] et Peugeot qui précise que « sans prendre en compte l'absentéisme dû à la maternité, l'absentéisme féminin reste pratiquement deux fois plus élevé que l'absentéisme masculin ». Peugeot ajoute qu'« en plus du coût qu'il représente pour l'entreprise (environ 8 jours de salaire par an en moyenne pour notre usine de carrosserie), l'absentéisme est un élément de désorganisation par ses fluctuations »[236]. C'est pourquoi ils essayent de le limiter en menaçant les ouvrières de sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement. Chez Chantelle, par exemple, un courrier menace une ouvrière de « revoir les conditions de poursuite de notre collaboration » en raison de ses « absences répétées »[237].

Chez Moulinex, nous avons pu établir le graphique suivant :

---

[231] Nous y reviendrons dans le chapitre 3.
[232] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007.
[233] Secrétaire d'État à l'Emploi féminin du gouvernement Raymond Barre, du 10 janvier 1978 au 13 mai 1981.
[234] AN, 19930527-6, Dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation des chefs d'entreprises. 1980 », Société Allinquant, J.G. Allinquant, lettre du 1er septembre 1980, Gentilly.
[235] AN, 19930527-6, Dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation des chefs d'entreprises. 1980 », Poulain, Lettre de Pierre Thomas, directeur général, le 3 septembre 1980, Poulain.
[236] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Peugeot, lettre de L. Collaine, le 26 septembre 1980.
[237] CHT, UL CFDT, Chantelle 3, Lettre de la société Chantelle du 25 juillet 1991.

Figure 6 Taux d'absentéisme pour congés maladie chez Moulinex, par sexe

Source : rapports « Eléments comparatifs sur la situation des hommes et des femmes » des années 1984, 1986, 1989, 1992 et 1995, produits par Moulinex Cormelles-Le-Royal.

Nous pouvons souligner à la lecture de ce graphique que le taux d'absentéisme par sexe, est de près du double pour les femmes, toutes catégories confondues, sur dix ans. Après le constat dénoncé par le patronat dans les années 1968, un décalage subsiste dans la période suivante et cela s'explique sans doute par le fait que les problèmes auxquels répond l'absentéisme ne sont pas réglés. Les études menées par les organisations syndicales ou par l'INSEE expliquent l'absentéisme féminin de différentes manières dans les années 1968. Ainsi, l'INSEE souligne en 1978 que « lorsque les congés de maternité se raréfient, hommes et femmes ont des comportements très voisins : la propension à arrêter son travail est minimum pour la tranche d'âge 36-45 ans : cela se vérifie pour les deux sexes. La fonction exercée, les possibilités de formation et de promotion, la motivation à l'emploi pèsent aussi sur le taux d'absentéisme.»[238] C'est sur ces derniers aspect que la CGT insiste lorsqu'elle mène une étude sur l'absentéisme féminin dans la région Nord-Pas-de-Calais pour répondre aux interprétations habituelles et stéréotypiques de l'absentéisme féminin et souligner les implications des horaires de travail, de l'éloignement du lieu de travail, de l'absence de pause, etc. dans l'explication de ce phénomène[239] tandis que la CFDT met davantage en avant l'effet produit par la

[238] AN, 19930523-9, « Rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 ».
[239] CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les causes de l'absentéisme féminin*, Paris, Éd. sociales, 1976.

moindre qualification des femmes[240]. Enfin, une enquête menée par le ministère du Travail en 1974 souligne que le taux d'absentéisme est deux fois plus important chez les ouvrières que chez les employées[241]. C'est pourquoi Danièle Kergoat considère au début des années 1980 que « l'absentéisme est toujours une tentative de réintégration de sa propre vie »[242] et une réappropriation du temps[243]. Pour les syndicalistes, l'absentéisme féminin est considéré comme un droit ouvrier : « le droit de se faire porter pâle ».[244] L'absentéisme des femmes, en l'occurrence des ouvrières, est donc lui aussi légitimé par le contexte des années 1968 dans lequel elles s'inscrivent. S'il existe antérieurement[245], il semble davantage autorisé pour cette génération d'ouvrières, qui bénéficient alors d'un effet de période et ce bien qu'il pose problème au patronat. Finalement, sur les pratiques quotidiennes de réappropriation du temps *du* travail et du temps *de* travail, dans le contexte des élaborations syndicales sur la réduction du temps de travail et sous la pression des discours féministes dénonçant la double journée, va progressivement s'élaborer le discours de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

2. Des revendications instrumentalisées ?

Du côté des organisations syndicales, les revendications autour de la réduction du temps de travail sont mises en avant pour l'ensemble des salarié-e-s depuis le début du XXe siècle et déjà il est question de conciliation[246]. Des débats surgissent dans les années 1960

---

[240] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 49.

[241] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

[242] KERGOAT D., « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique, nouvelle série*, 1978, nº 5, p. 65-97.

[243] BAUDOIN T., *Les Temps modernes à Laval*, *op. cit.*, p. 236.

[244] KERGOAT D., « Ouvriers = ouvrières ? », *op. cit.*

[245] ISAMBERT-JAMATI V., « Adaptation au travail et niveau de qualification des femmes salariées », *Revue française de sociologie*, 1960, vol. 1, nº 1, p. 45-60. Viviane Isambert-Jamati réalise une enquête sur l'absentéisme féminin dans la région parisienne en 1960. Ses conclusions reprennent les principales explications données dans les années 1970. Elle souligne déjà que c'est une « combinaison d'éléments » qui conduit les ouvrières à s'absenter davantage tels que la variété des travaux, le rythme plus libre, la responsabilité le prestige dans l'entreprise lesquels sont à harmoniser avec « certains aspects du rôle social féminin en évolution ».

[246] « La Semaine Anglaise serait un moyen pour la femme de concilier sa double tâche. La CGT mène en 1912-1913 une campagne sur ce thème, fondé sur l'opposition du diptyque du foyer avec/sans la Semaine Anglaise. » Perrot M., *Les femmes ou Les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 1998, p. 148. Dans la

entre la CGT et la CFDT – nouvellement constituée en 1964 – sur les revendications à défendre pour les femmes salariées. La troisième conférence des femmes salariées de la CGT qui se tient en 1966 est placée sous le signe du « temps et des moyens de vivre » et l'organisation syndicale revendique alors des mesures spécifiques de réduction du temps de travail pour les femmes[247]. Elle s'appuie dans des publications diverses sur l'histoire des luttes des femmes pour la réduction du temps de travail, remontant jusqu'au milieu du XIXe siècle afin de légitimer son propos[248]. De son côté, la CFDT refuse une telle revendication car elle aurait pour conséquence une accentuation des inégalités entre les hommes et les femmes[249] ; en 1977, l'organisation dénonce « ce sentiment écrasant de ne pas avoir le temps » lié à la double journée de travail. Elle propose alors la réduction du temps de travail pour tous et toutes[250].

Chez Chantelle, les deux organisations syndicales dénoncent la double journée de travail des ouvrières à la fin des années 1968. La CFDT l'intègre dès 1976 dans son tract intitulé « toi qui travailles dans l'habillement »[251] . Elle y décrit les salaires et les conditions de travail en terminant sur « TOI qui dois assurer une double journée de travail (8h à l'usine ensuite le travail à la maison) ». La parenthèse est révélatrice de la nouveauté du discours. Il est nécessaire d'expliquer la formule qui ne doit pas être évidente pour les ouvrières auxquelles le tract est adressé. Puis, les deux organisations choisissent de mettre en image cette double journée. La CFDT publie le dessin suivant dans une affichette en 1976[252] :

---

semaine anglaise, le samedi après-midi est chômé. Une brochure de la CGT de 1913 revendique pour les femmes la semaine anglaise afin qu'elles puissent faire le travail ménager dans le temps ainsi libéré.

[247] OLMI J., *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins : 1945-1985*, Paris, l'Harmattan, 2007, p. 58.

[248] APCD, CGT, « Trois colloques organisés par Antoinette à l'occasion de son 20e anniversaire, le 28 novembre 1975 », Intervention de Simone Aubert, p. 69 ; COLIN M., *Ce n'est pas d'aujourd'hui... : femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éd. sociales, 1975, p. 157.

[249] BRANCIARD M., *Histoire de la CFDT : soixante-dix ans d'action syndicale*, Paris, La Découverte, 1990, p. 218.

[250] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 137.

[251] CHT, UL CFDT, Chantelle 3, tract-questionnaire du 6 février 1976.

[252] CHT, UL CFDT, Chantelle 3, Affichette de 1976. Ce dessin est par ailleurs publié dans CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 35.

Figure 7 Dessin d'une affiche CFDT (1976)

Travailler deux fois

est-ce vivre doublement ?

Ce dessin montre d'un côté une ouvrière, enchainée à son tabouret sous la domination d'un homme qui donne des ordres, et de l'autre côté une femme ayant à accomplir les tâches domestiques avec trois enfants qui semblent crier pendant qu'un autre homme, souriant, lit son journal. Des deux côtés, elle est triste et son visage répond à la question

posée. La CFDT dénonce à travers ce dessin, non seulement la double journée de travail, mais aussi la domination masculine, même si elle ne le développe pas ainsi dans ses tracts. De son côté, la CGT met la double journée de travail en image dans le *Chantelle Contact* du 15 juillet 1979[253] :

[253] CHT, CGT, Chantelle 22, *Chantelle Contact*, le 15 juillet 1979.

Figure 8 Dessin de *Chantelle Contact* (1979)

Cette Bande Dessinée, proposée trois ans après l'affichette de la CFDT, montre bien le nombre de tâches qui pèsent sur les femmes, mais n'explicite pas, dans le texte, les sentiments des femmes par rapport au mari ou au chef d'atelier que les images révèlent.

La première montre une femme regardant son mari dormir paisiblement en souriant tandis que le réveil sonne. De la même façon, la dernière image montre le couple endormi. L'homme toujours paisible et souriant. La femme est soucieuse, pensant par l'intermédiaire d'une bulle à la vaisselle à faire, ce qui rend compte de la « charge mentale » qu'occasionne la double journée. Sur la vignette précédente, le couple est à table et la femme semble triste et fatiguée à la surprise de l'homme. Ces dessins disent beaucoup quant aux sentiments de la femme et au décalage qui existe avec l'homme. Pourtant, à aucun moment il n'en est question dans le texte. Ce dessin est accompagné, dans le journal *Chantelle Contact* d'une explicitation de cette double journée et des revendications de la CGT : « Mais, une fois que les 8 heures sont finies, il faut recommencer une autre journée, chercher les enfants à l'école ou chez la nourrice et faire le travail à la maison. C'est pour cela que la CGT revendique les 35 heures pour les femmes et les hommes. Pour que chacun ait le temps de vivre, et puisse partager les tâches ménagères »[254]. Il est intéressant de constater dans le discours de la CGT que les 35h sont une condition du partage des tâches ménagères, un peu comme s'il ne saurait en être question sans cela. Plus tard, lors de la grève de 1981-1982, les deux organisations rédigent ensemble un tract dans lequel elles dénoncent les implications du rendement dans la « détérioration de la vie familiale »[255] mettant ainsi en avant le continuum qui s'opère dans la contrainte de temps dans le travail.

L'ensemble de ces revendications sont finalement appropriées par le gouvernement dans les années 1970. Anne Revillard explique que cette période marque « le passage de la politique familiale d'après-guerre, fondée sur un modèle de stricte division sexuelle du travail (père actif à temps plein/mère au foyer), à une nouvelle politique, définie au confluent de la politique familiale et de la politique de l'emploi, qui accepte des formes réduites d'activité féminine sans pour autant remettre en question le modèle d'activité masculin »[256]. La sociologue montre alors comment le comité du travail féminin passe d'un discours qui rend possible l'illégitimité du travail des mères dans les années 1960 à un discours qui cherche à « harmoniser » les deux temps du travail. De son côté le

---

[254] CHT, CGT, Chantelle 22, *Chantelle contact* du 15 juillet 1979.
[255] CHT, UL CFDT, Chantelle 2, tract intitulé « Non aux licenciements chez Chantelle ».
[256] REVILLARD A., « Quelle politique pour les mères en emploi ? Le Comité du travail féminin et la conciliation travail-famille dans les années soixante-dix », C. NICOLE-DRANCOURT (dir.), *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, l'Harmattan, 2009.

patronat reprend lui aussi à son compte le terme de conciliation puisque c'est la première préoccupation que le CNPF évoque dans les mesures envisagées pour mieux insérer et promouvoir des femmes dans l'entreprise. L'organisation patronale souligne ainsi que les actions commencées doivent être poursuivies « pour permettre aux femmes de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale »[257].

Les ouvrières nées dans les années 1950 bénéficient donc d'un effet de période qui fait des revendications autour du temps de vivre des questions légitimes, que le mouvement de Mai-juin 1968 et l'« insubordination ouvrière » qui s'en est suivie ont conduit à poser. Ces ouvrières s'inscrivent donc dans leur appréciation du temps dans cette génération 1968. En outre, cette dynamique revendicative mettant au centre la question du temps et en particulier celui des femmes salariées a conduit à une récupération du discours par le patronat et le gouvernement, faisant advenir la notion de « conciliation » entre la vie familiale et professionnelle.

Conclusion

Nous avons montré dans ce chapitre comment s'est forgée une génération d'ouvrières marquée dans sa jeunesse par le mouvement de Mai-juin 1968 et dans son âge mûr par les fermetures d'usines. Le premier événement les a conduites à envisager le temps *du* travail et le temps *de* travail de façon particulière puisqu'elles ont, plus vivement que la cohorte antérieure, dénoncé le continuum quantitatif et qualitatif qui s'opère dans ces temps, bénéficiant de l'effet de période et de contexte. Le second événement, la fermeture de l'usine, les a conduites néanmoins à réenvisager cette période avec nostalgie à l'aune de ce qu'il est advenu des cadences au début des années 2000. Cependant, ce chapitre a permis de mesurer comment l'obsession du temps des ouvrières dans les années 1968 a pu être récupérée par le patronat et le gouvernement pour finalement conduire à les

[257] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », mardi 21 octobre 1975.

obséder tout autant à la fin de la période bien que l'âge ait atténué l'effet produit par la préoccupation des enfants en bas âge.

Pourtant dès la fin des années 1968, les organisations syndicales mesurent les tendances à l'œuvre dans les discours patronaux et gouvernementaux, et les répercussions possibles d'un discours de la conciliation émergent. Lors d'une conférence de presse de la FTM-CGT du 29 juin 1979, l'organisation syndicale affirme : « Nous ne pouvons tolérer que sous le prétexte de mettre fin soi-disant aux difficultés que rencontrent les femmes salariées, à concilier leur vie de femmes et de travailleuses, le patronat de la métallurgie tente, sur le fond, de remettre en cause la participation des femmes à la vie économique du pays »[258]. En réalité, ce discours de la conciliation s'ancre dans la mesure où la maternité des ouvrières est un ressort permettant de le naturaliser.

[258] AN, 19810605-54, « Conférence de presse de la FTM-CGT, le 29 juin 1979 ».

Chapitre 2 La maternité à charge ?

Introduction

Nous avons observé comment l'obsession des ouvrières pour le temps, liée à la division sexuée du travail, a favorisé l'émergence du discours de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce discours, qui s'est progressivement généralisé dans les cercles patronaux et gouvernementaux au tournant des années 1980, a largement eu recours à la « nature féminine » et à la maternité pour ancrer sa légitimité. C'est dans ce contexte que s'élaborent différents textes législatifs articulés autour de trois principes qui consistent à « protéger la femme par rapport à des conditions de travail auxquelles elle serait plus vulnérable que l'homme en raison d'une fragilité constitutive », à « aménager une marge pour son rôle de mère » et à « protéger la fonction de reproduction et surtout la grossesse »[259]. C'est ainsi que « la législation s'est progressivement renforcée sous l'effet conjugué des revendications sociales et du souci collectif quant à la qualité de la grossesse et de l'enfant à naître ; cette légitimité comprend deux volets : la protection de la femme enceinte dans le travail et les congés de maternité »[260]. Pourtant, les années 1968 sont le moment de changements sociologiques importants des conditions de vie et de reproduction d'une part, avec une plus grande maîtrise de la fécondité et la réduction du nombre d'enfants par femme, et dans l'accroissement et le maintien du nombre de salariées sur le marché du travail d'autre part.

Ces changements s'inscrivent dans un contexte marqué par une forte aspiration à l'égalité entre les hommes et les femmes tandis que les modèles familiaux se diversifient et se recomposent. Cependant, la crise économique s'intensifie, provoquant un chômage qui se massifie dans certains secteurs comme celui du Textile-habillement. Certaines voix, comme celle de Christian Beullac, ministre du Travail, s'élèvent alors dès 1976 pour

---

[259] THEBAUD A. et F. LERT, « Emploi, travail et santé des femmes : la législation et les recherches face aux mouvements sociaux en France », *Droit social*, 1982, nº 12, p. 781-792.
[260] *Ibid.*

préconiser le retour des femmes au foyer[261], et l'idée que le salaire des femmes est un « salaire d'appoint » perdure.

De façon générale, les textes législatifs cherchent encore à cette date à adapter la maternité aux enjeux du travail plutôt que de repenser l'organisation du travail et le temps de travail pour tous et toutes de façon à ne pas pénaliser les femmes. En outre, ces textes reflètent les débats autour du statut à accorder à la maternité qui est tout à la fois valorisée comme fonction sociale et désignée comme l'une des sources de l'oppression. En effet, cette tension est sous-jacente aux discours des différents acteurs, qu'il s'agisse du patronat, des organisations syndicales ou de l'État, tandis que des féministes invitent à repenser la maternité et ses implications en mettant en cause le « discours de la nature » qui en fait un phénomène intangible venant justifier l'« appropriation des femmes »[262] par les hommes. Il s'agit dans ce chapitre de mesurer comment la maternité des ouvrières a été mobilisée dans la période dans les discours syndicaux, patronaux et gouvernementaux et comment elle a finalement permis de donner une explication naturelle au discours de la conciliation sans que la division sexuée du travail ne soit fondamentalement modifiée. Cependant, les modifications des pratiques des ouvrières et les évolutions des rôles de genre et de classe qui pénètrent la structure familiale poussent ces différents discours à se modifier. Avant d'étudier les métamorphoses des discours syndicaux et patronaux, il semble essentiel de revenir sur la nouvelle figure de mère ouvrière qui émerge avec la génération née dans les années 1950. Enfin, nous montrerons en quoi la fête des mères et la consommation de la « ménagère » qu'elle promeut, participent de l'ancrage de ce discours de la conciliation.

---

[261] Il déclare en octobre 1976 : « L'importance du nombre de femmes à la recherche d'un emploi est quand même un problème très particulier. Il semble que si la femme, mère de famille, peut rester à la maison, c'est une bonne chose. Autant l'homme a pour vocation fondamentale de travailler dans les usines et les bureaux, autant une partie de la vie de la femme peut se passer ailleurs », cité par CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses : combat pour une libération*, Paris, Montholon-Services, coll. « CFDT-Information », 1979, p. 61.

[262] GUILLAUMIN C., « Pratique du pouvoir et idée de Nature (2) Le discours de la Nature », *Questions Féministes*, mai 1978, nº 3, p. 5-28, réed. Syllepse, 2012.

I. L'émergence d'une nouvelle figure maternelle : la mère courage revisitée

Tandis qu'après la Seconde Guerre mondiale, catholiques et communistes défendent des modèles de mères différents, la « mère sacrifice » pour les premiers, qui « par amour, se donne entière aux siens », et la « mère courage » pour les seconds, « une mère invincible, guidée par la force de son instinct, prête à braver les pires dangers pour sauver ses ''petits'' »[263], une nouvelle figure de mère émerge avec la génération 1968. En effet, les filles de ces « mères courage » ou de ces « mères sacrifice » des classes populaires, filles du baby boom, ne souhaitent plus cesser de travailler après le mariage et/ou le premier enfant pour se consacrer essentiellement à leur foyer. L'effet de génération croise ici l'effet de période durant laquelle la législation accorde des congés maternité et des droits permettant progressivement aux femmes de maîtriser la fécondité. Jusqu'en 1962, les politiques familiales encouragent financièrement les mères ayant au moins deux enfants à rester au foyer ; mais les allocations se réduisent drastiquement dans les années 1960 si bien qu'elles ne sont plus dissuadées de travailler, jusqu'à ce que le « paradigme de ''la mère qui travaille'' » préside finalement aux décisions dans les années 1970[264]. Dans ce contexte, il s'agit de mesurer comment les familles des ouvrières se recomposent et de montrer de quelle manière les rôles de classe et de genre se reconfigurent et ce qu'il advient par conséquent de la division sexuée du travail. C'est ainsi que nous pourrons observer les contours de cette nouvelle figure de mère qui travaille comme ouvrière et nécessite d'être fêtée autrement.

1. Implications de la législation sur les ouvrières de la génération 1968

C'est au début du XXe siècle que se met en place le congé maternité dans le cadre d'une législation protectrice du travail[265]. Si, en 1909, un congé maternité de huit semaines est autorisé avec la garantie pour les mères de retrouver leur emploi au retour du congé, la

---

[263] CHAPERON S., *Les années Beauvoir : 1945-1970*, Paris, Fayard, 2000, p. 116-117.
[264] FAGNANI J. et M.-T. LETABLIER, « La politique familiale française », M. MARUANI (dir.), *Femmes, genre et sociétés : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005, p. 168.
[265] AUSLANDER L. et M. ZANCARINI-FOURNEL, *Différence des sexes et protection sociale : (XIXe-XXe siècles)*, Paris, Presses universitaires de Paris 8, 1995.

loi Strauss rend obligatoire en 1913 le congé postnatal de quatre semaines avec une indemnisation. Dans l'entre-deux-guerres, la règle pour les fonctionnaires passe d'une logique d'assistance (indemnisation) à une logique d'assurance et rémunère le congé maternité six semaines avant et six semaines après la naissance[266], la maternité et la petite enfance devenant de plus en plus un « enjeu social et politique »[267]. Puis, à la Libération, le code de la sécurité sociale accorde un repos de quatorze semaines (six semaines avant et huit semaines après) indemnisé à la moitié du salaire journalier de base[268]. Finalement, un accord interprofessionnel entre le CNPF et les organisations syndicales est signé le 2 juillet 1970, avant le décret du 23 décembre 1970 qui indemnise le congé à 90% du salaire de base, contre 50% auparavant[269]. Cependant, dans *Notre usine est un roman*, Sylvain Rossignol évoque le cas de Gisèle qui vient d'être embauchée au conditionnement de Roussel Uclaf et qui, avec la complicité de sa supérieure, cache sa maternité par peur, malgré le droit, de ne pas être gardée dans l'entreprise[270]. D'ailleurs, Annick Goubault, ouvrière chez Chantelle, se fait embaucher alors qu'elle est enceinte et souligne que, si elle ne le sait pas à ce moment-là, elle aurait peut-être menti si elle l'avait su[271]. Elle n'est pas seule dans ce cas, et une loi est promulguée le 11 juillet 1975 qui autorise les femmes enceintes à ne pas déclarer leur état lors de l'embauche ou pendant la période d'essai[272], ce qui est significatif sur les pratiques en cours dans les entreprises.

Le congé maternité est alors conçu comme permettant le maintien des mères dans l'emploi, « une des seules entorses » que le Comité du Travail Féminin[273] accepte au

---

[266] COVA A., « Généalogie d'une conquête : maternité et droits des femmes en France, fin XIXe-XXe siècles », *Travail, genre et société*, 2000, nº 3, p. 139-159.

[267] DUBESSET M. et M. ZANCARINI-FOURNEL, *Parcours de femmes : réalités et représentations. Saint-Étienne, 1880-1950*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1993, p. 173.

[268] COLIN M., *Ce n'est pas d'aujourd'hui... : femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éd. sociales, 1975, p. 184.

[269] CHAPERON S., « La période 1944-1968 », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999, Montreuil*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, p. 55. ADO, 438J43, UD CGT, CGT FSM, *La vie de l'Union départementale*, bulletin de liaison de l'union départementale des syndicats confédérés de l'Orne, janvier 1971, ronéotypé à Alençon. Ce décret entre en vigueur le 1er janvier 1971, date de sa publication au *Journal Officiel*.

[270] ROSSIGNOL S., *Notre usine est un roman*, Paris, La Découverte, 2009, p. 72.

[271] CHT, entretien avec Annick Goubault, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

[272] FILLION-NICOLLET C., « Travailler-avoir des enfants : protection juridique de la femme enceinte », CENTRE LYONNAIS D'ETUDES FEMINISTES (dir.), *Les femmes et la question du travail*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1984, p. 25.

[273] « En septembre 1965, alors qu'une réforme des régimes matrimoniaux vient de permettre aux femmes mariées l'exercice d'une profession sans l'autorisation de leur époux, le ministre du Travail Gilbert Grandval crée au sein de son ministère un Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail ayant pour mission de "procéder à l'examen des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'un travail salarié et d'étudier les

principe d'égalité juridique qu'il défend par ailleurs. Chez Moulinex, le volume d'heures consacrées aux congés maternité apparaît en tant que tel dans la catégorie absentéisme des bilans sociaux :

Figure 9 Les congés maternité chez Moulinex de 1980 à 1995

Source : bilans sociaux

Le volume annuel d'heures de congés maternité chute considérablement dans les années 1980 et 1990, ce qui s'explique par le vieillissement des ouvrières décrit dans le premier chapitre. L'existence de ce congé, largement utilisé chez Moulinex jusqu'au milieu des années 1980, permet ainsi aux ouvrières de conserver leur emploi malgré leurs grossesses, ce qui n'était pas le cas pour les cohortes antérieures dont les carrières sont marquées par la discontinuité.

Dans l'entre-deux-guerres, « le retour au foyer des femmes à la naissance du premier enfant semble très naturel aux femmes, qu'elles soient nées en 1901 ou 1911 »[274], car le travail des femmes mariées à l'extérieur de leur ménage est délégitimé du fait de la pression nataliste. C'est une des raisons pour lesquelles, *a contrario,* 40% des ouvrières parisiennes étudiées par l'historienne Catherine Omnès n'ont pas d'enfant. Dans les

---

mesures de nature à faciliter l'activité et la promotion professionnelles de celles-ci'', selon l'arrêté ministériel du 29 septembre 1965 portant sur la création d'un Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, art. 1 », cité par REVILLARD A., *La cause des femmes au ministère du Travail : le Comité du travail féminin (1965-1984)*, 2007.

[274] OMNES C., *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1997, p. 300.

années 1968, la sociologue Danièle Kergoat souligne que « beaucoup » d'entre elles « quittent la production dès la naissance du premier enfant »[275] bien qu'elle ajoute que si « s'arrêter pour élever leurs enfants apparaît comme une nécessité sociale et biologique », « cet arrêt doit être, selon elles, transitoire et de courte durée »[276]. Cependant, il semble que l'arrêt prolongé consécutif à la maternité concerne davantage la génération des ouvrières nées dans les années 1930, que celles nées dans les années 1950. Ainsi, d'après une enquête que la sociologue réalise en 1983 auprès de 15 ouvrières de l'usine LMT de Laval (qui ont au moment de l'enquête entre 28 et 55 ans), il apparait que parmi les cinq ouvrières ayant moins de 33 ans, une seule déclare avoir pris un congé sans solde d'un an, consécutif à la naissance de son troisième enfant, tandis que parmi les neuf autres ouvrières plus âgées ayant eu un ou des enfants[277], six déclarent s'être arrêtées entre 3 et 7 ans. Pour la plupart, les ouvrières de Chantelle interrogées dans le cadre du film *Rue des filles de Chantelle* soulignent qu'elles ne se sont pas arrêtées à la naissance de leurs enfants, bien que la question se soit posée pour certaines. Les raisons invoquées à ce maintien dans l'emploi sont tantôt d'ordre financier, tantôt d'ordre plus idéologique, parfois les deux à la fois. Ainsi, Lucette Guyomarc'h explique qu'« après le deuxième, je ne voulais pas reprendre le travail, mais c'était rester à la maison sans bâtir, ou retourner au travail et faire bâtir » ; et comme elle précise ne pas être « d'un caractère à rester à la maison », elle opte pour la deuxième solution[278]. De la même façon, Joëlle Girard souligne qu'elle ne se voyait « pas du tout rester toute seule à la maison avec un enfant. »[279]. Enfin, Annick Goubault, se met à son compte lorsqu'elle accouche en août 1972, après avoir été embauchée en novembre 1971, et avant d'être réembauchée en octobre 1973[280] car la « pression financière de l'investissement immobilier »[281] ne lui permet pas d'arrêter de travailler. S'il faudrait faire une étude plus ample des raisons qui conduisent les ouvrières à ne pas s'arrêter de travailler, il est possible de souligner que ces ouvrières de la génération 1968 se sont posé la question de continuer ou de s'arrêter, et qu'elles ont opté

---

[275] KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 116.
[276] *Ibid.*, p. 119.
[277] L'une d'entre elles n'a pas d'enfants.
[278] CHT, entretien avec Lucette Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[279] CHT, entretien avec Joëlle Girard, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[280] CHT, entretien avec Annick Goubault, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[281] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction d'Annie Collovald, Université de Nantes, 2008, p. 57.

pour la première solution, deux d'entre elles justifiant ce choix parce qu'il correspond à l'idée qu'elles se font de leur « caractère ». Dans leurs propos, être au foyer est dévalorisant. Pourtant, la plupart des mères des ouvrières de chez Chantelle interviewées par les journalistes du film *Rue des filles de Chantelle* était au foyer, comme le montre le tableau de la section suivante regroupant les éléments biographiques de ces interviews. Ainsi, entre les mères et les filles, un changement de normes sociales et de mentalités s'est opéré, redéfinissant les rôles de genre et de classe des ouvrières. Du point de vue du genre, il peut s'expliquer par l'élévation de leur niveau d'éducation qui les conduit à désirer une certaine indépendance économique et qui les sensibilise à l'influence des idées féministes. Mais, surtout, cette appréciation du travail au foyer est liée à un effet de période durant laquelle les prestations familiales chutent, le « métier de mère » étant alors moins considéré, y compris par l'État[282]. Du point de vue de la classe, deux d'entre elles évoquent aussi leur investissement immobilier qui ne leur permet pas de s'arrêter ce qui est aussi le cas chez Moulinex où « avoir une maison à soi est un leitmotiv et un gage de réussite - dès que possible cet achat est d'ailleurs effectué »[283] . L'accès à la propriété des classes populaires est une nouvelle donnée de séquence historique. C'est un horizon accessible pour les ménages qui y aspirent massivement, mais cela nécessite deux salaires[284].

Cependant, il ne fait aucun doute que certaines ouvrières de Chantelle embauchées au début des années 1968 se sont arrêtées de travailler à la naissance de leurs enfants dans la mesure où l'effectif des ouvrières de Saint Herblain baisse « quasiment de moitié de 1975 à 1980, majoritairement par départ volontaire »[285]. En effet, Jean-Claude Deville reprend les chiffres de l'enquête emploi réalisée en 1971 qui montre que 45,6% des ouvrières sortent du salariat après une naissance et lorsqu'elles retrouvent un emploi, beaucoup d'entre elles deviennent « femme de ménage, gardienne d'immeuble ou nourrice » ; et ce, même s'il souligne qu'il y a un « effet de génération » : « les jeunes

---

[282] MARTIN J., « Politique familiale et travail des mères de famille : perspective historique 1942-1982 », *Population*, 1998, vol. 53, n° 6, p. 1119-1153.
[283] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Elève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 6.
[284] GROUX G. et C. LEVY, *La possession ouvrière : du taudis à la propriété (XIXe-XXe siècle)*, Paris, Éd. de l'Atelier - Éd. ouvrières, 1993.
[285] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 30.

femmes désirent beaucoup plus fréquemment avoir une activité professionnelle de nos jours qu'il y a quelques années »[286]. Enfin, pour corroborer ces éléments, une enquête de l'INED réalisée en 1974 souligne que « les ouvrières s'arrêtent relativement beaucoup plus que les autres femmes au premier enfant (31% des ouvrières, 29% des employées, 14% des cadres) et surtout, au second (respectivement pour ces mêmes catégories 64%, 29%, 12%) »[287]. Ces quelques chiffres peuvent s'expliquer par la pénibilité du travail ouvrier et sa faible rémunération qui le rendent faiblement attractif. En outre, à la fin des années 1968, tandis que le recours au congé maternité se systématise, se discute aussi la mise en place d'un « congé de mère », sans solde, de deux ans. Il fait l'objet d'un projet de loi en 1977, auquel le Comité de Travail Féminin s'oppose en soulignant « les risques qu'il comporte du point de vue de la situation des femmes sur le marché du travail, regrettant le fait qu'il soit réservé aux mères » et préconisant « le développement d'équipements collectifs », ce qui n'est pas l'avis de la CGT, favorable à cette mesure qui « correspond », selon cette organisation, au désir de nombreuses femmes salariées[288]. Pourtant, cette loi est votée le 12 juillet 1977 car « la crise économique se faisant de plus en plus sentir, on incite les femmes à rester chez elles »[289]. Les politiques menées au début des années 1980 sont donc qualifiées de « natalistes » par Colette Fillion-Nicollet[290]. Il y a donc une contradiction entre la volonté affichée du gouvernement de promouvoir l'emploi féminin tandis que l'aspiration à l'égalité se diffuse dans la société, et les politiques menées tendant à favoriser le retour des femmes au foyer. D'ailleurs, lorsque les chefs d'entreprises sont sollicités en 1980, certains d'entre eux précisent qu'il est nécessaire de s'attacher à « mettre en cohérence » la politique de développement du travail de la femme

---

[286] DEVILLE J.-C., « Activité féminine et fécondité », *Économie et statistique*, 1977, vol. 93, nº 1, p. 51-58.
[287] THEBAUD A. et F. LERT, « Emploi, travail et santé des femmes », *op. cit.*
[288] REVILLARD A., *La cause des femmes au ministère du Travail*, *op. cit.*, p. 123-126.
[289] Selon l'article L122-28-1, « dans les entreprises employant habituellement plus de 200 salariées, la femme salariée qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, a droit pour élever son enfant, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, à un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu ; à son retour la femme retrouvera l'emploi qu'elle occupait ou un emploi similaire », cité par FILLION-NICOLLET C., « Travailler-avoir des enfants : protection juridique de la femme enceinte », *op. cit.*, p. 29.
[290] En effet, elle souligne en 1984 que le congé maternité est dorénavant de seize semaines avec « au moins six semaines avant la date prévue pour l'accouchement ». Or, la menace la plus grave étant celle d'un accouchement prématuré ou difficile pour la femme, même si le congé prénatal dans ces conditions peut être prolongé, « l'intention n'est donc pas d'améliorer la situation de la femme mais de lui permettre de rester avec son enfant ; on espère bien qu'elle n'aura plus le désir de s'en séparer et ainsi abandonnera son emploi. », *Ibid.*, p. 26.

et celle du développement de la famille. Ainsi, le patron d'Eram affirme que l'« efficacité de la promotion de l'emploi féminin ne sera assurée que dans la mesure où cette promotion sera cohérente avec les choix politiques fondamentaux touchant à l'économie, la démographie, l'éducation et la famille. »[291] Tout en cherchant à se déresponsabiliser des disparités constatées dans ses usines[292], la direction d'Eram pointe ici les injonctions paradoxales du gouvernement. C'est également ce qui conduit la direction de Moulinex à proposer des départs en retraite anticipés aux « mères de famille » en 1986[293] peu de temps après avoir signé le plan d'égalité professionnelle proposé par le gouvernement, dans le cadre d'un plan social lié aux difficultés économiques de l'entreprise[294].

Finalement, l'historienne Marie-Noëlle Thibault considère que les gouvernements successifs n'ont « jamais admis fondamentalement » le travail des femmes ni « jamais renoncé à utiliser le système de protection sociale comme un instrument de politique conjoncturelle : en cas de croissance du chômage, il[s] crée[nt] ou renforce[nt] toute une série d'allocations dont la fonction est d'inciter les femmes à rester au foyer, pour réduire les chiffres du chômage »[295]. C'est en effet en 1984 que s'élargit le congé parental d'éducation[296] et l'année suivante que se met en place l'Allocation Parentale d'Education (APE) pour les parents de trois enfants. Parmi les ouvrières pour lesquelles nous avons pu obtenir ce type d'information, seule l'une d'elles, ouvrière chez Chantelle, en a bénéficié au milieu des années 1980[297].

Les ouvrières de la génération 1968 vivent ainsi dans un contexte particulier avec de nouveaux désirs : elles bénéficient dans les années 1970 de mesures législatives liées à l'acceptation de leur activité professionnelle, le rôle de femme au foyer, assumé par leurs mères, est à leurs yeux dévalorisant et elles aspirent à la propriété. Les mesures natalistes prises au début des années 1980 pour favoriser la sortie des femmes du marché du travail

---

[291] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Eram, Gérard Biotteau, lettre du 4 septembre 1980, Saint-Pierre-Montlimart.
[292] Voir Chapitre 7
[293] ADC, 2003/1058-366, Assemblée générale 1987, dépliant « La retraite anticipée des mères de famille ayant exercé une activité manuelle ».
[294] Ces départs en pré-retraite s'inscrivent dans la signature d'une convention dans le cadre du Fonds National pour l'Emploi.
[295] THIBAULT M.-N., « La protection sociale : une bataille à gagner », FEDERATION DE L'EDUCATION NATIONALE (dir.), *Le féminisme et ses enjeux : vingt-sept femmes parlent*, Paris, Edilig, 1988, p. 349.
[296] Il est dorénavant possible de travailler à mi-temps.
[297] CHT, entretien avec Christine Fretelier, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

les concernent peu puisque leurs enfants sont souvent déjà nés, et que les aspirations sociales et financières qui les ont conduites à se maintenir dans l'emploi dans les années 1968 restent valables. Cependant, elles bénéficient davantage de la politique familiale qui prévoit le développement des modes de garde des enfants au début des années 1980 et qui s'inscrit dans le cadre d'une recomposition des familles.

2. Le foyer en mutation : bouleversements démographiques et recompositions familiales

Les familles des ouvrières de la génération 1968 se recomposent, comme toutes les familles en France. Pour le mesurer, il a semblé utile de comparer ces ouvrières à leur propre mère afin de souligner les ruptures et les continuités qui redéfinissent les rôles de genre de la mère et du père ainsi que leurs rôles de classe. À partir des entretiens réalisés pour le film *Rue des filles de Chantelle*, nous avons établi le tableau suivant :

Tableau 2 Eléments biographiques d'ouvrières de chez Chantelle

Nom	Date du mariage (âge)	Date d'embauche chez Chantelle	Profession de la mère	Nombre de frères et sœurs	Nombre d'enfants (dates de naissance)
Monique Blais	1972 (24 ans)	1967	arrête de travailler à naissance puis retravaille	deux sœurs	deux fils (1982 ; 1984)
Michelle Blanconnier	peu avant d'entrer chez Chantelle	1976	s'occupe de la troupe théâtrale de Chausé	NR	un fils (1980)
Suzanne Bréard	juin 1972	décembre 1966	au foyer	trois sœurs, un frère	un fils (1976)
Maryse Choquet	jamais mariée	novembre 1970 (18 ans)	au foyer	deux sœurs aînées	aucun
Jeanine Cousin	1974 (20 ans)	1972 (18 ans)	commerçante puis usine Armor	deux sœurs, un frère	trois enfants
Evelyne Danieau	1965 (18 ans) ; divorce un an ½ après	février 1967 (20 ans)	arrête de travailler quand elle se marie	un petit frère	un fils (février 1966)
Christine Fretelier	NR	1977	au foyer	trois sœurs, un frère	deux enfants (1982 et sans doute 1986)
Joëlle Girard	19 ans	1971	au foyer	sept	un fils
Annick Goubault	janvier 1971 (24 ans)	novembre 1971	sa mère se remet à travailler lorsqu'elle a 14 ans	deux frères cadets	une fille (1972)
Annie Guyomarc'h	1971 (19 ans)	1969 (17 ans)	s'arrête pour élever ses enfants	deux frères, une sœur cadette	un fils (1971)
Lucette Guyomarc'h	1974 (20 ans ½)	1970 (16 ans ½)	fait des ménages	quatre frères et trois sœurs	deux (1976 ; décembre 1980)
Monique Jauneau	1979 (20 ans)	5 janvier 1976 (17 ans ½)	au foyer	huit	deux fils (1981 ; 1984)
Evelyne Renodeau	NR	1974	NR	NR	un enfant (avant Chantelle)

Source : entretiens réalisés pour le film *Rue des filles de Chantelle*

Ce tableau met tout d'abord en évidence que les ouvrières de chez Chantelle font beaucoup moins d'enfants que leur mère[298] et qu'ils naissent alors qu'elles sont encore relativement jeunes. Il s'agit donc globalement d'une fécondité précoce et restreinte, comme l'a souligné Olivier Schwartz à propos des familles aisées des Ilots, un quartier du

[298] Nous avons déduit ces informations des propos recueillis dans les entretiens. Il se peut cependant qu'un enfant n'ait pas été mentionné par certaines ouvrières, mais c'est peu probable.

nord de la France[299]. Il y a donc un changement dans la fécondité entre les mères et leurs filles, moins dans la précocité de la naissance des premiers enfants – qui s'accompagne souvent du mariage de l'ouvrière[300] – que dans leur nombre réduit. Sans aucun doute, le travail des ouvrières influe sur cette fécondité restreinte ce que le sociologue ne manque pas de souligner[301]. Il s'agit donc d'éléments de rupture dans les rôles au sein d'une continuité, le mariage et la fécondité précoce, puisque qu'une seule ouvrière ne se marie pas et n'a pas d'enfants, une autre divorçant très vite pour demeurer seule ensuite[302]. Après la naissance se pose le problème de la garde dans la mesure où les deux parents travaillent.

Dans les années 1920 et 1930, les ouvrières de Troyes recouraient aux cercles de famille et de voisinage pour faire garder leurs enfants par les nombreuses femmes au foyer et ne pouvaient par ailleurs compter sur les crèches, trop peu nombreuses dans la ville. Ainsi, les ouvrières qu'Helen Harden Chenut a interrogées confiaient, pour la plupart, leurs enfants à leur famille ou travaillaient à domicile pour cumuler garde et emploi[303]. Dans les années 1968, chez Moulinex, Julie Duprès souligne que, dans un premier temps, c'est sa mère qui « a fait la nounou » et, quand sa fille à eu huit ans, sa mère « s'est mise dans la tête qu'elle pouvait s'garder toute seule, donc, elle restait à la maison et mes frères et mes parents passaient voir de temps en temps si tout s'passait bien, donc on a jamais payé de nourrice »[304]. De même Chantal explique dans *Ils laisseront des traces* qu'elle a fait « appel à maman. Elle travaillait encore. On s'est organisé à deux, de manière à n'avoir pas trop de frais de nourrice »[305]. Le géographe Armand Frémont parle d'un « bouleversement » « dans les nouveaux réseaux de sociabilité qui se tissent à partir des femmes pour la garde des enfants en bas âge, réseaux de nourrices et des grand-mères » que ses interlocutrices

---

[299] SCHWARTZ O., *Le monde privé des ouvriers : hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses Universitaires de France, 1990, p. 137.
[300] Les ouvrières de Chantelle se marient relativement jeunes et souvent parce qu'elles sont déjà enceintes. Ceci renvoie aussi aux analyses d'Olivier Schwartz qui précise qu'elles ont cherché, du côté des Ilots, à se marier « vite », *Ibid.*, p. 209.
[301] Olivier Schwartz souligne que les femmes des Ilots issues des familles qu'il considère comme aisées « disent facilement leur désir de ne pas reproduire la famille nombreuse dont leur mère était l'esclave domestique », *Ibid.*, p. 138.
[302] Il s'agit des deux déléguées CFDT de l'entreprise, nous y reviendrons ultérieurement.
[303] CHENUT H.H., *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, Rennes ; Troyes, Presses universitaires de Rennes ; Conseil Général de l'Aube, 2010, p. 197.
[304] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[305] GROS D. et M. DANIAU, *Moulinex : ils laisseront des traces*, Cherbourg-Octeville, Isoète, 2003, p. 83.

de la nouvelle génération d'ouvrières évoquent « longuement »[306]. En outre, il souligne que « les bouleversements les plus considérables concernent, en effet, les enfants ». Citant les propos d'une directrice d'école, il montre comment les enfants sont autonomes très jeunes, se levant et partant à l'école seuls lorsque les deux parents travaillent[307]. Cependant, plusieurs enfants des ouvrières de Chantelle et de Moulinex sont gardés par une nourrice[308] et cela suppose bien souvent une implication du mari qui va les chercher en fin d'après midi lorsque les ouvrières travaillent[309]. De même, la mise en place des horaires en équipes conduisent aussi les couples à s'organiser de façon à ce qu'il ne soit pas nécessaire de payer une nourrice, ce qui peut signifier là aussi une implication du mari dans la garde des enfants. C'est par exemple le cas de Karine et Pierre qui, travaillant tous les deux chez Moulinex, s'organisent pour s'occuper de leurs huit enfants chacun à leur tour : Pierre, travaillant le matin de 6h à 14h, s'occupe des enfants pendant que Karine travaille de 14h à 22h[310]. Le travail des ouvrières de la génération 1968 redéfinit ainsi les rôles de genre dans la famille, de la mère et du père, par rapport à la génération de leurs mères. De plus, comme le signale Olivier Schwartz, les familles relativement aisées ont une fécondité restreinte et ce sont ces mêmes familles qui voient le père s'impliquer davantage dans la famille[311]. Comme nous l'avons montré, ce sont également ces familles qui investissent dans l'achat d'une maison. On peut alors émettre l'hypothèse que se produit une dynamique de segmentation au sein de la classe ouvrière, induite par des différences de rythme et d'intensité dans les redéfinitions des rôles de genre et de classe. Ainsi, les ouvrières de Chantelle des familles relativement aisées se préoccupent de la réussite scolaire des enfants[312], un des éléments qu'Olivier Schwartz met en avant pour souligner qu'il s'agit de familles en ascension sociale. Finalement, le travail des ouvrières conduit donc à une reconfiguration des rôles de genre dans la famille en même temps que des rôles de classe dans la société. Les ouvrières forgent alors une nouvelle figure de mère

---

[306] FREMONT A., L. FLABBEE, et B. MARTIN, *Ouvriers et ouvrières à Caen*, Caen, Université de Caen, 1981, p. 89.
[307] *Ibid.*, p. 90.
[308] CHT, entretien avec Michelle Blanconnier, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, le 27 octobre 1994 ; entretien avec Joëlle Girard, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, mars-avril 1994 ; entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile ; entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[309] GROS D. et M. DANIAU, *Moulinex*, *op. cit.*, p. 94.
[310] Entretien avec Karine et Pierre Martin, réalisé le 15 février 2011, à leur domicile.
[311] SCHWARTZ O., *Le monde privé des ouvriers*, *op. cit.*, p. 167.
[312] CHT, entretien avec Annick Goubault, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* été 1994.

qui se dessine lorsqu'elles évoquent leur propre mère. Contrairement aux femmes des Ilots, quand les ouvrières de Chantelle évoquent l'argent qu'elles donnaient à leurs mères lorsqu'elles ont été embauchées, elles mentionnent immédiatement les négociations qu'elles menaient dans la famille pour que cela se limite à une pension, tandis que leur mère réclamait l'intégralité du salaire[313]. La plupart ont gagné cette négociation, ce qui leur a permis de sortir[314] et/ou de consommer[315]. Ainsi, lorsqu'elles évoquent leur mère, elles précisent qu'elle n'était « pas facile »[316], voire qu'elle « portait la culotte à la maison »[317]. À travers les descriptions que les ouvrières font de leur propre mère, nous pouvons considérer que, si nous n'avons pas les éléments nous permettant de savoir si elles reproduisent leur modèle, elles n'envisagent cependant pas leur rôle de mère de la même manière. La plupart des enfants des ouvrières sont trop jeunes en 1994 (date des entretiens) pour que la question d'une pension se pose et lorsqu'ils ou elles travaillent en vivant encore chez leurs parents, il ne semble pas qu'une pension leur soit versée. Ainsi, Annie Guyomarc'h parle de son fils, qui ne gagne pas suffisamment d'argent comme « mécano », pour pouvoir déménager, ni pour s'acheter une voiture. Elle ne précise pas dans quelle mesure il participe aux frais de la maison, mais on peut supposer que s'il verse une pension, elle est minime ; elle souligne également qu'il vit sa vie sans trop se soucier du linge, des horaires des repas[318], etc. C'est ainsi que dans les pratiques quotidiennes des ouvrières se dessinent les contours d'une nouvelle figure de mère dont l'autorité sur le foyer est réduite, bien qu'elle assume toujours l'essentiel des tâches familiales. Les modifications dans ces pratiques se révèlent aussi dans les discours qui accompagnent la célébration de la fête des mères.

---

[313] Le fait est évoqué par l'une des ex-ouvrières de l'usine Wonder de Saint-Ouen interviewée dans le film *Reprise* d'Hervé Le Roux (1996).
[314] CHT, entretien avec Joëlle Girard, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994 ; entretien avec Suzanne Bréard, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[315] Nous reviendrons plus amplement sur la consommation des ouvrières dans le chapitre 5.
[316] CHT, entretien avec Suzanne Bréard, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[317] CHT, entretien avec Lucette Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[318] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

3. Les enjeux multiples de la fête des mères

Initialement créée en 1923, la journée des mères n'est véritablement instituée sur le plan national qu'en 1941 par le gouvernement de Vichy. Celui-ci en fit un moment d'intense propagande nationale, alors qu'elle se ritualise progressivement dans le domaine privé. À ce moment-là, tandis que la famille est érigée en valeur essentielle, cette journée vise à entériner l'assignation des femmes au foyer et exalter la natalité[319]. À la fin des années 1960, la fête des mères est investie par Moulinex pour vendre ses produits. Ainsi, Moulinex propose une campagne intitulée *Comment vont-ils dire : « Bonne fête, Maman ! ».* Pour cela, Moulinex met en scène l'interview d'enfants de dix ans, choisis « dans tous les milieux » : « ce sont des enfants modernes, bien au fait des besoins et goûts de leur mère. Ils veulent en même temps lui faire plaisir et la libérer de certaines sujétions pour l'avoir plus souvent tout à eux ». C'est ainsi que six enfants expliquent pourquoi ils pensent offrir à leur mère « le moulin à café sénior », « le casque séchoir Moulinex », « la rôtissoire électrique », le « balai traineau ''350'', le « Robot-Marie » ou « l'éplucheuse à légume »[320]. Le *Point de Rencontre* reprend d'ailleurs cette échéance car « la fête des mères est, avec Noël, la période la plus favorable aux ventes de produits électroménagers. Un événement qui consacre six mois de campagne publi-promotionnelle. » L'article souligne que si la fête des mères « était conçue à l'origine comme une valorisation du noyau familial qui mettait en exergue le rôle de la mère », elle « s'est transformée en une sorte de ''jour de repos maternel'', que les enfants et leur père honorent par des attentions diverses ». Martine Lafforgue, directeur général de la division commerciale France, souligne dans l'article que Moulinex réalise le tiers de son chiffre d'affaire au cours de cette période[321]. La marque s'appuie particulièrement à cette occasion sur cette nouvelle figure de mère qui travaille et ne peut plus consacrer autant de temps qu'auparavant aux tâches domestiques[322], tandis que la CFDT souligne au contraire, dès 1975, que « la fête des mères contribue aussi à l'action pour le maintien des femmes dans leur rôle de consommatrices »[323]. Ainsi cette critique de la CFDT, dans le sillage de la

---

[319] BARD C., *Les femmes dans la société française au 20e siècle*, Paris, A. Colin, 2003, p. 131.
[320] ADC, 2003/1058-913, journal inconnu, « Comment vont-ils dire : ''Bonne fête, maman !'' ?».
[321] AMA, *PdR*, juillet 1988, n°54.
[322] Nous décrypterons davantage la communication de Moulinex dans le chapitre 5.
[323] ADO, 1210W32 : Cabinet du préfet, CFDT, Tract de la CFDT Argentan, le 23 mai 1975.

dénonciation de la fête des mères par les féministes[324], rend compte des évolutions de la figure de la mère qui travaille en dénonçant la façon dont Moulinex, par exemple, utilise cette nouvelle donne pour vanter la consommation de ses produits. Cependant, bien que le rôle de consommatrice dans lequel la fête des mères enferme les femmes soit dénoncé par la CFDT, cette même fête revient régulièrement dans les réunions de délégués du personnel de Cormelles-le-Royal sous un jour plus positif. En effet, il arrive qu'un-e salarié-e bénéficie d'un cadeau de Moulinex dans ce cadre. Ainsi, lors de la réunion du 6 mai 1991, les délégués CFDT demandent « quand aura lieu le tirage du micro-ondes » à l'occasion de la fête des mères. À cette question, la direction répond qu'« un tirage sera effectué le 24/05/91. Mais ce n'est en aucune façon un tirage systématique pour la fête des mères. » Enfin, ce cadeau offert lors de la fête des mères ne concerne pas seulement les femmes puisque lorsque les délégués CGT demandent le 6 novembre 1989 « qui a eu le lot promis en juin pour la fête des mères », la direction répond qu'il s'agit d'un « homme qui travaille aux résistances blindées »[325]. C'est ainsi que chez Moulinex, la fête des mères est devenue l'occasion d'un acquis pour les organisations syndicales, dont le contenu idéologique patriarcal a été gommé puisqu'un homme en bénéficie. En particulier, si la CFDT dénonce ce que cette échéance induit idéologiquement, à l'intérieur de l'usine, la section CFDT la conforte. Plus largement, les discours syndicaux autour de la fête des mères reflètent les changements de mentalités qui s'opèrent dans la société en lien avec les nouvelles pratiques des mères, bien que les différents syndicats n'évoluent pas totalement de la même manière. Il est acquis pour la CGT, comme pour la CFDT, qu'il s'agit de s'adresser aux travailleuses à cette occasion. Dans un document de l'union interfédérale, Textile, habillement, cuirs et peaux, la CGT aborde ainsi la fête des mères :

> « Chaque année toutes les mamans, à l'occasion de la fête des Mères, sont honorées. Cette fête vient apporter une note de joie dans leur vie faite de soucis et de travail.
> De plus en plus, les mères de famille participent à la création des richesses économiques de notre pays. La meilleure manière de fêter les mères, c'est de faire droit à leurs revendications.
> Défendre leurs revendications est inséparable des conditions à remplir pour leur permettre d'assurer au mieux leurs fonctions de travailleuses et de mère.
> La fête des mères est une circonstance favorable pour défendre plus particulièrement les droits et les exigences des mères travailleuses. »[326]

---

[324] Voir les photographies prises par Catherine Deudon lors de la manifestation de 1972 dans DEUDON C., *Un mouvement à soi : images du mouvement des femmes 1970-2001*, Paris, Syllepse, 2003.
[325] ADC, 2003/854-46/3 : délégués du personnel de Cormelles : réunions.
[326] ADSSD, 200J201, dossier journée d'études 7 novembre MOF : mandats, « Union interfédérale, Textile-Habillement-Cuirs et peaux, spécial : Main d'œuvre féminine, avril 1972 ».

Il est très clair dans cet extrait que la CGT s'adresse aux mères qui travaillent puisque le syndicat souhaite se saisir de cette occasion pour mieux mettre en avant les revendications leur permettant d'assurer les deux « fonctions ». Dans des notes pour la discussion interne au collectif confédéral de la CGT en 1972, il est souligné qu'« outre toute l'activité en cours qui se poursuivra durant les prochains mois, la Fête des mères est un objectif d'activité dont nous aurons à préciser le contenu ». Ainsi, la CGT demande, en plus des autres revendications concernant la maternité, « du temps payé à l'occasion de la Fête des mères ». Le syndicat précise alors qu'il s'agit de « distinguer les activités des Comités d'entreprises à l'occasion de la Fête des Mères et l'activité revendicative de la CGT en direction des mères, cette dernière question n'étant pas encore le fait de toutes nos organisations syndicales »[327]. Au niveau local, chez Moulinex, la CGT s'appuie sur la fête des mères qui devient une nouvelle échéance revendicative. Ainsi, dans un bulletin d'information aux syndicats, diffusé aux responsables de la fédération des travailleurs de la métallurgie, le 2 juin 1972, il est souligné :

> « La Fête des Mères est devenue une tradition dans notre pays.
> Les officiels ne tarissent pas d'éloges gratuits envers les mères.
> Les enfants offrent des cadeaux confectionnés amoureusement à l'école.
> Les pères ont des attentions plus grandes ce jour-là.
> Nos organisations ont tenu aussi à ''marquer le coup'' en préparant une petite réception au cours de laquelle fut remis une fleur ou un petit cadeau aux mères de l'entreprise. Le plus souvent, ce sont les CE qui ont organisé cette petite manifestation.
> Mais, pour la CGT, la fête des Mères ne se limite pas qu'à cela.
> Elle doit être l'occasion de faire peser avec plus de force les revendications des travailleuses.
> Pour cela, il nous semble important que, dans le prolongement de la Fête des mères, nos organisations se préoccupent de prendre des initiatives en vue de contraindre le Patronat et les Pouvoirs publics à passer du stade des promesses à celui des actes. »[328]

Localement aussi, la CGT s'est donc appropriée la fête des mères sur le terrain des revendications, mais l'organisation syndicale n'en critique à aucun moment les origines idéologiques, évoquant simplement la « tradition ». Elle ne se situe pas sur le terrain des mentalités qu'il s'agirait de faire évoluer concernant la famille ou la natalité. À l'inverse, la CFDT n'utilise pas simplement la fête des mères comme un tremplin revendicatif, mais elle met en question le rôle des femmes qu'elle induit. Ainsi, dans un tract de l'UL CFDT d'Argentan, il est souligné à l'occasion de la fête des mères, « que s'il est de bon ton d'honorer la maternité, les nombreuses travailleuses mères de famille n'en voient guère

[327] ADSSD, 200J201, Dossier collectif confédéral 1972, notes pour la discussion.
[328] ADO, 1210W31 : Cabinet du préfet : CGT (1975-1980), Courrier fédéral, bulletin d'information aux syndicats, n°253, 2 juin 1972, catégorie main d'œuvre féminine.

les applications dans leur vie professionnelle, pas plus que l'ensemble des travailleurs et des travailleuses dans la politique familiale appliquée à la famille ». En particulier, le syndicat dénonce « les conditions de travail imposées aux femmes enceintes, l'absence de salle de repos aménagée, l'impossibilité ou les difficultés d'obtenir un poste moins pénible, l'absence de congé de courte durée en cas de maladie d'un enfant, etc. ». Le tract précise qu'il s'agit donc de « fêter les mères en paroles et les mépriser dans les faits » et considère que :

> « la fête des mères a un rôle important dans le maintien de l'idéologie dominante. Valorisant le rôle de la mère, elle contribue à assigner aux femmes seules le rôle d'entretien des enfants au détriment de toute autre activité professionnelle, sociale ou politique. Elle masque et minimise le rôle du père dans la famille. »[329]

Outre les revendications mises en avant, la CFDT dénonce ici les présupposés qui président à la fête des mères. Ainsi, malgré les origines chrétiennes de la CFDT, l'organisation syndicale a opéré un retournement important dans ses conceptions de la famille. Cependant, cette orientation de la CFDT n'est pas toujours bien reçue par les ouvrières et à la TRT, une usine d'électronique en Seine Maritime, l'organisation syndicale explique en 1978 y avoir « laissé des plumes » car « mal expliquées, nos positions n'ont pas été comprises et c'est ainsi que la CGT s'est créée » qui dorénavant « exploite cela » et « valorise le rôle de la femme et des enfants. »[330] Cette anecdote montre que les changements d'orientation de la CFDT ne sont pas toujours bien accueillis par certaines ouvrières qui se sentent sans doute davantage valorisées par les conceptions familialistes de la CGT qui ne met pas vraiment en cause cette « tradition » de la fête des mères. Du moins, pas avant 1977 puisque c'est seulement en mai 1978 qu'*Antoinette* consacre un article à la fête des mères intitulé *Pour ou contre la fête des mères ?* La journaliste, Annick Le Floc'Hmoan, interroge alors des syndicalistes, deux femmes et un homme, revenant sur les usages et la signification de la fête. De façon générale, le « terrain affectif » est largement mis en avant et il n'est pas question de supprimer cette tradition. Cependant les syndicalistes soulignent qu'il s'agit de « se placer sur le terrain des idées », car il y a « tous ces discours, ces flots de paroles qu'on déverse sur la tête des femmes pour les remercier de leurs sacrifices et qui ne changent rien à la situation des femmes. Ni crèches en plus, ni conditions de travail différentes qui permettraient aux femmes de ne pas faire

---

[329] ADO, 1210W32 : Cabinet du préfet, CFDT, Tract de la CFDT Argentan, le 23 mai 1975.
[330] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Conférence travail des femmes et action syndicale*, 1978.

de fausses couches. »[331] En outre, à la fin des années 1968, la CGT finit par faire référence aux origines pétainistes de l'initiative, dans ce même article d'*Antoinette*. Finalement, les appréciations de la fête des mères se modifient, comme change la figure de la mère, dorénavant *visiblement* active[332]. La nécessaire articulation des tâches domestiques et professionnelles devient un ressort publicitaire pour Moulinex qui s'en réclame particulièrement à cette occasion tandis que, si la CFDT en condamne rapidement le caractère familialiste, la CGT se situe davantage sur le terrain revendicatif et l'ensemble de ces approches disent les tensions qui s'opèrent dans l'avènement de la mère-ouvrière.

Pour conclure, la législation et les aspirations propres des ouvrières les ont conduites à se maintenir dans l'emploi, ce qui a produit une recomposition des rôles de genre dans la famille en lien avec une ascension sociale. Ainsi, l'ensemble de ces changements ont favorisé l'émergence d'une nouvelle figure de mère, moins impliquée dans le foyer qu'antérieurement. C'est dans ce cadre que s'élabore une nouvelle formule de fête des mères où l'accent est mis par Moulinex sur la consommation favorisant la conciliation entre le travail et la famille des ouvrières. Les positionnements syndicaux vis-à-vis de la fête des mères s'inscrivent dans un contexte de redéfinition de leurs discours autour de la maternité, instituant la nécessité d'une telle conciliation, que le patronat et le gouvernement approuvent, talonnés par les féministes.

II. La conciliation : un débat devenu familial ?

Si les pratiques des ouvrières se modifient dans les années 1968, la maternité reste un problème pour le patronat, qui dénonce l'absentéisme qu'elle occasionne, et gêne les organisations syndicales, qui se trouvent obligées de repenser leurs discours sur la famille en lien avec le développement, puis le maintien du travail des femmes. En outre, des féministes mettent en évidence le fait que la maternité n'est pas obligatoire pour les femmes, voire qu'elle en fait des esclaves[333], et dénoncent la confusion que le patriarcat

---

[331] APCD, *Antoinette,* mai 1978.
[332] SCHWEITZER S., *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers, XIXe et XXe siècle*, Paris, O. Jacob, 2002, p. 14.
[333] COLLECTIF, *Maternité esclave : les chimères*, Paris, Union générale d'éditions, 1975.

favorise entre « la Femme et la Mère ». Il s'agit alors de mesurer comment ces discours sont repris au sujet des ouvrières et comment ils évoluent dans la période. Avant de montrer comment la maternité est mise en avant, en particulier par le patronat, pour freiner l'égalité entre les hommes et les femmes tandis qu'émerge la notion de parentalité, il faut revenir sur les conceptions qui sous-tendent les revendications déployées par les syndicats. Enfin, nous montrerons comment se construit le discours de la conciliation.

1. La maternité selon les organisations syndicales, entre « fonction sociale » et spécificité[334]

Les changements qui s'opèrent dans les mentalités, en lien avec les nouvelles pratiques des ouvrières, conduisent les organisations syndicales à repenser leur discours sur la maternité principalement forgé après la Première Guerre mondiale. En effet, Yvonne Knibiehler souligne que le syndicalisme, contrairement au féminisme, s'occupe peu des mères au travail avant 1914 puisqu'alors il n'est pas favorable au travail salarié des femmes[335]. De leur côté, et dès la fin du XIXe siècle, des féministes cherchent à faire reconnaître la « maternité comme une fonction sociale que l'État se doit de protéger »[336]. Durant la Première Guerre mondiale, elles plaident pour que « les femmes puissent concilier travail et maternité »[337] ; puis, tandis que ces dernières sont rappelées au foyer dans le cadre d'une politique nataliste, ces féministes promeuvent, en s'appuyant sur la maternité, une législation de protection des femmes au travail, celles-ci représentant alors 36% de la population active. Dans l'entre-deux-guerres, les féministes « maternalistes » – et pas seulement les catholiques – défendent la maternité comme fonction sociale[338]. Après la Seconde Guerre mondiale, ces discours sont adoptés par les organisations syndicales à des degrés divers et selon des rythmes différents. En effet, au sein de la CFTC, qui revendique le droit des mères à rester au foyer, des débats émergent dans les années

---

[334] ROGERAT C., « Les femmes dans l'organisation syndicale : entre le ``général'' et le ``spécifique'' », *Cahiers du GEDISST*, 1996, vol. 15.
[335] PERROT M., « Des origines à la Première Guerre mondiale », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999, Montreuil*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, p. 18. Elle résume ici la communication d'Yvonne Knibiehler.
[336] COLLIN F. et F. LABORIE, « Maternité », H.S. HIRATA, F. LABORIE, H. LE DOARE et D. SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, 2004, p. 110.
[337] COLLIN F. et F. LABORIE, « Maternité », *op. cit.*
[338] BARD C., *Les filles de Marianne : histoire des féminismes, 1914-1940*, Paris, Fayard, 1995.

1960 entre les familialistes et la commission féminine de la confédération à propos de la revendication d'une « allocation de la mère au foyer » ; les premiers défendent l'allocation tandis que les secondes s'y opposent, considérant qu'il s'agit d'une mesure discriminatoire. De son côté, la CGT refuse cette allocation et demande, comme la commission féminine de la CFTC, qu'elle soit versée à toutes les mères, travailleuses ou non. Au milieu des années 1960, des changements s'opèrent dans les deux confédérations. La CGT lance une campagne mettant l'accent sur la « fonction sociale » de la maternité et défendant l'idée de « protection » de la maternité, tandis que la CFTC, devenue pour l'essentiel CFDT en 1964 récuse tout protectionnisme, des féministes dénonçant quant à elles l'orientation différencialiste de la CGT[339]. Puis, dans les années 1968, avec l'accès à la contraception et la libéralisation de l'avortement (1974-1975), il s'agit pour les féministes, non plus de s'appuyer sur la maternité, mais de la refuser lorsqu'elle n'est pas désirée. Ce changement de paradigme se répercute dans les organisations syndicales, mais avec des contradictions et des nuances. En effet, si dès la fin des années 1960, les confédérations CGT et CFDT sont « d'accord pour dénoncer la surexploitation des travailleuses », en 1971, « la CFDT affirme sa volonté de lutter aussi contre les rôles sociaux prédéterminés de l'homme et de la femme », tandis que la CGT refuse ce qu'elle appelle « l'égalitarisme intégral »[340].

En 1974, les deux confédérations se rencontrent le 19 mars sur la « situation des travailleuses ». Les échanges menés lors de cette rencontre, qui conduit à la signature de l'accord inter-confédéral sur les « revendications des femmes salariées » le 21 novembre 1974[341], permettent de mesurer les divergences entre les deux organisations syndicales. Jeannette Laot, au nom de la CFDT, introduit la discussion, soulignant qu'« il est nécessaire de faire quelque chose ensemble, les luttes des travailleuses y trouveraient un

---

[339] ZANCARINI-FOURNEL M., « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 133-143. BARD C., *Les femmes dans la société française au 20e siècle*, *op. cit.*, p. 229-230.
[340] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Éd. Syros, 1979, p. 50.
[341] Selon Pascale Le Brouster, cet accord se veut « une réponse à la tentative de récupération par le gouvernement de l'année internationale de la femme. Un ensemble d'actions communes sont alors organisées lors de la première quinzaine de mars pour faire aboutir les revendications mais également pour permettre aux syndicats de réfléchir sur les problèmes spécifiques des travailleuses et la façon de mieux les prendre en charge. » LE BROUSTER P., « La prise en charge par la CFDT de la question des femmes dans les années 1960 et 1970 », C. GUILLAUME et S. POCHIC (dir.), *Actes de la journée « Genre et syndicalisme. Regards croisés franco-anglais »*, EHESS, Paris, 2010.

élan supplémentaire »[342]. Christiane Gilles, au nom de la CGT, répond qu'il est nécessaire de rechercher les « causes de la situation des travailleuses. Il est certain qu'elle découle de la place inférieure des femmes dans la société, mais pour la CGT, ce sont le Gouvernement et le Patronat qui sont responsables. Il faut s'attaquer à l'adversaire de classe, car la lutte des travailleuses n'est pas contradictoire avec l'intérêt des travailleurs masculins ». Ceci dit, « il y a un retard à rattraper » et la « situation des travailleuses doit donc être prise de manière spécifique. » C'est ainsi que « la discussion porte surtout sur la manière dont les deux confédérations voient la lutte à mener pour changer la condition des travailleuses » :

> « Pour la CGT, il suffit de lutter contre le système capitaliste car il véhicule tous les préjugés sur les rapports entre hommes et femmes venus des systèmes sociaux antérieurs. En abattant le capitalisme, nous modifierons aussi les rapports hommes-femmes. Ces préjugés existent aussi dans la classe ouvrière, mais les attaquer dans le capitalisme est la manière de lutter contre eux dans la classe ouvrière.
> Pour la CFDT, il faut lutter évidemment contre le capitalisme, mais il faut aussi mettre en lumière les faits des comportements qui ne sont pas inhérents au seul système capitaliste. Cela est possible sans tomber dans la lutte des sexes. La lutte de classe, si nous voulons créer un rapport de force sur des bases claires, doit être menée de manière à faire reculer les idées préconçues sur la place des femmes dans la société. Les réponses à la situation des travailleuses seront différentes si l'on inclut cette réalité. Il ne s'agit pas de se tromper d'adversaire, mais il ne faut pas dissimuler le problème à l'intérieur de la classe. Les revendications doivent à la fois répondre aux problèmes posés et ne pas conforter la situation. » [343]

Les divergences entre la CFDT et la CGT se situent donc fondamentalement dans l'articulation entre la lutte des classes et la lutte des femmes, bien que la seconde admette l'existence d'une *spécificité*. C'est parce qu'elle est considérée comme « reproductrice du genre humain » que « la CGT envisage la ''spécificité'' de ''la'' femme. Il s'agit pour l'organisation syndicale de faire reconnaître cette ''fonction sociale'' qu'est la maternité»[344]. Sur ce point, la CGT est en accord avec le CNPF qui considère en 1975 que la « fonction maternelle est une fonction sociale »[345]. La CGT et le CNPF reprennent alors dans les années 1968 les discours de certaines féministes de l'entre-deux-guerres, tandis

---

[342] Jane Jenson souligne qu'« à la fin des années 1960, la CFDT se trouvait de plus en plus investie dans une série d'actions militantes radicales dans les entreprises – incluant les OS femmes – qui s'en prenaient aux procès et aux rapports de travail instaurés après guerre » ; JENSON J., « Le féminisme en France depuis mai 68 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, octobre 1989, n° 24, p. 55-67.

[343] Archives interfédérales CFDT, 161 : « Positions fédérales, Hacuitex, femmes et condition féminine, 1965-1978 », *Nouvelles CFDT*, n°12/74, 21 mars 1974.

[344] ZANCARINI-FOURNEL M., « Genre et politique », *op. cit.* Jocelyne GEORGE, « L'action de la CGT pour l'émancipation des femmes travailleuses entre 1966 et 1984 », intervention au Colloque « La CGT de 1966 à 1984. L'empreinte de Mai 1968 » organisé par l'IHS de la CGT, les 14 et 15 octobre 2008. Pour un ample aperçu de la conception de la CGT à ce propos, voir la brochure CGT, *Trois colloques organisés par Antoinette*, à l'occasion de son 20e anniversaire le 28 Novembre 1975. En effet, l'un de ces colloques est consacré à la question : *Le travail de la femme transforme-t-il les rapports familiaux ?*

[345] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, le 21 octobre 1975.

que des féministes de la deuxième vague récusent désormais non seulement la « fonction sociale » de mère, mais aussi les « revendications spécifiques » :

> « Lutte spécifique des femmes, ça ne doit pas signifier organisation autonome des femmes pour revendiquer des crèches, des garderies, des équipements collectifs qui leur permettront, à elles et à elles seulement, de mieux ''concilier'' travail salarié et travail domestique. Le problème n'est pas là. Sinon, une fois les crèches obtenues – à supposer qu'elles les obtiennent – il appartiendra toujours aux femmes d'y conduire les enfants et l'on n'aura rien fait pour s'attaquer à la division du travail. »[346]

En outre, ces féministes précisent que les « revendications spécifiques » conduisent à « partager les revendications en deux catégories hiérarchisées » avec d'un côté les revendications générales, donc principales, qui intéressent tout le monde, et de l'autre les revendications « spécifiques », donc secondaires, qui ne concernent que les femmes[347]. Finalement, si ces discours autour de la « spécificité » et de la « fonction sociale » ne sont plus défendus par certaines féministes, ils sont abondamment relayés localement par la CGT. Ainsi, dans un tract distribué aux usines d'Alençon par l'organisation syndicale à l'occasion du 8 mars 1971, il est souligné que « janvier 1971 a vu l'aboutissement d'une longue suite d'actions avec la mise en application du paiement à 90% des 14 semaines de congé maternité. C'est le résultat d'une lutte incessante pour la reconnaissance comme fonction sociale de la maternité »[348]. En 1973, le programme revendicatif de l'organisation syndicale souligne « la reconnaissance du caractère social de la maternité ». L'organisation syndicale met ainsi en avant, entre autre, l'allongement du congé de maternité à 18 semaines, des horaires réduits pour les femmes enceintes ou ayant des enfants en bas âge, des temps de pause et la garantie de l'emploi pour les femmes enceintes et des jours de congés payés à l'un des parents pour soigner un enfant malade[349]. En 1974, la commission féminine de la CGT demande donc à la direction de Moulinex des « congés de maternité de 16 semaines au lieu de 14 semaines »[350]. Puis, en 1985, la CGT explique, dans sa brochure nationale reprenant les débats de la septième conférence des femmes salariées qui s'est tenue en octobre 1985, que la « maternité

---

[346] LE GARREC É., *Les Messagères*, Paris, des Femmes, 1976, p. 160.
[347] *Ibid.*, p. 161.
[348] ADO, 1210W30 : Cabinet du préfet : CGT (1966-1973 env.), « Diffusion à Alençon (61) d'un tract de la CGT », à l'occasion de cette journée.
[349] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 48.
[350] ADO, 1210W35, Cabinet du préfet, « En date du 8 mars, la commission féminine CGT dans le cadre de la journée internationale des Femmes déposent auprès de la Direction Moulinex leurs revendications ci-dessous ».

reconnue, socialement, doit être protégée dès la déclaration de grossesse »[351]. Pourtant, à ce moment-là, un tournant s'est amorcé dans la CGT qui récuse désormais la notion de spécificité que l'organisation accolait précédemment à la maternité[352]. Ainsi, bien plus tard, en 1999, Maryse Dumas, alors élue au Bureau confédéral de la CGT, souligne qu'il s'agit de « dépasser la notion de ''spécificité'' », car, précise-t-elle, « parler de spécificité pour les femmes signifie bien que le centre, le global, le majoritaire est masculin »[353]. On peut donc dater de la fin du XXe siècle le tournant de la CGT sur la conception de la maternité comme fonction sociale pour les femmes.

Dans le même temps, la CFDT développe une approche syndicale globale soulignant qu'il s'agit de redéfinir le temps de travail pour tous et toutes de façon à favoriser une autre répartition des tâches dans le couple. C'est ainsi que la CFDT propose dès 1974 une modification du droit concernant la famille. L'organisation souligne qu'il faut « mettre fin à toute mesure, fiscale par exemple, incitant les femmes à abandonner leur activité professionnelle »[354]. Puis, en 1977, la CFDT revendique des négociations sur les prestations familiales « pour couvrir les frais d'entretien et rémunérer le travail de garde et d'éducation » et la « construction des équipements et services indispensables pour la petite enfance »[355]. L'organisation syndicale défend aussi « la retraite à 60 ans pour tous mais avec la possibilité d'une anticipation de deux ans par enfant élevé pour les travailleuses »[356]. Localement, chez Chantelle, la CFDT dénonce le fait que la société véhicule « l'idéologie de la femme ''mère et épouse'' et perpétue la division des rôles masculins et féminins »[357] ; alors que la CGT se situe sur un terrain moins global, mettant en avant des revendications précises et dénonçant le coût de la garde des enfants, la diminution des allocations familiales et l'idée « qu'au bout d'un moment on se demande si ça sert à quelque chose de travailler » même si « les femmes aspirent toujours plus à ne

---

[351] APCD, Brochure de la CGT, *Droit au travail, Egalité, Dignité avec une CGT forte et dynamique*, 1985.
[352] OLMI J., *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins : 1945-1985*, Paris, l'Harmattan, 2007, p. 217.
[353] COLLECTIF, « L'actualité, table ronde », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, p. 87.
[354] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 144.
[355] *Ibid.*, p. 141-142.
[356] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 51.
[357] CHT, UL CFDT, Chantelle 3, Affichette spécial « femmes ».

pas rester toute leur vie enfermées à la maison » car « travailler, c'est un minimum d'indépendance financière et la possibilité d'avoir d'autres relations sociales »[358].

Les positions des deux organisations syndicales diffèrent dans les années 1968, et bien qu'un accord CGT-CFDT les rapproche à partir de 1974 sur les revendications des femmes salariées, un des sujets de discorde reste la question des « revendications spécifiques » défendues par la CGT et refusées par la CFDT et en particulier la question de la retraite à 55 ans pour les femmes[359]. Ces désaccords expliquent sans doute le fait que l'accord de 1974 n'aille pas suffisamment loin selon certaines féministes qui soulignent à son propos : « Et si les femmes voulaient sortir du rôle de bonne mère et de bonne épouse, et si l'essentiel de leurs problèmes tenaient aussi à ces rôles dans lesquels on veut les enfermer ? Et si la structure familiale n'était pas la structure idéale pour l'épanouissement de la femme ? »[360] Ces critiques s'expliquent sans doute par le fait que, dans les années 1968, si la CFDT a rompu avec ses origines chrétiennes et familialistes, se situant alors dans un moment particulier de son histoire[361], la CGT se trouve encore prisonnière, jusqu'au milieu des années 1980, de l'orientation familialiste et nataliste qui a été celle du PCF depuis 1937 et surtout après la Seconde Guerre mondiale. Les conceptions des deux organisations se rapprochent progressivement dans le courant des années 1980 lorsqu'elles se tournent toutes deux vers la notion de « mixité »[362] et adoptent des positions similaires à propos de l'APE, choisissant de ne pas s'opposer à cette mesure pourtant critiquée par des féministes[363]. Cependant, localement, malgré les quelques divergences rencontrées dans les tracts chez Chantelle, les approches diverses des deux organisations s'atténuent dans les revendications concrètes soumises à leurs directions d'entreprises.

---

[358] CHT, CGT, Chantelle 22, Chantelle contact, le 15 juillet 1979.
[359] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 39-41.
[360] BDIC, *Les Pétroleuses*, n°3, avril 1975
[361] Elle voit alors l'arrivée de nombreux militant-e-s d'extrême gauche. BRANCIARD M., *Histoire de la CFDT : soixante-dix ans d'action syndicale*, Paris, La Découverte, 1990, p. 251. GEORGI F., *L'invention de la CFDT : 1957-1970. Syndicalisme, catholicisme et politique dans la France de l'expansion*, Paris, Éd. de l'Atelier ; CNRS éd., 1995.
[362] Nous y reviendrons dans le chapitre 7.
[363] SILVERA R., « Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT », C. GUILLAUME et S. POCHIC (dir.), *Actes de la journée « Genre et syndicalisme. Regards croisés franco-anglais »*, EHESS, Paris, 2010.

Lors du Comité Central d'Entreprise de Moulinex, le 29 avril 1977, des revendications relatives à la maternité sont mises en avant par la CGT qui demande le « paiement des journées perdues pour les enfants malades nécessitant une surveillance sur avis médical et en cas d'hospitalisation[le] paiement des heures de travail perdues pour visites prénatales et postnatales » et revendique que ne soit envisagé « aucun travail pénible pour les femmes enceintes »[364]. De son côté la CFDT demande la « réduction progressive du temps travail pour les femmes enceintes ». L'organisation syndicale propose que le temps soit réduit de façon « répartie sur les 5 jours de la semaine » de 1h15 hebdomadaire pour deux mois, de 2h30 pour trois mois, de 3h pour quatre et cinq mois et de 5h pour six et sept mois. Enfin, la CFTC demande une « prime de frais de garde de 3 frs par jour et par enfant, en l'absence de crèche ou de garderie dans l'entreprise » et « l'attribution pour les mères de famille d'un congé pour soigner un enfant malade, dans la limite de six journées par an prises en une ou deux fois ». À l'ensemble de ces questions, la direction répond qu'elle officialise le « congé sans solde de 2 ans ½ pour élever un enfant » et qu'elle attribue « 1 jour par an à la mère pour soigner un enfant malade ou en cas d'hospitalisation (à justifier par un certificat médical). Cette journée sera payée sous réserve que la personne concernée n'ait pas eu d'absence injustifiée au cours des six mois qui précèdent. Les pauses des femmes enceintes sont supérieures de 30 mn aux autres pauses »[365]. Peu de temps après cette réunion, le numéro 15 du *Point de Rencontre* daté d'octobre 1977 reprend dans un article intitulé *Les femmes et leurs droits*, ce qui est accordé par Moulinex. Ainsi, le journal confirme que Moulinex « accorde deux ans et demi à la femme qui sollicite » le congé sans solde pour élever un enfant et prévoit « un jour par an pour soigner son enfant malade dans la mesure où aucune absence injustifiée n'a été constatée dans les six mois précédents »[366]. Dans les négociations avec la direction de Moulinex, nous pouvons constater que les disparités entre les lignes confédérales ne sont pas flagrantes localement, ce qu'explique sans doute la prégnance à la base des représentations traditionnelles de la maternité comme fonction sociale et de la spécificité du travail « féminin », quand les directions syndicales s'appuient, à cette date, sur des principes divergents pour la CGT et la CFDT.

---

[364] ADC, 2003/1058-1301, Registres du personnel 72-87, CCE du 29 avril 1977.
[365] ADC, 2003/1058-1301, Registres du personnel 72-87, CCE du 29 avril 1977.
[366] AMA, *PdR*, octobre 1977, n°15.

Enfin, nous pouvons souligner que les revendications autour de la maternité varient peu sur l'ensemble de la période, à partir de l'étude de huit comptes rendus de réunions entre les syndicats et la direction de Chantelle, du 25 juillet 1968 au 30 avril 1993. Il est intéressant de souligner que les premières revendications concernant la maternité apparaissent au milieu des années 1970. En effet, les représentantes des ouvrières demandent le 30 décembre 1976, « la suppression totale du rendement à la déclaration de la grossesse et la garantie du salaire antérieur », ce à quoi la direction répond que « le problème doit être pris (*sic*) par la direction du Personnel et des Relations Humaines au début de janvier 1977 »[367]. La direction n'accorde pas cette revendication, car elle est de nouveau énoncée à de nombreuses reprises pendant dix ans, les 30 juin 1983[368], 24 juillet 1985[369], 2 novembre 1988[370] et 30 avril 1993[371]. En 1979, les délégués demandent « 20 min de repos par jour en plus des 10 min pour les femmes enceintes » et dorénavant, la direction ne répond plus à aucune des revendications car elle considère que les réponses ont déjà été données[372]. La question du temps de pause supplémentaire pour les femmes enceintes est encore soulevée en 1983, en 1985, en 1988 et en 1993. En 1985, les délégués de Chantelle demandent la « possibilité pour les femmes enceintes de faire 7h (payées 8h) », car il s'agit d'une « pratique de plus en plus courante dans certaines sociétés ». La direction répond alors que « ce n'est pas envisagé chez Chantelle »[373]. Nous pouvons souligner que la plupart des revendications soumises par les déléguées du personnel ne sont pas accordées par la direction sur l'ensemble de la période. Pour autant, les déléguées continuent de les soumettre régulièrement, sans nécessairement les avancer dans les grèves, ce qui permet sans doute à la direction de ne pas y répondre. Finalement, du côté des syndicats, si les conceptions de la maternité sont différentes dans les années 1968, ces disparités sont plus atténuées localement. Surtout, les deux organisations dénoncent l'usage de la maternité comme fondement de discriminations au sein des usines.

---

[367] CHT, UL CFDT, Chantelle 4, Réunion des Délégués du Personnel du 30 décembre 1976.
[368] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des Délégués du Personnel du 30 juin 1983.
[369] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des Délégués du Personnel du 24 juillet 1985.
[370] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des Délégués du Personnel du 2 novembre 1988.
[371] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des Délégués du Personnel du 30 avril 1993.
[372] CHT, UL CFDT, Chantelle 4, Réunion des Délégués du Personnel du 27 avril 1979.
[373] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des Déléguées du Personnel du 24 juillet 1985.

2. Maternité ou parentalité ?

En effet, dans un document présentant la quatrième conférence nationale de la CGT, un supplément au *Travailleur du Nord* daté du 22 aout 1970 précise que la « maternité ne devrait en aucun cas être une cause de discrimination, de pénalisations en quelque domaine que ce soit ; encore de nombreux abus fréquemment persistent sur cette question ». Le syndicat prend alors l'exemple de La Lainière de Roubaix où « trop souvent, les futures mères au bout de cinq ou six mois de grossesse, sous prétexte de diminution de productivité dans leur travail, sont déclassées, [d'où] résulte des diminutions très importantes de salaires, diminuant ainsi les indemnités des congés maternité »[374]. La CGT et la CFDT[375] se battent alors contre les discriminations occasionnées par la maternité. De même, des féministes comme Evelyne Le Garrec dénoncent les discours patronaux qui accusent les ouvrières d'être « toujours absentes avec les grossesses, les accouchements – vous avez remarqué qu'à en croire les patrons les femmes passent leur vie à accoucher ? – sans compter les maladies des gosses, les règles et toutes ces petites saloperies que les bonnes femmes ont dans leur ventre »[376]. Et, en effet, plusieurs chefs d'entreprises invoquent la « nature féminine », et en particulier la maternité, comme frein à la promotion de l'emploi féminin. Ainsi, le CNPF écrit en 1975 que l'« éventualité du mariage ou de la maternité, ainsi que les responsabilités familiales qui en découlent, handicapent toutes les femmes, y compris les célibataires et celles qui n'ont pas d'enfants. Ce handicap est d'ailleurs invoqué très ouvertement comme une des causes de la discrimination entre elles et leurs collègues masculins ». Et de poursuivre en soulignant qu'« il serait injuste de reprocher aux entreprises les réticences qu'elles peuvent avoir vis-à-vis de l'emploi féminin si l'on considère à quel point elles sont pénalisées matériellement par les conséquences de la maternité dont elles assument la plus grande partie de la charge financière »[377]. Le CNPF reconnaît alors franchement les discriminations qui s'opèrent à l'encontre des femmes en lien avec le « handicap » que

---

[374] ADSSD, 200J201, Dossier collectif confédéral 1972, « Un évènement national ! La IVe conférence nationale de la CGT sur les problèmes de la main d'œuvre féminine, supplément au ''Travailleur du nord'' n°22 aout 1970 ».

[375] AN, 19810605-54, Dossier CFDT, « Les principales revendications CFDT concernant les travailleuses », Paris, le 2 octobre 1978. La CFDT exige « la suppression de toute discrimination, légale ou de fait, liée au sexe, aux charges de famille ou à l'état de grossesse, s'opposant à l'accès des femmes à tous les emplois et fonctions, soit à l'embauche, soit au cours de la vie professionnelle ».

[376] LE GARREC É., *Les Messagères*, *op. cit.*, p. 167.

[377] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, mardi 21 octobre 1975.

constitue la maternité. L'organisation patronale retourne ici l'argument qui consiste à lui reprocher cette discrimination, en soulignant les charges financières qu'elle représente pour les femmes, souhaitant ainsi se dédouaner en accusant le gouvernement. Quelques années plus tard, une consultation des chefs d'entreprises lancée par Nicole Pasquier en 1980 permet de cerner les ressorts idéologiques des discriminations toujours à l'œuvre. La Société Descamps revient sur les facteurs explicatifs naturels liés à la maternité en ces termes :

> « la maternité entraine un absentéisme moyen supérieur quasi assuré pour les femmes et […] cela ne favorise pas l'emploi sur matériel à haute valeur capitalistique »[378].

Cette phrase révèle clairement qu'une forme de discrimination s'opère du fait de la maternité : les femmes sont confinées sur certains postes où l'investissement de l'entreprise est moindre. Ces propos renvoient directement aux fonctionnements patronaux dénoncés par Evelyne Le Garrec. Avec d'autres arguments, M. Allinquant, patron de la société du même nom, explique les inégalités de qualification et de promotion entre les hommes et les femmes dans son entreprise de la façon suivante :

> « Dans la grande majorité des cas, les femmes viennent travailler dans l'industrie pour rapporter le deuxième salaire du couple […] la motivation est alors essentiellement pécuniaire, le but n'étant pas de s'épanouir dans la pratique d'une activité salariée. Un vieil adage populaire dit que ''lorsque l'homme ne détruit ou ne construit pas il s'ennuie''. La femme en est exclue car elle est assurée de créer par l'enfantement. Notre société a non seulement transformé cette possibilité en devoir mais a aussi exclu dans bien des esprits la femme de toute autre création. »[379]

M. Allinquant considère donc que les disparités de qualification entre les hommes et les femmes dans son entreprise sont dues au manque de motivation des femmes qui s'épanouissent ailleurs, dans l'« enfantement ». Bien qu'il reconnaisse que cette possibilité ait été transformée en devoir, c'est dans la nature qu'il faut pour lui chercher l'explication : grâce à elle, « la » femme est « assurée de créer ». Cette logique a été dénoncée dès 1949 par Simone de Beauvoir dans *Le deuxième sexe* soulignant alors à quel point la maternité est culturellement dévalorisée : « le ventre fécond des femmes les voue à la pure reproduction, tandis que le ventre stérile des hommes leur permet le projet, la création, le changement », résume Sylvie Chaperon[380]. De son côté, le patron d'Eram précise que :

---

[378] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Descamps, lettre de Jean-Jacques Descamps, le 19 septembre 1980.
[379] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Société Allinquant, J.G. Allinquant, lettre du 1er septembre 1980, Gentilly.
[380] CHAPERON S., *Les années Beauvoir*, *op. cit.*, p. 156.

> « l'égalité n'implique pas l'identité. […] L'égalité absolue des sexes dans les entreprises est une fiction : il existe des différences objectives que les textes ne pourront jamais supprimer (différences d'aptitudes physiques et maternité). »[381]

Il considère donc que les aptitudes physiques et la maternité empêchent l'égalité, au moins dans sa version « absolue », puisque l'intitulé même du paragraphe proposait de différencier « égalité » d'« identité ». En d'autres termes, la « nature » des femmes rendrait possible une « égalité relative ». Enfin, la direction d'Amora revient sur la « maternité potentielle » et souligne qu'« on ne peut éviter de penser qu'un des rôles de la femme étant de procréer, elle aura, un jour ou l'autre, l'obligation de quitter son travail pour une durée qui peut être de 26 mois par enfant avec maintien du poste »[382]. Et pour la société, il s'agit d'un frein car ce type d'absence nécessite un remplacement. S'il pose un « minimum de problème » pour le personnel « non-qualifié » (au sens de la convention collective), la difficulté s'accroît lorsque la qualification augmente car « une remplaçante – si elle existe – accepte difficilement un contrat à durée déterminée même de longue durée »[383]. Ce type de logique conduit donc au maintien des femmes dans des emplois « non qualifiés ». De façon générale, toutes les entreprises ne reviennent pas sur ces « freins naturels » qui « empêchent la promotion de l'emploi féminin»[384]. Néanmoins, il est probable que des chefs d'entreprises se soient contentés d'une réponse minimale à la consultation et qu'ils n'aient pas pris la peine de développer toutes leurs conceptions à ce propos. Ces quelques extraits sont néanmoins significatifs des conceptions différentialistes que continuent d'entretenir les chefs d'entreprises en septembre 1980. Ces conceptions empêchent toute évolution puisque la « nature » rend la position des femmes intangible. Ainsi, c'est à partir de leurs différentes conceptions de la maternité que syndicats et patrons négocient des accords qui, comme c'est le cas chez Moulinex, conduisent à l'apparition d'un point particulier dans l'accord d'entreprise concernant le personnel féminin.

---

[381] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Eram, Gérard Biotteau, lettre du 4 septembre 1980, Saint-Pierre-Montélimar.
[382] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Amora, lettre de Roger Heudes, le 5 septembre 1980, Dijon.
[383] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Amora, lettre de Roger Heudes, le 5 septembre 1980, Dijon.
[384] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Institut Mérieux, lettre d'Alain Mérieux, 2 septembre 1980, Lyon.

En 1977, il n'existe pas encore d'accord d'entreprise chez Moulinex. Pourtant, la société « accorde deux ans et demi à la femme qui sollicite [le] congé d'éducation » et « accorde un jour par an pour soigner son enfant malade dans la mesure où aucune absence injustifiée n'a été constatée dans les six mois précédents »[385]. Le premier accord d'entreprise fait suite à la grève de 1978 qui a vu l'émergence de revendications portées par les ouvrières[386]. Le numéro 24 du *Point de Rencontre*, daté d'octobre 1979, y consacre quatre pages dans lesquelles Alfred Sirven, le directeur des Affaires sociales, souligne que « c'est au cours des négociations qui ont mis fin à la grève qu'un syndicat a proposé à la direction de s'engager dans la discussion d'un accord général d'entreprise. La direction et les autres syndicats ayant accepté, les discussions s'engagèrent à l'automne 78 pour prendre fin environ un an plus tard ». Cet accord n'a pas été signé par la CGT. Parmi les quatre points sur lesquels s'est conclu l'accord, l'un d'entre eux concerne le personnel féminin. Nous reproduisons ici les points des accords d'entreprises de 1979 et 1992 concernant le personnel féminin pour en mesurer les évolutions.

[385] AMA, *PdR*, octobre 1977, n°15.
[386] Nous y reviendrons dans les chapitres 9 et 11.

Tableau 3 Moulinex : Accords d'entreprise relatif au personnel féminin de 1979 et de 1992

	Accord du 27 septembre 1979[387]	Accord du 8 janvier 1992[388]
Temps de pause des femmes enceintes	À partir de la constatation médicale de grossesse : 40 minutes par jour. Franchise de 20 minutes par jour pour éviter toute bousculade en début et fin de poste.	Idem
Changement de poste ou d'horaire	En cas de changement de poste justifié par un médecin, le maintien de la rémunération antérieure est garanti, sauf modification de l'horaire hebdomadaire (temps partiel par exemple).	En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail ou par l'intéressée, sur présentation de justificatifs médicaux – et du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficie – sans condition d'ancienneté pendant la durée de sa grossesse – du maintien de sa rémunération effective antérieure, sauf modification de l'horaire hebdomadaire (temps partiel par exemple).
Consultations prénatales et postnatales	Ces consultations obligatoires prévues par la sécurité sociale sont au nombre de cinq : trois sont effectuées pendant la durée de la grossesse, et deux après la naissance de l'enfant (l'une au 9e mois, l'autre au 24e mois) ; elles seront payées comme temps de travail.	Les consultations obligatoires prénatales prévues par la sécurité sociale, ainsi que les examens de laboratoire liés à la grossesse, seront rémunérés comme temps de travail, sur présentation du volet correspondant du Carnet de Maternité. En cas de grossesse pathologique et reconnue comme telle par la sécurité sociale, les examens complémentaires seront rémunérés comme temps de travail sur présentation des pièces justificatives. Le temps passé aux visites obligatoires ouvrant droit au paiement des allocations post-natales sera rémunéré comme temps de travail.
Congé sans solde pour élever un enfant	La mère ou le père pourra obtenir un congé sans solde de trois ans fractionnable en périodes de six mois, avec délai de préavis d'un mois.	Ne fait plus partie du titre IV qui concerne le personnel féminin.
Adoption	En cas d'adoption, les femmes ont le droit de suspendre leur contrat de travail pendant dix semaines ; pendant cette période, les intéressées percevront la différence entre leur salaire et les indemnités journalières de maternité versées par la sécurité sociale. Une journée ou deux demi-journées seront payées aux futurs parents pour effectuer les démarches administratives en vue de l'adoption.	
Congé sans solde pour soigner un enfant	La mère ou le père pourra obtenir un congé sans solde de douze mois fractionnable en périodes d'un mois, sur présentation d'un certificat médical.	
Congé enfant malade	Une journée fractionnable en deux demi-journées ou quatre fois deux heures, sera payée par an et par enfant de moins de seize ans, à la mère ou au père sur présentation des pièces justificatives.	
Hospitalisation d'un enfant	Un congé payé d'une durée maximum de trois jours par an et par enfant sera accordé à la mère ou au père sur présentation de pièces justificatives.	

[387] AMA, *PdR*, octobre 1979, n°24.
[388] ADC, 2003/1058-478, bilans sociaux, 1988-1993.

La confrontation de ces deux accords est instructive à plus d'un titre. Tout d'abord, c'est dans la partie qui concerne le personnel féminin que l'accord de 1979 prévoit des dispositions relatives à la grossesse et aux enfants, bien qu'il soit déjà fait mention du père à propos de ces derniers. Cette contradiction s'explique sans doute par le fait que c'est le personnel féminin (de cette entreprise mixte) qui porte le plus souvent ces demandes. Et ce sont sans doute les organisations syndicales qui ont demandé à ce que le père soit ajouté à ces dispositions, ce que la direction a accordé considérant que le cas ne se présenterait peu. D'ailleurs, cela ne concerne pas le paragraphe relatif à l'adoption, qui ne mentionne pas le père. L'accord de 1992 ne fait pas disparaître ces dispositions, elles ne font simplement plus partie de ce qui concerne le personnel féminin. En outre, le texte du 8 janvier 1992 laisse apparaître de nouveaux droits que nous n'avons pas reproduits ici puisqu'ils n'apparaissent pas pour le personnel féminin. Par exemple, il est « accordé 2 heures payées à la mère ou au père le jour de la rentrée effective des classes, pour les enfants jusqu'à l'entrée au cours préparatoire – et de 7 à 16 ans en cas de changement d'établissement ». De même, « sur présentation d'un certificat médical, la mère ou le père pourra bénéficier d'un congé sans solde d'une durée comprise entre 4 et 52 semaines pour soigner un enfant malade âgé de moins de 18 ans »[389]. Cependant, dans le même texte, en dehors de la partie concernant le personnel féminin, il est souligné qu'« à l'issue du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant, la mère pourra bénéficier soit d'un congé sans solde ou d'une réduction de la durée du travail selon les termes de l'Avenant sur le Travail à Temps Partiel, pendant une période de 3 ans ; ce congé pourra être prolongé d'un an si le foyer compte deux enfants ou plus ». Si la plupart des droits relatifs aux enfants concernent à la fois les pères et les mères, ce n'est pas le cas de tous puisque le congé sans solde ou le temps partiel n'est pas censé être accordé aux pères. Cependant, la différence de prise en compte de la paternité par rapport aux enfants entre les deux accords est le signe d'une évolution des mentalités, même s'il subsiste des contradictions. Ce changement ne se limite pas à Moulinex puisque la même évolution est constatée chez Chantelle. En effet, dans *Le contact*, journal de la section CFDT de Chantelle, daté de février 1978, il est question du congé parental car « désormais un certain nombre de salariés, mères ou pères de famille, pourront bénéficier d'un congé

[389] ADC, 2003/1058-478, bilans sociaux, 1988-1993, Accord d'entreprise du 8 janvier 1992.

non rémunéré de 2 ans au plus à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et seront ensuite pratiquement assurés de reprendre leur activité professionnelle antérieure »[390].

Ces acquis chez Chantelle et Moulinex s'inscrivent dans un contexte dans lequel les pères font leur apparition dans les discours féministes, syndicaux, patronaux et gouvernementaux. En effet, dès le milieu des années 1970, des féministes précisent qu'« en dehors de l'acte d'accoucher et d'allaiter, la maternité n'existe pas. Mais la parenté. L'enfant est celui du père autant que de la mère. La maison celle de l'homme autant que de la femme et se nourrir est une fonction masculine aussi bien que féminine. »[391] Progressivement, se dessinent d'autres discours mettant en avant la place du père dans l'éducation des enfants. Ainsi, en 1977, la CGT distingue les droits à la maternité, qui concernent la grossesse et l'accouchement, et l'éducation des enfants « qui ne concerne plus uniquement la mère mais les parents »[392]. De même, au niveau gouvernemental, le secrétariat à la condition féminine propose « un contingent de jours d'absence pour soigner un enfant malade » ce qui permettrait de mettre fin à « la fraude actuelle qui consiste pour la mère ou le père d'un enfant malade, à se faire octroyer par le médecin traitant un arrêt de travail dont la durée n'est généralement pas inférieur à 8 jours »[393]. Ces propositions font donc sans doute suite, non seulement aux revendications syndicales, mais aussi aux requêtes patronales pour que « les congés pour soigner un enfant malade accordés à la mère ou au père » soient « pris en charge par la sécurité sociale »[394], de façon à ce qu'ils ne soient pas financés par l'entreprise.

Ainsi, l'implication plus importante des pères, que nous avons évoquée dans les pratiques des ouvrières, se formalise à la fin des années 1968 dans l'entreprise et au niveau national.

---

[390] CHT, UL CFDT, Chantelle 3, *Le contact*, février 1978 ; Tract de la CFDT, *Après le congé de maternité*, le 18 juin 1979.
[391] Évelyne LE GARREC, *Les Messagères*, *op. cit.*
[392] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 50.
[393] AN, 19810605-41, Etude réalisée par le secrétariat d'Etat à la condition féminine, *Projet pour les femmes 1976-1981*, Cahier 3, « la jeune femme et la vie professionnelle (19/24 ans-25/34 ans) », non daté, entre 1974 et 1976, p. 85.
[394] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, mardi 21 octobre 1975.

En conclusion, si la maternité des ouvrières reste difficile à appréhender pour les organisations syndicales qui voient leurs positionnements changer dans les années 1968, le patronat considère globalement toujours qu'elle est un « handicap ». Finalement, progressivement, la paternité fait son apparition. Cependant, les tâches qu'elle implique ne remplacent pas celles des mères, ce qui conduit à l'élaboration du discours de la conciliation entre travail et famille pour les mères.

3. Travail et famille : la conciliation ?

Nous avons montré dans le premier chapitre comment la pression des féministes mettant en avant la double journée de travail et la reprise de l'argumentation par les syndicats conduit à l'élaboration d'un discours sur la conciliation. Il s'agit à présent d'observer comment ce discours se justifie par la maternité et en particulier par les soins donnés aux enfants. Du côté du patronat et du gouvernement, une certaine logique de *conciliation* est largement utilisée pour préconiser des mesures particulières à accorder au sein des entreprises autour de la maternité, une logique peu reprise par les organisations syndicales.

En effet, de façon générale, la CGT et la CFDT ne réclament pas la « conciliation » entre la famille et le travail, ou en tous les cas, pas dans une optique spécifiquement féminine. Au contraire, la CFDT dénonce le « cumul » lié à « la répartition des rôles entre les hommes et les femmes » qui « fait peser sur elles les tâches et préoccupations familiales, parmi lesquelles : la charge des enfants »[395]. C'est avec ce même souci de répartition que la CGT fait référence à la conciliation et souligne la nécessité de « concilier – pas seulement pour la mère d'ailleurs, mais pour les parents – travail professionnel et responsabilités familiales »[396]. Cependant, bien que les organisations syndicales dénoncent une problématique de la conciliation explicitement dépeinte comme purement féminine, les revendications qu'elles mettent en avant concernant les enfants laissent toujours entendre que cette responsabilité incombe aux femmes. Ainsi, en 1972, la CGT revendique

[395] AN-19810605-54, « Les principales revendications CFDT concernant les travailleuses », Paris, le 2 octobre 1978.
[396] APCD, CGT, « Trois colloques organisés par *Antoinette* à l'occasion de son 20e anniversaire, le 28 novembre 1975 » ; introduction de Madeleine Colin dans le cadre du colloque « Le travail des femmes transforme-t-il les rapports familiaux ? », p. 40.

une subvention pour les gardes d'enfants et met en avant cette revendication en incitant les travailleuses à faire signer une pétition dont l'organisation syndicale propose un modèle :

> « Nous, travailleuses de l'entreprise… nous protestons contre les projets gouvernementaux d'application de l'indemnité de garde d'enfant. Les critères de ressources (avoir moins de 1 335,56 frs pour un ménage ayant un enfant – moins de 854,83 frs pour une femme seule avec un enfant de moins de trois ans), du mode de garde (exigence qu'elle soit assurée par une crèche ou une gardienne agréée), du temps de travail (avoir effectué au moins 120h de travail mensuel pour toucher l'indemnité totale de 194,5 frs égale au montant du salaire unique majoré, sinon elle est dégressive) conduisent à écarter la plupart des travailleuses concernées de son bénéfice.
> Nous exigeons en conséquence :
> Le paiement d'une allocation substantielle pour frais de garde à toutes les mères qui travaillent, quel que soit le mode de garde utilisé ; la déduction des frais de garde des revenus soumis à l'impôt. »[397]

Ce sont tour à tour, les « travailleuses », les « femmes » et les « mères » qui sont concernées par ces revendications. En outre, ces revendications ne sont pas les plus courantes, car ce sont principalement des crèches et des journées pour enfants malades qui sont voulues par les ouvrières.

La CGT défend de nouvelles ouvertures de crèches, dans les « quartiers neufs », les « grands ensembles » ainsi que dans les « principales gares ou portes de la ville » soulignant que « ces crèches pourraient être ouvertes non seulement aux habitants de la localité ou du quartier, mais également aux travailleuses des entreprises situées dans le quartier ou la localité, avec une contribution patronale proportionnelle au nombre de places retenues »[398]. Ainsi, en 1972, la CGT revendique « la construction de crèches locales, d'entreprises, inter-entreprises »[399]. Et localement, c'est la commission féminine de la CGT qui revendique auprès de la direction de Moulinex, à l'occasion du 8 mars 1974, la « création de crèches et garderie »[400].

Mais, parmi les revendications mises le plus souvent en avant par les ouvrières, c'est la question de la garde des enfants malades qui revient. C'est pourquoi, en 1972, la CGT défend « des jours payés pour soigner les enfants malades »[401]. Ainsi, les ouvrières de

---

[397] ADO, 1210W31 : Cabinet du préfet : CGT (1975-1980), *Courrier fédéral*, bulletin d'information aux syndicats, n°253, 2 juin 1972, catégorie main d'œuvre féminine.
[398] ADSSD, 200J201, Document pour la 4e conférence de la CGT.
[399] ADO, 1210W31 : Cabinet du préfet : CGT (1975-1980), *Courrier fédéral*, bulletin d'information aux syndicats, N°253, 2 juin 1972, catégorie main d'œuvre féminine.
[400] ADO, 1210W35, Cabinet du préfet, « En date du 8 mars, la commission féminine CGT dans le cadre de la journée internationale des Femmes déposent auprès de la Direction Moulinex leurs revendications ci-dessous ».
[401] ADSSD, 200J201, Dossier collectif confédéral 1972, notes pour la discussion.

Chantelle font, durant la grève de 1976, la demande d'une « journée annuelle pour garde d'enfant malade »[402]. Si les ouvrières obtiennent satisfaction sur ce point[403], les représentantes élues aux réunions de délégués du personnel réclament par la suite « une journée payée pour chaque enfant malade », ce à quoi la direction répond qu'elle reste « dans ce domaine à l'actuel (8 mars 1976) »[404]. En 1979, les représentantes demandent « un jour payé pour l'hospitalisation d'un enfant », ce à quoi la direction répond qu'« il ne peut être apporté des réponses différentes à celles précédemment données »[405]. En 1983, elles demandent des « jours supplémentaires pour chaque enfant malade »[406] qu'elles demandent à nouveau en 1985[407]. Puis, en 1988, elles revendiquent « 2 jours payés pour chaque enfant malade » qu'elles réclament encore le 30 avril 1993[408]. Bien que cela s'explique sans doute par la non-mixité de l'usine, à aucun moment il n'est question des pères dans ces revendications. De même, à Moulinex, lors du 8 mars 1974, la commission féminine de la CGT dépose des revendications concernant la maternité auprès de la direction. Elle réclame des « jours de congé pour soigner un enfant malade (sans perte de salaire) », une « prime de garde pour les enfants âgés de 8 semaines à 5 ans »[409] sans qu'il ne soit à aucun moment fait mention des pères. Finalement, dans les usines, les revendications syndicales sur la construction de crèches ou des permissions pour garder des enfants malades ont toutes pour fondement l'idée que la maternité incombe aux femmes et à elles seules, qu'elle représente une fonction sociale que l'entreprise doit prendre en compte, une conception que le patronat ne manque pas de partager.

Déjà, pour l'après Première Guerre mondiale, Laura Lee Downs souligne que « l'image de la femme ouvrière et mère » influence la « restructuration » et la « restauration d'une communauté industrielle plus harmonieuse » dans la mesure où le « sentiment nataliste »

---

[402] CHT, UL CFDT, Chantelle 2, Tract intersyndical, « Chantelle, 2 semaines de conflit », le 25 février 1976 ; MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 68.
[403] CHT, UL CFDT, Chantelle 2, Réunion exceptionnelle tenue à Paris avec les délégués du personnel de Nantes et Lorient le 8 mars 1976.
[404] CHT, UL CFDT, Chantelle 4, Réunion des délégués du Personnel du 30 décembre 1976.
[405] CHT, UL CFDT, Chantelle 4, Réunion des délégués du Personnel du 27 avril 1979.
[406] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des délégués du Personnel du 30 juin 1983.
[407] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des délégués du Personnel du 24 juillet 1985.
[408] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des délégués du Personnel du 30 avril 1993.
[409] ADO, 1210W35, Cabinet du préfet, « En date du 8 mars, la commission féminine CGT dans le cadre de la journée internationale des Femmes dépose auprès de la Direction Moulinex leurs revendications ci-dessous ».

complète les « stratégies tayloriennes »[410]. Ce sont alors les surintendantes d'usine qui prennent en charge, voire qui contrôlent, les ouvrières à l'usine, y compris pour ce qui concerne les maternités et l'éducation des enfants. C'est pourquoi l'historienne précise que les patrons trouvent « avec la surintendante une façon de réconcilier le travail des femmes et leur fonction maternelle »[411]. Dans les années 1968, les surintendantes n'existent plus mais la préoccupation demeure dans un tout autre contexte économique[412]. Ainsi, en 1975, le CNPF se demande « comment concilier les soins à donner à un enfant malade et l'obligation d'être au travail ? »[413]. La brochure ajoute qu'il « apparaît que le moment le plus angoissant pour la mère est celui où, au moment de partir pour son travail et n'ayant personne d'autre au foyer pour s'occuper de son enfant, elle doit chercher à en assurer la garde ». Fondamentalement, ce qui préoccupe le CNPF à propos des enfants malades concerne l'absentéisme auquel peut conduire la maladie d'un enfant, « ce qui entraine une augmentation du coût de la main d'œuvre féminine ». L'organisation patronale propose donc la création « d'équipements collectifs d'accueil de la petite enfance » tout en considérant qu'il s'agit de « se méfier de toute attitude systématique à l'égard des formules de placement des enfants compte tenu de la complexité des problèmes posés notamment au plan psychologique et affectif ». Le CNPF préconise donc la mise en place de « tels équipements à proximité du logement des utilisateurs », voire ce que l'organisation patronale appelle « le gardiennage à domicile »[414] ou le fait de « définir une nouvelle politique familiale pour trois générations au lieu de deux seulement, afin de faciliter les contacts des petits-enfants avec leurs grands-parents »[415]. Finalement, la brochure du CNPF se conclut ainsi :

> « Les femmes peuvent exercer pratiquement les mêmes métiers que les hommes, la preuve étant faite de leurs capacités dans tous les domaines. Les femmes ne doivent pas être pénalisées par les conséquences de leur rôle d'épouse et de mère ; la collectivité doit en assumer la charge matérielle. Tout doit être mis en œuvre pour lever les obstacles qui empêchent que les femmes aient les mêmes chances que les hommes d'accéder aux métiers de leur choix tout en conservant leur liberté : travailler ou ne pas travailler. C'est dans cet esprit que le CNPF s'engage à participer activement à une politique d'amélioration concernant l'orientation, la formation, l'emploi et la promotion des femmes. […] le CNPF doit jouer un rôle d'incitation auprès des Pouvoirs publics en ce qui concerne la neutralisation des charges dues à la maternité. »

---

[410] DOWNS L.L., *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, Paris, A. Michel, 2001, p. 374.
[411] *Ibid.*, p. 372.
[412] Nous y reviendrons dans le chapitre 3.
[413] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, le 21 octobre 1975.
[414] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, le 21 octobre 1975.
[415] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, le 21 octobre 1975.

Ces propos du CNPF, apparemment égalitaires, révèlent une conception essentialiste sous-jacente que la maternité, le « rôle d'épouse et de mère » viennent justifier. Si l'organisation patronale affirme « mettre tout en œuvre » pour la promotion de l'emploi féminin, elle souligne néanmoins qu'il est possible pour les femmes de ne pas travailler en fonction de leur « liberté », ce qui laisse la porte ouverte à une remise en cause du travail des mères. Enfin, il s'agit pour le CNPF d'éviter que la maternité ne pèse sur les chefs d'entreprises et de faire en sorte que l'État en « neutralise » les « charges ». Ces propos sont largement repris par les chefs d'entreprises consultés par Nicole Pasquier sur l'« emploi féminin » en 1980[416]. En effet, l'entreprise Amora demande « à ce qu'un organisme public (sécurité sociale ou CAF) prenne en charge la rémunération de la remplaçante d'une femme en congé parental ou en congé maternité » tandis que Descamps propose qu'un « dégrèvement des charges sociales soit appliqué pendant les mois qui suivent un accouchement »[417].Cette consultation nous donne en outre quelques exemples des mesures prises par les entreprises. Ainsi, si certaines d'entre elles soulignent la nécessité de création de crèches, de garderies et de centres aérés, voire de services de garde à domicile et de « dépannage-congés scolaires », d'autres en proposent directement en leur sein comme chez Johnson, Singer, Amora et Substantia[418]. Par ailleurs, pour répondre à l'absentéisme occasionné par la maternité, Amora a attribué des « congés payés supplémentaires aux mères de famille » et considère qu'il s'agit d'une « amorce de solution », bien que l'entreprise n'ait « aucun moyen de contrôle que leur utilisation est faite dans l'esprit qui a présidé à leur instauration »[419]. De son côté, la direction de l'Oréal souligne qu'elle offre la possibilité aux ouvrières de « bénéficier d'une journée d'absence non payée par semaine pour la garde des enfants (mercredi) » et qu'elle attribue « 4 semaines de repos supplémentaires payées par l'entreprise (en complément des dispositions légales) à la suite » du congé de maternité ou de l'adoption

[416] Voir le chapitre 5.
[417]AN, 19930527-5, Dossier 104 : « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 ».
[418] AN, 19930527-5, Dossier 104 : « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 ».
[419] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Amora, lettre de Roger Heudes, le 5 septembre 1980, Dijon.

d'un enfant de moins de dix ans à condition que l'ouvrière ait un an d'ancienneté[420]. Enfin, chez Thomson, il est précisé que « des mesures particulières aux femmes, et notamment aux mères de famille, avaient été mises en vigueur dans certaines sociétés du groupe avant que la loi ou les conventions collectives en décident d'équivalentes », telles que des « congés payés supplémentaires des mères de famille de plus de 21 ans », « des congés sans solde aux femmes élevant leur enfant », des « absences pour soigner un enfant malade (pouvant aller jusqu'à huit jours dans certaines unités), l'« indemnisation de congé maternité »[421]. Ainsi, dans l'ensemble des exemples mentionnés, il est exclusivement question des mères, des femmes auxquelles sont proposées des mesures visant avant tout à juguler l'absentéisme. Ce sont ces dispositifs qui conduisent le CNPF à établir la nécessité d'une conciliation entre le travail et la famille, exclusivement pour les mères.

Finalement, si les organisations syndicales ont conscience au niveau national que ce qui concerne le soin des enfants doit revenir aux pères et aux mères, la formulation des revendications au niveau local ne le met que rarement en avant. De leurs côtés, si les chefs d'entreprises font état de certaines mesures mises en œuvre, elles concernent exclusivement les mères puisqu'elles sont liées à leur « fonction sociale », « naturelle ». C'est pourquoi ce discours de la conciliation s'adresse avant tout aux ouvrières.

Conclusion

Nous avons donc montré dans ce chapitre en quoi les pratiques des ouvrières de la génération 1968 concernant la maternité se modifient et comment elles participent d'une reconfiguration des rôles de genre et de classe, respectivement dans les familles et dans la société sans pour autant remettre en cause fondamentalement la division sexuée du travail. Ces nouvelles pratiques s'inscrivent dans les modifications qui s'opèrent dans les discours syndicaux concernant la maternité, modifications auxquelles les féministes ont

[420] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », L'Oréal, lettre de Guy Landon, vice-président, 19 septembre 1980, Clichy.
[421] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Thomson CSF, G. Morin, lettre du 6 octobre 1980, Paris.

contribué. Progressivement, la paternité fait son apparition et au milieu des années 1980, les deux confédérations récusent la « spécificité » féminine que la CGT défendait encore dans les années 1968. Pourtant, malgré ces changements, dans les revendications locales les tâches familiales incombent encore aux mères et le patronat continue d'envisager le travail des ouvrières sous cet angle. Finalement, si les discours autour de la maternité se modifient dans les années 1968, ils sont très liés en réalité aux fluctuations du marché du travail et en particulier à la crise qui concerne principalement alors les ouvrières du textile. De façon globale, le discours prédominant reste celui de la façon d'adapter la maternité à l'organisation du travail, telle qu'elle est envisagée par le CNPF et c'est pourquoi le discours de la conciliation advient dans la période en s'accompagnant, entre autre, du temps partiel – choisi ou contraint – pour les ouvrières.

Chapitre 3 Entre conciliation et égalité : vers une reconfiguration de la division sexuée du travail ?

> « L'émergence des travailleuses au XIXe siècle ne tient pas à l'augmentation de leur nombre, ni au changement du lieu, de la qualité ou de la quantité de leur travail, mais à la préoccupation contemporaine relative à la répartition du travail selon le sexe. Cette préoccupation ne tenait pas aux conditions objectives du développement industriel ; elle aida plutôt à la mise en forme de ces conditions, en donnant aux relations de production une dimension sexuée, aux femmes un statut subalterne, aux termes maison-travail, production-reproduction des significations opposées. »[422]

Joan Scott (1991)

Introduction

Dans les chapitres précédents, il a été question de la récupération de l'obsession des ouvrières pour le temps par le patronat et le gouvernement élaborant le discours de la conciliation entre travail et famille. La maternité et plus largement les tâches relatives aux enfants ont permis d'ancrer ce discours « naturellement ». Dans son article, Joan Scott s'intéresse à la façon dont le travail des femmes est envisagé par les discours patronaux et de l'économie politique, montrant comment ces discours ont forgé, mis en forme dans la production et au-delà, la division sexuée du travail au XIXe siècle. Précédemment, il nous a semblé essentiel de comprendre la fabrique du discours de la conciliation. Il s'agit à présent d'en analyser les répercussions en le reliant non seulement aux enjeux économiques qui guident le patronat et le gouvernement au tournant des années 1980, mais aussi aux revendications des OS en général ainsi qu'à l'aspiration à l'égalité entre hommes et femmes, celle des ouvrières en particulier. En 1982, un syndicaliste, Michel Tozzi, explique que l'aménagement du temps de travail pour les femmes est dorénavant une préoccupation essentielle et c'est pourquoi « les horaires variables, le travail à mi-temps ou à temps partiel apparaissent donc spontanément comme des solutions *pratiques* pour concilier les vies professionnelle et familiale »[423]. Nous verrons que ces aménagements du temps de travail ont reconfiguré la division sexuée du travail à l'usine

---

[422] SCOTT J.W., « La Travailleuse », M. PERROT et G. FRAISSE (dir.), *Histoire des femmes en Occident.* Tome 4, *Le XIXe siècle*, Paris, Plon, 1991, p. 479.

[423] TOZZI M., *Syndicalisme et nouveaux mouvements sociaux : régionalisme, féminisme, écologie*, Paris, Éditions ouvrières, 1982, p. 93. C'est l'auteur qui souligne « pratique ».

au tournant des années 1980, étudierons leur réception par les ouvrières et ses effets sur leurs rôles de genre et de classe. Ces aménagements du temps de travail s'inscrivent dans une refonte du travail des OS dont il s'agit dans un premier temps d'observer les caractéristiques et les ressorts discursifs. Nous analyserons l'évolution des discours patronaux et gouvernementaux accompagnant ces bouleversements : d'abord ancrés dans une forme de naturalisation, ils s'articulent ensuite autour de la conciliation et de l'égalité, sans pour autant que la division sexuée du travail s'en trouve décisivement altérée.

I. Les OS dans la division sexuée du travail dans les années 1968

Dans le rapport d'un groupe d'étude patronal intitulé *Le problème des OS*, en 1971, il est précisé que « l'adaptation naturelle des femmes à des tâches répétitives et simples » rend le « problème » posé par leur travail « moins aigu »[424] que pour leurs homologues masculins. Une différence bienvenue puisque les ouvriers refusent de plus en plus d'accomplir un travail d'OS, ce qui conduit les entreprises à avoir recours à de la main d'œuvre immigrée. Ainsi, au début des années 1968, les OS tendent à être pour l'essentiel, des femmes et des immigrés. C'est entre autre pour cette raison qu'il est possible de parler de division sexuée, mais aussi raciale[425], du travail à l'usine. Comment cette division sexuée se caractérise-t-elle ? Comment est-elle justifiée dans l'organisation du travail dans les années 1968, en particulier chez Chantelle et Moulinex ? Avant d'étudier plus précisément le rendement et la chaîne, ainsi que la discipline imposée par l'encadrement, il s'agit de montrer en quoi les ouvrières sont des OS et comment la décentralisation a modifié la division sexuée du travail. Enfin, nous reviendrons sur les arguments de la nature utilisés pour favoriser cette division sexuée et ses contradictions.

[424] Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971. Nous montrerons dans la suite de ce travail en quoi cette analyse s'est avérée fausse.
[425] Au sens de fondée sur la racialisation des ouvriers immigrés. FASSIN D., « Ni race, ni racisme. Ce que racialiser veut dire », *Les nouvelles frontières de la société française*, Paris, La Découverte, 2010, p. 147-172.

1. Un travail d'OS

Les années 1960 sont le moment d'une mutation dans la géographie industrielle de la France, encouragée par l'État. Les industries se décentralisent alors, s'implantant à l'ouest d'une ligne Caen-Montpellier, entre autres dans les Pays de la Loire et la Basse Normandie[426]. Dans ces deux régions se situent respectivement l'usine Chantelle de Saint-Herblain et l'ensemble des sites Moulinex. Principalement, ce sont des sites de fabrication qui ont été créés dans ces régions, les sièges des entreprises restant en Ile-de-France, comme c'est le cas pour Chantelle et Moulinex. Cette décentralisation industrielle a conduit à des bouleversements importants dans la division sexuée du travail dans ces régions puisqu'elle entraine l'entrée des femmes dans l'emploi industriel. Le patronat a alors utilisé, en les accentuant, les disparités déjà existantes entre les hommes et les femmes, comme l'arrêt plus rapide des études des secondes[427], les salaires moindres dans les premières années de la décentralisation, le recours au travail non qualifié, ainsi qu'une formation professionnelle et des possibilités de promotion très restreintes[428]. Les zones dans lesquelles s'implantent les industries leur permettent d'avoir recours à une main d'œuvre féminine issue d'un milieu rural, relativement ignorante du travail en industrie et donc considérée comme « docile »[429], comme l'illustre en particulier Moulinex. Chantelle, en revanche, s'implante à Saint-Herblain du côté de Nantes, une région marquée par une riche histoire industrielle[430] et si certaines ouvrières sont issues de milieu rural, d'autres ont des origines ouvrières. Le cadre géographique a de l'importance pour les entrepreneurs qui espèrent que les futures ouvrières, n'ayant ni formation, ni tradition syndicale, se plieront mieux à la hiérarchie que dans les grandes villes[431]. D'ailleurs, encore en 1971, le patronat considère que les données de l'emploi régional jouent un rôle important dans le « problème » des OS : en deçà d'une certaine proportion d'OS sur un

---

[426] WORONOFF D., *Histoire de l'industrie en France : du XVIe siècle à nos jours*, Paris, Éd. du Seuil, 1998, p. 581.
[427] Constat après la fermeture : les ouvrières sont en moyenne moins diplômées que les ouvriers, voir ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 92.
[428] BAUDOIN T., *Les Temps modernes à Laval : Le cadre de vie, de nouveaux modes d'appréhension de l'espace ?*, Paris, Ministère de la culture et du cadre de vie, 1977, p. 219.
[429] Armand Frémont souligne qu'on décrit les femmes du côté de Caen dans les années 1960 comme « peu exigeantes sur les salaires, dociles, faiblement syndiquées, etc. », in FREMONT A., L. FLABBEE, et B. MARTIN, *Ouvriers et ouvrières à Caen*, Caen, Université de Caen, 1981.
[430] CASEVITZ J. et R. JOXE, « Nantes, la ville et l'industrie », *Annales de Géographie*, 1929, vol. 38, nº 213, p. 230-245., p. 230-245.
[431] WORONOFF D., *Histoire de l'industrie en France*, *op. cit.*, p. 582.

territoire, la population accepte mieux ce type de travail[432]. De plus, lorsque l'offre d'emploi est localement importante, les entreprises sont amenées à mettre en œuvre des stratégies d'accueil pour éviter les démissions, en particulier de la main d'œuvre féminine[433]. Les ouvrières embauchées par Chantelle bénéficient ainsi de trois mois de formation avant d'entrer dans l'atelier. Ce processus d'intégration vise à fidéliser une main d'œuvre qui est souvent déjà passée rapidement dans d'autres usines, telle que Waterman qui se situe dans la même zone industrielle que Chantelle. Cet effort d'intégration n'a pas été nécessaire pour Moulinex car les offres d'emplois concurrentes en Basse Normandie y sont moindres. Après l'embauche, les jeunes femmes deviennent mécaniciennes en confection chez Chantelle[434] et O3 chez Moulinex dans les années 1968. Quel que soit le nom de la catégorie, elles se situent chaque fois au plus bas de la hiérarchie et leurs emplois se caractérisent par l'absence de responsabilité. En effet, jusqu'en en aout 1975, elles ne sont pas autorisées à régler ou réparer elles-mêmes leurs machines[435]. Ce n'est pas seulement le cas ici puisque dans les années 1970, 79% des ouvrières sont manœuvres ou OS[436]. Dans les années 1960, la sociologue Madeleine Guilbert caractérise le travail des ouvrières de la manière suivante :

> « les travaux attribués aux femmes se distinguent d'abord des travaux masculins par une moindre intensité de l'effort physique à fournir […] les tâches féminines se différencient aussi par un moindre degré de difficulté ou de complexité. […] le troisième trait qui distingue les emplois féminins des emplois masculins, leur caractère répétitif plus nettement marqué est lié aux deux précédents. […] un autre aspect distinctif important des travaux accomplis par les femmes est leur caractère de tâches à prédominance manuelle. […] L'exigence plus grande de rapidité est également un trait distinctif des travaux féminins. […] Les travaux féminins sont aussi plus sédentaires que les travaux masculins. […] Quel que soit le niveau de qualification, les postes de travail impliquant des responsabilités sont en général confiés de préférence aux hommes. […] Enfin, les perspectives de promotion qui, dans quelques ateliers, existent pour les hommes sont pratiquement nulles pour les femmes. »[437]

C'est l'ensemble de ces éléments qui rendent compte de la division sexuée du travail à l'usine. Ils ne changent pas fondamentalement dans les années 1968 car Danièle Kergoat

---

[432] Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971.
[433] Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971. Cette préconisation s'inscrit aussi dans le souci d'éviter que les ouvrières « craquent » au bout de quelques jours, nous y reviendrons dans le chapitre 4.
[434] Certaines se font embaucher à la coupe comme c'est le cas d'Annie Guyomarc'h. Elle n'y travaille pas au rendement, contrairement à ses collègues.
[435] PORHEL V., « Les femmes et l'usine en Bretagne dans les années 1968 : une approche transversale au fil de trois situations d'usine (1968-1974) », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest.*, 2007, vol. 114, nº 3, p. 143-157.
[436] WORONOFF D., *Histoire de l'industrie en France*, *op. cit.*, p. 573.
[437] GUILBERT M., *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris ; La Haye, Mouton & Co, 1966.

les reprend à son compte dans son ouvrage sur *Les ouvrières*, en 1982[438]. L'organisation scientifique du travail (OST) s'est pourtant recomposée autour du travail parcellisé promu par le taylorisme, intégrant la main d'œuvre féminine sans pour autant que la répartition sexuée des tâches s'en trouve fondamentalement modifiée. Chez Moulinex, usine mixte, Manuella Roupnel-Fuentes utilise l'expression de « ségrégation sexuelle », précisant que les ouvriers sont le plus souvent « professionnels » tandis que les ouvrières sont à la fabrication ou au conditionnement[439]. Une division sexuée s'opère donc au sein même de l'usine, voire de l'organisation économique dans son ensemble, les branches industrielles textile et habillement formant pratiquement un secteur non-mixte. Les usines de Chantelle, comme celles de la plupart de ses concurrents, sont à main d'œuvre presque totalement féminine. Revenons à présent de façon plus approfondie sur les aspects de l'organisation du travail tels que la chaîne et le rendement, qui expliquent le caractère répétitif et rapide des travaux réalisés par les ouvrières.

2. La chaîne ou le rendement : une cadence imposée

En avril 1974, à 51% le travail à la chaîne concerne des femmes, réparties dans des branches très sexuées (seulement 5,1% des ouvriers à la chaîne dans la production et la première transformation des métaux sont des ouvrières, mais elles sont 96,5% dans l'industrie de l'habillement, 94,7% dans la fabrication de produits pharmaceutiques ou 73,2% dans la construction électrique et électronique)[440]. Les bilans sociaux de Chantelle et Moulinex permettent de mesurer le nombre d'ouvrières travaillant à la chaîne puisqu'ils comptabilisent chaque année leur personnel employé à des « tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne, décret du 10 mai 76 » sur l'ensemble de notre période. Selon ce décret, sont considérés comme « à la chaîne » les travaux dépendants d'un « dispositif automatique » ou qui s'effectuent sur des « postes interdépendants »[441]. Selon cette définition, aucune des ouvrières de chez Chantelle n'a

---

[438] KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982.
[439] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 92.
[440] DETAPE Y. et G. DAVOULT, « Travail en équipes, travail à la chaîne », *Économie et statistique*, 1975, vol. 73, nº 1, p. 53-58.
[441] http://www.legislation.cnav.fr/textes/dec/TLR-DEC_76404_10051976.htm, Décret n° 76/404 du 10 mai 1976, portant application de la loi n° 75/1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels, Article 2 c) : « Les travaux effectués dans une organisation

travaillé à la chaîne car, s'il y a des convoyeurs (tapis roulant permettant de transporter matières premières et produits de poste en poste) jusqu'au début des années 1980, c'est pour « alimenter le poste en fonction de ce qu'il y avait à faire » et « éviter aux gens de se déplacer », et non « dans le but d'organiser le travail sous forme de chaîne »[442]. Le travail des mécaniciennes en confection n'est donc pas considéré comme du travail à la chaîne car ce n'est pas le convoyeur qui dicte le rythme. Cependant, Aline Carrière, ancienne chef d'atelier parle spontanément de « chaîne »[443].

Chez Moulinex, le travail reconnu comme « à la chaîne » concerne 965 femmes en 1978 puis 528 en 1992 et 50 hommes en 1978 puis 23 en 1992. Julie Duprès se souvient que « les hommes étaient souvent plus privilégiés parce qu'ils n'étaient pas aux cadences »[444]. Travailler à la chaîne pour les ouvrières de Moulinex signifie être interdépendantes les unes des autres. C'est ce que décrit en 1980 Mme Margeot Chailleux, Élève-inspecteur du Travail, dans son rapport de stage sur Moulinex :

> « L'organisation technique de la production, l'éclatement des tâches entraînaient l'interdépendance des travaux : l'ouvrière monteuse de la chaîne fabriquant les rôtissoires B11-B12 est dépendante de celle qui a cintré les plaques autonettoyantes aux presses, de celle qui peint ces mêmes plaques très en amont ; plus immédiatement elle est dépendante de l'ouvrière qui la précède comme est dépendante d'elle-même, celle qui la suit. […] Le rythme de chacune est étroitement lié au rythme de celle qui la précède, et au rythme donné par l'opératrice première de chaîne, elle s'arrête, la chaîne s'arrête, les cadences sont plus rapides, la répercussion est immédiate sur le reste de la chaîne. »[445]

Cette organisation du travail ne favorise pas l'autonomie des ouvrières dont le rythme dépend de celui des autres et cette « solidarité organique » ne conduit pas à une « solidarité morale », mais plutôt au développement de tensions entre les ouvrières car elle conduit à les dresser les unes contre les autres. Les ouvrières de Buda dans cette situation de travail soulignent que « si une de nous était fatiguée, elle retardait toute la chaîne, alors nous l'engueulions », la direction mettant alors sur le compte des « défauts

---

comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préréglée en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; les travaux effectués sur des postes interdépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire. »

[442] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.

[443] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.

[444] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

[445] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 26.

qu'on dit féminins », l'animosité suscitée par l'organisation de la production[446]. La chaîne réduisant les marges de manœuvre individuelles des ouvrières, ces réactions sont un moyen pour les ouvrières de retrouver une certaine humanité en réagissant individuellement les unes *par rapport,* voire *contre* les autres. C'est sans doute aussi cette recherche d'humanité qui conduit les ouvrières de Moulinex à ne pas apprécier les changements de poste. En effet, Margeot Chailleux donne trois raisons à cela :

- « Soit parce qu'elles renvoient l'individu à n'être que l'auxiliaire de la machine qui peut être déplacée au gré des évènements.
- Soit parce qu'elles prennent des allures de sanction[447].
- Soit parce qu'elles coupent du clan des relations de travail qui jouent un rôle tampon. »[448]

Elle explique cette « résistance au changement » par le fait que les ouvrières s'habituent à leur poste et cela « crée des automatismes moteurs qui amenuisent la fatigue et permettent de libérer l'esprit (partiellement) ». De plus être mutée signifie être le « point de mire » du nouvel atelier pendant « un jour ou deux » et « subir la montée en cadence »[449]. Être déplacée sur un nouveau poste, c'est être, un temps au moins, rivée à sa machine ou à sa tâche et la subir. Progressivement, quand les ouvrières parviennent en quelque sorte à dompter la machine, elles ne souhaitent plus en changer. La stabilité leur permet de plus de retrouver une humanité à travers les relations de travail – bien que celles-ci ne soient pas toujours aisées. Ce sont donc encore des marges de manœuvre que recherchent les ouvrières. Quand ce n'est pas la chaîne qui impose un rythme, c'est le bureau des méthodes qui établit les temps pour réaliser les tâches et le rendement à réaliser, comme chez Chantelle.

Le salaire au rendement « ou boni », n'est pas nouveau puisque les ouvrières sont déjà concernées par cette méthode de travail au XIXe siècle, où celles qui ne peuvent tenir les normes finissent souvent par être renvoyées[450]. Quel est l'effet du rendement dans les années 1968 ? Comment les ouvrières s'en accommodent-elles ? Chez Chantelle, nous

---

[446] *Femmes travailleuses*, octobre/novembre 1975, n°7.
[447] Car cela induit le stress de la « montée en cadence ».
[448] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 26.
[449] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 26.
[450] COTTEREAU A., « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXe siècle », *Le mouvement social*, 1983, no 124, p. 71–112.

avons déjà montré que la norme de rendement établie par le bureau des méthodes doit correspondre à une allure moyenne – notée 100%. Les ouvrières sont incitées, si elles le peuvent et le souhaitent, à gagner plus d'argent si elles travaillent plus vite. Cependant, le travail des ouvrières ne consiste pas seulement à réaliser leur tâche le plus vite possible, il leur faut aussi produire des articles de qualité. Ainsi, lorsque les articles comportent des défauts, elles sont dans l'obligation d'effectuer à leur compte les réparations signalées par leurs supérieures, c'est-à-dire sans être payées. En résumé, ce que Patricia Denis trouve difficile dans le rendement, c'est le fait que le matin « t'avais pas gagné ta journée » car si l'ouvrière doit effectuer des réparations, son rendement baisse[451]. Or, les mécaniciennes en confection de chez Chantelle ne peuvent être à moins de 85% du rendement, sous peine d'être rappelées à l'ordre, voire sanctionnées. Nous avons retrouvé un courrier de la société Chantelle adressé à une ouvrière en décembre 1980 dans lequel cette dernière est mise à pied deux jours car son activité se situe autour de 60%. En outre le courrier ajoute que si l'ouvrière ne parvient pas à atteindre les 85%, elle sera licenciée[452], ce qui se produit quelques semaines plus tard[453]. L'ouvrière décide alors de faire appel aux prud'hommes qui condamne la décision prise par la société. Finalement, l'entreprise fait à son tour appel et, quelques années plus tard, en 1985, l'ouvrière obtient gain de cause. Cet épisode révèle la pression que la Société exerce sur les ouvrières pour qu'elles atteignent le rendement, en toutes circonstances. L'ouvrière en question, qui travaillait chez Chantelle depuis le 22 décembre 1970, s'est trouvée mutée sur un nouveau poste, ce qui l'a mise en difficulté. Le document de la cour d'appel de Rennes datant du 16 avril 1985 spécifie d'ailleurs qu'elle aurait sans doute atteint les 85% si elle avait pu effectuer le préavis duquel elle a été dispensée suite à son licenciement « puisqu'elle était en progression constante à ce nouveau poste »[454]. Enfin, cet épisode permet aussi de souligner qu'outre les manières individuelles et collectives dont usent les ouvrières pour se réapproprier le temps, elles n'hésitent pas à se lancer dans des procédures judiciaires lorsqu'elles sont sanctionnées à cause du rendement. Nous avons donc évoqué deux ressorts essentiels de la division sexuée du travail que sont la chaîne et le rendement et la façon dont les ouvrières réagissent, cherchant à se dégager des marges de manœuvre. Il

[451] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[452] CHT, CFDT, Chantelle 3, Lettre de la Société Chantelle signée de Mr Gourgue, le 29 décembre 1980.
[453] CHT, CFDT, Chantelle 3, Lettre de la Société Chantelle signée du Mr Gourgue, le 6 février 1981.
[454] CHT, CFDT, Chantelle 3, cour d'appel de Rennes, Affaire X c/Chantelle, audience du 16 avril 1985.

s'agit maintenant d'observer comment la discipline stricte dispensée par l'encadrement permet à cette organisation du travail de perdurer.

3. L'encadrement : instaurer une discipline

Déjà au XIXe siècle, les ouvrières se trouvent très encadrées et cet encadrement se fonde en partie sur des stéréotypes naturalisant leur comportement[455]. C'est encore le cas dans les années 1968, puisqu'une des façons d'instaurer une discipline dans les ateliers d'ouvrières est de leur interdire de parler. Cette interdiction, qui concerne beaucoup plus d'ouvrières que d'ouvriers[456], se fonde sur le stéréotype sexiste qui veut que les femmes soient bavardes, voire des « commères ». En effet, *Le journal des ouvrières de Montpellier* évoque une sanction pour bavardage, reçue par l'ouvrière narratrice initiale, qui conduit à son licenciement puisqu'elle refuse de signer l'avertissement en question[457]. Cette sanction, observée chez Morari en 1968, peut être rapprochée des sanctions infligées aux écolières. Les ouvrières, souvent jeunes à la fin des années 1960 et au début des années 1970 comme nous l'avons vu au premier chapitre, sont littéralement infantilisées dans les usines[458]. D'ailleurs, Morari n'hésite pas, quelque temps après que l'ouvrière ait refusé de signer l'avertissement, à contacter sa mère : « ma mère reçoit un télégramme ainsi rédigé : ''vous présenter à la société Morari avant 10h, pour affaire concernant votre fille. Signé : le directeur''. Pourquoi n'a-t-il pas écrit à mon père ? Et depuis quand envoie-t-on des télégrammes aux mères d'ouvrières majeures ! »[459]

L'auteure du journal a donc bien conscience, non seulement de l'infantilisation dont elle est victime, mais aussi du fait que c'est sa mère qui est sollicitée et non son père, étant entendu que c'est elle qui a la charge des enfants. En outre, la réflexion de l'ouvrière peut laisser entendre que l'autorité du père a été contournée. Chez Moulinex, les ouvrières

---

[455] SCHWEITZER S., *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers, XIXe et XXe siècle*, Paris, O. Jacob, 2002, p. 200.
[456] KERGOAT D., *Les ouvrières*, *op. cit.*, p. 40. VOLKOFF S. et A.-F. MOLINIE, « Les contraintes de temps dans le travail », *Économie et Statistique*, 1981, vol. 131, no 1, p. 51-58.
[457] BDIC, FdeltaRes578/14, *Journal d'un groupe d'ouvrières, Montpellier, 1967-1968*, p. 36.
[458] VOLKOFF S. et A.-F. MOLINIE, « Les contraintes de temps dans le travail », *op. cit.*
[459] BDIC, FdeltaRes578/14, *Journal d'un groupe d'ouvrières, Montpellier, 1967-1968*, p. 36.

n'ont pas le droit de parler au début des années 1970[460] selon certains témoignages tandis que d'autres affirment que c'est autorisé à condition de faire son travail[461]. Peut-être cela dépend-il des sites de production car il semble que cette règle concerne les établissements d'Alençon et Cormelles-le-Royal et qu'elle ne s'applique pas à Villaines-la-Juhel et Mayenne. Quelquefois, lorsque l'interdiction n'est pas la règle, les ouvrières ne parlent pas parce qu'elles n'en ont pas le temps, comme le souligne Laurianne Collet, ouvrière à la Manufacture Métallurgique de Tournus[462]. En outre, chez Chantelle, bien qu'il n'y ait pas d'interdiction stricte, les bavardages sont contrôlés puisque Florence Benoit reçoit un courrier en juin 1981 dans lequel lui sont reprochés ses « bavardages et déplacements abusifs », ce qui lui vaut un avertissement et la menace d'une mise à pied[463]. L'ouvrière se souvient de cet épisode en ces termes :

> « FB : j'ai eu une chef qui m'a cherché des emmerdes.
> FG : Par rapport ?
> FB : Par rapport au fait que je nettoyais ma machine peut-être 10 mn ou un quart d'heure avant de partir. Hé bien le fait de nettoyer ma machine avant, bah il était pas l'heure pour elle, voilà, et moi j'avais décrété que je la nettoierais puis comme j'étais têtue elle, bah après elle m'a mis dans le collimateur surtout que c'était une chef. J'avais jamais eu de problèmes avec elle puis du jour au lendemain, elle s'en est prise à moi. […]
> FG : Elle s'en est pris à toi comment, elle t'a dit quoi en fait ?
> FB : Elle voulait me donner un avertissement mais bon, elle pouvait pas par rapport à mon quota puisque je le faisais, donc elle voulait me donner un avertissement pour des déplacements abusifs, bavardages, c'était n'importe quoi.
> FG : Pourquoi, parce que bavardages, vous aviez l'autorisation de parler, vous aviez pas l'autorisation ?
> FB : Non mais si.
> FG : Si ?
> FB : Non mais quelque part, nous à Chantelle, on parlait entre nous et tout, depuis le temps qu'on faisait notre rendement, ça gênait personne hein. On n'a jamais été brimé comme certaines usines où y'avait pas le droit de parler. Là, on n'avait jamais vu ce cas là donc j'ai jamais eu ces avertissements, c'était pas possible de toute façon mais ça c'est parce qu'elle voulait m'emmerder. A ce moment-là, j'ai été voir certainement Patricia pour lui dire de faire quelque chose parce que j'allais finir par lui claquer la tronche, je lui ai dit ''tu fais quelque chose hein, ça va mal se passer'', tu vois. Puis comme elle me titillait, bah moi je l'emmerdais aussi.
> FG : Comment tu faisais ça ?
> FB : Ah bah des fois, elle me faisait déplacer ma machine, le lendemain matin j'arrivais, ma machine elle était devant son bureau tu vois, pour que je parle à personne. Bah moi je mettais les grands, comme y'avaient des fils électriques qui passaient pour brancher, bah moi je mettais des grands panneaux de, de comment, de papier mâché pour pas voir sa tronche, tu vois, elle me baisait, je la baisais, c'était comme ça. »[464]

---

[460] BRAULT S., *Les Moulinex : Alençon 1937-2001 témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, p. 30 ; PINEAU M.-R., *Les OS*, Paris, Éd. sociales, 1973, p. 9. Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[461] Entretien avec Laurence Montagne réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile ; entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[462] Entretien avec Laurianne Collet, réalisé le 21 avril 2011, à son domicile.
[463] CHT, lettre recommandée avec A.R. de la Société Chantelle, signée de Mr Gourgue, le 18 juin 1981.
[464] Entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.

Cet épisode révèle plusieurs éléments. D'une part, les ouvrières ont conscience rétrospectivement que, du point de vue de la discipline, leur situation chez Chantelle était plutôt meilleure, puisque Florence Benoit sait que dans d'autres usines « y-avait pas le droit de parler ». D'autre part, il semble que malgré l'avertissement, l'ouvrière, syndiquée de base à la CFDT, ne se laisse pas impressionner, bien qu'on puisse supposer que la reconstitution à postériori de l'épisode ait pu accentuer cet aspect en valorisant sa résistance à l'encadrement. Dans tous les cas, le fait que Florence Benoit s'en souvienne sans notre intervention révèle que ce n'était pas habituel et qu'elle a vécu cette anecdote comme une injustice profonde. Sans aucun doute, le rapport de force créé par les syndicats dans l'entreprise a permis à l'ouvrière de se sentir protégée et lui a donné la possibilité de se défendre, y compris individuellement. Comme le souligne cet exemple, l'interdiction de parler ou la limitation des « bavardages » chez Chantelle est garantie par l'encadrement. Ainsi, des féministes du groupe Femmes travailleuses en Lutte[465] dénoncent cette situation à travers un dessin illustrant un article sur les ouvrières de Buda[466] :

Figure 10 Dessin "interdit de parler"

Outre l'injonction à se taire, ce dessin rend compte de la pression exercée par l'encadrement, masculin ici, qui intimide les ouvrières. L'encadrement des ouvrières est de manière générale très hiérarchisé :

[465] Voir Chapitre 9
[466] *FTL (Femmes travailleuses en lutte)*, octobre/novembre 1975, n°7.

Tableau 4 Hiérarchie d'un atelier chez Chantelle

Directeur du site de Saint Herblain
Chefs d'atelier (méthodes, planning, coupe, mécanique)
6 chefs de section
Section de 25/30 ouvrières

Source : entretien avec Aline Carrière et Martine Lesueur réalisé le 15 février 2010 au CHT

Tableau 5 Hiérarchie d'un atelier chez Moulinex

Directeur
Chefs d'atelier
Contremaitres
Chefs d'équipe
Monitrices
Ouvrières

Source : Entretien avec Claude Renault réalisé le 25 janvier 2011 à l'association Revivre

Cet encadrement est aussi très genré, ce qui renforce la division sexuée du travail. En effet, la direction, et, souvent, les chefs d'atelier, voire les contremaitres, sont des hommes. Dans une interview, Andrée Abrial, permanente syndicale de la fédération Hacuitex de la CFDT note en 1973 : « Dans l'habillement, il y a 84 % de femmes et si l'on compare les salaires, ceux des hommes sont systématiquement les plus hauts parce que les hommes constituent l'encadrement »[467]. Cependant, chez Chantelle, si la direction de l'usine reste masculine, les postes d'encadrants intermédiaires se féminisent progressivement dans la période. Aline Carrière, devenue chef d'atelier explique : « dans les responsables, oui, sous le directeur. Oui, c'était que des hommes. Alors, au planning, moi j'ai remplacé un homme, à la coupe, j'ai remplacé un homme. A l'atelier, j'ai remplacé une femme, mais elle-même avait remplacé un homme avant. »[468] Chez Chantelle, les chefs de section sont déjà des femmes puisque lorsqu'Aline Carrière est embauchée en 1975, c'est pour être « chef de section remplaçante » des chefs de section qui « partaient en maternité »[469]. Progressivement, la société Chantelle permet à des femmes de devenir chef d'atelier comme en témoigne la promotion d'Aline Carrière à ces fonctions à la fin des années 1980, en remplacement de Mme Laurent, déjà à ce poste en 1980[470]. En revanche,

[467] *PSU-documentation*, 30 avril 1973, n°45, « La lutte des femmes dans l'habillement et le textile ». Discussion sur les derniers conflits concernant les travailleuses : interview d'Andrée Abrial, permanente syndicale de la fédération Hacuitex de la CFDT, par Madeleine Estryn, membre du secrétariat de la commission nationale femmes du PSU.
[468] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[469] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[470] CHT, lettre à une ouvrière de chez Chantelle où il est fait état d'un entretien entre Madame Delaumeau, chef d'atelier, et l'ouvrière.

chez Moulinex, l'encadrement reste masculin, du chef d'équipe à la direction, en passant par le contremaître et le chef d'atelier. Ainsi, lors de son stage effectué dans le site de Cormelles-le-Royal, chez Moulinex, Margeot Chailleux décrit les fonctions et les divisions de la hiérarchie ainsi :

> « Les temps fixés par le bureau des méthodes doivent être respectés ; quels que soient les aléas de la production. Le personnel doit être occupé. [...] C'est donc à partir de ces contraintes (auxquelles il faut ajouter le respect du programme mensuel de production) qu'il faut comprendre le rôle du chef de service et partant aussi la fonction des chefs d'atelier, chef d'équipement, contremaitres. Le chef de service ne pouvant mettre en œuvre et contrôler l'ensemble de ces questions seul, une délégation partielle de pouvoir s'effectue du chef d'atelier au contremaitre, du contremaitre au chef d'équipe.
> La fonction des monitrices est plus ambiguë : à la fois proche des ouvrières, elles remplacent les absentes, mais c'est elles qui donnent les quotas de production et qui vérifient si elle a été effectuée en fin de journée. »[471]

L'objectif principal de cette hiérarchisation est donc de se donner les moyens de tenir les impératifs de production. En outre, Margeot Chailleux introduit aussi le rôle des monitrices. Chez Moulinex, les monitrices sont accompagnées d'une réparatrice et d'une rotatrice « parce que pour aller aux toilettes, on était remplacées. Quand la rotatrice, elle venait nous remplacer, si c'était trois heures, il fallait avoir envie de pipi à trois heures et pas à cinq heures. Et t'avais sept minutes et demie. Pas plus, hein. Pour les toilettes et boire un café si t'avais envie. »[472] Tout est donc prévu pour tenir les temps imposés par les méthodes. Il s'agit ici encore d'un « cas particulier des ouvrières spécialisées » qui se trouvent soit « dans l'impossibilité d'interrompre leur travail, soit dans l'obligation de se faire remplacer »[473]. Nous pouvons donc noter que chez Moulinex, les monitrices sont des femmes comme le souligne Laurence Montagne[474]. Chez Moulinex, leur rôle consiste à construire le rythme de la chaîne en fonction des impératifs de production. C'est ainsi que Karine Martin, monitrice au bout de la chaîne des cafetières pendant quarante ans, raconte, a posteriori, qu'elle ralentit le tapis quand les ouvrières disent qu'elles n'ont pas le temps[475]. Ce sont des femmes pour qu'elles soient proches des ouvrières comme le souligne Margeot Chailleux : elles sont censées jouer le rôle de « passeuses » entre la hiérarchie et les ouvrières. S'il peut s'agir d'anciennes ouvrières[476], les deux monitrices

---

[471] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 12.
[472] Entretien Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[473] VOLKOFF S. et A.-F. MOLINIE, « Les contraintes de temps dans le travail », *op. cit.*
[474] Entretien avec Laurence Montagne réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile.
[475] Entretien avec Karine et Pierre réalisé le 15 février 2011, à leur domicile.
[476] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, La Tour-d'Aigues (Vaucluse), Éditions de l'Aube, [Moulinex], 2004, p. 100.

que nous avons rencontrées ont été placées directement à ce poste dès leur arrivée. Laurence Montagne l'explique par le fait qu'elle a déjà 38 ans lorsqu'elle est embauchée ce qui favorise sans doute l'autorité. Pour Karine Martin, cela peut s'expliquer par l'embauche concomitante en 1949, d'elle et de son mari auquel un poste supérieur a été attribué. Les monitrices peuvent être appréciées, comme Karine Martin que les ouvrières de son âge visitent encore régulièrement[477]. D'une certaine façon, elles assument de façon transformée le rôle des surintendantes d'usine de l'entre-deux-guerres qui devaient alors « surveiller la santé des ouvrières », « faire respecter la discipline dans les ateliers » et « faire augmenter les rendements »[478]. Si la première de ces tâches – dorénavant prise en charge par les organisations syndicales dans le cadre des CHS – semble moins concerner les monitrices, les deux suivantes leur incombent. C'est pourquoi les tensions peuvent être importantes avec les monitrices. C'est ce qu'évoque Marie-France Bied-Charreton dans son récit *Usine de femmes* qui revient sur l'usine Grandin de Montreuil : « dire qu'il y a des monitrices qui se prennent au sérieux dans ce rôle de donneuse de conseils : ''prends ton circuit dans le bon sens, il ne faut pas qu'il y ait de trou dans tes soudures, ne te trompe pas dans la couleur de tes résistances…'' Peut-être croient-elles que cela leur donne une importance sociale. À moins qu'elles n'investissent là leurs réflexes de mère, croyant ainsi fuir leur condition d'esclave. »[479] Dans ces propos, nous pouvons relever une forme de naturalisation dans la façon dont les ouvrières assignent les monitrices à cette fonction. Les monitrices ayant souvent été elles-mêmes ouvrières auparavant, elles se sentent obligées d'être particulièrement autoritaires pour se faire respecter, ce qui crée des conflits avec les ouvrières. Martine, interviewée par *Le Matin* durant la grève de 1978 chez Moulinex, parle des monitrices comme de « vraies garces » car « elles font accélérer la vitesse du tapis roulant, elles rechignent quand on fait la pause, viennent nous chercher jusque dans la salle de repos »[480]. La discipline des ouvrières au travail est en premier lieu assumée chez Moulinex par les monitrices, des femmes, qui forment une sorte de « zone tampon » permettant de faire fonctionner la division sexuée du travail. Elles se situent dans une relation quotidienne avec les ouvrières qui s'apparente à une

---

[477] Entretien Karine et Pierre réalisé le 15 février 2011 à leur domicile
[478] DOWNS L.L., *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, Paris, A. Michel, 2001, p. 259.
[479] BIED-CHARRETON M.-F., *Usine de femmes*, Paris, L'Harmattan, [Grandin, RP], 2003, p. 81.
[480] ADC, 2003/1058-913, *Le Matin*, Madeleine, OS chez Moulinex : « une vie de dingue », 22 juin 1978.

relation mère-filles et constitue une forme d'autorité proche des ouvrières. Cette autorité de proximité laisse un espace à l'encadrement masculin pour intervenir ponctuellement, de façon plus distanciée et d'autant plus efficace que les risques de voir mettre en cause directement son autorité sont moindres[481].

Les ouvrières de chez Chantelle ne se plaignent pas seulement de la discipline et/ou de l'autorité imposée par la hiérarchie directe. Elles dénoncent, en 1990, les agissements d'une chef d'atelier : Aline Carrière. Les déléguées écrivent : « Depuis quelques mois, le climat relationnel entre Mme Carrière chef d'atelier et les ouvrières se dégrade, par le fait que cette personne outrepasse ses droits et son rôle, en suspectant certaines d'entre nous de voler la société par des abus de pointage, faisant des sous-entendus dégradants, si bien que le personnel ne supporte plus ces allégations. » Elles ajoutent que « pour notre part, notre fonction de déléguée a été remplie en avertissant la direction au cours de deux réunions du comité d'établissement afin d'éviter un conflit qui dégraderait le climat social »[482]. Ce courrier est tout à fait révélateur des tensions auxquelles conduit la discipline de l'usine. Par ailleurs, il est intéressant de constater que les ouvrières syndicalistes ont averti le CE avant de s'adresser à l'Inspection du travail et qu'elles menacent clairement d'un conflit, si ces « allégations » ne cessent pas. Aline Carrière ne se souvient pas de ce moment ce qui s'explique sans doute par une forme de refoulement. Nous pouvons supposer que, nouvellement nommée, il lui a fallu imposer une certaine autorité pour se faire respecter des ouvrières et de la direction. Finalement, l'encadrement s'organise en s'appuyant sur la division sexuée du travail et il impose une discipline stricte dans l'usine en cherchant, entre autre, à limiter les relations que les ouvrières sont susceptibles de construire entre elles en discutant. A cette fin, le stéréotype de la « pipelette » est instrumentalisé en une légitimation de l'interdiction de bavardage, qui serait alors une réponse à la « nature féminine » et non une stratégie d'atomisation. De façon générale, la division sexuée du travail se maintient avec des arguments naturalisants, progressivement dénoncés dans les années 1968.

---

[481] Nous reviendrons sur les rapports des ouvrières avec l'encadrement masculin dans le chapitre 8.
[482] CHT, UL CFDT, Chantelle 1, Lettre de la CFDT à l'inspection du travail, le 6 juillet 1990.

4. La naturalisation de la division sexuée contestée

D'après Sylvie Schweitzer, dès le XIXe siècle, « la naturalisation des qualités jou[e] […] un grand rôle pour redessiner les frontières du travail rationalisé. Plus encore, des caractéristiques induites par la condition sociale des femmes sont mises en avant : moralement dépendantes, les femmes ont besoin d'être techniquement guidées et commandées, elles n'ont ni initiative, ni autorité. »[483] Laura Lee Downs montre également qu'après la Première Guerre mondiale ces caractéristiques forgeant la catégorie du genre à l'usine supplantent les discours sur les rôles sociaux des femmes et des hommes dans l'univers domestique, bien qu'ils n'aient pas totalement disparu de l'usine. C'est alors que la féminité est associée à la vitesse et à la dextérité[484]. Cette naturalisation des qualités féminines continue de justifier la division sexuée du travail dans les années 1968 ce que montre, entre autre, le rapport patronal cité précédemment. Ces discours sont encore largement répandus au début des années 1968 puisque dans un tract *de la CGT d'Alençon* distribué à l'occasion du 8 mars 1971, il est question de la non-reconnaissance des « dons propres (dextérité, habileté) » des ouvrières[485]. Ce discours naturalisant produit alors une norme qui induit une distinction dans les usines entre l'ouvrière « normale » dont les qualités naturelles permettent tantôt de suivre la chaîne, tantôt d'assumer le rendement, et l'ouvrière anormale qui n'y parvient pas. Cette norme est réitérée quotidiennement par les ouvrières, soumises à un encadrement coercitif, et elle ne permet qu'à la majorité d'entre elles de se réaliser en tant qu'ouvrière, toutes n'ayant pas cette « dextérité », les ouvrières étant plus ou moins « manuelles » selon Aline Carrière, chef d'atelier chez Chantelle[486].

Cependant, progressivement dans les années 1968, cette naturalisation est mise en cause. Madeleine Guilbert montre en effet, au milieu des années 1960, que la dextérité, la minutie et la rapidité, qualités considérées comme naturelles et expliquant l'embauche des femmes dans l'industrie, sont en fait le fruit de compétences acquises dans le travail domestique[487].

---

[483] SCHWEITZER S., *Les femmes ont toujours travaillé*, *op. cit.*, p. 202.
[484] DOWNS L.L., *L'inégalité à la chaîne*, *op. cit.*, p. 13.
[485] AMA, 1210W30, tract de la CGT, 8 mars 1971.
[486] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[487] GUILBERT M., *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, *op. cit.*

Puis, à la même époque, des ergonomes, sollicités pour mener une enquête chez Thomson, mettent en évidence le fait que les ouvrières sont recrutées dans l'électronique de préférence munies d'un CAP de couture. Pourtant cette formation ne leur donne droit à aucune qualification reconnue dans la mesure où le patronat considère les compétences ainsi acquises comme des qualités innées[488]. L'entreprise elle-même corrobore pourtant les propos des ergonomes puisqu'elle affirme, dans son courrier à Nicole Pasquier daté du 6 octobre 1980, que les ouvrières sont employées sur des « postes nécessitant des qualifications de couturiers (montage, câblage dans les ateliers électroniques) »[489]. Et ce critère est valable pour de nombreuses entreprises d'électronique : Muguette Jacquaint, ancienne ouvrière chez Sonolor se souvient que : « si vous aviez une formation équivalente au CAP de couturière ou de coiffeuse, vous étiez intéressante du fait de votre dextérité »[490]. En embauchant des ouvrières munies de CAP, les chefs d'entreprise ont finalement une garantie supplémentaire de la capacité des femmes à exécuter certains types de travaux et que leurs soi-disant aptitudes naturelles ne sont, en fait, pas suffisantes, voire qu'ils ont bien conscience qu'elles ne sont pas si naturelles que ça puisque le CAP couture ou coiffure est préconisé. Au fond, prétendre que ce sont des qualités naturelles est une façon pour eux de ne pas rémunérer les ouvrières en fonction de compétences acquises car dans le même temps, les ouvrières sont de plus en plus nombreuses à obtenir des CAP. Ainsi chez Chantelle, sur onze ouvrières rencontrées pour le film *Rue des filles de Chantelle*, deux se sont arrêtées au certificat d'étude, tandis que les autres ont au moins tenté de passer le CAP que six ont obtenu, conduisant à des tensions avec les monitrices souvent plus anciennes et moins qualifiées[491]. Finalement, en 1976, le Comité du Travail Féminin conclut qu'« aucune étude scientifique n'a montré que les femmes s'adaptent plus que les hommes à des postes monotones et répétitifs »[492]. C'est ainsi que la naturalisation du travail féminin encore à l'œuvre au début des années 1968

---

[488] TEIGER C., L. BARBAROUX, M. DAVID, J. DURAFFOURG, M.T. GALISSON, A. LAVILLE, et L. THAREAUT, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire… à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action », *Pistes*, 2006, vol. 8, nº 2, p. 4.

[489] AN, 19930527-6, dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Thomson CSF, 6 octobre 1980, G. Morin, Paris

[490] Louisette Tavernier et Muguette Jacquaint, « Barouf au domicile du patron », *L'Humanité*, 30 avril 2008.

[491] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.

[492] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales, « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

est mise en cause dans le discours savant, puis gouvernemental, dans le courant de la séquence historique.

Pour conclure, nous avons montré comment se caractérise la division sexuée du travail à l'usine et comment elle se justifie naturellement. Cependant, nous avons pu observer que progressivement l'idée d'une « adaptation naturelle » des ouvrières aux « tâches répétitives et simples » ne tient plus dans le cadre d'une organisation du travail se voulant scientifique. Ces mises en cause s'inscrivent dans un mouvement global de réflexion sur le travail des OS que leurs luttes ont mis sur le devant de la scène. Cela conduit, au tournant des années 1980, à de profonds bouleversements dans l'organisation du travail dont il s'agit de mesurer les implications dans sa dimension sexuée.

II. Enrichir et élargir les tâches : les bouleversements dans l'organisation du travail

L'immédiat après 1968 est marqué par de nombreuses et longues grèves d'OS[493]. Dans la foulée, de nombreux ouvrages de journalistes[494] et de syndicalistes[495] paraissent sur le sujet ce qui conduit le patronat à se poser le *problème des OS,* en particulier pour les zones où l'industrialisation est forte et dans les industries lourdes ou dites « à assemblage lourd » employant une main d'œuvre essentiellement masculine. Le patronat explique ce « problème » par le « développement du niveau de vie et du confort », liée à « la généralisation des normes culturelles, contrepartie de l'enseignement poursuivi jusqu'à un âge avancé donnant une supériorité au travail intellectuel ». Ceci étant accentué par « l'ensemble des mass média » qui mettent « l'accent sur la consommation, le loisir et l'autonomie de l'individu », ce qui est peu compatible « avec la discipline et la monotonie du travail des OS en usine »[496]. Ce rapport est largement commenté dans les ouvrages déjà

[493] DURAND C. et P. DUBOIS, *La grève : enquête sociologique*, Paris, A. Colin, 1975.
[494] DUMONT J.-P., *La fin des O.S. ?*, Paris, Mercure de France, 1973.
[495] PINEAU M.-R., *Les OS*, *op. cit.* ; MOTHE D., *Les O.S.*, Paris, Éd. du Cerf, 1972.
[496] Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971, 25 p.

cités ainsi que dans la documentation syndicale[497] de l'époque. Plus récemment, il a été analysé par Luc Boltanski et Eve Chiapello qui ont montré en quoi il marque un tournant dans une partie du patronat français qui parvient dans ce rapport à récupérer des éléments de la critique émanant du mouvement de Mai-juin 1968[498]. Le patronat parvient ainsi à faire face à la contestation de l'autorité dans les usines et surtout à prévenir les grèves à venir. Dorénavant, il préconise de repenser l'organisation du travail en cherchant à enrichir et élargir les tâches, tout en développant l'autonomie et la participation des ouvriers, ce qui conduit à une mise en question du taylorisme[499]. Fondamentalement, Alain Wisner souligne en 1986, que « le grand fait de ces dix dernières années, c'est la découverte de l'intelligence des travailleurs que les entreprises cherchent maintenant à mobiliser pour être plus efficaces »[500]. L'ambition se situe donc à deux niveaux. Tout d'abord, il s'agit de réduire la monotonie du travail en favorisant l'élargissement des tâches et donc la polyvalence des ouvrières. Deuxièmement, il faut tenter de modifier le statut des OS, de mettre en cause leur place dans la hiérarchie en développant l'enrichissement des tâches. En plus d'une pacification de l'usine, ces évolutions doivent permettre d'atteindre des objectifs de productivité, ce qui interdit toute expérimentation réduisant la contrainte de temps dans le travail. Chez Moulinex et Chantelle, quelles sont les implications de ces bouleversements de l'organisation du travail ? Ces mesures ont-elles modifié la division sexuée du travail ?

1. Les années 1968 : le « montage global » chez Moulinex

Le rapport patronal de 1971 préconise de mener des expérimentations afin d'enrichir et/ou d'élargir les tâches. Nicolas Hatzfeld a montré comment diverses expérimentations ont été menées dans ce cadre à Peugeot-Sochaux[501]. Chez Moulinex, des expérimentations

---

[497] Archives CFDT, 3B43, Fédération générale de la métallurgie CFDT, Les conditions de travail des ouvriers spécialisés et des travailleurs postés, 1972.

[498] BOLTANSKI L. et È. CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Nouvelle éd., Paris, Gallimard, 2011, p. 287 et suivantes.

[499] WORONOFF D., *Histoire de l'industrie en France*, *op. cit.*, p. 615 ; BEAUD S. et M. PIALOUX, *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, la Découverte, 2012, p. 45.

[500] WISNER A., « Pour être efficace, le travail doit s'adapter à l'homme » (propos recueillis par Bernard Boudic : Journée du BACTE Bretagne amélioration des conditions de travail et ergonomie), *Ouest- France,* 20 mars 1986, p. 5.

[501] HATZFELD N., *Les gens d'usine : 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Paris, les Éd. de l'Atelier-les Éd. ouvrières, 2002, p. 432.

du même type ont lieu dans les années 1968. Ainsi, le *Point de Rencontre* rend compte de l'historique de ce que Moulinex appelle le « montage global » soulignant qu'il s'agit d'un « premier effort important pour remédier à la monotonie qu'engendre bien souvent le montage parcellaire des appareils ». Le journal souligne que « ce nouveau procédé » a été expérimenté en 1973 sur les rôtissoires A5 et A6 montée à Cormelles-le-Royal[502]. En effet, ce nouveau procédé a été analysé par Margeot Chailleux qui en fait un rapport approfondi dans le cadre de son stage d'Élève-Inspecteur du travail, réalisé en 1980. Elle revient sur le projet qui « désigne une forme d'élargissement des tâches qui consiste essentiellement à allonger le cycle de montage et à permettre à l'opératrice de terminer son produit (regroupement de tâches de type horizontal) »[503]. L'objectif du projet, lorsqu'il émerge à la demande de la direction en 1973, est d'améliorer les conditions de travail. Le « travail en groupe » est mis en place à la rentrée 1974. À cette date, l'ensemble des ouvrières assurent successivement le poste de contrôleuse et obtiennent donc le salaire correspondant, dès que la quantité d'appareils est fournie. Elles sont sollicitées lors de l'aménagement des postes et, après un mois d'essai, une réunion de la direction et des monteuses est organisée afin de discuter des postes et du rythme de travail. Progressivement, la totalité des rôtissoires est ainsi produite selon la méthode globale : six groupes (soit 48 monteuses) en assurent la fabrication. En 1980, sept ans après le début de l'expérience, les rôtissoires sont toujours montées selon la méthode globale bien qu'il n'y ait plus de rotation de postes[504]. Margeot Chailleux précise que cette méthode n'a pas été généralisée dans l'établissement car les produits qui lui incombent sont considérés comme des produits lourds (rôtissoires et fours micro-ondes) ce qui implique une plus grande complexité dans la fabrication et donc un temps de formation relativement long ainsi qu'un besoin d'espace accru. En outre, elle évoque ce qu'elle considère comme « une difficulté mineure » nécessitant un investissement supplémentaire : la manutention de ce type de produits induit une fatigue plus importante que pour des produits plus légers pour le « personnel féminin ». Or, la durée

---

[502] *PdR*, février 1978, n°17.
[503] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 29.
[504] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 29.

de vie sur le marché étant de deux ou trois ans, elle nécessite une rentabilisation rapide. Ainsi, l'élargissement des tâches n'est envisagé que lorsque le produit a conquis une place stable sur le marché. Du côté des ouvrières, le bilan est mitigé en 1980. En effet, la rotation de poste n'étant plus à l'ordre du jour, les monteuses n'assurent plus les tâches de contrôleuse. La structure hiérarchique n'a donc pas changé. Les ouvrières trouvent que le caractère répétitif du travail est finalement assez peu amoindri. En revanche, si la contrainte est d'assurer la fabrication de 56 rôtissoires par jour, « chaque opératrice est moins immédiatement tributaire du rythme de travail de l'autre. Elle peut s'arrêter prendre un café, choisir un temps de pause sans devoir solliciter une rotatrice par ailleurs surchargée. »[505] Ainsi, la stagiaire relève que dans sept « interviews » sur quinze ce besoin d'autonomie apparaît spontanément. Elle reprend les propos des ouvrières qui soulignent que dorénavant, « on s'organise comme on veut » ; « on finit quand on veut » ; « pause à la carte ; on va à la vitesse qu'on veut ; mieux car je suis toute seule[506] »[507]. Cependant, dans la pratique, les ouvrières s'imposent elles-mêmes une cadence importante de façon à terminer plus tôt. Ainsi Margeot Chailleux conclut que « seuls quelques dizaines étaient concernés en avril-mai 1980 » car la méthode globale « parait n'avoir répondu que partiellement à ce qu'on attendait d'elle » dans la mesure où les OS sont toujours « soumises à une forme de travail parcellaire » et que « leur initiative reste très limitée, le rôle de la maîtrise n'ayant pas été repensé ainsi que les travaux de contrôle, de préparation de postes ou encore, le fait d'achever une tâche signifie un élargissement des compétences mais pas forcément un enrichissement personnel »[508]. À travers cette expérimentation du montage global nous pouvons conclure à quelques améliorations, mais à la marge, ne modifiant pas qualitativement la division sexuée du travail à l'usine. Deux éléments principalement conduisent à sa perpétuation. D'une part, il n'est pas question d'investir davantage dans une automatisation permettant de réduire les charges

---

[505] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 37.
[506] Sous-entendu : sur son poste de travail.
[507] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 37.
[508] ADC, 2003/1058-1110, Rapports de stage divers, Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*, Entreprise Moulinex, avril-mai 1980, p. 38.

et donc la fatigue des ouvrières générée par le poids des rôtissoires et/ou des micro-ondes. D'autre part, la division sexuée du travail à l'usine ne peut se penser indépendamment de la division sexuée du travail à la maison. Cela explique que les ouvrières cherchent à terminer leur travail le plus tôt possible, quitte à s'imposer elles-mêmes des cadences importantes. Cependant, d'autres expérimentations ont été mises en œuvre chez Moulinex, largement relayées par le journal d'entreprise, le *Point de Rencontre*[509]. Par exemple, dans les années 1968, la direction de Moulinex explique dans sa presse d'entreprise comment elle tient compte des préoccupations des ouvrières, mettant en œuvre sur divers sites de nouvelles expérimentations qui tendent toujours à enrichir et élargir les tâches des ouvrières. Dans la préoccupation de développer leur autonomie, celles-ci sont, d'une part impliquées dans les décisions et amenées, d'autre part, à effectuer des tâches plus variées.

2. Les années 1980 et 1990 : entre redéploiement du taylorisme et mise en place des îlots chez Moulinex

Dans un second temps, des expérimentations et de nouvelles méthodes de travail ont été mises en place dans les années 1980 avec le développement de l'automatisation. Ainsi, Marie-Gisèle Chevalier souligne : « On enrichissait, on faisait beaucoup plus de choses. On faisait plusieurs opérations, c'est ça que je veux dire. Après on avait par exemple des balancelles, des convoyeurs… Au lieu d'avoir ça sur la table, vous l'aviez, ça passait, fallait prendre. Mais, ca n'a pas été… La méthode de travail n'a pas été révolutionnaire. »[510] Nous pouvons ici constater que l'automatisation a modifié le travail des ouvrières, ce qui s'inscrit dans le souvenir de la syndicaliste dans le cadre des expérimentations visant à l'enrichissement de tâches. De ce point de vue, nous pouvons considérer que l'automatisation dans les années 1968, si elle ne permet pas une réduction de la division sexuée du travail en tant que telle[511], peut la modifier qualitativement à la marge. Comme nous l'avons évoqué pour les rôtissoires, une véritable réduction de la division sexuée du

---

[509] La fabrication du couteau électrique (Saint-Lô) a elle aussi été réalisée en poste global par les ouvrières, *PdR*, n°17 février 1978 ; de même, Moulinex a mis en place un système de montage circulaire pour la friteuse « double paroi », *PdR*, n°17 février 1978 ; enfin, des postes autonomes sont réalisés à Mamers dans la fabrication du moulin à café à partir de 1973, *PdR* n°3, juin 1975.
[510] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[511] À propos du rapport entre la division sexuée et le développement de la technique, voir JARRIGE F., « Le mauvais genre de la machine », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2007, vol. 54, nº 1, p. 193-221.

travail implique un investissement trop lourd et ne peut être rentabilisé, car les ouvrières travaillent essentiellement dans des industries où c'est la main d'œuvre qui coûte le plus cher à l'entreprise[512], comme l'illustre le cas de Chantelle encore davantage que celui de Moulinex.

Cependant, cette volonté affichée d'enrichissement des tâches de la part de la direction ne se traduit pas par des modifications linéaires qui iraient en s'accroissant dans l'organisation du travail. En 1988, les déléguées CFDT déclarent au CCE du 22 juin :

> « De simples exécutants, nous avons évolué vers la responsabilisation de la gestion de nos postes de travail.
> Actuellement, la Direction parle de qualité totale, de formation axée sur l'ouverture d'esprit avec pour objectif l'intégration entière de l'individu dans la conception et l'exécution de son travail. Or, dans le même temps, nous constatons le redéploiement du taylorisme avec tous ses aspects néfastes pour l'individu.
> Nous enregistrons une progression des convoyeurs cadencés et des contraintes horaires et nous savons pertinemment que la conception du travail en ligne va vers un accroissement des convoyeurs cadencés.
> Nous, CFDT, considérons comme dommageable que les efforts du passé soient anéantis par un rejet de l'enrichissement des tâches. La non prise en compte des aspirations de personnel par les services méthodes uniquement axés dans une logique de productivité sans interrogation vers le progrès, vers le futur et retournant vers des conceptions dignes des balbutiements de l'industrialisation, conduira à l'affrontement social.
> Pour la CFDT, enrichissement, élargissement des tâches ne sont pas incompatibles avec les nécessités économiques.
> Il y a incohérence lorsque la Direction prône d'un côté le management participatif, le dialogue social et de l'autre la rétrogression. »[513]

Il est question dans cette déclaration, du « redéploiement du taylorisme » qui s'opère dans l'usine au détriment de la dynamique d'enrichissement et d'élargissement des tâches. La CFDT considère alors, chez Moulinex, que ces objectifs sont compatibles avec les nécessités économiques. Si nous n'avons pas pu croiser ces informations avec d'autres émanant de l'entreprise, il est certain que la majorité des ouvrières continue de travailler à la chaîne jusqu'au milieu des années 1990. Pourtant, en 1995, la catégorie « travail à la chaîne » n'existe plus dans le bilan social de Moulinex. Le syndicat CGT d'Alençon pointe d'ailleurs cette contradiction dans son commentaire du bilan social : « Un point reste des plus obscurs. Le travail à la chaîne existait à Moulinex en 1993. […] Ce tour de passe-passe mérite réflexion. »[514] Effectivement, nous n'avons pas la réponse à cette question même si

---

[512] Il s'agit de production légère, où l'investissement en moyen de production (machines) reste faible par rapport aux salaires. D'où l'importance d'une main d'œuvre bon marché, donc féminine. Nous y reviendrons à propos du travail en équipe.
[513] ADC, 2003/1058-1178, « Déclaration de Melle Chevalier et Melle Leblanc au CCE du 22 juin 1988 ».
[514] ADO, 438J43, UD CGT, Syndicat CGT Moulinex Alençon, Bilan social de 1995 (Alençon).

rien ne semble justifier cette disparition. En effet, c'est en 1996 que le PDG de Moulinex, Pierre Blayau, faisant face à des difficultés économiques importantes, sollicite le cabinet privé Mac Kinsey[515] afin d'augmenter la productivité des salariés. De nouvelles méthodes d'intensification du travail sont mises en place, instaurant de nouvelles contraintes de temps alors même qu'il s'agit toujours d'économiser des efforts et de préserver la santé[516]. C'est à ce moment-là que sont mis en place les îlots de production, de petites unités plus autonomes qui permettent d'ajuster la production. Marie-Gisèle Chevalier, déléguée CFDT à Moulinex Argentan, considère que la mise en place des îlots, « ça a été un drame »[517]. De son côté, Julie Duprès, ouvrière chez Moulinex à Villaines-la-Juhel, explique le travail en îlot ainsi :

> « FG : C'est quoi un îlot ?
> JD : Un îlot, c'est un groupe de filles qui travaillent toutes ensembles. Une chaîne, quoi.
> FG : Donc, dans l'atelier, y-a plusieurs îlots ?
> JD : Oui. Y-en avait 5. Au départ, on se r'trouvait avec des chaînes d'une dizaine de personnes et comme ils ont réduit (…), donc on se r'trouvait parfois avec deux personnes sur des p'tits îlots de deux, quatre. Ca dépend ce qu'il y avait à faire. »[518]

Les propos de l'ouvrière montrent que les îlots permettent un ajustement de la production puisqu'elle explique que « ca dépend de ce qu'il y avait à faire ». En même temps, elle voit peu de différences entre îlots et travail à la chaîne, en dehors du fait que le groupe soit plus restreint. Sans doute la contrainte de temps est pour quelque chose dans son appréciation. Les objectifs de production des îlots étant « tellement élevés » qu'il est impossible de les atteindre[519]. Dans le cadre de cette refonte de l'organisation du travail, les usines de Bayeux et de Saint-Lô sont complètement transformées[520]. Cependant, cette méthode de travail s'appuie sur l'élargissement des tâches puisque les ouvrières y changent régulièrement de poste. En outre, ce sont les ouvrières qui gèrent leur

---

[515] Ce même cabinet conduit à la réorganisation de Peugeot-Sochaux dans les années 1970. HATZFELD N., *Les gens d'usine*, *op. cit.*, p. 354.
[516] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 116. A propos de l'intensification du travail à Moulinex Alençon, l'infirmière du site explique : « Y-avait plus de temps mort pour pouvoir poser, etc. […] Sur 20 ans, pendant 10 ans, c'était florescent et puis après ca commençait…[…] Y-avait une bonne ambiance, les gens s'entraidaient beaucoup sur les chaînes. Et puis vers la fin, les conditions de travail et le management du personnel faisait que les gens étaient plus individualisés ou alors travaillaient en ilots donc ils étaient plus mis en compétition. », AMA, 7 AV 26, Entretien de M. L., réalisé le 14 février 2011, au domicile du témoin.
[517] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[518] Entretien avec Julie Duprès, le 5 juillet 2010, à son domicile.
[519] BALBASTRE G., *Moulinex, la mécanique du pire*, Bibliothèque Publique d'information [éd., distrib.], 2006.
[520] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 120.

production[521]. Finalement, les îlots, tout en favorisant l'enrichissement et l'élargissement des tâches, répondent à un besoin d'intensification du travail visant à augmenter la productivité, si bien qu'ils ne satisfont pas les ouvrières et, fondamentalement, ne mettent pas en cause la division sexuée du travail.

3. Les bouleversements de l'organisation du travail dans le secteur de la lingerie dans les années 1980

Chez Chantelle, des modifications de l'organisation du travail sont mises en avant par le journal d'entreprise au début des années 1980. On peut y lire que l'atelier de l'usine de Saint-Herblain est réorganisé puisque les « transbacs (convoyeurs automatiques) » y sont supprimés à titre expérimental : « Cette nouvelle organisation permet aux 24 mécaniciennes beaucoup plus de contacts au sein de leur section. […] Un bilan de cette expérience a été réalisé lors d'une réunion avec les ouvrières de la section le 20 décembre 1983. Une satisfaction quasi-générale a été exprimée […]. L'extension de cette expérience à une autre section fabriquant des soutiens-gorge est prévue dans le courant du 1er semestre. »[522] Cette modification, qui se généralise sur l'ensemble des sites de production français de la marque, n'ouvre pas la voie à d'autres et l'organisation du travail en section de 25/30 ouvrières soumises au rendement individuel reste la norme pendant une longue période. Cependant, à Saint-Herblain, une autre modification, non négligeable, est mise en place au début des années 1980, il s'agit du « contrôle statistique ». Cette mesure s'inscrit dans le cadre du développement de l'autocontrôle analysé par Nicolas Hatzfeld[523], Michel Pialoux et Stéphane Beaud[524]. Chez Chantelle, les ouvrières sont désormais censées contrôler elles-mêmes leur travail à la place des contrôleuses, ce qui bien sûr induit une baisse du rendement et donc une accélération des cadences. C'est à ce moment que les ouvrières font grève pendant près de deux mois. Si elles n'obtiennent pas l'annulation de la mesure, elle est dorénavant assortie d'aménagements[525]. En outre, une autre modification est introduite : si dans un premier temps plusieurs sections s'occupent d'un

---

521 BALBASTRE G., *Moulinex, la mécanique du pire*, *op. cit.*
522 Site de Lorient, *Informations Chantelle*, janvier 1984, n°1.
523 HATZFELD N., *Les gens d'usine*, *op. cit.*, p. 479.
524 BEAUD S. et M. PIALOUX, *Retour sur la condition ouvrière*, *op. cit.*, p. 54.
525 MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction d'Annie Collovald, Université de Nantes, 2008, p. 96. Nous y reviendrons dans le chapitre 11.

même article, cela change « vers la fin », c'est à dire peu avant la fermeture de l'usine de Saint-Herblain, car les sections se divisent désormais en fonction des catégories d'articles : slips, soutiens-gorge, combinés. A ce moment-là, « les slips, elles les faisaient entiers… On avait mis en place un espèce de truc, je sais plus comment on appelait ça… flux tendu… dans les derniers temps »[526]. Les nécessités économiques, comme chez Moulinex, induisent donc une nouvelle organisation du travail. Ces modifications restent marginales et c'est seulement en 2005 que Chantelle adopte, en remplacement du rendement individuel, un rendement collectif. Selon Gilles Laurent, le système de rendement individuel est « arrivé à bout de souffle […] parce qu'il y avait de plus en plus de modèles, de plus en plus de changements »[527]. Cette situation induit des modifications, non seulement dans le salaire mais aussi dans les relations entre les ouvrières. Le rendement individuel permettaient aux ouvrières qui le souhaitaient et le pouvaient, d'obtenir des salaires relativement importants, ce qui n'est plus possible avec le rendement collectif, qui induit au contraire des tensions puisque « quand on est en collectif, effectivement, le salaire, mon salaire dépend du salaire de l'équipe. Du coup, ça crée, ça a créé des tensions, ça en crée moins. »[528] Ces modifications ne sont pas intervenues chez Chantelle à Saint-Herblain puisque l'usine ferme en 2005. Elles ne concernent que les usines de Lorient et d'Epernay. Si l'organisation du travail chez Chantelle ne semble pas s'être profondément modifiée jusqu'au milieu des années 2000, ce que Gilles Laurent explique par la priorité accordée au développement à l'étranger, ce n'est pas le cas chez Lejaby. Marie-Christine Rochon, ouvrière à Bourg-en-Bresse, se souvient qu'au milieu des années 1980, les ouvrières sont sollicitées pour dire « ce qui va ou ce qui ne va pas ». Les deux ouvrières rencontrées au moment de l'entretien précisent :

> « MCR : On nous a dit : ''vous n'êtes plus là pour ne pas réfléchir, au contraire, il faut que le travail soit bien fait pour votre collègue'' et si ça va pas, on disait ''nous on préfère faire comme ça'', alors qu'avant, on avait pas le droit de dire quelque chose. Et à un moment donné, on nous a mieux compris. On était plus à notre écoute. Et c'est vrai qu'on a été valorisées. On avait une autre valeur au niveau de notre travail. On nous responsabilisait. Ils appelaient ça des groupes autonomes.
> LJ : Oui, le groupe autonome, c'était ''toi, qu'est-ce que tu préfères faire ?'' Les filles s'organisaient entre elles, le tout c'était qu'à la fin de la journée, le produit soit sorti. Alors c'est vrai que c'était valoriser le travail. Puis les responsabiliser aussi.
> MCR : Pourtant il y avait des gens qui voulaient pas. Elles voulaient rester sur leur poste et ne pas changer. On a eu une bagarre dessus, même syndicalement, je me souviens. Parce qu'on était le groupe pilote et je disais aux filles : ''c'est pour vous, ça vous valorise''. Quand on change de poste, on

[526] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[527] Entretien avec Gilles Laurent réalisé, le 15 septembre 2011, à l'usine Chantelle de Lorient.
[528] Entretien avec Gilles Laurent réalisé, le 15 septembre 2011, à l'usine Chantelle de Lorient.

évite les gestes répétitifs et les problèmes au canal carpien[529], c'est quand même mieux. Et il y a des gens qui ne voulaient pas, parce qu'elles avaient peur de ne pas y arriver. Parce qu'il y a une chose : on avait pas de formation. On commençait là et puis on apprenait sur le tas. Alors après, on avait dit qu'il y avait des gens qui avaient plus de difficultés sur un poste et il fallait les mettre en formation. Mais ça a pas été facile, même au niveau de la direction. Et après, les gens ne voulaient plus revenir en arrière. Quand elles avaient vu que faire deux ou trois postes, c'était plus intéressant que de faire un seul poste …
FG : Chez vous c'est toujours comme ça que ça fonctionne ?
MCR : Après, ils sont repartis sur un système de cellules, c'est moins bien. Avant, on avait un groupe, les filles pouvaient y aller s'il manquait quelqu'un et qu'elles connaissaient le poste. Maintenant, il faut qu'elles restent dans leur cellule. Elles changent pas beaucoup. C'est un peu moins bien. Et on est plus fatigué au niveau des mains, parce qu'on revient un peu aux mêmes choses.
LJ : Ils ont du se rendre compte que par rapport à la productivité c'était peut-être mieux … »[530]

L'ensemble de cet échange révèle d'abord les nombreuses dimensions qui conduisent aux modifications de l'organisation du travail. Les ouvrières mettent en évidence l'aspect symbolique, l'aspect médical et enfin l'aspect économique. Au niveau symbolique, la valorisation que permet le développement de la polyvalence conduit les ouvrières, syndicalistes à se faire elles-mêmes les promotrices des modifications dans l'organisation du travail, une position que l'aspect médical, sur lequel nous reviendrons ultérieurement, renforce encore. Cependant, elles mesurent bien que ces changements sont finalement évalués vis-à-vis de la productivité. Elles mettent également en évidence les réticences des ouvrières à changer de postes, réticences déjà évoquées par Margeot Chailleux, lorsqu'elles envisagent les mutations comme des sanctions ce qui s'explique fondamentalement par la contrainte de temps maintenue. Enfin, elles considèrent la première modification positivement, après le temps d'adaptation nécessaire et surtout à l'aune du retour en arrière qui s'en est suivi. Finalement qu'il s'agisse de Chantelle ou de Lejaby, la division sexuée ne s'en est pas trouvée modifiée puisque ces deux usines restent presque exclusivement féminines et ce malgré le développement de la polyvalence souligné par les syndicalistes.

4. Les mots de la division sexuée

Il n'a pas toujours été question de « polyvalence » car, avant l'usage de ce terme valorisant, les patrons ont eu recours au terme de « rotation » dans les années 1968. Il s'agit donc d'apprécier si les changements d'appellation s'accompagnent de changements

[529] Nous reviendrons sur les TMS dans le chapitre suivant.
[530] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, dans le local CGT de l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.

dans la division sexuée du travail, y compris dans le cas de la polyvalence. Lorsque les patrons parlent de rotation dans les années 1968, la mesure n'est pas bien acceptée puisqu'au départ elle devait permettre de « satisfaire aux impératifs économiques de l'entreprise » en permettant à la direction de remplacer les ouvrières absentes[531]. Les ouvrières deviennent « interchangeables »[532], ce qui explique que la rotation ne soit pas appréciée par les OS qui ont l'impression d'être un « pion que l'on peut manipuler n'importe quand, à n'importe quel moment »[533]. D'ailleurs, une ouvrière explique à Sonia Brault : « Je travaillais dans un atelier mais souvent j'étais ''prêtée''. Ailleurs. »[534] Au niveau national, la mesure suscite un enthousiasme limité de la part des confédérations. Dans les années 1968, la CFDT s'y oppose tandis que la CGT ne met pas en avant cette mesure dans son programme de revendications sur les OS[535]. Sans doute est-ce dans le cadre de la volonté affichée du patronat d'enrichir et d'élargir les tâches que le vocabulaire a changé, abandonnant « rotation » au profit de « polyvalence ». Progressivement, cette mesure a été justifiée par la réduction de la monotonie qu'elle a permis d'induire. Nous avons souligné que chez Lejaby, dans les années 1980, les ouvrières syndicalistes sont partisanes du développement de cette polyvalence bien qu'elles rencontrent des résistances de la part des ouvrières qui n'apprécient pas les changements de poste dans un contexte de contrainte de temps. Chez Chantelle, la polyvalence s'est développée « au fur et à mesure ». Du côté de la direction de l'entreprise, la polyvalence s'organise de la manière suivante :

> « GL : On suit la polyvalence des opératrices, on a des tableaux de polyvalences qui sont connus de tous qui nous montrent que telle opératrice connaît bien telle opération, connaît beaucoup telle opération, ne connaît pas du tout telle opération. Et en fonction des besoins de l'équipe, et bien on essaye de renforcer la polyvalence. »[536]

Outre le remplacement des ouvrières absente dans le cadre du développement du travail en groupe, la polyvalence permet d'ajuster précisément le travail aux besoins de la production. Cependant le développement de la polyvalence ne change rien dans la rémunération :

---

[531] DUMONT J.-P., *La fin des O.S. ?*, *op. cit.*, p. 149.
[532] MARTIN J., *Être femme et conditionneuse dans l'industrie pharmaceutique en Bourgogne : réalités de travail et de vie*, Mémoire en vue de l'obtention du diplôme des hautes études de pratiques sociales, Université de Dijon, 1984, p. 30.
[533] DUMONT J.-P., *La fin des O.S. ?*, *op. cit.*, p. 149.
[534] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 70.
[535] DUMONT J.-P., *La fin des O.S. ?*, *op. cit.*, p. 151.
[536] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à l'usine Chantelle de Lorient.

> « GL : Y avait qu'un coefficient. Mécanicienne, à l'époque c'était mécanicienne de confection ; y avait qu'un coefficient. Aujourd'hui, c'est opératrice, on a changé le nom. Mécanicienne (rire) c'est vrai que c'est pas terrible, je trouve, comme dénomination. Opératrice de confection, depuis qu'on est passé... on essaye de parler d'opératrice de confection, mais par contre, dans la convention collective, c'est un coefficient. Y en pas 36. Que vous soyez peu polyvalente ou très polyvalente, y en a pas 36, y en a qu'un. »[537]

Quelle que soit la polyvalence, le coefficient des « opératrices » est le même. La polyvalence ne modifie en rien le fait qu'elles se situent dans une position subalterne. Les propos de Gilles Laurent insistent aussi sur un autre aspect, le changement de dénomination des ouvrières. Tandis qu'il est désormais question de « polyvalence », ces dernières sont qualifiées d'« opératrices » et non plus de « mécaniciennes ». Ceci est aussi valable pour Moulinex où les ouvrières deviennent « agent de production » au milieu des années 1980. Ces mesures suivent sans doute une dynamique en cours, enclenchée depuis longtemps par le CNPF qui préconise ces changements d'appellation dès 1971[538]. La « polyvalence » se généralise dans les années 1980. Y. G., chef d'équipe chez Moulinex à Alençon explique comment il a vanté la polyvalence:

> « Il faut être observateur, et il faut essayer de faire participer l'ouvrière, lui d'mander si ça lui plaît mieux de visser que de souder parce que faut tenir compte aussi, un p'tit peu de c'qu'elle souhaite faire parce que si elle fait quelque chose qu'elle aime bien, elle va comprendre très très rapidement. J'en avais qui m'disait moi, j'veux visser, j'adore visser, ben j'dis vous allez visser et pis quand elle avait vissé 15 jours, j'lui dis, vous voulez pas apprendre à souder ? Ca s'rait bien si vous appreniez à souder, vous seriez complète. Et pis alors quand elle avait soudé un moment, vous voulez faire du câblage ? C'est bien aussi d'faire du câblage. »[539]

Selon ses dires, il encourageait les ouvrières à effectuer de nouveaux postes de façon à ce qu'elles soient « complètes ». Et certaines ouvrières se sentaient valorisées d'apprendre diverses tâches. Une ouvrière raconte à Sonia Brault qu'elle a « travaillé partout à Moulinex, et je n'ai jamais refusé le travail. Jamais, jamais. J'ai travaillé aux fers à repasser, aux cafetières, aux essoreuses à salade, aux aspirateurs, et même à la cafétéria ! J'ai fait de tout, de tout…»[540] Cependant si cette « complétude » rend fières certaines ouvrières, elle ne change pas grand chose à leurs salaires puisqu'elles restent en 1988, « ouvrières non qualifiées en matériel électrique » rémunérées aux coefficients les plus bas de l'usine[541].

---

[537] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à l'usine Chantelle de Lorient.
[538] Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971.
[539] AMA, 7 AV 9, entretien avec Y. G. (un homme), réalisé par Laurent Huron le 17 mars 2010, au domicile du témoin.
[540] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 70.
[541] Voir chapitre 7.

Enfin, Y. G. insiste sur la nécessité de « faire participer l'ouvrière » ce qui est devenu essentiel au début des années 1980 dans le cadre des lois Auroux.

5. La loi Auroux sur l'« expression des salariés » (4 août 1982) : de nouvelles marges de manœuvre pour les ouvrières ?

Dans une étude réalisée par le secrétariat d'Etat à la condition féminine, intitulé *Projet pour les femmes 1976-1981*[542] et qui devient le support aux *Cent mesures pour les femmes*[543] présentées par Françoise Giroud en 1976, il est noté que dans la tranche des 19/24 ans, qui est « surreprésentée dans la classe ouvrière », « plus d'une sur deux souhaiterait avoir davantage de responsabilité » tandis que dans la tranche des 25/34 ans, « la demande de responsabilité tombe brusquement (moins d'une sur quatre) ». Le rapport ajoute que « sans doute les contraintes familiales » qui concernent davantage de femmes de la deuxième tranche, « y sont-elles pour quelque chose. Mais il apparaît clairement, au niveau de la génération la plus jeune, une volonté de promotion personnelle. »[544] Hommes comme femmes souhaitent davantage de responsabilités dans leur travail, contrairement à ce que souligne en 1971 le CNPF qui ne s'intéresse qu'aux hommes. C'est dans ce contexte que Jean Auroux, devenu ministre du Travail dans le gouvernement de François Mitterrand, propose des lois dont les principes font des travailleurs des « citoyens à part entière dans l'entreprise » ainsi que des « acteurs du changement »[545]. Parmi d'autres mesures, il propose une loi sur les libertés des travailleurs dans l'entreprise, le 4 aout 1982, dans laquelle le « droit d'expression constitue une des dispositions les plus nouvelles. Il s'agit d'une expression collective et

---

[542] AN, 19810605-41, Etude réalisée par le secrétariat d'Etat à la condition féminine, Projet pour les femmes 1976-1981, Cahier 3, la jeune femme et la vie professionnelle (19/24 ans-25/34 ans), non daté, entre 1974 et 1976, p. 61.

[543] FRANCE. CONDITION FEMININE (SECRETARIAT D'ÉTAT), *Cent mesures pour les femmes*, Paris, la Documentation française, 1976.

[544] AN, 19810605-41, Etude réalisée par le secrétariat d'Etat à la condition féminine, Projet pour les femmes 1976-1981, Cahier 3, la jeune femme et la vie professionnelle (19/24 ans-25/34 ans), non daté, entre 1974 et 1976, p. 61.

[545] Cité par ZANCARINI-FOURNEL M. et L. LE VAN-LEMESLE, « Moderniser le travail : temps de travail, conceptions de l'entreprise et lois sociales », S. BERSTEIN, P. MILZA et J.-L. BIANCO (dir.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984*, Paris, Perrin, 2001, p. 538 ; LINHART D., *La modernisation des entreprises*, Paris, La Découverte, 2010, p. 38.

directe impliquant l'élection de représentants du personnel. »[546] Dès la promulgation de la loi, le CNPF met en garde contre les implications de cette loi[547] et insiste sur le fait que « le droit d'expression ne saurait porter sur la marche générale de l'entreprise ou le contrôle de sa gestion et n'entraîne pas une répartition nouvelle des pouvoirs au sein de l'entreprise. Invités à formuler leur avis et suggestions, les salariés n'auront pas, pour autant, la possibilité de décider par eux-mêmes. »[548] Globalement, le CNPF décrypte la loi et conseille les entreprises pour qu'elles canalisent au mieux la nouvelle disposition prise par le gouvernement, en limitant en particulier l'influence syndicale. C'est dans cette optique que Moulinex met en œuvre la nouvelle mesure. Conformément à la loi du 4 août 1982, les unités de Saint-Lô et de Granville mettent en place des modalités d'application afin de concrétiser la mise en œuvre de l'expression des salariés. Elles sont définies comme suit : « une boîte a questions par secteur (en moyenne 50 personnes par secteur) ; un dépouillement toutes les 5 semaines par une commission formée de volontaires ; sélection du ou des sujets pouvant être retenus ; information des salariés du secteur. Appel au volontariat pour participer à la réunion ; choix par les volontaires de l'animateur sur une liste d'animateurs volontaires pris parmi les membres du personnel de l'unité ; 3 semaines après, tenue de la réunion (max 1h30). Rédaction des propositions du groupe ; transmission à la direction, qui établit les réponses sous 1 mois ; diffusion légale et affichage. »[549] Dans ces modalités d'application, qui sont très précisément définies de façon à ne laisser aucune marge de manœuvre syndicale, par exemple, il est intéressant de constater que c'est dans liste préalablement établie que les volontaires choisissent leur animateur. Globalement, les organisations syndicales du site d'Alençon apprécient la mesure bien que des nuances s'expriment lors d'une réunion le 1er février 1983 au cours de laquelle la CFDT souligne que ce droit nouveau ne doit pas être confisqué par l'encadrement[550]. C'est ainsi que Moulinex signe un « accord-cadre sur l'expression des salariés sur le lieu de travail » le 8 juillet 1983. Concernant le site d'Alençon, l'accord, qui

---

[546] ZANCARINI-FOURNEL M. et L. LE VAN-LEMESLE, « Moderniser le travail : temps de travail, conceptions de l'entreprise et lois sociales », *op. cit.*, p. 538.
[547] ADC, 2003/1058-881, « L'application des « lois Auroux », novembre 1982, CNPF.
[548] ADC, 2003/1058-881, « Recommandations pour la mise en application de la loi du 4 aout 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise », p. 3.
[549] ADC, 2003/1058-881, « Projet de réponse à la direction départementale du travail, concernant le bilan de l'expression des salariés ».
[550] ADC, 2003/1058-881, « Réunion du 1er février 1983, à Alençon, ''l'expression des salariés'' en présence des représentants syndicaux ».

est repris le 8 mars 1984 et signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, prévoit de « faire une expérience de six mois sur les groupes d'expression dans l'unité d'Alençon »[551]. Dans une « synthèse des diverses réunions dans le cadre de l'expression des salariés, qui ont eu lieu dans la division d'Alençon », l'entreprise reprend quelques éléments de bilan. S'agissant des groupes d'expression des secteurs de montage, si aucune question n'a été posée dans les boîtes d'un des secteurs tests, celles d'un autre a donné quelques résultats :

a) « Aménagement des postes de câblage avec des supports de pièces plastiques le long du convoyeur expresso. Un croquis élaboré en commun a été remis au service entretien qui réalise les travaux. Des inverseurs sur les postes de câblage sont aussi prévus.
b) L'aménagement du poste de distribution des pièces (support pour boîte plastique, tablette plus large sur le tapis, etc.) a été réalisé dans ces mêmes ateliers.
c) Des suggestions pour le regroupement du poste assemblage du poste porte-filtre ont été retenues, des changements de conditionnement (caisses plastiques au lieu de caisses métalliques) ont eu lieu afin d'éviter des traces de rouille sur les vêtements et des coupures sur le bord des bacs.
d) L'essuyage des seringues de graissage a été amélioré. »[552]

Il est ici essentiellement question de l'amélioration des conditions de travail dans ce type de réunions. Et il en est de même chez Chantelle qui souligne que « les vœux et suggestions émis par les différents groupes ont porté principalement sur l'amélioration des conditions de travail »[553]. Si ces nouveaux cadres favorisent davantage le dialogue, voire permettent d'améliorer les conditions de travail des ouvrières, ils ne remettent pas en cause la division sexuée du travail, y compris dans la forme de la concertation elle-même dans la mesure où l'encadrement prend souvent en charge l'organisation des réunions, laissant en définitive peu de marge aux ouvrières. En outre, comme nous l'avons souligné, les ouvrières ne les investissent pas systématiquement.

Pour conclure, nous pouvons souligner que la plupart des mesures bouleversant l'organisation du travail au tournant des années 1980 et après ne changent pas la division sexuée du travail. En 1998, « 24 % des ouvrières déclarent travailler à la chaîne contre seulement 7 % des ouvriers »[554]. Michel Gollac et Serge Volkoff soulignent que « des modifications considérables dans les conditions et l'organisation du travail se sont

---

[551] ADC, 2003/1058-881, « Synthèse des diverses réunions dans le cadre de l'expression des salariés, qui ont eu lieu dans la division d'Alençon ».
[552] ADC, 2003/1058-881, « Synthèse des diverses réunions dans le cadre de l'expression des salariés, qui ont eu lieu dans la division d'Alençon ».
[553] *Informations Chantelle*, février 1984, n°2.
[554] Selon les résultats de l'enquête sur les conditions de travail menée par l'INSEE et la DARES. PARODI M., « L'ouvrière n'est pas la femme de l'ouvrier », *Revue de l'OFCE*, 2004, nº 3, p. 85-94.

produites sans guère modifier les positions relatives des ouvriers et des ouvrières »[555]. Les sociologues parlent alors de « régulations tacites », empêchant une nouvelle distribution. Dans la mesure où l'argument de la dextérité ou de l'habileté naturelle ne tient plus et puisque les bouleversements de l'organisation du travail ne mettent à aucun moment en cause la contrainte de temps dans le travail, la contrainte du temps *du* travail, le patronat et le gouvernement naturalisent un autre registre, permettant de maintenir cette division sexuée : la conciliation entre la vie familiale et professionnelle et la contrainte du temps *de* travail.

III. Les aménagements du temps de travail devant les impératifs de conciliation et d'égalité

En 1975, le CNPF note à propos du travail à temps partiel : « comme pour les horaires flexibles, le travail à temps partiel ne peut être réservé seulement aux femmes, mais c'est une modalité de la durée du travail qui répond aux besoins de certaines femmes salariées dans la mesure où elle leur permet de mieux s'organiser sur le plan familial »[556]. Déjà en 1971, l'organisation patronale préconise plus de souplesse dans les horaires afin de les adapter à la production et précise que cela concerne tout particulièrement les femmes[557]. L'obsession du temps des ouvrières et le fait que les tâches familiales leur incombent toujours en majorité donne une raison au patronat puis au gouvernement pour mettre en œuvre des aménagements du temps de travail. Dans le même temps, ces mêmes acteurs arguent de l'égalité entre les hommes et les femmes de façon à supprimer certaines interdictions liées aux mesures de protection existantes depuis le XIXe siècle comme le travail de nuit. Il y a donc coexistence dans la période d'un discours sur l'égalité et d'un autre sur la conciliation dont les effets sont différents voire contradictoires. Comment se modifient les pratiques des ouvrières dans le cadre de ces injonctions paradoxales dont le

---

[555] GOLLAC M. et S. VOLKOFF, « La mise au travail des stéréotypes de genre », *Travail, genre et sociétés*, 2002, vol. 8, nº 2, p. 25-53.
[556] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », brochure CNPF, 1975.
[557] Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971.

seul but est finalement de servir les intérêts de l'entreprise ? Avant de revenir sur les modifications qui s'opèrent dans la division sexuée du travail avec la mise en place des équipes, il faut s'intéresser aux implications du temps partiel sur les ouvrières. Enfin, nous reprendrons les débats qui conduisent à la levée de l'interdiction du travail de nuit.

1. Le temps partiel : un recours pour les ouvrières ?

Dès le 27 décembre 1973, une loi autorise le temps partiel dans le secteur privé dans des cas limités, dont l'application conduit peu de temps après le gouvernement à affirmer sa vigilance pour que « l'aménagement du temps de travail ne concerne pas que les femmes, et [qu']il serait malencontreux d'en faire une ''spécialité'' qui deviendrait bientôt une discrimination »[558]. Cependant, malgré ce bémol pointé très tôt au sein du gouvernement lui-même, une autre loi élargit cette première mouture le 28 janvier 1981. Les socialistes la reprennent le 26 mars 1982 après s'y être opposés lorsqu'ils étaient dans l'opposition et François Mitterrand valide même l'idée que cette mesure correspond à une attente des femmes, outre le fait qu'elle doit permettre de lutter contre le chômage[559]. Pourtant, en 1979, le CTF est hostile au développement de cette mesure[560]. De la même façon, la CGT condamne « une remise en cause du droit au travail des femmes » dans la « multiplication de la mise en place du travail à temps partiel, à mi-temps, travail en équipe, sous contrat déterminé, chômage partiel, etc., principalement proposés dans les unités de production où sont majoritairement les femmes, les OS »[561]. De son côté, la CFDT souligne en 1978 que « de nombreuses travailleuses mariées avec ou sans enfant à charge souhaitent alléger le fardeau résultant du cumul de leur activité professionnelle et de leurs charges familiales. Elles croient trouver une solution dans le travail à temps partiel. Bien vite, elles réalisent que seuls les emplois peu qualifiés se prêtent à cette forme d'activité, qu'elles ont le même temps de transport et les mêmes frais pour une rémunération réduite de

---

[558] AN, 19810605-41, Etude réalisée par le secrétariat d'Etat à la condition féminine, Projet pour les femmes 1976-1981, Cahier 3, la jeune femme et la vie professionnelle (19/24 ans-25/34 ans), non daté, entre 1974 et 1976.

[559] JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises : un rendez-vous manqué*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1995, p. 230.

[560] REVILLARD A., *La cause des femmes au ministère du Travail : le Comité du travail féminin (1965-1984)*, 2007, p. 122.

[561] AN, 19810605-54, dossier CGT, conférence de presse de la FTM-CGT, le 29 juin 1979, exposé de Claudie Tharreau, membre du Comité Exécutif Fédéral, responsable de l'activité en direction des travailleuses salariées.

moitié, et que les enfants ne se gardent pas à mi-temps. »[562] L'organisation syndicale revendique donc en 1978, « l'attribution d'un droit de travailler à temps partiel pour une période limitée aux mères de famille reprenant le travail »[563].

Finalement, le temps partiel se développe du côté des ouvrières, 22% d'entre elles ayant recours à ce type de contrat en 1989[564]. Contrairement aux ambitions affichées, ce ne sont pas les mères d'enfants en bas âge qui y ont le plus recours puisque l'enquête emploi de mars 1986 montre que le temps partiel croit fortement avec l'âge des ouvrières. En effet, si 12% des moins de 25 ans y ont recours, elles sont 25,1% des 40 à 55 ans puis 38,6% des 55 ans et plus[565]. Ces chiffres globaux permettent de penser qu'il s'agit ici de compenser l'usure au travail, thème pointé très précocement par des historiens[566].

C'est ainsi que chez Moulinex, l'accord sur le travail à temps partiel a été signé entre la direction et les syndicats CFTC et FO le 26 février 1981 (soit à peine un mois après le vote de la loi du 28 janvier 1981) : « Désormais, tout salarié à temps complet qui souhaite occuper un emploi à temps partiel peut en faire la demande »[567]. L'accord offre « quatre possibilités de contrat à temps partiel entre 20 et 32 heures »[568]. Le *Point de Rencontre* en assure immédiatement la promotion puisqu'il produit un article sur « le Travail à temps partiel » suite à l'accord[569] et le numéro suivant complète le précédent avec un article intitulé « Je travaille à temps partiel ». Les six photos illustrant l'article ne mettent en avant que des femmes bien qu'à Mayenne, Saint-Lô, et Villaines, des hommes aient également choisi de réduire leur temps de travail. Parmi les salariées rencontrées par la journaliste, trois sont ouvrières : Arlette Houel, Liliane Bouziane et Ginette Jamard. Elles ont toutes trois décidé de ne plus travailler le mercredi pour s'occuper de leurs enfants. De même, Béatrice Duval choisit de travailler à temps partiel afin de s'occuper de ses trois

---

562 AN, 19810605-54, Dossier CFDT, « Aide mémoire remis à Madame Monique Pelletier [...], lors d'une entrevue le 9 octobre 1978, avec une délégation CFDT ».
563 AN, 19810605-54, Dossier CFDT, « Aide mémoire remis à Madame Monique Pelletier [...], lors d'une entrevue le 9 octobre 1978, avec une délégation CFDT ».
564 JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises*, *op. cit.*, p. 233.
565 BELLOC B., « De plus en plus de salariés à temps partiel », *Économie et statistique*, 1986, vol. 193, nº 1, p. 43-50.
566 Voir sur ce thème le numéro du *Mouvement social* dirigé par Alain Cottereau et son éditorial COTTEREAU A., « L'usure au travail : interrogations et refoulements », *Le Mouvement social*, juillet 1983, nº 124, p. 3-9.
567 *PdR*, mai 1981, n°29.
568 *PdR*, mai 1981, n°29.
569 *PdR*, mai 1981, n°29.

enfants, modalité de travail qu'elle adopte pendant dix ans[570]. Le docteur Fauvel confirme dans une interview : « à l'évidence, ces dispositions intéressent tout particulièrement les femmes […] naissances, enfants en bas âge, fatigue… Tous ces facteurs les amènent à reconsidérer leur travail. Il est heureux qu'elles aient aujourd'hui la possibilité d'en modifier la durée. » Pourtant, Marie-Claire Nageotte, auteure de l'article, maintient en conclusion que « quelques hommes le mettent d'ores et déjà en pratique »[571].

Chez Chantelle, selon Annie Guyomarc'h, l'organisation à temps partiel ne convient pas au rendement car « si tu avais une fille qui était pas là deux heures ou trois heures, tu vois, ça désorganisait la section et ça, non, ils aimaient pas ça »[572]. Et en effet, le syndicat CGT fait la demande d'une ouverture du temps partiel chez Chantelle à la direction en 1983[573]. Cette dernière répond qu'une telle formule n'est pas « compatible avec une organisation satisfaisante de nos ateliers » car cela aboutit à « diminuer le nombre de pièces produites alors que les frais fixes restent inchangés » et d'autre part, « il est impossible d'assurer un équilibrage correct des différents postes de travail dès lors qu'à un moment donné on tombe en dessous d'un certain pourcentage de présence »[574].

C'est seulement autour des années 1990 que l'entreprise de lingerie accorde le temps partiel. Pour les deux entreprises, nous avons relevé les résultats suivants concernant le temps partiel :

---

570 Entretien avec Béatrice Duval, réalisé le 5 mai 2011, à l'APICMX.
571 *PdR*, novembre 1981, n°31.
572 Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
573 CHT, CGT, Chantelle 2, Courrier de la CGT à propos de temps partiel.
574 CHT, CGT, Chantelle 2, Courrier de la direction du personnel et des relations sociales adressé à madame Guyomarc'h, le 6 mai 1983.

Figure 11 temps partiel demandé chez Chantelle et Moulinex

Source : bilans sociaux

Si le nombre d'ouvrières à temps partiel chez Moulinex explose à partir de la signature de l'accord, le nombre d'ouvriers reste très faible. Chez Chantelle, le temps partiel devient proportionnellement presque aussi important que chez Moulinex, près de dix ans plus tard.

Néanmoins, contrairement à Moulinex et Chantelle, dans plusieurs entreprises le temps partiel ne suscite pas l'enthousiasme escompté. Par exemple, dans une lettre faisant suite à la demande de Nicole Pasquier le 31 juillet 1980, l'entreprise Amora explique à propos du temps partiel que « chaque fois que cela a pu être compatible avec la nature du poste, nous avons accepté la pratique de l'horaire à temps partiel, mais les demandes ont été et restent très faibles »[575]. De même, Essilor explique que, depuis 1974, l'entreprise « a proposé de faciliter le temps à partiel » mais que cela ne suscite qu'« un intérêt très relatif de la part du personnel féminin »[576]. Ainsi, toutes les ouvrières ne souhaitent pas avoir

[575] AN, 19930527-6, Dossier 104 : « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 ».
[576] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Essilor, Serge Martin, relations humaines, lettre du 9 septembre 1980, Créteil.

recours au temps partiel lorsqu'il est mis en place. Sans doute, cela peut s'expliquer par le besoin d'argent lié au remboursement des dettes immobilières, mais aussi aux recompositions familiales qui voient l'émergence des familles monoparentales. Dans les discours patronaux, c'est fondamentalement pour concilier le travail et la vie familiale que le temps partiel est promu, de même pour les horaires variables ou flexibles.

En effet, le CNPF souligne en 1975 que « la technique des horaires flexibles, si elle n'est pas seulement réservée aux femmes, doit cependant leur permettre de moduler leur durée du travail en fonction de leurs obligations familiales »[577]. C'est aussi la raison invoquée par Thomson CSF lorsqu'est instauré l'horaire variable pour « l'ensemble du personnel mais particulièrement aux femmes puisqu'elle leur permet de concilier vie de famille et vie professionnelle »[578]. De son côté, la CFDT dénonce le « développement des horaires flexibles » car l'organisation syndicale considère que si « ce dispositif peut apporter (notamment pour les travailleuses) une relative amélioration dans leur course contre la montre, ils ne sont pas pour autant de nature à modifier radicalement la situation, les problèmes essentiels demeurent »[579]. Ce sont aussi les propos développés par des féministes qui considèrent les horaires variables comme un « leurre par rapport à la double journée de travail »[580]. Cependant, certaines ouvrières apprécient ce type d'horaires. Ainsi Josseline Martin note à propos des conditionneuses qu'elles peuvent ainsi « sortir plus ou moins tôt dans la journée » et que « cette application est en lien direct avec leur situation de femmes. Aucune n'a exprimé avoir un horaire variable pour participer à une activité qui ait un lien avec les loisirs, le plaisir. Certaines contraintes d'horaires sont liées à l'organisation du travail. La sanction de retard n'existe plus : cette formule semble très appréciée. »[581] Finalement, si le temps partiel et le temps flexible sont appréciés par certaines ouvrières, ils conduisent au maintien de la division sexuée du travail car, s'agissant plus précisément du temps partiel, il n'est pas possible pour les ouvrières de vivre de façon indépendante avec un demi-salaire[582]. Dans le même temps le

---

[577] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprises », CNPF, 21 octobre 1975.
[578] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Thomson CSF, G. Morin, lettre du 6 octobre 1980, Paris.
[579] AN, 19810605-54, Dossier CFDT, « Aide mémoire remis à Madame Monique Pelletier […], lors d'une entrevue le 9 octobre 1978, avec une délégation CFDT ».
[580] BDIC, *Les Pétroleuses*, avril 1975, n°3.
[581] MARTIN J., *Etre femme et conditionneuse dans l'industrie pharmaceutique en Bourgogne*, *op. cit.*, p. 118.
[582] JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises*, *op. cit.*, p. 233.

développement du travail en équipe et les difficultés d'articulation avec la « vie de famille » qu'ils engendrent, ne préoccupe pas le patronat.

2. Le travail en équipe : l'improbable conciliation

Durant la grève de 1978, une ouvrière de Moulinex raconte au journal *Le Matin* qu'il « faut être à six heures à l'usine, pour le début de l'équipe du matin. A la prochaine rotation, il faudra travailler de 14 à 22h. Alors là, finie la vie de famille.»[583] D'emblée, les ouvrières parlent de la « vie de famille » lorsqu'elles évoquent le travail en équipe. En avril 1974, le ministère du Travail mène une enquête sur l'emploi d'où ressort un net développement du travail en équipe depuis 1970. On y apprend que ceci s'explique plus par un « souci de rentabilité » que par « une nécessité d'ordre technique ». Cela ne concerne pas tous les secteurs de l'industrie puisque très peu d'usines de l'habillement ont recours à cette formule (1,4%) ce qui n'est pas le cas des usines de première transformation des métaux qui l'utilisent massivement (61,6%)[584]. Chez Chantelle, les ouvrières conservent des horaires dits « normaux » sur l'ensemble de la séquence historique. On retrouve la spécificité de l'industrie légère où la part de la main d'œuvre est prépondérante dans les coûts et l'investissement dans les moyens de production n'est pas suffisamment important pour justifier des horaires décalés pour le rentabiliser[585]. En 1989, une nouvelle étude du ministère du Travail montre qu'après avoir régressé, en 1977 et 1982, le travail en équipe croit de nouveau en 1984 et 1986, en particulier dans les industries de biens de consommation, suivant le cycle de l'activité économique[586].

Chez Moulinex, plusieurs possibilités s'offrent aux ouvrières en fonction du site. Elles peuvent travailler en horaires « normaux », en équipe fixe (c'est-à-dire en horaires décalés et constants) ou en équipe alternante (décrite ci-dessus dans l'interview du journal *Le Matin*). À partir de 1968, la majorité des ouvrières passent progressivement de la journée « normale » à l'équipe fixe, puis à l'équipe alternante, mais divers modes de fonctionnement se chevauchent. À partir du début des années 1980, Moulinex produit

---

583 ADC, 2003/1058-913 Le matin, 22 juin 1978, Marianne Crahay
584 DETAPE Y. et G. DAVOULT, « Travail en équipes, travail à la chaîne », *op. cit.*
585 *Ibid.*
586 AN, 19930523-9, « Rapport égalité professionnelle en 1991 ».

chaque année un rapport sur la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise[587]. Nous avons eu accès aux données du rapport concernant l'usine de Cormelles-le-Royal. Nous y avons relevé la proportion des ouvriers et des ouvrières travaillant en équipe.

Figure 12 Nombre d'ouvriers chez Moulinex par type d'équipe

Source : rapports « Eléments comparatifs sur la situation des hommes et des femmes » des années 1984, 1986, 1989, 1992 et 1995, produits par Moulinex Cormelles-Le-Royal.

NB : Les ouvriers en 1x8 travaillent en horaires « normaux » et fixes, ceux en 2x8 travaillent en horaires décalés et alternants. Nous ne disposons pas des chiffres correspondant aux horaires décalés fixes.

[587] ADC, 2003/854-56, « Eléments comparatifs sur la situation des hommes et des femmes, Cormelles-le-Royal ».

Figure 13 Nombre d'ouvrières chez Moulinex par type d'équipe

Source : rapports « Eléments comparatifs sur la situation des hommes et des femmes » des années 1984, 1986, 1989, 1992 et 1995, produits par Moulinex Cormelles-Le-Royal.

Les deux graphiques montrent que si les ouvriers sont répartis à peu près équitablement entre les équipes « normales » et en 2x8, bien que la part d'ouvriers en équipe « normale » baisse en 1995, ces évolutions sont beaucoup plus flagrantes chez les ouvrières. Tandis que les ouvrières en « normale » sont majoritaires en 1984, leur nombre se réduit de moitié entre 1986 et 1989 au moment où Moulinex traverse une crise importante, pour réduire encore des 2/3 entre 1989 et 1995. A cette date, pratiquement toutes les ouvrières sont en équipe alternante.

Pourtant, les ouvrières préfèrent le travail en journées normales et ce n'est pas seulement le cas chez Moulinex. C'est ainsi que la demande des ouvrières de la RNUR Sandouville est transmise en 1978 à Monique Pelletier, ministre déléguée à la Condition féminine : « Un certain nombre de travailleuses avaient demandé de travailler à la journée soit pour raison médicale soit pour différents cas sociaux et leur demande, après étude, avait été acceptée. Or, depuis quelques mois, la direction use de son autorité en réétudiant leur dossier afin d'obliger ce personnel à reprendre le travail en équipe (2x8) malgré qu'aucune évolution ne permet de remettre en cause leur horaire de travail. »[588] Sur le

[588] AN, 19810605-54, dossier CGT.

site Moulinex d'Argentan, les ouvrières font grève pour ne pas travailler en équipe, ce qu'elles obtiennent jusqu'en 1993 environ. Marie-Gisèle Chevalier, ouvrière et syndicaliste CFDT, explique que « comme on était une usine de femmes, à majorité féminine, on ne voulait pas travailler en équipe… ça c'était… On s'est battu comme des chiens jusqu'en 93 ». Elle ajoute que c'est parce qu'« y avait aussi des enfants et que, et que pour nous on souhaitait aussi avoir du temps voilà… Attends, c'était se lever à quatre heures du matin voilà, donc on était réfractaires totalement. »[589] En effet, chez Moulinex, c'est souvent en fonction de ce qui est le plus commode pour la « la vie de famille » que les ouvrières apprécient leur temps de travail. Quand le travail en équipe est mis en place l'organisation de la journée se trouve fortement perturbée pour nombre d'entre elles. Ainsi S. C. raconte à Laurent Huron qui a réalisé une collecte d'entretiens pour la ville d'Alençon :

> « SC : Moi et mon mari, on se voyait jamais parce que mon mari partait l'matin, moi j'étais au lit. Le soir, j'arrivais, il était au lit.
> LH : Vous avez toujours été en horaires décalés ?
> SC : Oui, toujours en horaires décalés. Alors, on s'mettait des p'tits mots sur la table. Tu fais ci, tu fais ça, tu m'donnes ci, tu m'donnes ça. J'mettais un p'tit mot ou alors lui, il me disait, tu vas aller chercher ci ou chercher ça. Y-avait toujours quelque chose. Alors, on communiquait avec des p'tits mots sur la table […] On vivait comme ça, séparément. On a vécu comme ça. […] On s'y fait. »[590]

Il n'est pas question d'enfants ici, mais seulement de relations de couple, que le travail en équipe ne favorise pas. Et ces difficultés existent aussi dans d'autres usines. Elles sont par exemple dénoncées dans *Coup pour Coup*, le journal des ouvrières de Grandin, à propos de Lang, une imprimerie à Paris où des couples travaillent : « ca signifie qu'ils doivent s'arranger pour les gosses, chacun dans une équipe différente : ils peuvent se voir entre 22h et 7h du matin »[591]. Par ailleurs, S. C., née en 1928, précise finalement qu'« on s'y fait ». Nous pouvons souligner qu'une rupture s'opère entre cette cohorte et la génération 1968 qui cherche non plus à s'y faire, mais à négocier de façon à préserver la « vie de famille ». C'est ainsi que Solange Duparc, ouvrière à Cormelles-le-Royal négocie pour ne terminer qu'à 20h lorsqu'elle travaille en équipe d'après-midi : « Ma vie de famille, j'ai quand même essayé de la protéger un maximum »[592]. Quelquefois, les ouvrières préfèrent travailler en équipe qu'en journée normale pour des raisons familiales. Elles n'hésitent

---

[589] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[590] AMA, 7AV15, entretien avec S. C. (une femme), réalisé par Laurent Huron le 6 novembre 2010, au domicile du témoin .
[591] APMFBC, *Coup pour Coup*, bulletin écrit par « des ouvrières ».
[592] Entretien avec Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, à APICMX.

pas à demander des modifications de leur emploi du temps en fonction de ce qui les arrange. Ainsi, Julie Duprès demande l'équipe fixe en 1979 pour pouvoir passer du temps avec sa fille. Cependant, quelques années après, elle est mise en équipe alternante, ce qu'elle n'apprécie pas du tout :

> « JD : Et après, ils nous ont mis une semaine du matin et une semaine d'après midi.
> FG : Et ça, c'était ?
> JD : Pour moi c'est pas bien.
> FG : Pourquoi c'est pas bien ?
> JD : Parce qu'on était toujours décalés dans nos repas et puis, c'est pas évident de faire une semaine du matin une semaine d'après midi. C'est très fatigant. Parce que le soir, on arrive pas à s'endormir, donc quand y-a des enfants, le matin, faut s'lever pour les enfants alors on n'a pas de repos, pas assez de repos, quoi. Pour moi, personnellement et pour beaucoup de personnes, je crois que c'est ça.
> FG : Et ça a commencé en quelle année, ça, a peu près ?
> JD : En 86-87… et après ça a toujours été en équipe tournante comme ça. »[593]

De façon générale, c'est l'équipe fixe du matin qui convient le mieux aux ouvrières. Elles peuvent ainsi s'occuper de leurs enfants le soir, assumer leur double journée de travail sans trop de fatigue. Les équipes alternantes mises en place peu après les difficultés économiques des années 1986-1987 ne satisfont pas les ouvrières qui ne parviennent pas à construire un rythme quotidien, une routine durable, nécessaire pour articuler leur temps quotidien. A Moulinex Argentan, lorsque les ouvrières sont obligées de céder sur le travail en équipe, elles font en sorte qu'il s'agisse d'équipes fixes et non d'équipes alternantes car « faire l'équipe 1 et puis toujours tourner, ça troublait beaucoup trop les rythmes biologiques donc on avait mené la lutte là aussi et les gens étaient en équipe fixes »[594]. Ainsi, si la plupart des ouvrières préfèrent tantôt la journée normale, tantôt les équipes fixes, c'est fondamentalement en fonction de ce qui leur convient le mieux pour réussir à assumer leur double journée. Souvent, les ouvrières de la génération 1968 tantôt luttent collectivement, tantôt négocient individuellement, de manière à travailler à leur convenance, jusqu'à ce que les aléas économiques de l'entreprise abolissent tout choix. La direction abandonne alors le discours de la conciliation. Lorsqu'elle introduit le temps partiel et des horaires flexibles, c'est bien davantage l'égalité qui est employé comme discours de légitimation. C'est aussi ce qui se passe à propos du travail de nuit.

[593] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[594] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.

3. Le travail de nuit pour les ouvrières : un pas vers l'égalité ?

Les discours patronaux passent, dans la période, de la nécessaire protection des femmes en lien avec leur « fonction sociale » à la conciliation entre la vie familiale et professionnelle pour ensuite se tourner vers l'argumentaire de l'égalité et parvenir à faire lever l'interdiction du travail de nuit faite aux femmes et en l'occurrence aux ouvrières. En effet, dans le cadre du conseil supérieur de l'égalité professionnelle mis en place par la loi Roudy[595], une séance, le 1er février 1985, est consacrée au travail de nuit. La direction des relations du travail y intervient pour souligner que l'interdiction du travail de nuit faite aux femmes a des effets importants en termes d'emploi :

> « Ne pouvant être employées que dans deux équipes de jour, les femmes sont exclues de secteurs où le ''3x8'', voire le travail en continu, sont nécessaires pour des raisons économiques. Cela peut avoir trois types de conséquences :
> - elles risquent de faire l'objet d'une discrimination à l'embauche ;
> - elles peuvent être licenciées lorsque la reconversion d'une entreprise passe par la modernisation des équipes et le fonctionnement en continu ;
> - elles peuvent être enfin pénalisées sur le plan de l'égalité professionnelle, leurs perspectives de carrière étant limitées par le fait que les emplois les plus qualifiés sont bien souvent exercés en continu. »[596]

La tonalité générale du côté du patronat est donc de mettre en avant l'égalité professionnelle afin d'obtenir la levée de l'interdiction. Il n'est plus ici question de conciliation entre la vie familiale et professionnelle des ouvrières, mais bien de l'égalité mettant en cause les « protections » mises en place dès le XIXe siècle en lien avec la « spécificité » des ouvrières.

En mai 1874, sous la Troisième République, les femmes sont pour la première fois envisagées comme des individus « spécifiques » et c'est dans ce cadre discursif que les femmes mariées et les filles mineures ne sont plus autorisées à travailler la nuit. Cela ne concerne en réalité que les ouvrières puisqu'il n'est alors question que des manufactures, fabriques, usines, mines, chantiers et ateliers[597]. L'interdiction se généralise en 1892 tandis que les syndicats soutiennent la protection et donc l'exclusion partielle des femmes[598] dans le cadre de leurs « conceptions traditionnelles de la masculinité et de la

---

[595] Ce nouveau cadre gouvernemental se substitue au CTF.
[596] « Commission d'examen des dispositions du code du travail particulières aux femmes », séance du 1er février 1985, Intervention de la Direction des Relations du travail relative à la durée du travail.
[597] SCHWEITZER S., *Les femmes ont toujours travaillé*, *op. cit.*, p. 35.
[598] AUSLANDER L. et M. ZANCARINI-FOURNEL, *Différence des sexes et protection sociale : (XIXe-XXe siècles)*, Paris, Presses universitaires de Paris 8, 1995, p. 14.

féminité »[599]. Michelle Zancarini-Fournel et Leora Auslander ajoutent que « le problème du libéralisme s'est posé constamment pour ceux qui voulaient limiter légalement la durée du travail des femmes. Même si les formes du libéralisme étaient différentes dans les trois pays [France, Angleterre, Etats-Unis], la justification de l'intervention de l'État dans les relations dites privées entre patrons et ouvrières, furent difficiles. Ce problème fut résolu par l'idée que les femmes n'étaient pas des individus à part entière, mais qu'elles devaient être sous la tutelle de leurs maris. »[600]

En France, dans le dernier tiers du XXe siècle, on constate que si l'ensemble de ces éléments sont toujours en jeu, d'autres arguments sont utilisés, comme le progrès : « si l'industrie naissante du début du siècle exigeait de ''protéger'' les femmes contre les conditions de travail dangereuses et insalubres, la technologie moderne rend obsolète toute attitude protectrice envers les travailleuses »[601]. Ainsi, l'automatisation permettrait la levée de l'interdiction qui devrait bouleverser la division sexuée du travail. Mais ce n'est pas le seul argument avancé. En effet, dans la commission d'examen des mesures particulières aux femmes, lancée par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle, outre l'intervention de la direction des relations du travail, un médecin sollicité souligne que « dans l'état actuel des connaissances et en se plaçant au strict point de vue médical, on ne peut affirmer que le travail de nuit est plus contre-indiqué chez la femme que chez l'homme »[602]. On en vient alors à remettre en cause le fait que, « les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit, c'est à dire entre 22h et 5h du matin » dans les établissements énumérés dans le code du travail[603]. Cela concerne particulièrement les ouvrières. Dans une séance antérieure de la commission un rapport souligne qu'après avoir interrogé 278 femmes, dont 195 ouvrières, à l'aide d'un questionnaire préétabli, « il s'agit de s'interroger sur le maintien ou la suppression de l'interdiction du travail de nuit (22h-5h) pour une catégorie de femmes seulement : celles travaillant en milieu industriel à la production, c'est-à-dire le plus souvent travaillant à la chaîne et au rendement. Ces

---

599 AUSLANDER L. et M. ZANCARINI-FOURNEL, *Différence des sexes et protection sociale*, *op. cit.*
600 *Ibid.*
601 JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises*, *op. cit.*, p. 219.
602 AN, 19930527-3, « Le travail de nuit », P. Cazamian, 1er février 1985.
603 Art. L213-1.

femmes sont en majorité OS »[604]. Cela s'explique par la « situation économique et le développement technologique » qui obligent à « rentabiliser au maximum "l'outil" de travail »[605].

Dans un dossier qui regroupe des fiches présentant les cas concrets qui ont été soumis au ministère des Droits de la Femme[606], on trouve notamment « une fiche présentant un échantillon d'entreprises ayant évoqué les mesures particulières comme motif de l'absence d'égalité de traitement dans l'entreprise ou comme motif à l'impossibilité de mesures particulières en direction des femmes »[607]. Parmi ces mesures particulières, celles qui font référence au travail de nuit sont nombreuses puisque l'échantillon évoqué compte déjà 12 entreprises parmi lesquelles Amora (produits alimentaires) Dijon, SNPF (parachimie), Pont de Bois (Bretagne), et la Société SIRS (textile). Ainsi, le CREDOC (centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) note que « la situation la plus souvent évoquée comme source de ségrégation est le travail de nuit » puisque 136 rapports sur 750 l'évoquent[608]. C'est ainsi que le CNPF considère que « le principe même de l'interdiction doit être revu »[609]. En effet, et ce dès 1975, l'organisation patronale explique que les dispositions interdisant le travail de nuit « appliquées beaucoup plus strictement en France que dans les pays étrangers (Suède, Belgique, Norvège) peuvent parfois empêcher les femmes d'accéder à certains emplois », proposant alors un « assouplissement de la réglementation »[610].

De leur côté, les organisations syndicales multiplient les pétitions : « les patrons veulent supprimer les lois qui interdisent : le travail de nuit et le travail du week-end et jours fériés aux femmes […] c'est pourquoi, avec la CGT, nous disons : NON ! au travail de nuit »[611]. Dans le compte rendu de la séance du 1er février 1985 de la commission d'examen des mesures particulières aux femmes, les positions des différentes

---

[604] AN, 19930527-3, « Pour une révision de la règlementation du travail des femmes », C. Michel-Briand, septembre 1984, p. 16.
[605] AN, 19930527-3, « Pour une révision de la règlementation du travail des femmes », C. Michel-Briand, septembre 1984, p. 17.
[606] AN, 19930527-3, Fiches de cas concrets.
[607] AN, 19930527-3, Fiches de cas concrets.
[608] AN, 19930527-3, Fiches de cas concrets.
[609] AN, 19930527-3, Commission d'examen des mesures particulières aux femmes, « Compte-rendu de la séance du 1er février 1985 ».
[610] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, 21 octobre 1975.
[611] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, 21 octobre 1975.

organisations syndicales sont reprises. On y apprend que la CFTC « estime que l'adaptation de la vie de la famille du travailleur de nuit ne peut que se faire moins bien si ce travailleur est la mère. Ceci entraine donc plus de difficultés pour la mère de famille qui travaille la nuit. La CGT, pour sa part, insiste sur la nocivité du travail de nuit et ses conséquences néfastes sur la vie sociale. La CGT-FO, est hostile au travail de nuit pour tous et souhaite que ne puissent subsister que les travaux de nuit tout à fait indispensable. […] Pour la CFDT, la nocivité du travail de nuit ne peut qu'être reconnue pour les hommes comme pour les femmes. » [612] L'organisation ajoute qu'« il faut reconnaître que l'interdiction du travail de nuit a pour effet d'écarter les femmes de certains emplois et notamment de les empêcher d'accéder à des emplois plus qualifiés ; ce phénomène s'accentue »[613]. Ainsi, les organisations syndicales s'opposent globalement à la mise en cause de cette mesure, bien que la CFDT en reconnaisse certaines implications. La CFTC argue de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, contrairement aux autres organisations syndicales qui ne défendent pas de particularisme pour les femmes dans ce cadre.

Dans le même temps, des ouvrières écrivent individuellement au ministère. Melle X, par exemple, demande une dérogation pour travailler la nuit car « deux entreprises embauchent dans sa région mais en 3x8 » et qu'elle est « mère seule avec un enfant de 2 ans et demi ». Le dossier la cite lorsqu'elle écrit : « vous êtes mon seul espoir de trouver un travail »[614]. Ou encore, deux lettres sont ainsi résumées : « souhaitent une dérogation pour travailler volontairement la nuit comme ouvrières dans une boulangerie industrielle. Risquent d'être mutées comme emballeuses, souhaitent, en travaillant la nuit, pouvoir avoir le même salaire que les hommes. »[615] Une autre lettre « d'un groupe de femmes (transmise par la Déléguée régionale) qui souhaitent pouvoir travailler la nuit » dans une boulangerie industrielle donne deux arguments : « pour la prime de 1 200 frs ; pour économiser des frais de garde d'enfant et s'occuper davantage de leur famille »[616].

---

[612] AN, 19930527-3, Fiches de cas concrets.
[613] AN, 19930527-3, Fiches de cas concrets.
[614] AN, 19930527-3, Fiches de cas concrets.
[615] AN, 19930527-3, Fiches de cas concrets.
[616] AN, 19930527-3, Fiches de cas concrets.

Finalement, une nouvelle loi, le 19 juin 1987 permet aux entreprises travaillant en équipes successives d'employer du personnel féminin la nuit « lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige »[617]. Cependant, il faut que la dérogation soit prévue par un accord collectif étendu et par un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, a défaut de délégués syndicaux, par une autorisation de l'inspecteur du travail). C'est ainsi que des accords de branche comme la métallurgie mettent en place cette nouvelle mesure[618] mais « cette démarche reste limitée : la plupart des grandes branches concernées n'ont pas signé de tels accords. Par ailleurs, les pouvoirs publics ont refusé de le faire dans l'agro-alimentaire, estimant que le nombre d'heures de nuit existant était suffisant. »[619] Ainsi, en 1991, le rapport gouvernemental rédigé par Ghislaine Toutain sur l'égalité professionnelle[620] souligne que cette question concerne toujours essentiellement « les ouvrières et les femmes travaillant dans l'industrie » et que les résistances sur le terrain sont « encore fortes ». Désormais, si la CFDT y est favorable, la CGT s'y oppose « farouchement » comme la CFTC et FO, bien qu'il arrive à ce dernier syndicat de signer des accords locaux. En outre, le rapport précise que :

> « Les femmes elles-mêmes, dans l'ensemble, n'y sont pas hostiles par principe. Bien au contraire (La récente « affaire Bull » l'illustre bien. Malgré l'acceptation des femmes concernées, la direction de l'usine a du renoncer à faire travailler les femmes la nuit en raison de l'opposition des syndicats. Résultat : ces postes sont tenus par des hommes.), elles voient dans l'interdiction actuelle une discrimination à l'embauche, au maintien dans l'emploi, à l'égalité de rémunération, ce qu'elle est le plus souvent. Nombre d'employeurs l'invoquent en effet souvent pour refuser l'embauche de femmes ou les licencier. »[621]

En 1991, le rapport gouvernemental sur l'égalité professionnelle oppose donc les réactions des organisations syndicales à celles de certaines ouvrières qui semblent mesurer quotidiennement les discriminations occasionnées par cette interdiction. Finalement, en 2001, l'interdiction est levée et certaines ouvrières de Moulinex travaillent désormais de nuit. L'une d'elle, Julie Duprès, ouvrière à Villaines-la-Juhel, explique qu'elle a souhaité tenter la nuit « en rigolant comme ça », mais que finalement, elle ne le regrette pas car, si c'est « une autre vie », c'est « très bien » parce qu'elle ressent une solidarité plus importante entre les ouvrières et les ouvriers qui ont choisi de travailler la nuit et bien que le rendement soit le même, « ça passe mieux ». Elle admet que « c'est pas évident

---

[617] AN, 19930523-7, Rapport préparatoire à la 77e conférence de l'OIT (1990) sur le travail de nuit.
[618] 17 juillet 1986, extension le 1 novembre 1987.
[619] AN, 19930523-9, « Rapport égalité professionnelle en 1991 ».
[620] Ce rapport est remis en 1992 à Véronique Neiertz, secrétaire d'Etat aux droits des femmes.
[621] AN, 19930523-9, « Rapport égalité professionnelle en 1991 », p. 77.

de dormir la journée » et que lorsqu'elle faisait des travaux chez elle, ce n'était « pas idéal ». Elle met aussi en avant le salaire puisqu'elle est « payée 300 euros de plus la nuit » ce qui « apparaît quand même à la fin d'un mois »[622]. Finalement, la mesure, prise tardivement afin que la France se situe dans le cadre de la directive européenne du 9 février 1976[623], a suscité des débats importants faisant intervenir les arguments de l'égalité qui s'opposent ici à ceux de la conciliation.

Nous avons donc montré que si le temps partiel et les horaires variables sont justifiés par la nécessaire conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des ouvrières, cette nécessité est reléguée au second plan par le patronat lorsqu'il s'agit de développer le travail en équipe. En réalité, coexistent dans la période un discours de la conciliation, qui finalement maintient la division sexuée du travail, et un discours de l'égalité, qui conduit à une levée de mesures de protection anciennes.

Conclusion

Le travail d'OS des ouvrières caractérisé, il a été question de la naturalisation des aptitudes qui le justifie jusqu'à la fin des années 1968, ainsi que de leurs aspirations, comme les autres OS à l'enrichissement et à l'élargissement des tâches. Dans le cadre des bouleversements de l'organisation du travail, au tournant des années 1980 et ultérieurement, la division sexuée du travail à l'usine ne se modifie pas fondamentalement. Ceci s'explique par ce que produit le discours de la conciliation, dont les chapitres précédents ont précisé l'avènement. En effet, le temps *du* travail n'est pas

---

[622] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

[623] « Le principe de l'interdiction du travail de nuit des femmes, conforme à la convention n°89 de l'OIT que la France a ratifiée en 1953, remonte à une loi du 2 novembre 1892 complétée par des dispositions dérogatoires récentes (une loi du 2 janvier 1979, reprenant les dispositions de la convention internationale, permet le travail de nuit) :

- pour les postes de direction ou à caractère technique et impliquant une responsabilité,
- pour les travaux non manuels dans les services d'hygiène et de bien-être.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 sur la durée du travail a ouvert la possibilité de déplacer la période d'interdiction du travail de nuit de 7 heures entre les bornes de 22 heures et 7 heures du matin, par un accord ou par l'autorisation de l'inspection du travail. » Cité par la direction des relations du travail relative à la durée du travail lors de la séance du 1er février 1985 de la commission d'examen des dispositions du code du travail particulières aux femmes.

modifié dans les bouleversements de l'organisation de la production et c'est finalement sur le temps *de* travail que se produisent des modifications ayant pour effet le maintien d'une division sexuée non seulement à l'usine, mais aussi dans la sphère domestique, ce qui accentue la « logique ségrégative de l'activité féminine »[624]. Cependant, ce discours de la conciliation coexiste avec un discours de l'égalité qui produit, dans le cadre de nécessités économiques, la levée de l'interdiction du travail de nuit. La récupération par le patronat de l'obsession du temps a permis de maintenir la division sexuée sans mettre fin à la double journée tandis que l'aspiration à l'égalité est utilisée pour rentabiliser les investissements qui l'exigent. Une fois ce cadre général posé, il faut s'intéresser davantage aux pratiques des ouvrières à l'usine.

[624] MARUANI M. et C. NICOLE-DRANCOURT, *Au labeur des dames : métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989, p. 98.

Deuxième partie :

Souffrance et plaisir au travail[625]

Après avoir posé le cadre général dans lequel évoluent les ouvrières, il est temps de s'intéresser à leurs pratiques dans ou autour du travail et de voir en quoi celles-ci sont source de souffrance ou de plaisir. Notre ambition est d'étudier ici comment les ouvrières subissent ou se réapproprient, individuellement et/ou collectivement, les effets du travail sur leurs propres corps, les discours publicitaires assurant la promotion des produits qu'elles fabriquent ainsi que le paternalisme prétendant reconstituer une famille dans l'usine.

Il s'agit de mesurer les effets du croisement de la classe et du genre dans ces mécanismes de réappropriation dans ce qu'ils peuvent induire de subversion, de négociation ou encore d'accommodation. Notre approche s'attelle donc à appréhender tant l'*eigensinn* des ouvrières, leur « quant-à-soi »[626], que leur « texte caché »[627] et leurs résistances ouvertes dans les pratiques quotidiennes.

L'ensemble de ces aspects est compris dans la définition du concept d'*agency* ; il forme le fil rouge de cette partie dans laquelle nous analyserons la façon dont les ouvrières se

---

[625] Titre inspiré de Christophe DEJOURS (dir.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, Orsay, AOCIP, 1988, 145 p.

[626] Alf Lüdtke définit l'*eigensinn* comme l'ensemble des « pratiques de désengagement conflictuel qui ne relèvent ni de la soumission à la domination ni de la résistance ouverte. Ces modes d'expression et d'action reflètent plutôt les aspirations des ouvriers vers une affirmation autonome et spécifique de leurs propres exigences. » Alf LÜDTKE, « Ouvriers, *Eigensinn* et politique dans l'Allemagne du XXe siècle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, vol. 113, nº 1.

[627] « Chaque domaine de résistance publique à la domination est suivi de près par l'ombre d'une sœur jumelle infrapolitique qui s'efforce d'atteindre les mêmes objectifs stratégiques, mais dont la discrétion est mieux adaptée pour résister à un adversaire qui remporterait probablement toute confrontation ouverte. » James C. SCOTT, *La domination et les arts de la résistance : fragments du discours subalterne*, Paris, Éd. Amsterdam, 2008, p. 200.

réapproprient les effets des conditions de travail dans les contextes successifs d'insubordination ouvrière puis d'institutionnalisation de la prise en compte de la souffrance au travail. Nous aborderons ensuite la formation d'un attachement particulier des ouvrières au produit de leur travail et la manière dont elles se revendiquent finalement en miroir de ce produit, à l'heure de la fermeture. Enfin, nous étudierons comment se croisent le paternalisme et l'ordre patriarcal dans l'instauration des moments festifs ou de loisir lorsqu'ils émanent directement des ouvrières, ou dans leur réappropriation lorsqu'ils sont instaurés par la direction de l'entreprise.

Chapitre 4 La santé des ouvrières au travail : entre souffrance subie et souffrance agie

> « L'histoire des luttes sociales pour la santé au travail est très mal connue. […] L'histoire des luttes des ouvrières pour la santé au travail est encore beaucoup moins connue comme si elle était frappée par une double marginalisation : celle des femmes dans le mouvement ouvrier ; celle de la santé au travail dans l'ensemble des questions sociales. » [628]
>
> Karen Messing (1999)

Introduction

Comme le propose Karen Messing, biologiste et sociologue, il est tout à fait essentiel de croiser la place occupée par les ouvrières dans le mouvement ouvrier [629] avec l'appropriation syndicale des questions liées à la santé. En effet, la marginalisation des ouvrières dans ces cadres militants fait de la « capacité à supporter la dureté du labeur »[630], un élément de la fierté virile des ouvriers, y compris syndicalistes, et rend difficile la prise en considération de ces questions, en tous cas jusqu'à la fin des années 1960. En effet, comme nous l'avons observé, le mouvement de Mai-juin 1968 et les luttes d'OS qui suivirent ont conduit les organisations syndicales mais aussi le patronat et le gouvernement à prendre en compte les conditions de travail dans l'organisation de celui-ci. Dès lors, les syndicats, lorsqu'ils font preuve d'un certain volontarisme, se révèlent essentiels pour faire reconnaître la dangerosité de certaines conditions de travail[631]. Dans ce contexte général, comment l'organisation du travail et ses bouleversements pèsent-ils sur les conditions de travail des ouvrières ? La division sexuée du travail, à l'usine comme à la maison, conduit à l'apparition de maux particuliers pour les ouvrières. Contrairement aux années 1960 [632], les explications faisant appel à la nature ou aux différences

---

[628] MESSING K. (dir.), *Comprendre le travail des femmes pour le transformer : une recherche-action menée par l'Université et les organisations syndicales québécoises*, Bruxelles, BTS, 1999, p. 9.
[629] Nous y reviendrons de façon plus approfondie dans le chapitre 10.
[630] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, p. 156.
[631] OMNES C. et P.-A. ROSENTAL, « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de ``santé au travail'' », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009, vol. 56, nº 1, p. 5-11.
[632] OMNES C. et A.-S. BRUNO (dir.), *Les mains inutiles : inaptitude au travail et emploi en Europe*, Paris, Belin, 2004, p. 98-99.

biologiques entre les hommes et les femmes ne sont plus satisfaisantes bien que, nous le verrons, ces conceptions perdurent. Karen Messing précise que, encore en 1990, « les problèmes de santé que vivent les travailleuses en relation avec leur travail ne sont pas reconnus comme tels – on parle d'hystérie de masse d'origine inconnue, de problèmes de circulation, sans faire le lien avec leurs conditions de travail spécifiques »[633]. Plus que la nature des ouvrières, il semble donc que ce soit la nature de leurs tâches qui soit en cause dans leur surexposition à certains maux. Comment cela se conjugue-t-il avec les conditions de travail, la double journée de travail et l'usure liée au temps qui passe ? Que produit le croisement des rôles de classe et de genre sur la santé des ouvrières ? Et sur la perception qu'elles en ont ?

Nous verrons que la combativité des années 1968 a permis aux ouvrières de rendre visibles leurs conditions de travail avant de revenir sur le passage de la « crise de nerfs », caractéristique de cette première période, aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), dans les années 1980.

[633] BOUCHARD J.-A. (dir.), *Les Effets des conditions de travail sur la santé des travailleuses : actes du colloque*, Montréal, Confédération des syndicats nationaux, 1984.

I. Rendre visibles les conditions de travail des ouvrières

L'expression « conditions de travail » permet de dissocier du travail certains de ses aspects pour les remettre en cause. Ainsi, « tant qu'un aspect du travail n'en est pas détaché, il fait ''évidemment'' partie du travail, ce n'est pas une condition de travail. […] Quand le même aspect est constitué en mauvaise condition de travail, il devient ''évident'' qu'il est dissociable du travail, qu'on peut, voire qu'on doit, le faire disparaître sans que pour autant le métier doive disparaître. »[634] Cependant, ce qui peut être considéré comme une mauvaise condition de travail varie d'une période à l'autre, mais aussi d'un genre et d'une génération à l'autre. Les conditions de travail sont appréhendées par la génération des ouvrières embauchées dans les années 1968 d'une façon spécifique, en rupture avec la cohorte antérieure, dans la tolérance vis-à-vis de ces conditions, comme dans la manière d'y réagir.

1. Une appréciation nouvelle des conditions de travail par la génération 1968

Avant de présenter les conditions de travail faites aux ouvrières dans la division sexuée du travail, il nous a semblé intéressant de développer l'exemple des « mains attachées », à savoir le travail des ouvrières sur presse, qui cesse au milieu des années 1970 et permet de comprendre la rupture générationnelle qui s'instaure dans la foulée du mouvement de Mai-juin 1968. En effet, dans un texte qui sert de base aux *Cent mesures pour les femmes* présentées par Françoise Giroud, il est précisé que les ouvrières s'acquittent d'une « bonne part des emplois réputés dangereux (travaux sur presse) »[635]. Dans le cadre de ce travail, les ouvrières de Moulinex ont « les mains attachées » à la machine jusqu'au milieu des années 1968 et ces mains, considérées comme « un raccourci des vies ouvrières » portant les « stigmates de ce travail »[636], ont marqué les contemporains. En effet, dans un article de *Libération* pendant la grève de 1978, Gilles Klein reprend les propos d'une

---

[634] GOLLAC M. et S. VOLKOFF, *Les conditions de travail*, Paris, Éd. la Découverte, coll. « Repères », n° 301, 2000, p. 7.
[635] AN, 19810605-41, Etude réalisée par le secrétariat d'Etat à la condition féminine, Projet pour les femmes 1976-1981, Cahier 3, la jeune femme et la vie professionnelle (19/24 ans-25/34 ans), non daté, entre 1974 et 1976, p. 90.
[636] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit.*, p. 159.

ouvrière qui explique comment des « milliers de femmes » sont « enchaînées » alors que « tous ces trucs sont soi-disant faits pour libérer la femme ». Elle ajoute que « ce n'est pas une image : à la presse, tu as un collier à chaque main qui encercle le poignet et le pouce quand la presse descend, tes bras sont tirés en arrière automatiquement »[637].

[637] ADC, 2003/1058-913, Gilles Klein, « Moulinex libère la femme », *Libération*, 17 et 18 aout 1978.

Figure 14 Moulinex, les ouvrières aux "mains attachées"

Source : AMA, collecte Moulinex, 7 AV 13, 1939-1940[638]

Figure 15 Moulinex, les bracelets pour attacher les ouvrières

Source : AMA, collecte Moulinex, 7 AV 14

Ces trois photos permettent d'observer comment les ouvrières sont attachées à la presse. Sur la première, nous pouvons observer un fil qui relie les mains de l'ouvrière à un poteau disposé derrière elle et les deux autres photographies nous montrent comment l'ouvrière est attachée. Lorsque la presse emboutit la pièce, cela actionne le fil qui tire les mains de l'ouvrière en arrière. Ainsi, cette façon d'attacher les ouvrières à la machine correspond en réalité à une protection censée assurer le retrait des mains pour que la machine ne les

[638] Bien que cette photographie soit antérieure à la période étudiée, il nous a semblé intéressant de l'utiliser car, si le système s'est sans aucun doute « perfectionné » entre temps, sa logique est restée la même.

écrase pas. Cette technique commence dans les années 1950 à Moulinex car les accidents étaient auparavant trop nombreux. Moulinex n'est pas la seule usine concernée : à la Manufacture Métallurgique de Tournus au moins, une technique similaire est utilisée probablement dans la même période et pour des raisons identiques. Une ouvrière que nous avons rencontrée travaillait sur ce type de presse et se souvient comment les bracelets ont été mis en place :

> « SD : et pis, moi, on m'en a enlevé un p'tit bout pour dire que le moignon soit pas vilain quoi. (…) Un beau jour, [l'ingénieur], il a trouvé une solution, on va mettre les brides, les sicaves, quoi. Donc, on mettait des bracelets, on était attachées et fallait suivre le mouvement de la machine, mais en vieillissant, les épaules s'en sentent. »[639]

Sylvie Dupuis, embauchée à la « Manu » en 1946, a donc elle-même eu un accident sur les presses. Lors de l'entretien, si elle semble relativiser son « moignon », elle se plaint davantage de l'existence des bracelets qui ont impliqué une dégradation de sa santé et de sa motricité. Pour Moulinex, Laurent Huron a rencontré deux ouvrières, l'une née en 1921 et l'autre en 1946, qui ont travaillé les « mains attachées ». Si elles expliquent dans un premier temps qu'elles étaient toutes les deux « rodées à faire ça », quel que soit leur âge, elles admettent que certaines ouvrières ne restaient pas plus d'une semaine, voire une journée dans cet atelier. Elles soulignent enfin comment les bracelets étaient réglés « à chaque démarrage » par les régleurs pour être vraiment adaptés à la morphologie des ouvrières. Les régleurs pouvaient choisir de serrer plus ou moins fort les bracelets, entravant d'autant l'autonomie des ouvrières. C'étaient donc des hommes, les régleurs, qui enchainaient les femmes aux machines et les ouvrières notent que s'ils étaient de « mauvaise humeur le matin » et qu'ils réglaient fort, ça « r'tirait vite » et « c'était aussi dangereux »[640]. Leurs conditions de travail étaient donc directement dépendantes de l'humeur des régleurs. Cependant, malgré cela, Y. G., chef d'équipe, se souvient que certaines ouvrières voulaient rester sur les presses, voire qu'elles étaient tellement habituées et « adroites » qu'elles n'utilisaient pas systématiquement les bracelets, laissant alors tourner la machine « à la volée ». Ainsi, bien que les ouvrières fussent susceptibles d'y laisser leurs doigts, certaines préféraient travailler sans les bracelets, afin de s'assurer une liberté de mouvement. En outre, Y. G. affirme que certaines ouvrières ayant subi des

[639] Entretien avec Sylvie Dupuis, réalisé le 20 avril 2011, à son domicile.
[640] AMA, 7 AV 24, entretien avec S. S. et M. P. (deux femmes), réalisé par Laurent Huron, le 22 juillet 2010, au domicile de Mme P.

accidents continuaient sur les presses « parce qu'elles se plaisaient sur ces machines là »[641].

Nous pouvons noter des nuances dans ces discours, en particulier autour des conséquences du port des bracelets. Néanmoins, être « enchainées » est insupportable pour toutes, comme le rapporte aussi bien l'ensemble des discours tenus par les ouvrières que celui plus indirect de Y. G., soit parce que cela les conduit à avoir des douleurs aux épaules, soit parce qu'elles se retrouvent tributaires de l'humeur des régleurs. *Libération* cherche à frapper l'opinion en rendant compte de la situation de ces ouvrières alors que l'usine est occupée. Dans un discours militant lié à la situation de leur grève, le journal a recours à l'image de Moulinex et son fameux slogan que les ouvrières détournent[642] afin de rendre visible le contraste important entre les pratiques de l'entreprise et son discours publicitaire. Pour autant, c'est bien pour les protéger des accidents que les ingénieurs ont mis en place cette technique. En fait, nous pouvons considérer que c'est l'impression de faire corps avec la machine, d'en dépendre complètement qui les dérange. En un certain sens, elles préfèrent risquer de perdre des doigts et conserver leur liberté de mouvement, leur capacité de décider de ce qu'elles font de leurs corps. Une des ouvrières rencontrées par Laurent Huron précise : « quelqu'un qui arrivait et qui pensait pas… j'aime mieux vous dire, ça lui retirait les mains vite fait ». Cela signifie que, dans une certaine mesure, la machine décide à la place de l'ouvrière, ce qui participe de la déshumanisation de cette dernière. Dès qu'elles le peuvent, elles essayent donc de ne pas être assujetties à la machine et préfèrent se détacher, ou avoir davantage de liberté de mouvement avec des bracelets réglés de façon plus souple. Mais progressivement, ce travail est refusé par la plupart des ouvrières au milieu des années 1970. Une ouvrière témoigne du fait qu'elle est « partie en plein travail »[643]. En outre, ce travail donne peu à peu naissance à un mythe, générant de la crainte de la part de certaines ouvrières qui soulignent qu'elles l'auraient refusé, bien qu'il ne leur ait pas été proposé[644] Ainsi, la génération des ouvrières embauchées dans les années 1968 ne tolère plus des conditions de travail acceptées par les ouvrières plus anciennes. La CFDT perçoit cette nouvelle appréciation

---

[641] AMA, 7 AV 9, entretien avec Y. G. (un homme), réalisé par Laurent Huron le 17 mars 2010, au domicile du témoin.
[642] Nous y reviendrons dans le chapitre 5.
[643] BRAULT S., *Les Moulinex : Alençon 1937-2001, témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, p. 28.
[644] *Ibid.*, p. 38.

des conditions de travail puisqu'elle écrit en 1972 que les « jeunes rejettent les conditions de travail subies par leurs anciens pendant de longues années »[645] ajoutant plus loin que « depuis Mai 1968, un rapport de force s'est créé au niveau des ateliers, en vue d'une action sur les conditions de travail »[646]. De même, dans le mémoire que la CGT réalise sur les jeunes travaillant dans l'habillement peu après la conférence-débat des Jeunes du Textile-Habillement-Cuirs et Peaux qui s'est tenue les 25 et 26 février 1972[647], l'organisation syndicale montre que 83% des jeunes de ces secteurs considèrent que les conditions de travail ne sont pas correctes[648]. Cette disparité générationnelle quand à l'approche des conditions de travail est aussi soulignée par le journal d'entreprise de Moulinex à propos du travail des ouvrières sur les presses. Le *Point de Rencontre* consacre en 1976 un article à Madame H, entrée dans l'usine en 1938 et qui a « travaillé plus de trente ans sur les presses, à la découpe, pour la fabrication du moulin-légumes et du moulin-persil ». Or, la modernisation des machines a conduit à la fermeture de son atelier et, même s'il s'agit de mettre en place un « travail moins pénible », Madame H « a ressenti une grande peine : on allait décider de son bonheur en dépit d'elle ».

> « Comment peut-on regretter ce qu'il est souhaitable de supprimer ou d'améliorer, pour la santé, la sécurité, l'intérêt du travail ? Cela paraît impensable et même dangereux : les jeunes ouvrières ne veulent plus supporter les trépidations de la machine qui déforment le dos, les bruits qui rendent sourd, les gestes répétitifs qui abrutissent.
> Mais, il faut comprendre ce que Mme H a perdu et qui ne se retrouvera plus. Elle ne connaissait pas l'anxiété qu'éprouvent souvent les jeunes ouvrières d'aujourd'hui : elles savent qu'elles devront changer plusieurs fois de chefs, de machines, d'ateliers, qu'elles devront perdre les habitudes acquises, s'adapter au nouveau.
> Un sentiment de sécurité, voilà ce qu'a perdu Mme H »[649]

Ces deux paragraphes révèlent d'abord que le seuil de tolérance face aux conditions de travail entre les ouvrières embauchées dans les années 1968 et les plus anciennes s'est déplacé. Comme nous l'évoquions, elles n'acceptent plus ce type de travail dont les effets, développés ici, ne sont pas soulignés par les ouvrières plus âgées. En outre, la conclusion

---

[645] Archives CFDT, 3B43, FGM CFDT, « Les conditions de travail des ouvriers spécialisés et des travailleurs postés », supplément au *Bulletin du militant*, juillet 1972, n° 359, p. 11.
[646] Archives CFDT, 3B43, FGM CFDT, « Les conditions de travail des ouvriers spécialisés et des travailleurs postés, supplément au Bulletin du militant », juillet 1972, n° 359, p. 44.
[647] ADSSD, 200J202, Dossier formation professionnelle des femmes salariées. Il s'agit d'une enquête effectuée par questionnaire sur 27 entreprises ayant récolté 969 réponses auprès de jeunes salariées (elles sont 815 femmes pour 154 hommes) de 18 à 30 ans.
[648] Sur 969 réponses (hommes et femmes confondus), 170 sondées trouvent les conditions de travail correctes alors que 390 les trouvent médiocres, 266 considèrent qu'elles sont mauvaises et 155, très mauvaises.
[649] AMA, *PdR*, mai 1976, n°8.

de la journaliste fait référence à l'anxiété émergente qui est le lot des ouvrières de la génération 1968, les plus anciennes ayant été épargnées. Sans doute, l'ambition de cet article émanant de la presse d'entreprise est de relativiser la dureté les conditions de travail des « jeunes ouvrières » en montrant la tristesse d'une ouvrière qui ne peut plus travailler « les mains attachées ». C'est pourquoi, dans la dernière phrase, la journaliste procède à une sorte de retournement. Le travail aux « mains attachées », considéré comme intolérable par les jeunes ouvrières, aurait procuré contre toute attente un « sentiment de sécurité » aux plus anciennes. Une rupture s'instaure donc dans les années 1968 dans l'appréciation des conditions de travail. De même que pour la contrainte de temps analysée dans le premier chapitre, ce sont les plus jeunes qui dénoncent les conditions de travail dans les années 1968. Se croisent ici, d'une part, un effet de période qui fait du contexte immédiatement consécutif au mouvement de Mai-juin 1968, un moment propice à ces dénonciations et, d'autre part, un effet de génération que ce mouvement de Mai-juin 1968 a forgé et enfin, un effet d'âge puisque les jeunes s'opposent de ce point de vue aux anciennes. Observons à présent, outre les « mains attachées », ces conditions de travail que les jeunes ouvrières dénoncent.

Il est possible de classer les conditions de travail dénoncées en quatre catégories : l'environnement du poste de travail, le poste de travail lui-même, le système de rémunération et le comportement de la maîtrise. Les deux dernières catégories ont déjà été évoquées du point de vue de l'organisation du travail. Sans développer à nouveau ce qui concerne la contrainte de temps, nous présenterons rapidement les conditions de travail régulièrement critiquées par les ouvrières, en les reliant à leur place dans la division sexuée du travail à l'usine.

L'environnement du poste de travail comprend, entre autres, ce qui concerne l'aération, les conditions thermiques, le bruit et la poussière. Lorsque la CGT établit un questionnaire afin de préparer sa journée d'étude sur la main d'œuvre féminine, le 7 novembre 1972, l'organisation syndicale pose des questions relatives à ces différents aspects, regroupés dans la catégorie hygiène et sécurité[650], qui touchent l'ensemble de l'atelier, quel que soit

[650] ADSSD, 200J201, Dossier journée d'étude du 7 novembre 1972. La CGT demande dans ce questionnaire :
« Les points suivants sont-ils satisfaisants ?
Existe-t-il un comité d'hygiène et Sécurité ? oui/non
L'ambiance oui/non

le poste occupé. Le fait même d'établir un questionnaire comprenant ces différentes questions est révélateur de l'émergence des conditions de travail comme préoccupation centrale. Le bruit et la chaleur en particulier sont fréquemment dénoncés dans les années 1968 et nombre de récits ouvriers en rendent compte tout au long du XXe siècle[651]. Par exemple, les ouvrières de Moulinex évoquent le bruit durant la grève de 1978[652], comme d'ailleurs en 1995 lorsque la CGT d'Alençon indique que « le nombre de personnes exposées à plus de 85 dB est en augmentation de +6,8% »[653]. Plus généralement, dans une enquête réalisée auprès de 1 565 femmes dont 418 ouvrières par le magazine féminin de la CGT, *Antoinette* en 1974, il ressort que 75,6% des ouvrières travaillent dans le bruit et que plus de la moitié d'entre elles « souffrent d'une atmosphère empoussiérée, notamment dans l'habillement »[654]. La chaleur est également un thème récurrent dans les protestations des ouvrières. Franck Magloire reprend les propos de sa mère qui évoque l'« écrasante chaleur qui transpirait dans les ateliers »[655] en 1976 et sans doute cela concerne-t-il les ouvrières de Chantelle puisqu'elles demandent la même année une « prime de chaleur » en réunion de Délégués du Personnel (DP)[656].

Parmi les conditions de travail directement liées au poste de travail, la saleté, la toxicité de certains produits, la posture et l'éclairage peuvent être dénoncés. Ici, ces éléments sont directement liés à la division sexuée du travail qui conduit les ouvrières à ce type de poste. Ainsi, concernant la saleté, les ouvrières de Moulinex travaillant au décolletage où elles découpent des pièces métalliques (vis, boulons, etc.) dénoncent un atelier « dégueulasse »[657] car les ouvrières ont de l'huile « jusqu'au coude », voire « partout »[658]. La toxicité des produits revient aussi dans les revendications des ouvrières : à la

---

La température oui/non
L'aération oui/non
La sécurité oui/non
L'horaire oui/non
Y a-t-il des aspirations de poussières ? oui/non
Le bruit est-il supportable ? oui/non »

[651] PILLON T., *Le corps à l'ouvrage*, Paris, Stock, 2012.
[652] ADC, 2003/1058-913, Gilles Klein, « Moulinex libère la femme », *Libération*, 17 et 18 aout 1978.
[653] ADO, 438J43, UD CGT, Syndicat CGT Moulinex Alençon, Bilan social 1995 (Alençon).
[654] IHS-CGT, Antoinette, juin 1974, n°119.
[655] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, La Tour-d'Aigues (Vaucluse), Éditions de l'Aube, [Moulinex], 2004, p. 93.
[656] CHT, UL CFDT, Chantelle 4, Compte rendu de la réunion de délégués du personnel du 8 juillet 1976.
[657] ADC, 2003/1058-913, *Libération*, Gilles Klein, « Moulinex libère la femme », 17 et 18 aout 1978.
[658] AMA, 7 AV 3, entretien avec S. O. (une femme), réalisé par Laurent Huron le 16 février, 2010 à la Maison de retraite de Fresnay-sur-Sarthe.

Manufacture Métallurgique de Tournus, l'essuyage étant réservé aux femmes, ce sont elles qui manipulent le trichloréthylène qui permet de nettoyer l'aluminium. Laurianne Collet, ouvrière de l'usine raconte qu'elle voyait la « tête de mort sur les barils » et qu'elle savait que « c'était pas bien bon ». Elle met d'ailleurs sur le compte du « tri » une opération de la vésicule biliaire qu'elle a dû subir[659]. Les conditionneuses de Roussel Uclaf quant à elles « avalent et respirent différentes poussières médicamenteuses comme les antibiotiques ou les pilules anticonceptionnelles »[660]. La vue des ouvrières est sollicitée par les tâches méticuleuses auxquelles on les affecte : les câbleuses, par exemple, se trouvent rapidement dans l'obligation de porter des lunettes[661], au travail comme en dehors. C'est ce que constate l'ergonome Catherine Teiger au début des années 1970, à propos de la Thomson. Elle explique que les exigences visuelles y sont importantes puisque « plus du tiers des ouvrières de moins de 30 ans portent des lunettes (35%) alors que 14% d'entre elles seulement en utilisaient avant de travailler dans cette industrie »[662]. En 1980, Thomson CSF a d'ailleurs mis en place une « salle de repos » à « disposition du personnel féminin travaillant sur des binoculaires »[663]. Quelquefois, la posture induite par le poste peut rendre le travail pénible comme le dénonce Aurélie dans son récit : « on m'a donné un poste qui était très dur, sur une soudeuse. J'étais presque toute la journée sur un pied, appuyant sur la pédale de l'autre pied. Je n'aurais jamais imaginé que ça pouvait être aussi dur. »[664] Enfin, si les ouvrières sont protégées par la législation concernant le port de charges lourdes[665], une ouvrière de Sonolor, Muguette Jacquaint, souligne qu'elle porte

---

[659] Entretien avec Laurianne Collet, réalisé le 21 avril 2011, à son domicile.

[660] Fonds Aspasie, CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées : travaux de la Ve Conférence nationale, 17-18 mai 1973*, Paris, Éd. sociales, 1973, p. 79.

[661] PORHEL V., « Les femmes et l'usine en Bretagne dans les années 1968 : une approche transversale au fil de trois situations d'usine (1968-1974) », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest.*, 2007, vol. 114, nº 3, p. 143-157.

[662] TEIGER C., L. BARBAROUX, M. DAVID, J. DURAFFOURG, M.T. GALISSON, A. LAVILLE, et L. THAREAUT, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire… à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action », *Pistes*, 2006, vol. 8, nº 2.

[663] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Thomson CSF, G. Morin, lettre du 6 octobre 1980, Paris.

[664] LOPEZ A., *Aurélie, journal d'une O.S.*, Editions de l'Atelier, [Belfort], 1979, p. 37.

[665] Article R234-6 (codifié par le Décret n°73-1048 du 15 novembre 1973 paru au *JORF* du 21 novembre 1973 p. 12 396) abrogé au 1 mai 2008) : « Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes employés dans les établissements […] ne peuvent porter, traîner ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ceux-ci des charges d'un poids supérieur » à des seuils dépendants de l'âge et du sexe.

jusqu'à 2,5 tonnes par jour[666]. Une situation partagée par des ouvrières de Playtex qui travaillent à l'emballage et expliquent que « pour avoir 1 640 frs net par mois, il faut faire 100 paquets de 18 kg par jour, c'est-à-dire déplacer 2 tonnes par jour »[667]. C'est ainsi que, dans la mesure où les hommes n'occupent pas ces postes, généralement, nous pouvons considérer que ces conditions de travail condamnées par les ouvrières les concernent en priorité du fait de la division sexuée du travail[668].

S'agissant du comportement de la maîtrise, nous avons déjà évoqué les tensions qui pouvaient émerger entre monitrices et ouvrières, dans le cadre d'ateliers très hiérarchisés[669]. Retenons ici que les « jeunes » rejettent un « style de commandement » qualifié de « répressif » et d'« autoritaire »[670], que le patronat lui-même remet en cause, en faisant le constat qu'« il faut changer les rapports de commandement et abandonner la structure militaire de l'entreprise »[671]. En outre, les ouvrières dénoncent régulièrement le contrôle qui pèse sur elles[672] – qui vérifie le temps qu'elles passent aux toilettes, par exemple[673] – et le cortège d'interdictions diverses qui l'accompagne[674].

Enfin, le système de rémunération est dénoncé. En ce qui concerne les ouvrières, c'est souvent le rendement ou le boni qui reviennent dans les propos individuels et/ou collectifs, ce que nous avons déjà abordé à propos de la contrainte de temps dans le travail et dont nous examinerons les effets sur la santé un peu plus loin.

---

666 « Face-à-face entre Muguette Jacquaint, députée communiste de Seine-Saint-Denis de 1982 à 2007, et Monique Dental, fondatrice du collectif féministe Ruptures », *L'Humanité* , 7 juin 2008.
667 IHS-CGT, *Antoinette*, avril 1978, n°161.
668 Nous avons choisi de n'aborder que quelques exemples mais ils sont innombrables. Jocelyne George en reprend d'autres à partir d'une étude d'*Antoinette* qu'elle a réalisé dans GEORGE J., « Les luttes des femmes (1964-1981) dans Antoinette, le magazine féminin de la CGT », Intervention lors du colloque *Les femmes dans l'action militante*, Lyon, 29 mars 2008.
669 Nous reviendrons plus précisément sur les comportements sexistes des chefs masculins dans le chapitre 8
670 Archives CFDT, 3B43, FGM CFDT, Les conditions de travail des ouvriers spécialisés et des travailleurs postés, supplément au *Bulletin du militant*, juillet 1972, n° 359, p. 11.
671 Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971.
672 KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 43.
673 « La ''liberté d'aller aux toilettes sans être chronométré'' figure également dans un tract CGT-CFDT du textile, et l'ouverture des lavabos toute la journée fait l'objet d'une demande d'enquête de la médecine du travail dans une entreprise de chaussures », cité par DURAND C. et P. DUBOIS, *La grève : enquête sociologique*, Paris, A. Colin, 1975, p. 63. CHT, UL, CFDT Chantelle 12, Fédération Ha-cui-tex CFDT, *Livre noir des conditions de travail dans l'habillement*, février 1982.
674 Nous avons déjà abordé l'interdiction de parler, mais nous pouvons ajouter celle de sucer des bonbons ou de mâcher des chewing-gums, comme c'est le cas à l'usine Furnon en 1977. Voir KERGOAT D., *Les ouvrières*, *op. cit.*

Il apparaît clairement que les ouvrières embauchées dans les années 1968 contestent, plus que leurs aînées, les conditions de travail qu'elles doivent endurer. Comment les ouvrières y réagissent-elles, non seulement individuellement, mais aussi collectivement ? Quelles réponses les acteurs syndicaux, patronaux et gouvernementaux apportent-ils ?

2. Vers une prise en compte collective des conditions de travail

Individuellement, pour faire face à ces conditions de travail, les ouvrières sont nombreuses à prendre des médicaments de diverses sortes. Ce phénomène est déjà évoqué par Simone Weil dans *La condition ouvrière*[675]. Il perdure au cours des années 1968 et conduit Marie-Gisèle Chevalier, délégué CFDT à l'usine d'Argentan, à parler de « pharmacies ambulatoires » tant les ouvrières prennent d'aspirine ou de doliprane à cause des douleurs. Dans les années 1968, la presse syndicale souligne le fait que les ouvrières ont recours à des tranquillisants ou des excitants. Ainsi, l'enquête réalisée par *Antoinette* montre que 22% des ouvrières ont recours à ce type de médication. Le magazine ajoute qu'il y a probablement une « réticence à parler de cela, une pudeur, mais qui est aussi révélatrice des tensions que subissent les travailleuses et qu'elles essaient de surmonter ». Elles disent avoir recours à des « cachets pour les nerfs, stimulants, somnifères, piqûres, calmants, fortifiants, vitamines »[676]. Par exemple, à Playtex, « tout le monde prend des médicaments, le soir pour dormir, le matin pour être en forme »[677]. De même, à la Thomson, les ouvrières disent « presque toutes » prendre des somnifères, du valium, du tranxène ou du gardénal[678]. C'est ainsi qu'individuellement elles essayent de tenir au travail en usant de médicaments divers. À côté de ce soutien médicamenteux, beaucoup d'ouvrières expliquent que c'est l'ambiance au travail qui leur permet de tenir. Cette sociabilité qui se forge entre les ouvrières leur permet de s'entraider[679] d'une part, mais aussi d'évoquer autre chose que le travail, voire « de rigoler »[680]. Ces liens, que les ouvrières construisent entre elles et qui leur permettent d'endurer les conditions de

---

[675] WEIL S., *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1951, p. 76.
[676] IHS-CGT, *Antoinette*, octobre 1974, n°122.
[677] IHS-CGT, *Antoinette*, avril 1978, n° 161.
[678] CHT, « ''Santé à vendre'', les conditions de travail dans les pays de la Loire », *CFDT Action*, numéro spécial supplément au n°7, avril 1973.
[679] AMA, 7 AV 15, entretien avec S. C. (une femme), réalisé par Laurent Huron le 6 novembre 2010, au domicile du témoin.
[680] CHT, entretien réalisé pour l'exposition *Femmes à l'usine*, en 1985.

travail, sont abordés dans les récits d'*Aurélie* et des ouvrières de Montpellier lorsqu'elles évoquent leurs premiers jours à l'usine[681]. Elles sont en mesure de créer ces liens car elles partagent des situations de travail communes. Elles apprennent donc à la fois à supporter les conditions de travail ensemble, mais aussi et surtout, dans les années 1968, à les dénoncer collectivement, lors de grèves par exemple.

Andrée Abrial, permanente CFDT de la fédération Hacuitex souligne que l'unité entre les ouvrières se crée souvent autour des conditions de travail au début des années 1968[682]. Chez Moulinex, la grève de 1974 se déclenche au départ parce que les « ouvrières du montage » d'Alençon entament « un mouvement de contestation en diminuant leur cadence »[683]. Le tract reprend alors les propos des OS qui disent être moins fatiguées, plus détendues. Ce type de mouvement de grève, déclenché par des ouvrières autour des conditions de travail, est fréquent dans les années 1970. Ainsi, de nombreuses grèves d'ouvrières dénoncent le salaire au rendement[684], ou des conditions plus spécifiques, telles la présence d'amiante soulignée par les ouvrières d'Amisol[685], les cadences[686], etc. Les organisations syndicales, plus ou moins actives sur le sujet dans l'immédiat après 1968, prennent progressivement en considération la dénonciation des conditions de travail.

Au début des années 1970, les confédérations ouvrières CGT et CFDT intègrent la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans leur programme[687]. Jusque là, certains dirigeants syndicaux tendaient à considérer que les revendications salariales primaient

---

681 GALLOT F., « Quelques journaux intimes d'ouvrières dans les années 1968 : des manifestes ? », *Rencontres sur la littérature « ouvrière »*, Le Creusot, 31 mars 2011, à paraître.

682 BDIC, F DeltaRes 578/30, Groupe textile, « La lutte des femmes dans l'habillement et le textile », *PSU documentation*, 30 avril 1973, n°45.

683 ADO, 1210W35, tract CFDT, « Moulinex libère la femme, la femme OS se libère de Moulinex ! »

684 VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit.*, p. 163. Ainsi, les ouvrières d'Ugéco à Nantes font grève en septembre-octobre 1971 contre le système du salaire au rendement et les cadences. Mais c'est aussi le cas des ouvrières de la SPLI Fougères qui font grève en 1973 ou encore de La Coframaille la même année.

685 THEBAUD-MONY A., *Travailler peut nuire gravement à votre santé : sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels*, Paris, La Découverte, 2008.

686 « Dans la Métallurgie, la réduction des cadences imposées a été au cœur d'importants conflits : chez Jaeger, chez Philips. », cité par *CFDT aujourd'hui, revue d'action et de réflexion*, juillet-Aout 1973, n°2, p. 5.

687 BRUNO A.-S., É. GEERKENS, N. HATZFELD, et A. MOUTET (dir.), « La place de l'ergonomie dans la politique du patronat et des syndicats ouvriers de la métallurgie française (1960-1973) », A.-S. BRUNO, É. GEERKENS, N. HATZFELD et A. MOUTET (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs, XIXe-XXe siècles*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2011, p. 257.

sur les conditions de travail. De fait, les organisations syndicales acceptaient tacitement le taylorisme, leurs revendications portant sur ce qu'elles considéraient comme négociable et modifiable, à savoir les salaires, les conditions de travail étant alors monnayées en échange de primes diverses[688]. Le mouvement de Mai-juin 1968 permet de rompre avec l'ordre usinier[689] et ouvre de nouvelles perspectives revendicatives qui dénoncent dorénavant le taylorisme comme instrument de contrôle social. Mais les organisations syndicales sont en difficulté à ce propos : revendiquer une amélioration des conditions de travail pose la question du contrôle dans l'entreprise. Comment mettre en œuvre ce contrôle sans cogérer un système capitaliste par ailleurs dénoncé par les deux organisations ? À cette question, la CFDT et la CGT ne répondent pas de la même manière, dans un premier temps en tous cas. Ainsi, au début des années 1968, les syndicalistes CFDT reprochent localement à la CGT de continuer à revendiquer des primes. C'est ainsi que Marie-Gisèle Chevalier syndicaliste CFDT de Moulinex Argentan considère la CGT comme un « syndicat beefsteak » où il n'y a « que le pognon qui intéresse »[690]. Patricia Denis, syndicaliste CFDT de Chantelle, précise les désaccords avec la CGT de la manière suivante :

> « Si tu veux, je vais prendre un truc concret, y-avait des filles qui travaillaient sur des presses, ça chauffait, tout ça. En fait ce que demandait la CGT, c'était une prime, nous on disait ''mais attends, c'est pas la prime qui va améliorer ces conditions de travail, ce qu'il faut c'est bosser pour aménager la presse, qu'il y ait moins de bruit, qu'il y ait moins de chaleur''. Mais au début, pour les filles, une prime c'est vachement bien, c'est difficile de leur faire rentrer dans la tête que non. C'est pour ça qu'il y avait vachement de problèmes. [...] ''Une prime de 200 euros, c'est pas ça qui va te protéger du froid'', ça c'était un discours qu'était pas facile à tenir, pas facile parce que quand t'as pas des gros salaires, bah ça attire quoi. »[691]

Patricia Denis rend compte ici des divergences entre la CGT et la CFDT à propos de la démarche à mettre en œuvre vis-à-vis des conditions de travail. Elle souligne aussi les réticences des ouvrières qui préfèrent souvent obtenir une prime. De son côté, la CGT ne dénonce pas le taylorisme en tant que tel, mais seulement certains aspects, comme le salaire au rendement, considérant par exemple qu'il est impossible d'abolir les

---

[688] APDK, Danièle Kergoat, « Les revendications sur les conditions de travail : un long passé, quel avenir ? », *Pour* (revue du GREP), La formation et les conditions de travail, mars-avril 1976, n°47/48, p. 133-140.
[689] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit.*, p. 37.
[690] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[691] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.

contraintes de temps[692]. C'est pourquoi, dans l'immédiat après 1968, les cédétistes sont « plus à l'aise que les cégétistes dans les grèves sur les conditions de travail »[693].

Cependant, progressivement, les deux organisations syndicales adoptent une position plus offensive sur la question des conditions de travail. Ainsi, à partir de mars 1973, *Antoinette* revient très régulièrement sur celles-ci[694]. Le magazine rend compte d'un colloque le 9 janvier 1973, dans lequel Alain Wisner et Antoine Laville, respectivement Professeur et maître-assistant au CNAM, sont invités[695]. Une enquête sur le sujet est lancée et la Ve conférence nationale des femmes salariées de la CGT y consacre un point de son ordre du jour en 1973[696]. De son côté, la Fédération Générale de la Métallurgie (FGM) CFDT produit, en 1972, une brochure sur les conditions de travail dans laquelle elle revient en particulier sur l'étude menée de 1965 à 1971 à propos des OS de la construction électrique[697] et plusieurs articles en rendent compte dans le numéro de *CFDT-aujourd'hui* de l'été 1973[698]. En 1976, la CFDT lance une initiative locale en distribuant un questionnaire aux ouvrières de Chantelle[699]. La comparaison des questionnaires de la CGT et de la CFDT, réalisés à trois années d'intervalle au niveau national pour la CGT et au niveau local pour la CFDT, indique une divergence notable. Si la plupart des questions sont similaires, il est intéressant de constater que si la CFDT s'intéresse aux répercutions des conditions de travail sur la santé et la vie familiale des ouvrières, ces considérations sont absentes du questionnaire d'*Antoinette*[700]. On retrouve

---

692 IHS-CGT, *Antoinette*, décembre 1973, n°113.

693 BRANCIARD M., *Histoire de la CFDT : soixante-dix ans d'action syndicale*, Paris, La Découverte, 1990, p. 255.

694 IHS-CGT, *Antoinette*, mars 1973, n°105, Dossier, « les conditions de travail des ouvrières » ; novembre 1973, n°112, « Changer vos conditions de travail : rendre compatibles le travail et la santé » ; décembre 1973, n°113, « Changer vos conditions de travail : Où de si belles choses sont crées » ; février 1974, n°115, « Nous sommes payées à la pièce… » ; juin 1974, n°119 , « Changer les conditions de travail : Statistiques » ; octobre 1974, n°122, « Changer les conditions de travail ». Par la suite, de nombreux numéros y consacrent aussi des articles.

695 Bibliothèque Marguerite Durand, CGT, « Les conditions de travail des ouvrières. Vérité-Solutions », Colloque organisé par *Antoinette*, le 9 janvier 1973.

696 Fonds Aspasie, CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées*, *op. cit.*, p. 77.

697 Archives CFDT, 3B43, FGM CFDT, « Les conditions de travail des ouvriers spécialisés et des travailleurs postés », supplément au *Bulletin du militant*, juillet 1972, n° 359.

698 « Capitalisme et conditions de travail », *CFDT aujourd'hui*, juillet-aout 1973, n°2.

699 CHT, UL CFDT, Chantelle 3, « tract-questionnaire » distribué le 6 février 1976.

700 La seule question ne concernant pas directement le travail traite du temps de sommeil, que l'on peut d'ailleurs interpréter dans une optique productiviste comme le moyen de reconstitution de la force de travail.

ici les nuances entre les deux organisations que nous avons abordées à propos de la double journée de travail[701].

Finalement, à la fin des années 1968, les deux organisations syndicales se rejoignent sur ces questions. La CFDT, et en particulier la fédération Hacuitex, produit une brochure spécifique sur les conditions de travail dans l'habillement, dans laquelle les chansons des ouvrières de Chantelle venant de terminer plus de deux mois de grève sont mises en avant.[702] De son côté, *Antoinette* n'hésite plus à dénoncer, et même de façon virulente comme pour Playtex, certaines conditions de travail faites aux ouvrières[703]. En reprenant le témoignage d'ouvrières de l'usine, *Antoinette* dénonce une accumulation de situations indignes : l'ingénieur des méthodes filme les pieds et les mains des ouvrières pour prouver que si elles n'atteignent pas le rendement, c'est parce qu'elles font « un geste de trop » ; « beaucoup d'ouvrières sont dans un état dépressif tel qu'elles doivent aller en hôpital psychiatrique. Mais la culpabilisation, la ''peur de passer pour folle'' sont telles qu'elles n'en parlent pas » ; « leur état dépressif est tel qu'elles ne peuvent même pas faire un repas complet par jour. Malgré les efforts importants de leur part pour prendre leurs repas, leur estomac ne le supporte pas et elles ne peuvent plus se nourrir normalement » ; « de plus en plus de femmes portent des lunettes : il n'y a pas de fenêtres, on travaille toujours à la lumière électrique » ; « l'automne dernier, une jeune femme s'est suicidée », etc. Le tableau dressé par les ouvrières de Playtex est très sombre, « décrivant, sous un jour digne des Temps modernes »[704] les conditions de travail dans l'usine. La pression de la direction et l'environnement de travail y sont contestés, au-delà du registre syndical usuel puisqu'il est question de « dépression », de « suicide ». C'est pourquoi l'entreprise décide de poursuivre le journal pour diffamation. Finalement, au terme d'un « procès sur les conditions de travail », la directrice du magazine est condamnée à 600 frs d'amende et la société qui demandait 200 000 frs de dommages et intérêts obtient 3 000 frs. En appel, le journal perd une nouvelle fois et l'affaire se poursuit jusque dans l'usine puisque la

---

[701] Voir chapitre 1

[702] CHT, UL CFDT, Chantelle 12, Fédération Hacuitex CFDT, *Livre noir des conditions de travail dans l'habillement*, février 1982.

[703] IHS-CGT, *Antoinette*, avril 1978, n°161.

[704] Bibliothèque Marguerite Durand, Dossier ouvrières, *Le monde*, « ''Antoinette'', Playtex et l' ''ayatollah Marchais'' », le 18 janvier 1979.

déléguée syndicale CGT est licenciée de l'entreprise en décembre 1978[705]. Ce procès révèle que la CGT, par l'intermédiaire de son magazine féminin *Antoinette*, se veut désormais la porte-parole des ouvrières dans leur dénonciation des conditions de travail. C'est d'ailleurs ce que souligne la directrice d'*Antoinette*, Chantal Rogerat, lorsqu'elle est interrogée par *Libération* : elle précise que le but de sa revue était précisément de « faire œuvre de bien public en attirant l'attention du public sur les conditions et les accidents du travail des ouvrières »[706]. Finalement, cette pression exercée par les luttes des ouvrières, et relayée par les syndicats, conduit le gouvernement et le patronat à proposer des améliorations.

Dès 1971, le patronat fait des propositions concernant l'organisation du travail[707]. Il revient par exemple sur le travail au rendement, admettant que les jeunes l'acceptent de moins en moins et qu'il va devenir nécessaire de proposer son remplacement[708]. Finalement, en 1975, le CNPF signe un accord cadre avec la CFTC, la CGC et la CGT-FO sur les conditions de travail que la CGT et la CFDT refusent de signer. Ces deux syndicats considèrent qu'il est nécessaire de lutter contre la parcellisation et la répétitivité des tâches et exigent davantage de moyens de contrôle et d'expression au niveau de l'entreprise. Parmi les propositions de cet accord, il est indiqué qu'il faut « hâter l'évolution – déjà en cours – vers une réduction de l'application du salaire au rendement » et mettre en place de « nouvelles conditions d'exercice de l'autorité dans l'entreprise, c'est-à-dire le développement des fonctions d'animation, de conseil et de coordination ». Finalement, il s'agit pour le patronat de replacer la « sécurité au cœur des problèmes du travail et de la production » en adaptant le travail à l'« homme », à l'aide de l'ergonomie, par des actions sur les machines, les équipements, l'outillage, le poste de travail, les

---

[705] Bibliothèque Marguerite Durand, Dossier ouvrières, « L'exploitation chez Playtex », *L'Humanité,* 14 février 1979 ; « Antoinette contre Playtex : 600 frs pour diffamation », *Libération*, 14 mars 1979 ; « le travail c'est la santé », L'Humanité, 27 septembre 1979 ; « Le droit de se taire », *L'Humanité*, le 26 octobre 1979 ; « Chasse aux sorcières chez Playtex », *L'Humanité dimanche*, 5 septembre 1980. Par ailleurs, différents numéro d'*Antoinette* comprennent des informations sur cette affaire : décembre 1978, n°168 ; avril 1979, n°172 ; mai 1979, n°173 ; juillet-août 1979, n°175 ; novembre 1981, n°200 ; janvier 1982, n°202.

[706] Bibliothèque Marguerite Durand, Dossier ouvrières, « Antoinette contre Playtex : 600 frs pour diffamation », *Libération*, 14 mars 1979.

[707] Voir le chapitre 3

[708] Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971.

modes opératoires et l'environnement immédiat du poste de travail. Enfin, l'assemblée générale du 14 janvier 1975 propose la création d'une délégation de sécurité du travail.[709]

Au niveau gouvernemental, un texte est voté le 27 décembre 1973, suivi par un décret le 22 avril 1974 dans lequel la création de l' Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) est décidée, tandis qu'une « commission spéciale » devient obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés et que sont précisées les attributions des Comités d'Hygiène et de Sécurité[710]. Ces cadres, qui émergent dans la foulée de la Seconde Guerre mondiale afin de « prolonger dans les entreprises l'action des inspecteurs du travail » et de « développer parmi les salariés une culture de prévention », ont, là où ils existent, un rôle limité car ils ont « souvent une conception technique étroitement contrôlée de la prévention », si bien que l'« action de ces comités s'effectue […] dans une relative indifférence de la part du monde syndical ». Cette situation change dans les années 1968 avec les décrets de 1974, mais aussi de 1979. Finalement, en 1982, la « commission spéciale » ou commission d'amélioration des conditions de travail, fusionne avec le CHS pour donner le CHSCT qui élargit encore les marges de manœuvre des représentants syndicaux[711]. À Chantelle, les réunions de CHS puis de CHSCT sont l'occasion pour les ouvrières de mettre en avant divers aspects de leurs conditions de travail. S'agissant du CHS, il semble se réunir trois fois par an en moyenne à la fin des années 1968. Dans le cadre des « communications au CHS », les ouvrières signalent des points relatifs au « nettoyage », à « l'entretien de l'usine », à des « modifications d'implantation » et à des « études de postes ». Sont ici évoquées non seulement les « mauvaises odeurs », mais aussi la « température dans l'usine ». Puis, le CHS examine « les accidents de travail et de trajet ». Par exemple, le 17 avril 1978, le CHS relève 11 accidents du travail pour le premier trimestre 1978 (douleurs, coupures, piqûres, plaies, etc.) dont 9 avec arrêt de travail. Enfin, le CHS revient sur le contrôle technique de

---

[709] APDK, « Positions du CNPF » in *Pour* (revue du GREP), La formation et les conditions de travail, mars-avril 1976, n°47/48, p. 117.
[710] APDK, « L'amélioration des conditions de travail : lois, structures et réalisations » in *Pour* (revue du GREP), La formation et les conditions de travail, mars-avril 1976, n°47/48, p. 117.
[711] HATZFELD N., « Ergonomie, productivité et usure au travail. Une décennie de débats d'atelier à Peugeot-Sochaux (1995 – 2005) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006, vol. 165, nº 5, p. 92-105.

sécurité et d'hygiène[712]. Nous pouvons souligner que, contrairement aux réunions de délégués du Personnel déjà évoquées, la direction annonce régulièrement que « le nécessaire va être fait » ou encore qu'elle va « étudier ce problème ». Ceci s'explique peut-être par la présence de l'inspecteur du travail ainsi que du médecin du travail. Surtout, les questions soumises par les ouvrières dans ces réunions concernent directement l'usine et la direction locale n'est pas tenue d'en référer au groupe dans son ensemble, contrairement aux revendications sur les salaires ou les congés. Enfin, sans doute est-ce moins onéreux de régler ces différentes questions techniques que d'accorder des augmentations de salaire. Puis, le 11 octobre 1983 se tient la première réunion du CHSCT de Chantelle. La réunion commence alors par une « visite d'inspection de l'usine ». Salle par salle, des éléments sont relevés tels que la réparation d'une prise de courant, du nettoyage à effectuer, etc. Ce premier point du CHSCT se présente alors comme un état des lieux de l'usine. Puis, sont abordées dans le détail les « actions relatives à l'hygiène et à la sécurité » et sont présentés les « travaux et achats réalisés depuis la dernière réunion » et ceux « restant à faire ». Sont enfin abordés les « actions de formation », qui n'apparaissaient pas dans le cadre des CHS, et les accidents du travail. Lors de la deuxième réunion de ce comité, le 10 janvier 1984, les ouvrières demandent la suppression du travail au rendement, mais « le président indique que ce genre de question ne lui semble pas devoir être traitée en CHSCT », et il distribue alors un texte officiel reprenant les compétences prévues et en particulier ce qui concerne les conditions de travail[713]. Ainsi, bien que les réunions s'organisent de façon différente, il semble que les points abordés avant et après la loi changent peu. Il est possible que ces quelques procès verbaux de réunions ne suffisent à eux seuls à rendre compte de la façon dont la prise en considération de ces questions a changé chez Chantelle avec la mise en place des CHSCT[714]. En tout état de cause, si les gouvernements successifs ont agi sur les conditions de travail dans les années 1968 jusqu'à la mise en place des CHSCT par les socialistes,

---

[712] CHT, CGT, Chantelle 19, Ordre du jour de la réunion « Comité d'hygiène et de sécurité » du 14 janvier 1979 ; Comptes-rendus des réunions du « Comité d'hygiène et de sécurité » des 17 avril 1978, 16 juillet 1979, 8 octobre 1979 et 5 mai 1980.

[713] CHT, CGT, Chantelle 19, Compte-rendu de la réunion du « comité hygiène et sécurité-conditions de travail » des 11 octobre 1983 et 10 janvier 1984.

[714] Nicolas Hatzfeld montre à propos de Peugeot Sochaux que le poids des CHSCT s'accroit dans les années 1990. HATZFELD N., « Ergonomie, productivité et usure au travail », *op. cit.*

certaines des revendications les plus centrales comme la fin du rendement restent sans réponse malgré ces nouveaux cadres.

Nous avons donc montré comment la génération des ouvrières embauchées dans les années 1968, ne tolérant plus certaines conditions de travail, a commencé à les dénoncer, quitte à faire grève. Les organisations syndicales, mais aussi patronales et le gouvernement ont tenté de répondre à ces nouvelles questions en précisant, entre autre, le rôle des CHS jusqu'à ce que Jean Auroux institue les CHSCT qui, malgré le droit d'alerte et le droit de retrait[715], ne semblent pas modifier qualitativement les conditions de travail[716]. C'est ainsi que Patricia Denis considère dans un regard rétrospectif que :

> « la santé au travail, elle n'était pas autant prise en considération que maintenant. Parce que je vois maintenant, on en parle beaucoup, y-a des colloques, y-a des conférences, y-a des trucs et des machins. Mais à l'époque, on en parlait pas. On était dans notre petite entreprise et puis, santé au travail euh…, même si on le dénonçait. »[717]

Si, dans le souvenir de Patricia Denis, la santé au travail était peu prise en compte lorsqu'elle était ouvrière chez Chantelle, c'est sans doute, qu'il était moins question de santé que de conditions de travail. Pourtant, certains effets des conditions de travail sur la santé des ouvrières sont dénoncés dès les années 1968, comme c'est le cas de la « crise de nerfs ».

II. L'empreinte du temps : de la « crise de nerfs »[718] aux Troubles Musculo-Squelettiques

Les conditions de travail ont des effets avérés sur la santé des ouvrières, provoquant des crises de nerfs dans les années 1968 et des troubles musculo-squelettiques à partir des années 1980. Ces deux manifestations de la souffrance au travail sont dans un premier temps perçues comme une expression de genre, un phénomène « naturellement »

---

[715] ZANCARINI-FOURNEL M. et L. LE VAN-LEMESLE, « Moderniser le travail : temps de travail, conceptions de l'entreprise et lois sociales », S. BERSTEIN, P. MILZA et J.-L. BIANCO (dir.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984*, Paris, Perrin, 2001, p. 539.
[716] CRISTOFARI M.-F., « Conditions de travail des hommes et des femmes : des différences qui persistent », *Les conditions de travail en enquêtes*, 1999, Documents d'études de la Dares, n°29.
[717] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[718] GALLOT F., « La ``crise de nerfs'', de la souffrance à la résistance ? », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, 2009, nº 29, p. 153-164.

féminin, que la position de classe des ouvrières accentue puisqu'elles occupent la plupart du temps des postes d'OS dans le cadre de la division sexuée du travail à l'usine. Similaires de ce point de vue, ces deux affections connaissent pourtant des destins opposés dans leur réappropriation par les ouvrières. Les ouvrières parviennent spontanément à resignifier la « crise de nerfs », en en faisant un point d'appui pour refuser le rôle de classe qui leur est assigné et en révélant du même coup qu'il s'agit également d'un rôle de genre : la « crise de nerfs » n'a rien de naturel, c'est une construction sociale genrée. À l'inverse, le sort des TMS révèle des bouleversements dans l'approche de la santé au travail qui se traduisent par un intérêt plus profond de certaines organisations syndicales pour le sujet, mais aussi par une forme d'institutionnalisation de la question des maladies professionnelles. C'est pourquoi nous aborderons successivement la manière dont les ouvrières sont parvenues à se réapproprier la « crise de nerfs », alors qu'elles se sont trouvées écartées du processus de reconnaissance et de lutte contres les TMS.

1. La « crise de nerfs » comme réitération d'un rôle de genre et de classe

Tout d'abord, la « crise de nerfs » est considérée comme naturellement féminine dans les usines dans les années 1968. Dans les années 1950 déjà, un rapport d'une commission d'étude de la Ligue d'hygiène mentale de 1956, cité par la sociologue Madeleine Guilbert, présente les crises de nerfs comme de manifestations « hystéroïdes »[719]. Ce terme, médical donc investi d'une légitimité scientifique, renvoie à l'hystérie considérée comme une maladie féminine au XIXe siècle[720]. Et en effet, les « crises de nerfs » ne semblent concerner que les femmes dans les années 1968 : dès qu'il est question de « fatigue nerveuse », de « nerfs », de « dépression nerveuse » ou simplement du fait « d'avoir ses nerfs », les femmes sont l'objet exclusif du discours. *Antoinette*, le mensuel féminin de la CGT, y consacre un dossier en 1968 pour tenter d'aller plus loin que « l'explication facile, donnée à un état mal défini, de mauvaise humeur, d'instabilité à fleur de peau, de réactions brusques, voire brutales »[721]. S'il s'agit d'une explication médicale s'inscrivant dans la rubrique *Docteur SVP expliquez nous*, qui ne précise à aucun moment le genre des

[719] GUILBERT M., *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris ; La Haye, Mouton & Co, 1966, p. 194.
[720] DORLIN E., *La matrice de la race : généalogie sexuelle et coloniale de la Nation française*, Paris, La Découverte, 2009.
[721] IHS-CGT, *Antoinette*, n°53, juillet-août 1968

nerfs, le chapeau introductif est, lui, intégralement au féminin. Dans les usines, il est fréquent d'entendre la hiérarchie considérer que la « crise de nerfs » est un comportement de « bonnes femmes » lié à des « problèmes » chez l'ouvrière ou encore qu'il s'agit d'une forme de « comédie »[722]. Ce discours, teinté d'un certain mépris, ne prend pas les ouvrières au sérieux, les infantilise puisque le terme de « comédie » s'apparente à des caprices d'enfants, et, en définitive, les stigmatise et fait de la « crise de nerfs » un comportement ordinaire des ouvrières, anodin. En outre, en invoquant la « nature » ou les problèmes des ouvrières, la hiérarchie dédouane l'organisation du travail de toute responsabilité.

Pourtant, de son côté, s'il ne met pas en cause la « nature » genrée de la manifestation de souffrance, le CNPF écrit en 1971 :

> « Du fait de la charge nerveuse […], les nouvelles embauchées ''craquent'' souvent au bout de 3 ou 4 jours. Elles reprennent ensuite progressivement le dessus et après 12 jours reviennent à la normale, mais il en reste une cicatrice mentale. Le cas des nouvelles embauchées appelle donc des dispositions particulières. »[723]

Si l'organisation patronale ne mentionne pas le terme de « crise de nerfs », de nombreux indices le laissent penser. Ainsi, il est uniquement question des femmes travaillant comme OS[724], que le CNPF propose de préparer progressivement à la montée en cadences à l'aide de « dispositions particulières » de façon à leur épargner cette « cicatrice mentale » considérée comme préjudiciable pour la suite.

Ainsi, si la « crise de nerfs » est considérée comme « naturellement » féminine, donc potentielle chez toute femme, le travail d'OS la rend encore plus prévisible. En effet, cet évènement n'a rien d'extraordinaire dans les usines embauchant des ouvrières. C'est pourquoi Marin Karmitz, alors militant maoïste, en rend compte dans son film *Coup pour Coup* réalisé en 1971[725] qui présente le déroulement et les enjeux d'une grève d'ouvrières

---

[722] BIED-CHARRETON M.-F., *Usine de femmes*, Paris, L'Harmattan, [Grandin, RP], 2003.
[723] Archives CFDT, 1B271, « Le problème des OS », rapport du groupe d'études patronales CNPF-UIMM, 1971.
[724] Le rapport ne souligne à aucun moment ce type de phénomène lorsqu'il parle des hommes.
[725] Dans un document reprenant les étapes qui ont permis la réalisation du film, il est souligné dès l'introduction « la volonté maintes fois manifeste de femmes, particulièrement celles qu'on rencontre rarement, les ouvrières d'usines, de se faire entendre, de transformer leur vie quotidienne. Cette volonté, elles nous l'ont montrée dans les faits, dans les luttes qu'elles ont menées l'an dernier : grèves de femmes à Troyes, à Marseille, à Saint-Omer, aux Blanchisseries de Grenelle », Archives CFDT, 161, positions confédérales, « Coup pour coup ».

du textile travaillant dans une usine appelée Boursac[726]. Avant le début de la lutte, le film montre les ouvrières au travail. Après qu'il a souligné l'atmosphère bruyante de l'atelier en ayant recours à des plans successivement à l'intérieur puis à l'extérieur de celui-ci, intervient une séquence que Michel Cadé, historien du cinéma, considère comme « une des séquences décisives du film ». Cette séquence voit se succéder une série de plans parmi lesquels nous pouvons relever un « plan rapproché des mains, croisées derrière le dos, d'un contremaître qui fait rouler entre ses doigts un crayon et une feuille de papier, signes de son pouvoir d'infliger des sanctions, [...] un plan du visage de la contremaitresse en déplacement, [...] un gros plan de chronomètre [...], un plan de l'horloge suspendue aux poutrelles de l'atelier. » Puis, « la séquence se poursuit par une série de plans hachés d'ouvrières au travail »[727] montrant, entre autres, la monitrice qui fait avancer les bannettes, ce qui permet de mesurer le rythme du travail. L'une des ouvrières tente alors de réparer sa machine à coudre. Lorsqu'elle relève la tête, s'apercevant que la chaîne a avancé et qu'elle a pris du retard, la caméra s'arrête sur son regard. Le plan suivant passe à une autre ouvrière tandis que l'on entend des cris. La caméra revient alors sur l'ouvrière précédente en proie à une « crise de nerfs » : elle se lève, jette les corbeilles et crie « J'en ai marre ». Dans son film, Marin Karmitz prépare cette séquence qui intervient à la douzième minute du film par plusieurs plans qui se resserrent progressivement rendant compte de la montée en puissance de la tension dans l'atelier. Il met en scène trois des quatre catégories que nous avons établies pour présenter les diverses conditions de travail faites aux ouvrières : la contrainte de temps dans le travail qui détermine le salaire, le bruit et la pression qu'exerce la hiérarchie sur les ouvrières. Par ce procédé filmique, il veut souligner que la « crise de nerfs » d'une ouvrière est le produit de l'ensemble de ces éléments et, par conséquent, un effet des conditions de travail. Cependant, si l'ensemble des éléments joue un rôle dans le développement de la nervosité, il est certain que la contrainte de temps est déterminante. Si Marin Karmitz a choisi d'évoquer le cas d'une chaîne, d'autres situations peuvent conduire à cette manifestation de souffrance, comme par exemple chez Chantelle, lorsque les ouvrières ont un rendement individuel à

[726] Référence explicite à Boussac, nom d'une entreprise de confection.
[727] CADE M., *L'écran bleu : la représentation des ouvriers dans le cinéma français*, Perpignan, Presses universitaires de Perpignan, 2004, p. 147.

produire[728]. Dans tous les cas, il s'agit de travaux à effectuer avec une forte contrainte de temps. Afin de réagir au plus vite après cet effet attendu des conditions de travail, certaines usines tiennent des brancards à disposition des ouvrières. C'est par exemple le cas chez Thomson à Angers[729] ou encore chez Rochas où les ouvrières affirment qu'« un jour, il faisait si chaud que les brancards ne suffisaient plus pour transporter celles qui avaient des crises de nerfs »[730]. À l'usine, lorsque les ouvrières « craquent », elles peuvent tantôt s'évanouir, tantôt se « rouler par terre »[731], tantôt pleurer, tantôt crier comme c'est le cas dans *Coup pour coup*. Mais, quelquefois, c'est en rentrant chez elles que la « crise de nerfs » se manifeste[732] car elles essayent de tenir au travail. C'est pourquoi elles dénoncent, parmi les conséquences de leurs conditions de travail, l'augmentation d'une nervosité qui ne s'arrête pas aux portes de l'usine. C'est ce qu'expriment les ouvrières en lutte de la CIP (Confection Industrielle du Pas de Calais) dans un couplet d'une de leur chanson :

> « On a les nerfs tout détraqués.
> C'est pas la joie, c'est pas la joie.
> On ne peut plus rien supporter.
> C'est pas la joie, c'est pas la joie. »[733]

Ainsi, la « crise de nerfs » n'est pas seulement un effet de la division sexuée du travail à l'usine qui les conduit à occuper des postes où les conditions de travail sont les plus difficiles. Elle s'explique aussi par la double journée de travail. En effet, au-delà de l'accumulation entre le travail à l'usine et le travail domestique, le continuum qu'ils forment favorise le développement de la nervosité. Outre le fait qu'elles ont tendance à reproduire le rythme de l'usine dans le cadre du travail domestique, il est intéressant de constater que dans certains témoignages, les ouvrières cherchent des échappatoires pour ne pas faire subir leur nervosité à leur famille, quitte à ne pas assumer l'ensemble de leurs tâches familiales. Ainsi, dans *Antoinette* une ouvrière raconte la solution qu'elle a

---

[728] Entretien d'ouvrières de Chantelle, réalisé pour l'exposition *Femmes à l'usine*, 1985.
[729] CHT, « ''Santé à vendre'', les conditions de travail dans les pays de la Loire », *CFDT action*, avril 1973, numéro spécial supplément au n°7.
[730] Cité par DUMONT J.-P., *La fin des O.S. ?*, Paris, Mercure de France, 1973, p. 70.
[731] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[732] DUMONT J.-P., *La fin des O.S. ?*, *op. cit.*, p. 73. TEIGER C., « ``Les femmes aussi ont un cerveau !'' Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes », *Travailler*, 2006, vol. 15, nº 1, p. 15.
[733] BDIC, *Les Pétroleuses*, n°7, date ?

trouvée : « mes enfants, je les laisse toute la semaine chez la gardienne. Je ne peux pas les prendre chez moi, je suis trop énervée. »[734]

Les conditions de travail des ouvrières à l'usine, mais aussi leur double journée, en un mot la division sexuée du travail, conduisent au développement de la nervosité. Cependant, l'ensemble de ces éléments n'a pas été pensé de cette manière par les organisations syndicales, en tous cas, dans un premier temps.

En effet, à partir de 1967, des ergonomes sont sollicités par la CFDT pour mener une enquête chez Thomson. Les syndicalistes se demandent pourquoi les ouvrières font des crises de nerfs alors qu'elles font un travail « officiellement qualifié de ''léger'', selon les critères traditionnels d'évaluation de la pénibilité physique du travail industriel, fondés sur la mesure de la dépense énergétique et de la consommation d'oxygène, correspondant à la majorité des travaux masculins dans les industries de l'époque »[735]. Ainsi, comme la hiérarchie, les syndicalistes dans les années 1960 doutent du lien entre conditions de travail et « crise de nerfs » et se demandent s'il s'agit d'une manifestation sérieuse à prendre en considération. La faible sollicitation physique se double d'une sollicitation mentale apparemment nulle, puisque les ouvrières elles-mêmes affirment qu'elles agissent comme de véritables robots. Ainsi, les réalisatrices du film « Rue des filles de Chantelle » insistent sur les gestes répétitifs et le sentiment débilitant qu'ils peuvent engendrer. Elles filment Esther Corbera dire : « on travaille comme des robots, toute la journée, tac, tac, on fait la même chose ». Puis, Michelle Blanconnier répète : « on fait toujours la même chose. […] Quand on travaille dans ces entreprises, on perd de la personnalité si on ne fait pas autre chose à côté. »[736] Contre le sentiment général, cette enquête, suivie d'une autre au début des années 1970, met en évidence le décalage existant entre travail prescrit par le bureau des méthodes et travail réel. Les ouvrières s'adaptent en permanence aux aléas de la production[737] : « elles ont une activité mentale (on dirait cognitive aujourd'hui) intense et continue du fait qu'elles doivent prendre des

---

[734] IHS-CGT, *Antoinette*, juin 1980, n°185.
[735] TEIGER C., L. BARBAROUX, M. DAVID, J. DURAFFOURG, M.T. GALISSON, A. LAVILLE, et L. THAREAUT, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire… à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action », *op. cit.*
[736] LEFEBVRE D. et V. MENARD, *Rue des filles de Chantelle – Grèves de femmes*, 1997.
[737] BRUNO A.-S., É. GEERKENS, N. HATZFELD, et A. MOUTET (dir.), « La place de l'ergonomie dans la politique du patronat et des syndicats ouvriers de la métallurgie française (1960-1973) », *op. cit.*, p. 255.

microdécisions, récupérer les incidents de manière permanente, mémoriser des opérations à faire dans l'espace, sans lien logique entre elles »[738]. Ainsi, Catherine Teiger montre que « la couture d'un gant s'appelle cycle de travail. Dans à peu près six cycles de travail sur dix, il se produit un incident, soit que le fil casse, soit que le tissu n'est pas conforme, fait des plis ; autrement dit, il se passe quelque chose qui n'est pas prévu. Il se produit une rupture du rythme de l'activité et l'ouvrière est obligée de travailler beaucoup plus vite après, pour récupérer le temps perdu. »[739] C'est ainsi que les travaux répétitifs occupent complètement le cerveau des ouvrières sans pour autant qu'ils n'aient un quelconque intérêt. Et c'est cette activité mentale intense, sous contrainte de temps, qui les conduit à se trouver fatiguées nerveusement. L'expression révélatrice de cette activité mentale est la nécessaire « attention » que les ouvrières accordent à leur travail. Madeleine Guilbert la souligne déjà dans les années 1960[740] et nous pouvons aussi la remarquer dans les témoignages des ouvrières dans les journaux et revues des années 1968. Par exemple, dans les *Cahiers de mai*, il est clairement expliqué à propos de nouvelles machines : « elles sont plus rapides que celles que les ouvrières utilisent couramment, elles sont aussi beaucoup plus fatigantes, parce qu'il faut faire beaucoup plus attention… ». L'automatisation favorise donc le développement de l'activité mentale. Si la CFDT intègre ces nouvelles conclusions dans l'immédiat après 1968, la CGT se montre plus sceptique vis-à-vis de l'ergonomie. C'est seulement à partir de 1973 qu'elle en reprend les conclusions, lors d'un colloque organisé par *Antoinette* dans lequel Alain Wisner et Antoine Laville sont invités à intervenir à propos de la charge de travail des ouvrières dans la production de masse[741]. Finalement, la « crise de nerfs », réitérée presque quotidiennement par les ouvrières, trouve progressivement d'autres explications que le genre et la classe qui en faisaient une expression naturelle des femmes OS. S'établit peu à peu l'idée qu'elle est liée à la charge mentale induite par les conditions de travail. Les ouvrières peuvent alors se la réapproprier et la resignifier.

---

[738] TEIGER C., L. BARBAROUX, M. DAVID, J. DURAFFOURG, M.T. GALISSON, A. LAVILLE, et L. THAREAUT, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire… à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action », *op. cit.*

[739] BOUCHARD J.-A. (dir.), *Les Effets des conditions de travail sur la santé des travailleuses*, *op. cit.*, p. 42.

[740] GUILBERT M., *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, *op. cit.*, p. 185.

[741] Bibliothèque Marguerite Durand, Colloque *Antoinette*, « Les conditions de travail des ouvrières. Vérité et Solutions », 9 janvier 1973.

2. Quand les ouvrières se réapproprient la « crise de nerfs »

Tandis qu'on ne peut quantifier la fatigue nerveuse dont sont victimes les ouvrières, la « crise de nerfs » devient dans les années 1968 un élément tangible des conséquences des conditions de travail. En l'utilisant, on désigne, on nomme les implications de l'organisation du travail. La « crise de nerfs » se transforme finalement en preuve. Dans les *Cahiers de mai*, par exemple, on peut relever : « Le résultat de cette pression continuelle pour l'accélération de la production, c'est l'épuisement des ouvrières. Beaucoup d'entre elles prennent des calmants pour tenir le coup. Les crises de nerfs sont fréquentes surtout en été avec la chaleur. »[742] Ici, la « crise de nerfs », comme les calmants, interviennent en effet comme une preuve tangible de la pression continuelle liée à l'accélération de la production. En tant que manifestation individuelle d'une souffrance vécue au travail, la « crise de nerfs » est utilisée par les autres ouvrières pour pointer les conséquences des conditions de travail, voire les conditions de travail directement. C'est d'ailleurs, avec le temps, une des choses dont se souviennent non seulement les ouvrières**,** mais aussi les mécaniciens lorsqu'ils/elles évoquent leur travail passé en usine. Par exemple, il en est question dans *Les Mauvaises gens*, une bande dessinée d'Etienne Davodeau reprenant l'histoire de ses parents, militants syndicalistes du Maine-et-Loire dans les années 1968. Deux vignettes de la bande dessinée[743] montrent à la fois comment la « crise de nerfs » porte en elle les souffrances accumulées et comment elle constitue une illustration tangible de ces souffrances. Sans doute, si la « crise de nerfs » est restée dans les mémoires, c'est non seulement parce qu'il s'agissait d'une réaction impressionnante, mais aussi parce qu'elle a finalement servi d'argument dans la dénonciation des conditions de travail. C'est pour cette raison que le CNPF souligne la « cicatrice mentale » qu'elle laisse et cherche à empêcher ce type de manifestation qui, en définitive, cristallise le mécontentement des OS femmes, favorisant le développement de revendication.

---

[742] BDIC, « Travailleuses d'Indreco à Tours »*, Cahiers de mai*, juillet 70, n°22.
[743] DAVODEAU É.(1965-) A., *Les mauvaises gens : une histoire de militants*, Paris, Delcourt, 2005.

Car, effectivement, la « crise de nerfs » devient un outil de revendication. Par exemple, un tract intersyndical CGT/CFDT de chez Chantelle évoque en 1981 ce qu'engendrent les « bons et loyaux services dans la société ». Il est alors listé :

> « - crise de nerfs
> - accouchements prématurés
> - maladie
> - détérioration de la vie familiale ».[744]

Nous pouvons remarquer ici les liens établis entre les souffrances physiques et mentales et la détérioration de la vie familiale, que nous avons déjà évoquée. Les conséquences sont probablement non-hiérarchisées et correspondent plus probablement à la fréquence des manifestations. Il est intéressant de noter qu'outre « la maladie », le tract ne mentionne que des manifestations considérées comme féminines telles que « les accouchements prématurés » ou la « détérioration de la vie familiale ». Cela s'explique par le fait que l'usine Chantelle est non-mixte, mais cela révèle aussi la politisation des manifestations auparavant considérées comme liées à la sphère privée. Les syndicalistes, au début des années 1980, se sont donc réappropriées certaines aspirations féministes, sans pour autant se considérer comme telles. C'est dans ce cadre que la réappropriation de la « crise de nerfs » surgit. En effet, elle devient à la fois un symptôme des conditions de travail, mais aussi un outil pour en revendiquer de meilleures, puisque c'est une preuve de la souffrance à laquelle conduisent les cadences, le bruit, etc. Les syndicalistes de chez Chantelle récusent ainsi les propos de la hiérarchie qui considérait la « crise de nerfs » comme liée à des problèmes personnels des ouvrières qui ne concernaient pas l'organisation du travail. Elles utilisent désormais la « crise de nerfs » dans l'action revendicative. Enfin, cela s'explique aussi par le fait que la « crise de nerfs », comme elle est représentée dans *Coup pour coup*, déclenche des arrêts de travail spontanés des ouvrières, auxquels les syndicats se raccrochent après coup. Dans le film, immédiatement après la scène de la « crise de nerfs », les ouvrières cessent le travail et se réunissent. En effet, c'est la « crise de nerfs » qui va conduire au déclenchement de la grève. C'est l'élément déclencheur, l'événement qui précipite les ouvrières dans la lutte. S'il s'agit là d'un film militant, il est le reflet de nombreuses situations d'usines d'autant que les actrices sont d'anciennes ouvrières au chômage de la région d'Elbeuf (Seine-Maritime),

[744] CHT, UL CFDT, Chantelle 2, « Non aux licenciements chez Chantelle ».

participant activement à sa réalisation[745]. Annie Guyomarc'h, déléguée CGT de chez Chantelle, raconte un épisode similaire :

> « On a fait une autre action, une fois pour Josette M. , [...], qui faisait du sanglage. Le sanglage, c'est le biais sous l'armature du soutien gorge. Y-avait un problème parce que c'était pas au point. Alors, un matin – ça durait déjà depuis quelques temps – les filles, il fallait qu'elles fassent à quelque chose près, à leur idée, pour le mieux. Donc, un jour ça a éclaté, Josette M. a piqué une crise de nerfs un matin. Tout le monde s'est arrêté de travailler, tout le monde. [...] Crise de nerf, la fille se roulait par terre. [...]C'est des collègues de travail. Tu vis là depuis 20 ans avec elles, tu peux pas laisser les choses faire. Tout le monde a arrêté. C'est pour ça qu'ici, ya quand même une solidarité importante. »[746]

Dans cet extrait, il est intéressant de noter d'abord que ce qui a déclenché la « crise de nerfs », c'est le fait que « les filles, il fallait qu'elles fassent à quelque chose près, à leur idée », et donc qu'elles décident, qu'elles pallient ce qui n'était pas prévu par les méthodes. Ceci corrobore les conclusions des ergonomes déjà signalées. Ensuite, la « crise de nerfs » a conduit à un arrêt de travail immédiat, par solidarité. L'arrêt de travail collectif est donc une réaction spontanée des ouvrières. Les syndicalistes, dont Annie Guyomarc'h, ne se sont pas trouvées particulièrement à l'initiative du mouvement. À la SPLI (Société Parisienne de Lingerie Industrielle) à Fougères en 1972, on peut lire dans un texte écrit par les ouvrières que la lutte a débuté par un épisode similaire :

> « Le 9 novembre 1972, une de nos camarades d'ateliers est tombée en crise de nerfs… Par solidarité, nous avons cessé le travail et nous avons décidé, en Assemblée Générale d'arrêter les cadences et de refuser aussi les contrôles individuels. »[747]

Ainsi, la « crise de nerfs », subie individuellement, déclenche une solidarité active qui trouve son expression dans la grève. Ces cas ne semblent pas isolés et l'on peut généraliser avec Andrée Abrial, alors permanente syndicale de la fédération Hacuitex de la CFDT : « une crise de nerfs de l'une d'elles, et c'est la grève d'autant plus rapide et dure qu'elles ont subi longtemps sans rien dire »[748]. Cette phrase est révélatrice du fait que si c'est une ouvrière fait une crise à un moment donné, ce sont bien les conditions de travail communes à toutes qui rendent potentielle la crise pour chacune. La « crise de nerfs » individuelle devient un élément tangible pour le collectif des ouvrières qui les conduit à arrêter le travail. D'ailleurs, à deux nouvelles reprises, dans *Coup pour coup*, il est question de la « crise de nerfs ». Lors de la réunion, probablement politique, suivant la séquence

---

[745] Archives CFDT, 161, positions confédérales, « Coup pour coup ».
[746] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[747] BDIC, F delta Res 578/31, brochure Hacuitex, février 1973.
[748] BDIC, F delta Res 578/30 , « Interview d'Andrée Abrial, permanente syndicale de la fédération Hacuitex de la CFDT ou discussion sur les derniers conflits concernant les travailleuses par Madeleine Estryn, membre du secrétariat de la commission nationale femmes du PSU ».

étudiée, une ouvrière dit : « c'est comme nous, au tissage, la semaine dernière, à cause des cadences aussi, on a eu plusieurs crises de nerfs ». Puis, à la fin du film, s'adressant à Boursac[749] séquestré, une ouvrière revient sur les revendications de la grève ainsi : « Le responsable de nos malheurs, le voilà. Les filles qui se trouvent mal, par la chaleur, qui tombent de crises de nerfs… On a même pas l'droit d'aller pisser ! Et tout ça pour qui ? Pour un salopard comme lui ! » De manifestation individuelle, la « crise de nerfs » devient l'expression de l'exaspération collective en cours. L'arrêt de travail consécutif le montre, tout comme la façon dont la dénomination « crise de nerfs » est utilisée par les ouvrières. Ce n'est plus « une » ouvrière qui fait une « crise de nerfs » mais une manifestation qui relève du « on », du « nous ». Le langage est ici révélateur du fait qu'il existe une représentation collective de la contrainte corporelle qui provoque la « crise de nerfs ». Ainsi, les ouvrières répondent collectivement au catalogage systématique de ce comportement considéré comme « naturel » chez les femmes. Elles s'appuient sur la dénomination de « crise de nerfs », mais elles la détournent pour en faire un symptôme collectif de la violence du travail. Elles rendent ainsi visible ce qui ne l'était pas : la souffrance au travail. La « crise de nerfs », manifestation genrée liée au travail d'OS, permet aux ouvrières de remettre en cause le rôle de classe qui leur est assigné. À partir de cette remise en cause sur le terrain de la lutte des classes, c'est la division sexuée du travail qui est contestée jusque dans sa naturalisation. Si la « crise de nerfs » n'est pas l'expression de leur féminité mais celle de leurs conditions de travail insupportables, c'est que les tâches auxquelles elles sont assignées ne leur correspondent pas naturellement. L'« adaptation naturelle aux tâches répétitives et simples », que le CNPF prétend trouver chez les ouvrières, se révèle être un effet de la domination croisée de genre et de classe, domination fragilisée, pour un temps.

Pour autant, le topos de la « crise de nerfs », expression de la « fragilité constitutionnelle de femmes » dénoncé par la sociologue féministe Danièle Kergoat au début des années 1980, reste prégnant. La même année, Christophe Dejours explique dans *Travail, usure mentale* que les « décennies de taylorisme et de fordisme du début du XXe siècle avaient déjà pu pousser les "cadences infernales" jusqu'aux points de rupture (avec des crises de

[749] Le patron de l'entreprise.

nerfs des femmes, des colères collectives chez les hommes) »[750]. Ainsi, il établit une symétrie entre les crises de nerfs chez les femmes et les colères collectives des hommes. Les premières seraient spontanées puisqu'individuelles tandis que les secondes seraient plus construites puisque collectives. Il renforce par cette symétrie les normes de genre et la hiérarchie qu'elles induisent puisqu'il fait de la colère une expression virile dont les ouvrières seraient incapables. Plus récemment, le directeur des sites Chantelle de Lorient et Epernay souligne :

> « Mais c'est pas parce qu'il y a des crises de nerfs que les conditions de travail sont pas bonnes. On a 150 personnes, c'est le reflet de ce qui se passe à l'extérieur. Les gens viennent ici avec leur problèmes personnels qui... sont peut-être plus importants aujourd'hui qu'hier. Problèmes d'argent, problèmes... Voilà, y a des gens, on leur fait des prélèvements tous les mois, d'une certaine somme, parce qu'ils ont des dettes à rembourser. Voilà. Y a des moments, quand on regarde leurs prélèvements, on se demande : « mais qu'est ce qu'il leur reste pour vivre ? » Voilà. Donc que des gens aient une crise de nerfs, oui, ça arrive. Moins peut-être maintenant, je pense, mais à une époque, dans le cadre du rendement individuel, ça arrivait. C'est pas pour autant que les conditions de travail étaient... étaient... C'était pas Zola quoi. J'pense que bon... Non, non, voilà... »[751]

Il considère donc toujours que les « crise de nerfs » s'expliquent par ce qu'il se passe à l'extérieur tout en considérant que l'organisation du travail, le rendement individuel qui n'a plus cours depuis 2005 chez Chantelle, en favorise la manifestation. Il tient donc des propos contradictoires car il refuse de reconnaître que les conditions de travail ont pu conduire à des crises de nerfs. Ainsi, s'il ne tient pas des propos naturalisants, il reprend un des arguments phare de la hiérarchie dans les années 1968, et ce lors d'un entretien réalisé en 2011. Nous avons donc montré comment la « crise de nerfs » est resignifiée par les ouvrières qui la font passer de comportement féminin lié au travail d'OS à une mesure tangible des conditions de travail qu'il s'agit de dénoncer, quitte à faire grève. À travers la réappropriation de cette manifestation de souffrance au travail, elles remettent en cause les rôles de classe et de genre qui les assignent à des postes d'OS dans la division sexuée du travail, bien qu'au tournant des années 1980 des stéréotypes continuent de peser. D'ailleurs, ce sont des explications naturalisantes qui ont dans un premier temps été développées pour expliquer le syndrome du canal carpien qui émerge à cette époque qui

---

[750] DEJOURS C., *Travail, usure mentale : essai de psychopathologie du travail [1980]*, Rééd., Paris, Bayard, 2008. p. 19

[751] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.

voit cesser progressivement les occurrences de la « crise de nerfs », même s'il continue d'en être question, très ponctuellement, comme à Maryflo en 1996[752].

3. L'avènement des TMS : vers une individualisation de la prise en charge

À propos des années 1968, Catherine Teiger souligne ne pas avoir trouvé dans son enquête chez Thomson d'allusions au syndrome du canal carpien[753]. De même Gilles Laurent, directeur de Chantelle Lorient et Epernay, considère qu'au début des années 1980, « c'était pire encore au niveau des mouvements répétitifs », et pourtant « on parlait pas de ça»[754]. Pourtant, il est probable que ce syndrome existait déjà mais n'était pas déclaré comme maladie professionnelle, faute d'être simplement reconnu. Cela rejoint les propos de Marie-Gisèle Chevalier, syndicaliste CFDT à Moulinex Argentan, qui considère qu'auparavant, les ouvriers et les ouvrières avaient déjà des TMS mais que « ça se savait pas », que « c'était des rhumatismes »[755]. Nicolas Hatzfeld montre qu'en 1972 est reconnu, parmi les maladies professionnelles, l'hygroma du genou, une affection péri-articulaire. C'est cette même catégorie qui s'élargit en 1982, intégrant désormais les tendinites, les compressions de nerfs du poignets et du coude, c'est-à-dire le syndrome du canal carpien, et prend désormais en compte la répétition des gestes comme facteurs de risque. Il faut néanmoins attendre 1991 pour que soit définie une maladie professionnelle générique des « affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail »[756]. Les TMS, comme la « crise de nerfs », s'expliquent par plusieurs facteurs parmi lesquels la contrainte de temps joue un rôle déterminant. Les ouvrières de la génération 1968, en proie à des « crises de nerfs » dans leur jeunesse, se trouvent confrontées, tandis qu'elles vieillissent, à de nouveaux effets des conditions de travail sur la santé. Est-ce le fruit d'une usure au travail[757] ? D'une intensification du travail ? Ce qui

---

[752] « Grève contre le harcèlement chronométrique. L'accélération des cadences et les méthodes d'un chef d'atelier ont mobilisé les ouvrières d'une PME bretonne », *Libération*, 3 aout 1996.
[753] TEIGER C., L. BARBAROUX, M. DAVID, J. DURAFFOURG, M.T. GALISSON, A. LAVILLE, et L. THAREAUT, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire… à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action », *op. cit.*, p. 4.
[754] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.
[755] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[756] HATZFELD N., « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009, vol. 56, nº 1, p. 177-196.
[757] HATZFELD N., « Ergonomie, productivité et usure au travail », *op. cit.*

est certain, c'est qu'avant l'explosion des TMS dans les années 1990, la reconnaissance du canal carpien, entre autres, comme maladie professionnelle prend du temps. En effet, comme pour la « crise de nerfs », toutes sortes d'explications sont données afin d'occulter le lien aux conditions de travail. Ainsi, Marie Gisèle Chevalier, sensibilisée à la CFDT à la question des TMS, ayant effectué des formations avec Lucien Privet, médecin et syndicaliste[758], se souvient des arguments qui sont donnés pour ne pas reconnaître la maladie et souligne les résistances nombreuses auxquelles elle a dû faire face avant que le syndrome du canal carpien ne soit reconnu. Tout d'abord, elle précise que certains médecins du travail considéraient que c'était « une vue de l'esprit », que ces maladies n'existaient pas[759]. Un autre argument dont elle se souvient, c'est qu'il s'agissait d'une maladie « de femmes, que c'étaient des tricoteuses, que c'était un truc de femmes »[760]. Et, effectivement, dans un premier temps, cette explication est très répandue, rejoignant ainsi le diagnostic des « hystéries de masse »[761], étudiées par Brabant, Mergler et Messing. Les auteures de cette étude précisent d'ailleurs que « le fait que les femmes plus âgées soient davantage susceptibles de développement des TMS n'a pas échappé à l'attention de ceux qui considèrent que la ménopause prédispose à la maladie. Lors d'une plénière au congrès de 1994 de l'Association internationale d'ergonomie, un médecin a harangué l'auditoire, affirmant qu'il avait été scientifiquement prouvé que tous les symptômes du syndrome du canal carpien chez les femmes plus âgées étaient dus à la ménopause. »[762] Comme la « crise de nerfs », les TMS ont dans un premier temps été naturalisés, en premier lieu par le monde médical. Ainsi, tandis qu'une ouvrière de Chantelle consulte une médecin du travail en décembre 1991, celle-ci s'adresse à un confrère en précisant que

> « la raison de sa consultation chez le Dr Blat était une éventuelle suspicion d'un canal carpien (pathologie pour laquelle j'ai déclaré plusieurs maladies professionnelles dans l'entreprise). Dans cette entreprise féminine, tout le monde à l'impression d'avoir un canal carpien. »[763]

---

[758] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile ; HATZFELD N., « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *Revue française des affaires sociales*, juin 2008, vol. 2-3, nº 2, p. 141-160.

[759] Le médecin de Beatrice Duval refuse de reconnaître ses « douleurs dans les mains » comme maladie professionnelle. Entretien avec Béatrice Duval, réalisé le 5 mai 2011, au local de l'APICMX, Cormelles-le-Royal.

[760] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.

[761] BRABANT C., D. MERGLER, et K. MESSING, « Va te faire soigner, ton usine est malade : la place de l'hystérie de masse dans la problématique de la santé des femmes au travail », *Santé mentale au Québec*, 1990, vol. 15, nº 1, p. 181-204.

[762] MESSING K. (dir.), *Comprendre le travail des femmes*, *op. cit.*, p. 140.

[763] CHT, UL CFDT, Chantelle 3, lettre du Dr Nicole Quiniou adressée au Dr Emmanuel Blat, 11 décembe 1991.

Cette phrase nous apprend non seulement que dès 1991, plusieurs ouvrières se plaignent de douleurs au niveau du canal carpien, mais encore, elle révèle un préjugé du moment qui consiste à justifier le canal carpien par le genre. Enfin, il est très clair que la doctoresse est ici sceptique : elle parle d'une « éventuelle suspicion » de canal carpien. L'effet produit par la naturalisation est donc, comme pour la « crise de nerfs », la relativisation de la maladie, ou au moins, la relativisation du fait que cette maladie soit liée au travail et à sa division sexuée[764]. Enfin, lorsque la maladie est reconnue, il faut que l'ensemble des ouvrières soit informé de son existence, ce qui n'est pas toujours le cas. En effet, Marie-Christine Rochon, ouvrière chez Lejaby à Bourg-en-Bresse, raconte qu'elle n'a pas su pendant longtemps que certaines TMS avaient été reconnues comme maladies professionnelles et donc qu'elles n'étaient pas déclarées par ignorance[765]. Et finalement, beaucoup de « filles » ne disaient rien : « Elles avaient tellement peur, elles disaient rien. Elles pensaient que si elles disaient qu'elles allaient se faire opérer, elles avaient peur de se faire licencier. On n'était pas protégées. »[766] Ces derniers propos révèlent en premier lieu le décalage existant entre la réalité de la maladie et sa déclaration. Mais aussi, ils révèlent la peur de la sanction liée à la maladie[767], surtout quand elle n'est pas reconnue comme étant le fait du travail. Enfin, après la reconnaissance officielle de ces maladies, au su et au vu de tous et toutes, une autre explication telle que le stress, le fait d'être plus « crispés » pour travailler, est mise en avant en particulier par les directions d'entreprise [768]. Les ouvrières de Lejaby à Yssingeaux soulignent encore en 2012 qu'il est difficile de les faire reconnaître car « ils disent que c'est de l'arthrose »[769].

Malgré ces difficultés, Marie-Gisèle Chevalier s'investit pour faire reconnaître et lutter contre le syndrome du canal carpien. Dans un courrier à propos du bilan social de 1987, Marie-Gisèle Chevalier et Eliane Leblanc, toutes deux élues du CCE, proposent de réfléchir et d'agir sur la prévention du canal carpien comme pathologie professionnelle. Elles précisent

---

764 PROBST I., « La dimension de genre dans la reconnaissance des TMS comme maladies professionnelles », *Pistes*, 2009, vol. 11, nº 2.
765 Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, à l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.
766 Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, à l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.
767 PIOTET F., « La gestion de l'inaptitude dans un établissement de l'industrie aéronautique », C. OMNES et A.-S. BRUNO (dir.), *Les mains inutiles : inaptitude au travail et emploi en Europe*, Paris, Belin, 2004, p. 430.
768 Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.
769 Entretien avec Bernadette, Huguette, Sylvanna et Raymond, réalisé le 14 février 2012, à l'usine Lejaby d' Yssingeaux.

qu'il est nécessaire d'aménager des postes de travail en étudiant les « postures de travail », les « mouvements répétés ou forcés » à l'aide d'une étude ergonomique[770]. Ainsi, c'est aussi au niveau du Comité Central que la syndicaliste CFDT porte la discussion, tout en menant le débat localement, à Argentan, probablement par l'intermédiaire du CHSCT puisqu'elle y est élue. Elle raconte ainsi comment les TMS ont pu être pris en compte au début des années 1990 à Argentan :

> « MGC : Il y a eu une conjonction de deux faits pour une meilleure prise en compte sur les TMS sur Argentan : on a eu un problème au service médical et ça s'est terminé sur un procès, parce que y-avait plus de visite médicale c'était pas sérieux du tout, et j'avais dit à la direction : ''je vous lâcherai plus jamais'' et donc, j'ai porté le pet auprès du procureur, auprès de l'inspecteur du travail, pour dire qu'il n'y avait plus du tout de visite médicale de faite et le procès a eu lieu sur plusieurs années.
> […] Y a eu action judicaire au point de départ, on a pu tout mettre en place, et là c'était extraordinaire : on a eu le docteur WX et DH et c'était un bonheur de travailler avec ces gens-là parce que là, on a commencé à tout mettre en place, de voir que c'était vraiment le travail qui était responsable et tout le monde s'y est fondu. On a plus eu cette bagarre en permanence au niveau de la direction tout le monde s'y est mis, là on a bossé et là on a commencé à faire changer les visseuses […], là vraiment, on a commencé à rabaisser les plans de travail qui étaient, on a commencé à soulager le corps. Et après tout le monde a eu envie de s'y mettre là quand même et aussi les arrêts de travail ont été moindres, il y a eu aussi cette montée en crescendo sur des déclarations mais n'empêche y-a eu une meilleure prise en compte sur les conditions de travail, sur les TMS. »[771]

Fondamentalement, elle souligne que c'est lorsque certains médecins ont pu s'investir qu'il a été possible de prendre le problème des TMS à bras le corps. À aucun moment, elle n'évoque l'existence d'une mobilisation mettant la question des TMS en avant. Les acteurs et les actrices de la prise en compte des TMS se limitent aux médecins, à la direction, aux syndicalistes, au procureur et à l'inspection du travail dans les propos de Marie-Gisèle Chevalier. Si ces efforts collectifs permettent une reconnaissance des TMS, ils ne semblent pas mettre un frein à leur « montée crescendo ». En effet, si trois cas de canal carpien apparaissent dans le bilan social de Moulinex en 1988, il en existe quarante-trois en 1995, dans un bilan social qui reconnaît désormais également les tendinites du pouce et du doigt. De même l'épicondylite passe d'une déclaration en 1988 à quatorze en 1995[772]. Cependant, nous pouvons souligner que, contrairement aux « crise de nerfs » pour lesquelles les syndicats réagissent souvent après coup, la CFDT de Moulinex est très offensive sur la question des TMS.

---

[770] ADC, 2003/1058-1178, Courrier de M^elles^ Chevalier Marie-Gisèle et Leblanc Eliane, membres élues du CCE, à propos du bilan social de 1987.
[771] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[772] ADC : Bilans sociaux de 1978 et 1980 : 2003/1058-1731 ; Bilans sociaux de 1984 et 1988 : 2003/1058-1178 ; Bilan social de 1992 : 2003/1058-478. ADO : Bilan social de 1995 : 438J43.

4. Comprendre l'explosion des TMS

Loin de ralentir après cette « montée crescendo », l'épidémie de TMS explose après 1995. La contagion est d'abord le fruit d'un effet performatif : c'est parce que ces maladies sont reconnues et courantes dans l'entourage des ouvrières que ces dernières réalisent qu'elles en souffrent et osent les déclarer. Ceci ne doit pas conduire à sous-estimer le tabou persistant pouvant toujours conduire à un défaut de déclaration ou encore à la surprise d'ouvrières qui considéraient jusque là n'être pas concernées[773].

Chez Moulinex, les efforts déployés par Marie-Gisèle Chevalier à partir dès 1987 peuvent nous laisser supposer que l'effet performatif a déjà pleinement joué en 1995. Pourtant, les TMS explosent après 1995[774] selon les propos de certaines ouvrières et de l'infirmière de l'usine d'Alençon. Marie-Gisèle Chevalier[775] l'explique par le vieillissement des ouvrières et par des conditions de travail de plus en plus difficiles. En effet, chez Moulinex, il est souvent fait allusion à l'intensification du travail pour expliquer le développement des affections péri-articulaires. Des ouvrières considèrent que les bouleversements de l'organisation du travail, liés aux mesures de Pierre Blayau qui voient le développement du travail en îlots, ont favorisé l'émergence des tendinites[776]. C'est aussi l'appréciation de l'infirmière de Moulinex Alençon, M. L. :

> « Et alors les dernières années, on avait de gros problèmes de maladies professionnelles parce que le rythme de travail s'intensifiant, les gestes, tout était minuté, compté, parce qu'il fallait produire donc on intensifiait le rythme de travail, y-avait beaucoup de femmes qu'avaient des problèmes de maladies professionnelles, notamment canal carpien, épaule. »[777]

Nous pouvons souligner que M. L. ne parle que des femmes lorsqu'elle évoque ces TMS, bien que l'usine sur laquelle elle intervient soit mixte et qu'il est rapidement prouvé que les TMS touchent les hommes comme les femmes[778]. Encore une fois, si elles sont davantage concernées que les hommes chez Moulinex, cela s'explique par la division sexuée du travail à l'usine qui les cantonne à des tâches répétitives.

---

[773] PIOTET F., « La gestion de l'inaptitude dans un établissement de l'industrie aéronautique », *op. cit.*, p. 430.
[774] Nous n'avons pas pu récupérer les chiffres récents, les bilans sociaux n'étant pas accessibles.
[775] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[776] BALBASTRE G., *Moulinex, la mécanique du pire*, Bibliothèque Publique d'information [éd., distrib.], 2006.
[777] AMA, 7 AV 26, entretien avec M. L. (une femme), réalisé par Laurent Huron le 14 février 2011, au domicile du témoin.
[778] Ainsi, en 2003, les femmes représentent 58% des cas de TMS reconnus. LISBETH S., « Santé au travail et inégalités de genre », P. DEBENEST, V. GAY et G. GIRARD (dir.), *Féminisme au pluriel*, Paris, Syllepse, 2010.

L'usure au travail est, avec le vieillissement des ouvrières, une autre explication à l'explosion des TMS. Patricia Denis précise à propos de Chantelle qu'il n'y avait pas de problème de canal carpien au début, « parce qu'on était plus jeunes, alors forcément… et à la fin, on commençait à en avoir pas mal »[779]. Afin de mesurer l'effet du vieillissement et de l'ancienneté dans le développement des TMS, nous avons confronté l'ensemble des déclarations de maladies professionnelles sur le site Chantelle de Lanester depuis son ouverture en 1973 à l'ancienneté des ouvrières concernées et leur âge. Nous avons établi le graphique suivant, représentant l'ensemble des maladies professionnelles déclarées faisant partie des TMS[780] :

[779] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[780] À l'exception d'une mention de « stress » ; Nous avons choisi de n'étudier que la première maladie déclarée car certaines des ouvrières en cumulent plusieurs.

Figure 16 Âge et ancienneté des ouvrières de Chantelle Lorient lors de leur première maladie professionnelle

Source : archives du site Chantelle de Lorient.

Lecture du tableau : deux points alignés verticalement correspondent à la même ouvrière ; leur abscisse commune donne la date de déclaration de la première TMS de l'ouvrière, l'ordonnée du carré vert donne son ancienneté à cette date et l'ordonnée du losange violet son âge. Ex : la dernière ouvrière à déclarer une TMS le fait en février 2008, avec 32ans d'ancienneté et à l'âge de 52 ans.

À la lecture de ce tableau, nous pouvons observer qu'en dehors d'une ouvrière qui déclare très tôt sa première maladie professionnelle, l'ensemble des autres déclarations sont concentrées entre 1999 et 2008, soit plusieurs années après la généralisation de la reconnaissance des TMS. Si l'ancienneté de nombreuses ouvrières est supérieure à vingt ans et que leur âge se situe autour de cinquante ans, nous pouvons remarquer que cinq ouvrières, recrutées beaucoup plus tard, sont âgées de moins de trente-cinq au moment de la première déclaration. Ainsi, s'il ne fait aucun doute que l'âge et l'usure au travail (l'ancienneté) sont des facteurs aggravants dans la déclaration des TMS, ces maladies concernent aussi des ouvrières plus jeunes. Finalement, le principal facteur de déclaration de maladie professionnelle est sans doute la période (1999-2008), ce qui laisse entendre que l'intensification du travail joue un rôle prépondérant dans l'apparition des maladies.

Finalement, contrairement à la « crise de nerfs » que les entreprises n'essayent pas d'empêcher mais de canaliser en mettant des brancards à disposition, les directions considèrent à la fin des années 1990 que pour lutter contre les TMS, il s'agit de développer la polyvalence[781] ou de changer de poste toutes le deux heures, comme c'est le cas chez Moulinex[782]. La mise en pratique de cette politique est cependant limitée et les ouvrières de Lejaby d'Yssingeaux soulignent que si chaque ouvrière peut demander à changer de poste parce qu'elle a mal au bras, la monitrice ne répond pas toujours à la demande : « si la fille, elle était plus rapide, elle allait pas enlever une rapide pour mettre une lente à la place. »[783] Dans l'usine Chantelle de Lorient, sur la trentaine de maladies professionnelles déclarées sur ce site, dix ouvrières ont déclaré plusieurs TMS. De même, chez Moulinex, l'infirmière affirme que malgré l'opération qui est souvent l'occasion d'« arrêts de travail très longs », les anciennes malades se retrouvent sur des postes « avec des conditions de travail qui étaient un peu similaires »[784]. C'est sans doute ce qui contribue à la multiplication des déclarations pour certaines ouvrières, bien qu'il ne s'agisse pas toujours de la même maladie.

Pour conclure, nous pouvons donc synthétiser les principales déductions qu'apportent la comparaison entre la « crise de nerfs » et les TMS dans le tableau suivant :

---

[781] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.
[782] BALBASTRE G., *Moulinex, la mécanique du pire*, *op. cit.*
[783] Entretien avec Bernadette, Huguette, Sylvanna et Raymond, réalisé le 14 février 2012, à l'usine Lejaby d'Yssingeaux.
[784] AMA, 7 AV 26, entretien avec M. L. (une femme), réalisé par Laurent Huron le 14 février 2011, au domicile du témoin.

Tableau 6 « Crise de nerfs » et TMS : synthèse

	« Crise de nerfs »	TMS
Explications originelles	la nature féminine le travail d'OS	IDEM
Explications ultérieures	Continue d'être majoritairement considérée comme féminine	Reconnus comme étant mixtes
Effet performatif	oui	Oui mais avec un décalage persistant entre la déclaration et l'existence de la maladie
Forme de la manifestation :	Rapide et brutale	Lente
Gestion par l'entreprise	Postérieure : Brancards	Antérieure : Polyvalence
Soin	Tranquillisants	Opération
Reconnaissance institutionnelle	Néant	Maladie professionnelle
Implication syndicale	À postériori	À l'initiative
Résistance spontanée	Importante	Néant

C'est ainsi que, si la résistance collective a pu permettre une resignification de la « crise de nerfs » qui est passée par une redéfinition des rôles de genre et de classe, la situation est très différente pour les TMS. En effet, la forme de la manifestation, ainsi que le décalage entre la déclaration et l'existence de la maladie, ne peut conduire à la prise en charge spontanée par le collectif d'ouvrières. Surtout, l'institutionnalisation de la maladie ne peut favoriser le même type d'appropriation directe par les ouvrières. Finalement, si les mesures telles que la polyvalence sont censées empêcher le développement de ces maladies, elles ne les jugulent qu'en partie car elles sont souvent assorties d'une intensification du travail qui ne réduit pas la contrainte de temps. C'est pourquoi, contrairement aux crises de nerfs, les rôles de genre et de classe ne sont pas fondamentalement mis en cause car les rapports sociaux qu'ils induisent ne changent pas qualitativement étant donné que les TMS restent des phénomènes individuels qui ne sont pas collectivement réappropriés, bien que les syndicats s'en soient saisi. En d'autres termes, la reconnaissance des TMS comme maladies professionnelles a été « confisquée » par les organisations syndicales, ce qu'a permis la mise en place des CHSCT et de ce fait, le débat s'est situé sur un autre terrain que celui de la lutte collective.

Conclusion

Nous avons donc montré comment les ouvrières ont participé à la visibilisation des conditions de travail dans les années 1968 poussant les organisations syndicales et patronales, mais aussi le gouvernement, à s'en préoccuper, voire à mettre en œuvre des mesures de façon à limiter les mobilisations. Par ailleurs, il apparaît clairement que, dans les années 1968, la division sexuée du travail à l'usine produit des conditions de travail spécifiques qui conduisent à des maux particuliers. Ceux-ci, contrairement aux idées reçues, ne sont pas liés à la « nature » féminine des ouvrières. Nous avons montré comment la « crise de nerfs », cette manifestation de souffrance individuelle, est alors réappropriée collectivement. Le changement de contexte avec l'implication des organisations syndicales, en l'occurrence la CFDT, et l'institution de cadres *ad hoc* dans les usines semblent offrir de meilleures garanties quant à la prise en charge des maux du travail. De fait, certains maux, tels que les TMS, sont progressivement reconnus comme de véritables maladies professionnelles. Pourtant, dans un contexte d'intensification du travail, cette prise en compte n'empêche pas l'explosion des TMS. De façon conjointe, l'individualisation et la médicalisation des TMS ne permet pas leur réappropriation collective par les ouvrières, contrairement à ce qui s'est joué avec la « crise de nerfs ». Pour conclure, si les directions d'entreprises ont pris la mesure de l'enjeu que représentent les conditions de travail et leurs effets sur la santé, elles ont continué d'intensifier le travail, usant pour en favoriser l'acceptation du développement de l'attachement des ouvrières au produit du travail.

Chapitre 5 Les ouvrières au miroir du produit

> « Les ''filles'' des nouvelles usines de Caen […] ont beaucoup surpris les patrons, mais probablement aussi leurs propres compagnons. […] Quelques années, mais quelques années seulement, on les prétendit heureuses… comme le matériel qu'elles fabriquaient et qui était destiné au bonheur de la société de croissance infinie, voitures, téléviseurs, appareils électro-ménagers. La rupture qu'elles ont introduite n'en est que plus profonde. »[785]
>
> Fremont *et al.* (1981)

Introduction

Armand Frémont établit ici une comparaison entre le « bonheur » suscité par le matériel produit par des ouvrières que l'on a prétendu « heureuses » peu de temps avant qu'elles ne mettent fin à cette rumeur en dénonçant leurs conditions de travail. Il s'appuie sur l'exemple de Jaeger où elles décident en septembre 1972 de mener une action contre les cadences, en suivant leur « rythme naturel »[786], cassant alors, par leur lutte, l'assimilation soulignée par le géographe entre les ouvrières et le produit de leur travail. Elles ne sont pas le miroir de leurs produits : s'ils procurent du bonheur à la société, ils enchaînent les ouvrières qui cherchent à se libérer[787]. Comme le soulignait Maurice Halbwachs au début du XXe siècle, elles n'ont alors que faire de « l'utilité et de la signification sociale du produit » qui représente alors « un certain agencement des opérations productives »[788].

Beaucoup plus tard, en septembre 2010, des ouvrières de Lejaby occupent le siège de l'entreprise à Rillieux-la-Pape pour protester contre le licenciement de 197 d'entre elles. Elles expliquent alors à la presse que leur rapport au produit est « viscéral ». Lorsque nous les interrogeons sur le fait que la presse les a beaucoup photographiées ou filmées avec leurs productions, elles évoquent elles-mêmes leur « attachement »[789] comme le fait Lise Jalabert, ouvrière syndicaliste à Rillieux-la-Pape :

> « Lise : […] Une fois, quelqu'un m'avait dit : ''quand même, tu as de la chance de travailler dans les sous-vêtements, au moins, tu vois le produit quand il est fini, tu as un beau produit dans la main''. Et moi, à l'époque, je lui ai dit : ''Oui, mais bon… sans plus !'' Pour moi, ce n'était pas une chance… Mais,

---

785 FREMONT A., L. FLABBEE, et B. MARTIN, *Ouvriers et ouvrières à Caen*, Caen, Université de Caen, 1981, p. 75.
786 APFG, *CFDT aujourd'hui, revue d'action et de réflexion*, septembre-octobre 1973, p. 3.
787 ADO, tract CFDT « Moulinex libère la femme, la femme OS se libère de Moulinex ! », mars 1974.
788 HALBWACHS M., *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, Paris, Gordon & Breach, 1970, p. 88.
789 Entretien avec Lise Jalabert et Marie-Christine Rochon, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.

> c'est vrai que, comme on a beaucoup d'ancienneté, on a vu aussi l'évolution de l'entreprise, l'évolution des produits, et quand on va dans un magasin de lingerie, malgré tout, le premier réflexe est d'aller voir s'il y a du Lejaby, ce que c'est comme Lejaby, et quand on passe devant un magasin où il y a du Lejaby on se dit : "notre travail, il est dans la vitrine". En sachant qu'il n'y a que 30% de Lejaby fabriqué en France… C'est vrai qu'on a un attachement… »[790]

Les propos de Lise Jalabert révèlent que l'attachement s'est construit progressivement et que la même génération d'ouvrières qui se souciait peu du produit de son travail dans les années 1968, s'en préoccupe dorénavant, à l'heure des fermetures d'usine. Que s'est-il passé entre temps ? Comment s'est forgé cet attachement au produit ?

Avec le fordisme, au début du XXe siècle, l'ouvrier peut devenir lui-même usager de la production de masse[791]. Ce phénomène s'est encore accentué avec les Trente Glorieuses et l'avènement de la société de consommation, et concerne dorénavant les ouvrières, alors massivement embauchées en usine. Ainsi, les produits Moulinex sont destinés, entre autres, aux ouvrières qui assument toujours l'essentiel des tâches domestiques. Comme dans la lingerie, il s'agit de gammes de produits genrés. Est-ce parce qu'il s'agit de produits destinés aux femmes que les ouvrières s'y sont attachées ?

Si les ouvrières de Moulinex sont directement consommatrices des produits de leur travail, ce n'est pas le cas de celles de Chantelle, la lingerie haut de gamme s'adressant à des femmes plus aisées. L'attachement des ouvrières au produit se forge-t-il de la même façon lorsqu'elles travaillent dans la lingerie haut de gamme ou dans l'électroménager ? Est-ce la fermeture de l'usine qui forge cet attachement ou lui est-il antérieur ? Les ouvrières de Chantelle et de Lejaby, comme celles de Moulinex, sont à la fois femmes et membres des classes populaires. Il s'agit donc de mesurer ce que le produit de leur travail entraine dans la construction de leurs identités respectives d'ouvrières de la lingerie haut de gamme ou de l'électroménager mais aussi en quoi et de quelle manière il peut devenir une ressource. Il nous importe donc de comprendre comment, à travers le produit, elles se construisent et produisent le sujet « ouvrières de » Chantelle, de Lejaby ou de Moulinex.

---

[790] Entretien avec Lise Jalabert et Marie Christine Rochon réalisé le 5 novembre 2010 dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.

[791] CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1999, p. 536-537.

Avant d'aborder la fabrique de l'attachement au produit, il faut montrer en quoi l'attachement à l'entreprise passe par le produit du travail. Enfin, nous nous intéresserons aux effets du produit du travail sur les ouvrières.

I. L'attachement au produit du travail

Plusieurs années après son licenciement, Annie Guyomarc'h, déléguée CGT chez Chantelle, explique :

> « Mais, avec du recul, je me dis – maintenant que je n'ai plus de boulot – que malgré tout ce qu'on a fait chez Chantelle ce n'était pas si mal. On était fières de ce qu'on faisait, c'était des articles de qualité, des beaux articles. Quand on voyait la pub à la télé, on se disait : ''c'est nous'', avec dans le fond une certaine fierté par rapport au savoir-faire des filles, par rapport à ce qui sortait au bout des chaînes. »[792]

Dans ces propos, Annie Guyomarc'h rend compte des différentes origines de la fierté rétrospective des ouvrières. Il y a d'abord le « recul », l'effet produit par la fermeture. Il y a ensuite la fierté liée à la qualité et à la beauté des articles qui se rapporte à un savoir-faire des ouvrières. Ainsi, valoriser les articles fabriqués revient à mettre en valeur les ouvrières qui les ont effectués. Enfin, il y a dans les propos de l'ouvrière, une référence à la publicité télévisuelle et à la marque. Les ressorts de cette fierté doivent être analysés en reliant ces éléments non seulement à la division sexuée du travail en usine, mais aussi à l'organisation de la production.

1. Les ressorts de la fierté des ouvrières

Cette fierté se manifeste sous trois formes d'attachement : au travail, à l'entreprise et au produit. Revenons tout d'abord sur l'attachement des ouvrières à leur travail, à la valeur qu'elles y accordent. Cette question de l'attachement au travail a été analysée en 1972[793]. Après avoir expliqué qu'il était difficile pour un ouvrier d'admettre que son travail lui déplait « sans menacer en même temps son amour-propre »[794], J. H. Goldthorpe établit une distinction entre un attachement qu'il qualifie de « solidariste » – où c'est le groupe

[792] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[793] GOLDTHORPE J.H., *L'Ouvrier de l'abondance*, Paris, Éd. du Seuil, traduction de 1972.
[794] *Ibid.*, p. 53.

qui procure une satisfaction aux ouvriers – et un autre qu'il qualifie d'« instrumental » où l'activité salariée est envisagée comme un moyen d'atteindre des fins externes au travail. Catherine Omnès s'appuie sur cette distinction pour souligner que la plupart des ouvrières qu'elle a interrogées envisagent leur travail selon une orientation solidariste[795]. Cette analyse est toujours valable pour les ouvrières de la génération 1968 : c'est souvent l'ambiance de l'usine, voire « la famille » qui s'y est forgée[796], qui est mise en avant par les ouvrières, et ce bien que plusieurs d'entre elles précisent qu'elles auraient préféré effectuer un autre travail[797]. Pourtant, dans les années 1968, nous avons déjà montré que certains patrons considèrent que les ouvrières ne s'investissent pas dans le travail puisque seule la famille leur importe[798]. Sans doute considèrent-ils que l'investissement dans le groupe ne signifie pas un réel intérêt pour le travail lui-même et encore moins pour l'entreprise. En réalité, les ouvrières de la génération 1968 expriment un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise qui remplace sans doute « le sentiment d'appartenance à la communauté des travailleurs manuels » qu'évoque Catherine Omnès à propos des générations d'ouvrières antérieures[799]. Ceci est lié au fait que la mobilité s'est réduite et que les ouvrières de la génération 1968 font une partie importante de leur carrière dans la même entreprise, si ce n'est son intégralité. Ainsi, après la fermeture, 76% des salariés interrogés par Manuella Roupnel-Fuentes se déclarent « très » attachés à Moulinex[800]. La sociologue considère alors que leur attachement à l'entreprise s'explique dans le cas de Moulinex par une conjonction de facteurs tant matériels que symboliques, mais aussi temporels et sociaux[801]. Parmi les facteurs symboliques, la société de consommation qui favorise le développement des marques, la renommée

---

[795] OMNES C., *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1997, p. 319.
[796] Voir chapitre 1.
[797] En effet, la plupart des ouvrières de Chantelle rêvaient d'autre chose avant leur embauche. Différents métiers, tels que coiffeuse et esthéticiennes, sont signalés aux réalisatrices du film *Rue des filles de Chantelle*.
[798] KERGOAT D., « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique, nouvelle série*, 1978, no 5, p. 65-97. Voir également le chapitre 2.
[799] OMNES C., *Ouvrières parisiennes*, *op. cit.*, p. 322.
[800] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 104.
[801] « Pour se développer, le lien à l'entreprise nécessite un certain nombre de conditions qui tiennent à des considérations matérielles (accès à un niveau de vie ''moyen''), temporelles (années de travail), sociales (liens familiaux et amicaux) et aussi symboliques (fierté d'être Moulinex). La satisfaction au travail ainsi que la trajectoire à l'intérieur de l'entreprise participent également à l'entretien d'un tel lien tout au long d'une carrière professionnelle. » *Ibid.*, p. 130.

mondiale de Moulinex[802] ou de Levi's, et le prestige de Chantelle[803] participent de l'attachement des ouvrières à leur entreprise. C'est ainsi qu'une ouvrière de Levi's raconte sa fierté d'apposer la marque sur le jean[804]. Les ouvrières sont donc non seulement attachées à leur travail, mais aussi à leur entreprise et à leur marque. Elles cherchent du Lejaby dans les boutiques de lingerie[805] et ne vont pas « acheter du Seb » lorsqu'elles sont ouvrières chez Moulinex[806]. Cette fierté s'explique par la valorisation des ouvrières qu'elle induit. La publicité faite à la marque met en valeur les ouvrières de l'entreprise et produit une identification de celles-ci à l'entreprise. Finalement, les analyses de Maurice Halbwachs établissant que « les ouvriers ne forment pas des groupes collectifs définis par l'établissement où ils travaillent » car « c'est le patron, ce sont ses ingénieurs et ses bureaux qui représentent l'usine »[807], ne sont plus valables pour cette génération d'ouvrières qui s'identifient pleinement à leur entreprise, et parfois, nous y reviendrons, la représentent. C'est ainsi que cette assimilation des ouvrières à leur entreprise conduit à l'appellation « les Chantelle » lors de leur grève en 1981-1982[808], sans qu'elles l'aient décidé. Cette identification s'explique fondamentalement par leur rôle dans la fabrication des produits de l'entreprise. À travers ces produits, c'est leur travail qui est valorisé, leur savoir-faire et finalement elles-mêmes. Deux aspects des produits peuvent alors être soulignés, l'utilité et la qualité. Un produit utile « à la société générale des consommateurs favorise le développement d'une ''triple jouissance'' », selon Michel Verret, celle « de l'utilité des produits, du travail qui les a produits, la justice (un peu) rendue à ce travail »[809]. Il montre bien ici comment le fait de fabriquer des produits utiles valorise dans un même mouvement l'ouvrier ou l'ouvrière. Quant à la qualité, « la belle ouvrage »,

---

[802] *Ibid.*, p. 127.
[803] Quand les ouvrières de Chantelle se rendent au salon de la lingerie, en mobilisation contre les fermetures de 1994, Annie Guyomarc'h souligne qu'elle est fière car « Chantelle, c'est reconnu partout », entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[804] BURTON O. et É. RECORDIER, *Les mains bleues*, les Écrans du social [distrib.], 2011.
[805] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse, le 5 novembre 2010.
[806] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[807] HALBWACHS M., *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, *op. cit.*, p. 78.
[808] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction d'Annie Collovald, Université de Nantes, 2008.
[809] VERRET M., *La culture ouvrière*, Paris ; Montréal, L'Harmattan, 1996, p. 183.

elle est également mise en avant[810]. Deux ouvrières expliquent par exemple à Laurent Huron :

> « M.P. : Le petit hache-viande était bien. Moi, j'en ai eu un longtemps, il est encore chez ma fille, elle s'en sert.
> S.S. : Oui, qui faisait robot, qui râpait en même temps ? Moi, je l'ai. Celui-là, il a plus de 40 ans. […] C'est super, ça fait vraiment des carottes fines.
> M.P. : C'était pas de la camelote, chez Moulinex. »[811]

Toutes deux mettent en avant la qualité du produit en soulignant son efficacité d'une part et sa longévité, d'autre part. Un aspect n'excluant par l'autre, elles précisent dans le même temps son utilité. Finalement, la valorisation du produit de leur travail permet aux ouvrières de reconquérir une dignité, l'« identité volée »[812] par l'aliénation que représente l'organisation de la production.

Cependant, toutes les ouvrières n'ont pas développé les mêmes sentiments. Ainsi, Julie Duprès développe un rapport instrumental à son travail. Soulignant qu'elle aurait aimé s'occuper « des personnes plus âgées », elle explique s'être trouvée « forcée » d'aller à l'usine. Elle n'a pas ressenti le « pincement » que d'autres évoquent lorsqu'elle a fait partie des ouvrières reprises par Seb et finalement, si elle possède des produits Moulinex, elle ne trouve pas d'utilité au blender qu'elle fabrique dans son usine de Villaines-la-Juhel[813]. On peut alors supposer que ce n'est pas la nature objective des objets produits qui entraîne un sentiment automatique de valorisation. L'attachement solidariste des ouvrières à la fois au travail, à l'entreprise et au produit du travail se constitue comme un tout indissociable. Sans doute, si Julie Duprès avait fabriqué d'autres objets, elle n'aurait pas été plus attachée à l'entreprise et à son travail. La fierté (ou son absence) pour l'utilité et la qualité des produits de leur entreprise en général, se double d'une fierté plus spécifique, induite par une organisation de la production qui spécialise chaque usine et ses ouvrière à la fabrication d'un nombre réduit de types de produits.

---

[810] FREMONTIER J., *La Vie en bleu : voyage en culture ouvrière*, Paris, Fayard, 1980, p. 81.
[811] AMA, 7 AV 24, entretien de S.S. et M.P. (deux femmes), réalisé par Laurent Huron le 22 juillet 2010, au domicile de Mme P.
[812] FREMONTIER J., *La Vie en bleu*, *op. cit.*, p. 82.
[813] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

2. Des produits et des sites : l'organisation de la production

L'organisation de la production spécialise les sites à la fabrication de certains biens tant pour Chantelle que pour Moulinex. À Moulinex, la production se répartit comme suit en 1977, en 1983 et en 1986 :

Tableau 7 Moulinex : des usines et des produits

Localités	Date de création	Production en 1977	Production en 1983	Production en 1986
93 : Bagnolet	1929	Siège social	Siège social	Siège social
61 : Alençon	1937	Cafetières, mini-moulinette, essoreuses à salade, appareils à manivelle, yaourtière	Cafetières, fers à repasser, robots, Mouli-Pasta, appareils à manivelle	Cafetières, fers à repasser, mini-fours, appareils à manivelle
61 : Argentan	1958	Sèche-cheveux à main	Sèche-cheveux, brosses coiffantes	Sèche-cheveux, mini-fours, petits aspirateurs, raclette, grille-pains, soude-sacs
14 : Falaise	1960	Aspirateurs, batteurs et combinés major, batteurs mixeurs	Aspirateurs, Triplette, toasters, mini-moulinettes	Aspirateurs nouvelle gamme, aspiro-batteurs, fours
14 : Caen	1963	Auto-cuiseurs, rôtissoires, grille viande, friteuses, moulinette, ouvre-boite, fer à coiffer, centrifugeuse n°1 et 2, presse agrumes, chauffe plats	Rôtissoires, fours micro-ondes, Cuitout, friteuses, grille-viande	Micro-ondes, rotissoires, robots de cuisson, grille-viandes, chauffe-plats, cocottes, poêles
72 : Mamers	1966	Moulins à café, batteurs minor	Batteurs, moulins à café	Moulins à café, batteurs, combinés mayonnaise-fines herbes, moulins fines herbes, Babychef
72 : Fresnay sur Sarthe	1969	Mixeurs-combiné Jeannette, robots Charlotte (Hachoirs)	Hachoirs, batteurs	Hachoirs, pétrins patissiers, sauciers, saucières-patissières, batteurs major, combinés hachoir coupe-légumes
50 : Saint Lo	1971	Couteaux électriques, ramasse-miettes	Couteaux électriques, mixers	Couteaux électriques, mixers, ouvre-boites
53 : Villaines-La-Juhel	1972	Blenders	Blenders	Blenders
53 : Mayenne	1973	Moulinettes	Moulinettes, robots	Toute la gamme des robots
61 : Domfront	1973	Sèche cheveux-peignes soufflants, robots Marie, robot Marinette, aspirateurs 12v	Ouvre-boites, soude-sac, petits aspirateurs	Toute la gamme des moulinettes
50 : Granville	1976	Composants, condensateurs, thermostats	Composants électroniques	Interrupteurs, composants électroniques
14 : Bayeux	1976	Moulinettes	Friteuses	Toute la gamme des friteuses
14 : Carpiquet	1985			Micro-ondes compacts

Source : AMA, *PdR*, mars 1977, n°12 ; *PdR*, juin 1983, n°38 ; *PdR*, septembre 1986, n°49.

Ce tableau montre que, malgré quelques variantes liées aux innovations technologiques, telle l'invention du four à micro-ondes, les fabrications varient peu en fonction des sites de production jusqu'au milieu des années 1980. Cette répartition de la production est à la « base de la stratégie du Groupe ». En effet, chaque site est spécialisé dans la fabrication de certains produits et, à partir de 1977, les sites sont regroupés par familles de produits, des divisions[814], de façon à rentabiliser la production.

Intervient alors un autre niveau dans la fierté que les ouvrières peuvent développer par rapport au produit : la fierté de la spécificité de la production de leur usine vis-à-vis de celles des autres sites. Les ouvrières peuvent revendiquer, au-delà de l'appartenance à une entreprise, leur participation à la fabrication d'un produit particulier. Elles accordent alors une grande importance à connaître la production de chaque site. Les ouvrières de Chantelle, dont les usines sont également spécialisées comme celles de Moulinex, savent par exemple que les « Chéris deuxième série » sont fabriqués à Lorient[815]. Les salariées de chaque site Moulinex vont même jusqu'à penser que leur usine est la meilleure du groupe[816]. La fierté vis-à-vis des produits de la marque s'est finalement transformée en une forme de concurrence entre les usines à travers leurs produits :

> « CR : […] C'est un peu, on défend nos produits parce qu'on est dedans, y-avait un peu une compétition entre les sites, par rapport à… même chez les ouvriers et les ouvrières par rapport à leur produit…
> FG : C'est-à dire ?
> CR : À chaque fois, qu'y-a une boîte qu'a été fermée, Mamers, Argentan, les gens disaient : ''mais on comprend pas, on est les meilleurs, c'est nous qu'avons augmenté le plus de capacité, de productivité, on est les meilleurs, on est mieux que Alençon qui fermait pas''. Parce que par réaction, on disait ''pourquoi nous on ferme alors qu'on est les meilleurs, c'est toujours pareil, moi je travaille bien et en face, ils travaillent mal''.
> FG : Et donc, il y avait aussi une concurrence par rapport au produit…
> CR : Oui, y-a un peu ça. À un moment donné, y-avait l'idée que si ça a coulé, c'est parce que les micro-ondes étaient trop chers, on gagnait rien sur les micro-ondes, donc il aurait fallu arrêter les micro-ondes, vu de l'extérieur. Il fallait pas dire ça à Caen. Il aurait fallu arrêter les micro-ondes bien avant et ça aurait sauvé Moulinex. Bon, même si les micro-ondes rapportaient peu ou pas, ça aurait pas changé grand chose. »[817]

Les propos de Claude Renault sont très révélateurs de la façon dont la concurrence entre les sites de Moulinex a pris la forme d'une concurrence entre les produits. D'ailleurs, il semble lui-même ne pas y avoir échappé car il est encore persuadé que les micro-ondes

---

[814] ADC, 2003/1058-913, Dossier 1973-1978 : dans la tourmente, « Compte-rendu de la réunion du directoire du 11 janvier 1977 », Alençon.
[815] Archives du site Chantelle de Lorient, *Information Chantelle*, juin 1984.
[816] BRAULT S., *Les Moulinex : Alençon 1937-2001, témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, p. 64.
[817] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.

rapportaient « peu ou pas » et, même s'il ajoute que ça « aurait pas changé grand chose », ces propos laissent penser qu'il faisait partie de celles et ceux qui considéraient qu'il « aurait fallu arrêter les micro-ondes ». Ainsi, la répartition de la production favorise le développement de l'attachement à des produits dont la provenance est identifiable, de sorte que les ouvrières ont la certitude qu'elles ont participé à leur fabrication. Une concurrence entre les usines peut alors émerger, surtout quand la situation de l'entreprise devient difficile. En effet, cette concurrence peut s'observer lorsque certains sites ferment et que la production est transférée ailleurs et par la même occasion réorganisée. Si Jacqueline Martin « suit ses friteuses » – ou plutôt la production – lorsque l'usine d'Argentan ferme et qu'elle se trouve mutée à Bayeux[818], ce n'est pas toujours possible lorsque les ouvrières sont reclassées et cela peut susciter des tensions[819]. En outre, un dernier aspect de l'organisation de la production développe ce sentiment d'attachement : le fait de produire intégralement les biens, « de A à Z ».

Cet élément revêt une forte importance aux yeux des ouvrières qui le souligne souvent. Ainsi, Valentine Carré, une ouvrière de Moulinex à Mayenne, explique :

> « VC : Quand j'ai commencé, on fabriquait toutes nos pièces, toutes les pièces. Le moteur, la bobine, tout. […] Votre appareil, vous aviez tout fait dedans. Tout… La moindre pièce était faite à Mayenne.
> FG : Du coup, tu étais fière des produits que vous faisiez ?
> VC : Oh ben oui ! De tout faire dans nos appareils ! On les vantait [rires].»[820]

Il est intéressant de constater que c'est la maîtrise de l'ensemble de la production qui participe de la satisfaction de l'ouvrière. Cette organisation de la production, dite intégrée, perdure tout au long des années 1968 et jusqu'au milieu des années 1990[821] dans les usines de Moulinex. Ainsi, Sonia Brault reprend le témoignage d'Henri qui affirme que « quand je suis arrivé en 69, c'était presque une usine autonome. Il y avait tout. Ca m'avait plutôt surpris ! Tout le monde pouvait travailler à Moulinex. Tous les métiers ! »[822] De même, Arlette explique aussi que : « L'appareil démarrait à un bout de la chaîne et à l'autre bout, il était fini, emballé, prêt à la vente ! On faisait tout, de A à Z. Il n'y avait pas de sous-traitance. On fabriquait même les filtres ! »[823] Ainsi, l'entreprise est gérée de façon

---

[818] AMA, *Libération,* « D'une usine à l'autre », le 17 juillet 1997.
[819] TREFOUSSE C., *Sauf la lutte*, Lilith production [prod., distrib.] Cityzen TV [prod.], 2002.
[820] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[821] BALBASTRE G., *Moulinex, la mécanique du pire*, Bibliothèque Publique d'information [éd., distrib.], 2006.
[822] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 34.
[823] *Ibid.*

« quasi autarcique »[824], ce qu'elle ne manque pas de promouvoir en interne par l'intermédiaire du journal d'entreprise, *Le Point de Rencontre* :

> « Pour Moulinex, monter les appareils ne suffit pas, il faut en fabriquer les pièces. Ce rôle revient à la Fonderie, à la Découpe, au Décolletage, à l'Etamage… Les ateliers Plastique et Caoutchouc produisent les matériaux de fabrication. Une fois les appareils montés, le Service Cartonnage fournit les emballages et l'imprimerie, les notices d'emploi. Enfin – dernière étape – la marchandise parvient au Service Expéditions. »[825]

Il s'agit d'une véritable politique de l'entreprise qui souhaite ainsi ne dépendre de personne en assurant tout ce qui est nécessaire à la production. Dans les années 1970, le journal d'entreprise, présentant chacun des sites, tire le bilan de leur intégration. On apprend alors que l'intégration complète de l'usine de Mayenne est prévue pour 1976-1977[826] ou encore que celle de l'usine de Villaines-la-Juhel est à venir car « il ne manque plus que la fabrication des pièces découpées et embouties pour que l'usine devienne pratiquement autonome »[827]. La satisfaction que procure aux salariés le fait d'assurer l'ensemble de la production se constate aussi dans la lingerie. Ainsi, Lise Jalabert met en avant l'idée que Lejaby « gère tout du début à la fin », « depuis toujours et encore maintenant » dans la production mais aussi la conception des produits : au siège de l'entreprise, à Rillieux-la-Pape, des essais sur les matières sont effectués concernant la « tenue », « la couleur » ou « l'élastiquage » et les stylistes et modélistes de Rillieux-la-Pape créent le produit. Lejaby ne fait donc pas appel à « des organismes extérieurs » pour créer les modèles[828].

À nouveau, la satisfaction est encore plus grande lorsque l'intégration est plus locale. C'est ce que souligne Aline Carrière lorsqu'elle explique que « les gens préféraient, et c'était logique aussi, faire tout l'article entier dans la même section »[829]. Les salariés de Moulinex éprouvent la même satisfaction lorsqu'ils sont en mesure de travailler à différents postes[830].

On comprend au contraire le dépit des ouvrières lorsqu'elles ne maîtrisent plus ou ignorent le processus de fabrication, ce qui se traduit souvent par la réduction de

---

[824] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 38.
[825] AMA, *PdR*, octobre 1977, n°15.
[826] AMA, *PdR*, janvier 1976, n°6.
[827] AMA, *PdR*, juillet 1976, n°9.
[828] Conversation avec Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, à Rillieux-la-Pape.
[829] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[830] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 121.

l'intégration. Lorsque la production de tulle, affectée jusqu'en 1984 à l'usine de Romilly, est externalisée avec la fermeture du site, les salariées regrettent la qualité des produits « parce que Romilly, c'était Chantelle, ils savaient ce qu'il fallait avoir pour Chantelle »[831]. Au milieu des années 1990, à Moulinex, quand la situation économique de l'entreprise devient difficile, la nouvelle direction considère que l'intégration verticale étant « poussée à l'absurde », il devient nécessaire d'externaliser. Le site de Domfront, assurant la fabrication des cordons, est alors fermé en 1996. Puisque le « fil fait partie du produit à part entière »[832], les ouvrières se trouvent insatisfaites de ne plus maîtriser la production comme auparavant. Ainsi, Solange Duparc évoque la moindre qualité des pièces à la fin de Moulinex et elle ajoute, dépitée, que « quand on avait du mal à visser des vis, on les mettait pas à la poubelle, on v'nait nous chercher d'la bombe miracle, on mettait ça dans les vis et ça rentrait tout seule »[833]. De même, Valentine Carré, réembauchée par Seb, explique qu'après Moulinex ça s'est « dégradé », les moteurs, « ils viennent d'on sait pas d'où, chinois ou d'on sait pas d'où »[834]. De la même façon, Lise Jalabert sait désormais que lorsqu'elle cherche du Lejaby dans une boutique, il est probable que le produit ait été fabriqué en Chine[835]. Avec la fin de la maîtrise de la production « de A à Z » par l'entreprise l'attachement des ouvrières aux produits et donc à l'enseigne diminue. Malgré la parcellisation du travail, la maîtrise collective de l'ensemble des étapes de la fabrication permettait donc la conquête d'une identité valorisante par l'appropriation symbolique du produit. Mais cette conquête est mise à mal à la fin de la période.

3. Le produit dans la division sexuée du travail industriel

La division sexuée du travail industriel se décline de deux façons : la division sexuée qui s'opère au sein d'une même usine et celle qui existe en fonction des secteurs de production. Cette double division place les ouvrières au contact permanent des objets qu'elles fabriquent, ce qui est moins le cas des hommes. Est-ce l'explication du phénomène contre-intuitif soulevé par Manuella Roupnel-Fuentes : les ouvrières,

---

[831] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[832] BALBASTRE G., *Moulinex, la mécanique du pire*, *op. cit.*
[833] Entretien avec Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, à APICMX.
[834] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[835] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.

pourtant situées dans les emplois les plus déqualifiés, sont tout autant attachées à l'entreprise que des ouvriers qualifiés[836] ? En effet, si la période voit le développement de la mécanisation, principalement dans certains secteurs tels que l'automobile et en particulier dans le travail des ouvriers professionnels, nous avons souligné qu'elle ne réduisait pas la division sexuée du travail. Ainsi, lorsque Robert Castel montre que, du fait de la mécanisation, « le travail ouvrier cesse d'être le paradigme de la production des ''œuvres'' »[837], cela concerne essentiellement les hommes. En effet, si la mécanisation instaure une distance des ouvriers qualifiés à l'objet[838], ce n'est pas le cas pour les ouvrières. Franck Magloire écrit à ce propos que des ouvrières sont fières « de toucher au passage le produit phare de l'usine et de le voir s'achever en bout de ligne »[839]. Ainsi, la division sexuée du travail participe de la formation d'un rapport privilégié au produit[840] puisque les ouvrières, à la chaîne comme en îlots, sont en contact direct avec le produit, le touchent à chaque étape de sa fabrication, le manipulent dans tous les sens, sans doute bien davantage que nombre d'ouvriers professionnels.

Cette analyse s'applique également aux secteurs de production. Dans l'habillement, les ouvrières ne travaillent pas sur des machines sur lesquelles elles se contentent d'appuyer sur des boutons. Elles sont au contact direct de la matière travaillée, avec comme seul intermédiaire la machine à coudre. Cette proximité crée un sentiment d'attachement au

---

836 ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 117.

837 CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale*, *op. cit.*, p. 575.

838 Claire Leymonerie écrit à propos de Jean Baudrillard, auteur de *La Société de Consommation*, qu'« il observe la pénétration croissante de machines cybernétiques, capables de fonctionner et de se réguler automatiquement, sans intervention humaine, et qui creusent encore la distance séparant les ouvriers du produit de leur travail. Les objets techniques qui peuplent le quotidien ne sollicitent plus de la part de l'homme qu'une action de contrôle, qui ressort davantage du domaine de l'intellect que de l'engagement physique. Ce gestuel de contrôle, ''gestuel minimal'', ne concerne que les extrémités du corps – mains, doigts, pieds – et n'implique avec l'objet qu'un contact ponctuel, par le biais de boutons, de leviers de manettes, de pédales. Se déroule ainsi dans le rapport de l'objet au corps humain le même processus de détachement, de distanciation qui se produit selon Baudrillard entre l'objet et la nature. », LEYMONERIE C., *Des formes à consommer. Pensées et pratiques du design industriel en France (1945-1980)*, Thèse sous la direction de Patrick Fridenson, EHESS, Paris, 2010, p. 329.

839 MAGLOIRE F., *Ouvrière*, La Tour-d'Aigues (Vaucluse), Éditions de l'Aube, [Moulinex], 2004, p. 140.

840 Dans son travail sur les gantières et les coupeurs de Saint-Junien (Haut Vienne), Yvon Lamy souligne les implications de la division sexuée du travail dans la conception qu'ont les unes et les autres de leur travail. Il insiste davantage sur les lieux du travail que sur le rapport au produit qui se trouve pour les femmes comme pour les hommes, démonétisé, « comme si gantiers et gantières ne cessaient jamais de travailler aussi pour eux-mêmes, pour leur honneur de bons gantiers et de bonnes gantières »[840]. Sans doute, la petite taille des ateliers, voire le travail à domicile, rapproche ce travail bien davantage de l'artisanat que de l'usine. LAMY Y., « Le travail sous la main. À domicile et en atelier, gantières et coupeurs à Saint-Junien à la fin des années 1980 », *Genèses*, 1992, vol. 7, n° 1, p. 33-62.

produit et une fierté d'en être à l'origine, que nous avons étudiés précédemment. L'organisation sexuée de la production procure une seconde source de fierté : la fabrication faiblement mécanisée nécessite un savoir-faire important de la part des ouvrières en général, et de celles de la lingerie haut de gamme (Chantelle et Lejaby) en particulier. La fierté supplémentaire induite par le haut de gamme, que nous avons déjà souligné dans les propos d'Annie Guyomarc'h, est spécifique de ce type de production. Souvent, les ouvrières sont fières de l'un (la « paternité » du produit, comme à Moulinex) ou de l'autre (le savoir-faire, à Chantelle et Lejaby). Les ouvrières travaillant dans la lingerie soulignent par exemple que certains postes tels que le « monté-bonnet », le montage du bonnet, sont particulièrement difficiles : il s'agit de monter le soutien-gorge et de coudre le centre tout en faisant en sorte qu'il n'y ait pas de différence de hauteur, que la symétrie soit parfaite et que le milieu soit joli, le tout se faisant essentiellement à l'œil nu[841]. À propos du travail effectué par les ouvrières de Lejaby, l'une d'elles souligne que la fabrication d'un soutien-gorge est « minutieuse » et se fait au « millimètre » d'autant que cela demande « une multitude d'opérations »[842]. La fabrication de ce produit étant particulièrement délicate, les ouvrières n'hésitent pas à souligner leur savoir-faire lors de leurs mobilisations contre les fermetures. C'est une autre raison pour laquelle la division sexuée du travail induit un rapport privilégié des ouvrières avec le produit de leur travail : le secteur de fabrication – et particulièrement la lingerie haut de gamme – nécessite un savoir-faire important et donc une implication des ouvrières que n'a pas remplacé la mécanisation puisqu'elles travaillent toujours sur machines à coudre. On retrouve ici dans la lingerie haut de gamme jusqu'au début des années 2000, une situation déjà décrite dans l'industrie de luxe de la draperie elbeuvienne à la fin du XIXe siècle : la mécanisation ne s'est pas substituée aux secrets du métier. La fierté issue de ce savoir-faire maintenu renforce l'attachement des ouvrières au produit, à l'entreprise et à leur travail[843].

---

[841] GALLOT F., « Un long combat pour la dignité », *Médiapart*, 21 février 2012.
[842] Entretien avec Lise Jalabert et Marie-Christine Rochon, ouvrières de Lejaby, CGT, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.
[843] DAUMAS J.-C., « Des politiques paternalistes dans la draperie elbeuvienne à la fin du XIXe siècle », S. SCHWEITZER (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales des XIXe et XXe siècles*, Villeurbanne ; Paris, Centre de coopération interuniversitaire franco-québécoise, 1993, p. 221.

Enfin, si la fierté des professionnels du textile est liée à la qualité des tissus et au savoir-faire de « ceux qui les conçoivent et les produisent »[844], celle des ouvrières de la lingerie haut de gamme est d'autant plus importante qu'il s'agit d'un produit féminin et intime, un sous-vêtement – donc invisible – qui colle au corps, intouchable sauf dans l'intimité. Gilles Laurent, directeur actuel des usines Chantelle de Lorient et Epernay se souvient que lorsqu'il est arrivé :

> « La première fois, j'ai encore le souvenir, la première fois où je me suis promené dans l'usine avec un paquet de soutiens gorges à la main, ou sur l'épaule... ou je sais pas quoi. Enfin voilà, c'est quand même un produit assez particulier pour un homme, jeune, en 80. »[845]

Il ajoute que lorsqu'il raconte qu'il travaille dans la lingerie :

> « C'est toujours un sujet de conversation amusant. On a toujours notre petit succès quand on dit ça : ''Est-ce que tu vois les essais d'application ?'' Et bien non, je n'ai jamais vu aucun essai d'application. Même en tant que directeur, surtout en tant que directeur, je n'en ai jamais vu aucun. »[846]

Les propos de Gilles Laurent dénotent que l'encadrement, et ici, la direction, masculine de par la division sexuée du travail à l'usine, se trouve mise à l'écart de certaines activités de l'usine par la nature du produit. Nous reviendrons sur ce que signifie cette citation, mais il est clair ici que l'intimité du produit et sa destination féminine construisent un rapport particulier des ouvrières au produit de leur travail. Elles en sont d'emblée plus proche en tant que femmes.

L'analyse des ressorts de la fierté des ouvrières et de l'attachement qu'elles développent au travail, à l'entreprise et au produit ainsi que l'impact de l'organisation de la production et de la division sexuée du travail industriel a permis de montrer en quoi les ouvrières se trouvaient valorisées. Elles le sont, d'une part, comme les ouvriers, lorsqu'elles maîtrisent l'intégralité de la production de l'objet et, d'autre part, parce que leur position subalterne dans la division sexuée, qui rend d'autant plus cruciale la reconquête de l'identité volée, leur en donne également les moyens en confrontant directement les ouvrières au produit et à sa charge valorisante que les discours et les pratiques des entreprises ont favorisée à partir des années 1968.

---

[844] LAFAYE F., « Professionnels du textile : se construire une conscience fière », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 703-713.
[845] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.
[846] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.

II. *Ouvrière de* : la fabrique d'une identité

Nous avons montré dans les chapitres 3 et 4 comment le patronat a progressivement récupéré les revendications des salarié-e-s en proposant des modifications substantielles de l'organisation du travail de façon à enrichir et élargir les tâches des OS. L'ensemble de ces changements s'est accompagné du développement d'une culture d'entreprise[847] et de la diffusion d'un discours. La presse interne s'est alors avérée un canal précieux car, avec les lois Auroux, l'information des salarié-e-s n'est plus seulement une évidence, mais devient « une obligation légale et un projet politique »[848]. Dans le même temps, l'implication des salarié-e-s devient un enjeu important puisqu'il devient essentiel de les valoriser en leur permettant d'assurer des tâches dans lesquelles ils et elles ne sont plus considérés, en principe, comme de simples exécutant-e-s. C'est dans ce contexte que les discours et pratiques de Chantelle et Moulinex favorisent le développement de l'attachement des ouvrières aux produits de leur travail ce qui contribue à la formation de leur identité d'*ouvrière de*. En effet, en plus des décennies passées dans l'usine, la culture d'entreprise participe de la construction identitaire des ouvrières qui ne s'envisagent non plus seulement comme *ouvrière*, mais comme *ouvrière de*. Comment la presse d'entreprise en plein essor entretien et développe ce rapport privilégié des ouvrières au produit du travail ? En quoi participe-t-il à forger l'identité *ouvrière de* ? Nous étudierons ensuite les pratiques mises en œuvre par les directions pour valoriser les ouvrières non seulement par leur travail**,** mais également par leur statut de consommatrices potentielles. Enfin, nous aborderons la manière dont les ouvrières, en particulier dans la lingerie, finissent par incorporer les normes véhiculées par le discours d'entreprise.

1. Le produit dans la communication interne à l'entreprise

Parmi les outils utilisés par l'entreprise pour développer un lien privilégié de l'ensemble des salariés aux produits, le journal d'entreprise est essentiel. En effet, si le recours à cette presse remonte à la fin du XIXe siècle, elle se multiplie vers la fin du XXe siècle et surtout à partir des années 1968. Le journal d'entreprise répond à trois objectifs principaux :

---

[847] LINHART D., *La modernisation des entreprises*, Paris, La Découverte, 2010, p. 37.
[848] MALAVAL C., *La presse d'entreprise française au XXe siècle : histoire d'un pouvoir*, Paris, Belin, 2001, p. 315.

informer, former et « renforcer un sentiment d'appartenance ou d'identification »[849] ; nous souhaitons ici comprendre son rôle dans la formation d'un attachement au produit du travail à Chantelle et Moulinex. Les deux entreprises ont adopté une presse interne d'entreprise dans la période : Moulinex lance le premier numéro du *Point de rencontre* en février 1975 et Chantelle lance *Informations Chantelle* en 1984. Si le journal de Moulinex conserve le même nom jusqu'à l'arrêt de sa publication en 1996, la maquette change jusqu'à devenir trilingue au milieu des années 1990. À Chantelle, le journal prend d'abord la forme d'un bulletin jusqu'en 2002**,** date à laquelle il devient un véritable journal interne d'entreprise, en couleur : *Chantelle et moi*.[850]

De façon générale, c'est dans un langage clair et simple que les deux journaux cherchent à promouvoir une culture d'entreprise qui valorise ses salarié-e-s[851]. Ainsi, les magazines se font le relais de certaines valeurs[852] et décrivent régulièrement les différents sites de production, qu'ils soient implantés en France ou à l'étranger[853]. Ces journaux rendent également compte des médailles du travail**,** mais aussi des naissances et des mariages concernant les salarié-e-s dans le *Point de rencontre*[854]*.* Par ailleurs, ils se font l'écho de nouvelles lois[855], et valorisent les œuvres sociales de l'entreprise. Tous ces aspects forgent un lien, but affiché par le nom même du journal de Moulinex, le *Point de rencontre*[856]. Mais surtout, ils reviennent abondamment sur les nouveaux produits, car le journal permet de « faire connaître tous les produits nouveaux à l'ensemble du personnel » qui bien souvent ne connaît que les produits de son usine[857]. D'ailleurs, la question des produits de l'entreprise suscite l'intérêt des salarié-e-s qui la plébiscitent lors des enquêtes de lectorat effectuées par les journaux. En 1989, le journal de Moulinex souligne que « la rubrique produits est incontestablement celle qui recueille le plus de

---

[849] *Ibid.*, p. 11.
[850] Entre-temps, *Informations Chantelle* est devenu *Chantelle Infos* en 1998.
[851] BOTH A., « Le journal interne d'entreprise », *Ethnologie française*, 2006, vol. 36, nº 1, p. 45-54.
[852] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 34.
[853] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 66. *Informations Chantelle*, février 1984, n°2.
[854] Ces pages qui permettent, selon Céline Malaval, une humanisation de l'entreprise, sont les plus lues par l'ensemble des ouvrières que nous avons rencontrées. MALAVAL C., *La presse d'entreprise française au XXe siècle*, *op. cit.*, p. 295. Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[855] Les lois Auroux relatives à l'expression des salariés, les nouveaux droits des femmes, etc.
[856] MALAVAL C., *La presse d'entreprise française au XXe siècle*, *op. cit.*, p. 12. L'historienne indique d'autres noms de journaux que l'on peu assimiler à *Point de rencontre* tels *Trait d'union* ou *Entre nous.*
[857] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 66.

succès »[858]. De même, à Chantelle, la catégorie des sujets qui suscitent le plus d'intérêt est celle des nouveaux produits, placée en tête par 81 des 100 lectrices interrogées[859].

Tout en faisant part aux salarié-e-s des campagnes de publicité favorisant la promotion des produits et développant quelquefois les intentions qui se cachent derrière les choix de communication[860], la beauté, l'utilité et la modernité des produits sont mis en avant. Les produits peuvent même être personnifiés ce qui contribue à développer l'attachement des salarié-e-s et à donner des arguments aux ouvrières qui en deviennent ainsi les premières promotrices.

Dans le bulletin interne de Chantelle, c'est la beauté et la qualité des produits qui est le plus souvent mentionnée. Des descriptifs détaillés accompagnent la promotion des modèles. Ainsi, les « nouveaux chéris », fabriqués à Lorient sont destinés à la séduction, ils sont « légers, sexys, doux à la peau ». Ils sont fabriqués dans un « jersey fin et soyeux, incrusté de dentelle : de nouveaux modèles qui viennent compléter la première série des Chéris et renforcer notre présence, toute récente, dans la gamme des produits de ''séduction'' »[861]. L'utilité du produit se situe ici dans la séduction et le descriptif du produit met en valeur sa beauté. Par ailleurs, la qualité est aussi soulignée et pour remporter la conviction, s'il en était besoin, le journal évoque la mise en place d'un spectrocolorimètre, un « appareil très perfectionné qui permet de mesurer les écarts de couleur des matières sans risque d'erreur d'appréciation (contrairement à l'œil humain) » et un dynamomètre, « appareil qui permet de mesurer la nervosité des tissus, leur résistance, le confort des bonnets moulés ». Il y a un « besoin grandissant » de tous ces appareils car « l'utilisation de matières de plus en plus fines et légères augmente la complexité des essais, mesures et contrôles »[862].

À Moulinex, le discours de l'entreprise insiste sur l'utilité et l'accessibilité des produits en valorisant toujours leur modernité avec des références permanentes à l'innovation afin de

---

[858] *PdR*, Juillet 89, n°56 ; 1763 questionnaires ont été retournés, soit 20% du personnel environ formant un échantillon « semblable à l'ensemble de la cible du magazine », les salariés d'Alençon remportant « la palme d'or de la plus forte participation à l'enquête ». La lecture du point de rencontre est « systématique » pour les trois-quarts des répondants.
[859] *Informations Chantelle*, juin 1995, n°61 ; seuls 100 salarié-e-s participent à cette enquête et « dans les usines, Epernay et Péronne arrivent nettement en tête du hit parade des réponses ».
[860] *PdR*, printemps 1992, n°62 ; *PdR*, juillet 1988, n°54 ; *Informations Chantelle*, mai 1984, n°5.
[861] *Informations Chantelle*, juin 1984, n°6.
[862] *Informations Chantelle*, mars 1984, n°3.

répondre aux besoins de la « ménagère », la cible essentielle de Moulinex dans laquelle figurent les ouvrières de l'entreprise[863]. Enfin, l'utilité des produits est illustrée par des propositions de recettes de cuisine[864]. Outre le discours développé par la presse d'entreprise, la communication générale des marques, ciblant une population particulière, les femmes, sollicite de façon privilégiée les ouvrières comme consommatrices potentielles et renforce ainsi l'intérêt pour le produit[865].

Si le *Point de rencontre* n'hésite pas à personnifier une friteuse dans une Bande Dessinée[866], l'ensemble de la communication des deux entreprises adopte cette tactique dans les noms qu'elle donne aux produits. Moulinex sort ainsi le Robot Charlotte en 1960, suivi de près par le Robot Jeannette en 1963[867]. De même, « pour toutes les femmes sensibles à la fraicheur procurée par le coton mais recherchant une lingerie de charme, très esthétique, Chantelle a créé Camille »[868]. Il s'agit donc pour les deux entreprises d'identifier consommatrice et produit dans un mouvement de valorisation réciproque, en donnant à celui-ci un prénom féminin, et en vantant du même coup tantôt l'activité, tantôt la beauté des femmes et des produits dans la promotion des seconds. Finalement, si le discours d'entreprise sur le produit qui est relayé par la presse d'entreprise s'adresse à l'ensemble des salarié-e-s, il concerne davantage les ouvrières et ce d'autant qu'il est question de l'émancipation des femmes.

2. Des produits qui émancipent les femmes ?

Qu'il s'agisse de Moulinex ou de Chantelle, les deux entreprises, à leur manière, soulignent comment elles participent de l'émancipation des femmes. En effet, Moulinex n'a de cesse d'expliquer que sa mission consiste à « fabriquer des produits accessibles au plus grand nombre » pour appuyer « l'émancipation de la femme grâce à l'innovation technique »[869]. Pour ce faire, Moulinex répertorie les pratiques domestiques, les catégorise, les dénombre

---

863 *PdR*, 1975, n°2, p. 7.
864 *PdR*, décembre 1984, n°44.
865 CLARKE J., « Work, Consumption and Subjectivity in Postwar France: Moulinex and the Meanings of Domestic Appliances 1950s-1970s. », *Journal of Contemporary History*, 2012, vol. 47, nº 4.
866 *PdR*, mai 1990, n°58.
867 GASTON-BRETON T. et P. KAPFERER, *La magie Moulinex : la conquête des femmes*, Paris, Le Cherche-midi, 1999, p. 64.
868 *Informations Chantelle*, avril 1992, n°49.
869 ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 45.

afin de définir un marché pour les appareils[870]. Étudiant le robot, Danielle Chabaud Rychter précise que ses avantages pour le concepteur « sont de réaliser au moins aussi bien que les femmes avec leurs instruments traditionnels, avec un gain de temps et sans effort, ces tâches considérées comme fastidieuses, et de la faire avec une seule machine »[871]. Et c'est bien l'ambition de Moulinex puisque Jean Mantelet proclame que sa plus grande fierté « est de supprimer un geste de la femme »[872]. Ainsi, Moulinex vante l'utilisation de ses produits en s'appuyant d'une part sur le gain de temps qu'ils permettent dans un contexte qui voit les femmes se salarier massivement, ce qui réduit leur temps disponible pour les tâches domestiques, et d'autre part sur le confort procuré par les appareils qui les déchargent des tâches les plus pénibles.[873]. Les ouvrières de Moulinex sont une cible privilégiée de l'entreprise qui n'hésite pas à lier les idées mises en avant dans la promotion des produits à celles qu'il s'agit de développer au sein même de l'enseigne : « améliorer » la « fonction » des femmes bien que cet « objectif », « présente des difficultés dues essentiellement aux traditions, à la routine, aux préjugés... »[874]. Le journal de Moulinex est donc truffé de petites histoires racontant comment les idées de produits ont germé dans la tête de la direction et en particulier de Jean Mantelet[875], à partir d'une préoccupation constante : il s'agit toujours de se préoccuper du sort de la « ménagère » qui cherche à économiser du « temps et de l'argent ».

Pourtant, bien que l'entreprise profite, avec son slogan « Moulinex libère la femme », du développement du mouvement féministe, cette idée du gain de temps est largement critiquée par certaines d'entre elles. En effet, elles ne sont pas dupes des contradictions du discours de Moulinex qui valorise le rôle des femmes et ses aspirations en même

---

[870] CHABAUD-RYCHTER D., « La mise en forme des pratiques domestiques dans le travail de conception d'appareils électroménagers », *Sociétés contemporaines*, 1994, vol. 17, nº 1, p. 103-118.
[871] *Ibid.*, p. 105.
[872] GASTON-BRETON T. et P. KAPFERER, *La magie Moulinex*, *op. cit.*, p. 39.
[873] *PdR*, janvier 1975, n°1.
[874] *PdR*, janvier 1975, n°1.
[875] Il est par exemple question de l'histoire du hachoir dans un article où Martine Adejes revient sur le constat de M. Mantelet et M. Georges dressé à la foire de Milan : « plusieurs fabricants étrangers y exposent des hachoirs électriques professionnels et semi-professionnels… mais rien pour les ménagères ! Or celles-ci seraient certainement heureuses de posséder un appareil qui leur économiserait du temps et de l'argent. […] Un hachoir s'impose dans les cuisines et Moulinex sera un des premiers à l'offrir. […] Alors les voyageurs rapportent en France des petits hachoirs à main et, le cerveau en ébullition à l'idée de ce futur produit, ils passent une grande partie de la nuit à en dessiner quelques esquisses dans le train ! » *PdR,* mars 1976, n°7.

temps que son asservissement[876]. Ainsi, dans un article dont le titre reprend le slogan phare de la marque, « Moulinex libère la femme !!! », *Les Pétroleuses* opposent le côté pile du discours de l'entreprise que nous venons d'évoquer et le côté face, qu'elles illustrent avec le dessin suivant :

Figure 17 L'art d'aménager la double journée

Source : BDIC, *Les Pétroleuses*, n°4, 1975

Ce dessin montre que si les gestes des femmes ont été remplacés par des appareils, il n'en reste pas moins qu'elles sont toujours concernées – au contraire des hommes, et qu'ils ne font qu'« aménager la double journée ». En outre, l'article dénonce « l'exploitation de celles qui fabriquent ces appareils-miracles », le prix de certains appareils puisqu'un « lave vaisselle équivaut à 3 mois de salaire d'une travailleuse de l'électroménager » et enfin, « comment ils nous montrent pour faire vendre : une lessive impeccable et nous voilà heureuses, un mari bien servi et nous voilà comblées, notre corps exhibé et le client accourt ». Finalement, l'article souligne en introduction que « votre double journée de travail, Moulinex, Thermor, Calor et les autres ne l'allègent pas : ils en éliminent le temps

[876] DELAUNAY Q., *Société industrielle et travail domestique : l'électroménager en France, XIX-XXe siècle*, Paris ; Budapest ; Torino, L'Harmattan, 2003, p. 346.

perdu pour que vous en fassiez toujours plus et plus vite »[877]. Et en effet, le développement des appareils électroménager n'ont pas permis de libérer du temps pour les femmes puisqu'ils se sont finalement accompagnés d'une « élévation des normes et des exigences de propreté »[878]. Cependant, malgré ces critiques, la direction de Moulinex continue de souligner l'idée qu'elle a accompagné la libération de « la ménagère » dans les années 1960 et 1970, et qu'elle ambitionne de continuer de le faire en cette « fin de siècle »[879].

À Chantelle, dès le lancement de la « gaine qui ne remonte pas » en 1949, Claude Kretz cherche à développer à la fois le côté pratique et le côté esthétique des sous-vêtements. Mais surtout, dans les années 1970, l'émancipation par le produit se situe dans la promotion d'une femme séductrice et naturelle, et les femmes, désormais « éprises de transparence, fluidité et liberté, correspondent encore mieux à l'identité originelle de Chantelle : la légèreté »[880]. Concernant le naturel, la marque lance par exemple des « bandeaux charmeurs pour découvrir la beauté des épaules », un modèle « sans bretelles » qui doit satisfaire une clientèle qui recherche un soutien-gorge « invisible, avec une ligne naturelle et un certain maintien »[881]. Dans son journal destiné aux point de vente, à l'occasion des cent ans de la lingerie, Chantelle souligne que l'après mai 1968 est le moment du « triomphe du naturel » et les publicités mettent en avant des dessous « sobres, faciles à entretenir et peu affriolants » tandis que les « féministes clament : « le soutien-gorge aux orties »[882]. Le naturel est une façon de mettre en avant le corps des femmes. Les années 1980 sont effectivement les années de l'affirmation du corps, du « culte du corps » tout en étant aussi le moment d'un « désir renouvelé de séduction ». La séduction et la beauté du corps des femmes au naturel sont les ressorts essentiels des campagnes de publicité de Chantelle. Mais surtout, la lingerie fine est « désormais identifiée à une image moderne et libre de femme ». En un mot, les publicités mettent en avant une « lingerie qui émancipe », « source de féminité accomplie et assumée », une lingerie qui accompagne les femmes qui désormais sont actives, autonomes tout en

---

[877] BDIC, *Les Pétroleuses*, 1975, n°4.
[878] ROSS K., *Aller plus vite, laver plus blanc : la culture française au tournant des années soixante*, Paris, Abbeville, 1997, p. 108.
[879] GASTON-BRETON T. et P. KAPFERER, *La magie Moulinex*, *op. cit.*
[880] ZAZZO A., *Chantelle*, Paris, Assouline, 2010, p. 15.
[881] *Informations Chantelle*, mars 1984, n°3.
[882] *Les dessous de Chantelle*, janvier 1997, n°4.

restant séductrices[883]. Pourtant, comme le font *Les Pétroleuses* à propos du lave-vaisselle, en 1989, un journal inconnu se demande si « aux tarifs où [les ouvrières de Lejaby] sont payées, elles pourraient s'offrir le soutien-gorge que porte Isabelle Adjani ou Mathilda May dans la publicité à la télé. Ce soutien-gorge qu'elles fabriquent… »[884]

Sur l'ensemble de la période, il s'est donc agi pour Moulinex et Chantelle d'accompagner les évolutions des mentalités des femmes, et plus particulièrement des femmes des classes populaires en ce qui concerne Moulinex[885]. Afin de rendre compte de la manière dont les deux marques ont été en prise avec les aspirations de leurs cibles, elles ont toutes deux fait éditer un livre visant à promouvoir l'entreprise, sa créativité, son intuition. Si pour Moulinex, *La magie Moulinex* publié en 1999 n'était pas destinée au personnel car il s'agissait d'un outil de promotion externe, l'ouvrage a néanmoins été distribué à chacun des salariés[886]. En 2010, Chantelle publie à son tour un ouvrage publicitaire, *Chantelle,* remis à chaque salarié de l'entreprise[887]. Les discours des deux entreprises ont donc cherché à accompagner – voire à récupérer – les discours du mouvement d'émancipation des femmes en cours dans les années 1968, puis de capter les aspirations des « femmes des années quatre-vingts » de façon à favoriser l'acte d'achat. Si ces discours s'adressent plus ou moins aux ouvrières, en tant que femmes, elles ont néanmoins été régulièrement impliquées par l'entreprise dans d'autres tâches que celles d'exécutantes.

3. Impliquer les ouvrières comme consommatrices potentielles

En effet, de façon à promouvoir la marque dans les hyper ou supermarchés, Moulinex lance dans les années 1980, les « têtes de gondoles ». Aux moments de la Fête des Mères et de Noël, des ouvrières sont alors mobilisées et deviennent des « ambassadrices » aidant à la vente. En effet, étant polyvalentes et lectrices attentives du *Point de Rencontre*, elles

---

[883] DUCLERT V., « Compte-rendu de Marie Bertherat, Martin de Halleux (avec Véronique Girard), 100 ans de lingerie, Paris, Atlas, 1996, 128 p. ; Farid Chenoune, Les Dessous de la féminité. Un siècle de lingerie, Paris, Assouline, 1998, 200 p. ; Gilles Néret, 1000 Dessous. Histoire de la lingerie, Paris-Cologne, Taschen, 1998, 768 p. ; Marie Simon, Les Dessous, Paris, éditions du Chêne, 1998, 128 p. », *Clio*, *HFS,* novembre 1999, n° 10, p. 21.
[884] *Ibid.*
[885] GASTON-BRETON T. et P. KAPFERER, *La magie Moulinex*, *op. cit.*, p. 38.
[886] Conversation avec Marie-Claire Nageotte, le 25 mars 2012.
[887] ZAZZO A., *Chantelle*, *op. cit.*

ont souvent une bonne connaissance du panel que propose la marque[888]. Ainsi Monique Guéranger, ouvrière à Alençon a participé à cette initiative. Elle raconte que l'ensemble des volontaires sont réunis dans une salle et des tests leur sont proposés pour s'assurer que les ouvrières sauront se débrouiller lors de la vente. Puis, après la constitution du groupe, chacune prend connaissance de sa destination. Ainsi, Monique Guéranger se souvient que la première fois, elle est partie pour Aubagne, accompagnée dans la région par cinq collègues. Elles partent alors pour plusieurs jours, week-end compris, et Monique Guéranger souligne que « ça, mon mari, il aimait pas trop »[889]. Par ailleurs, si l'hôtel et le transport sont financés par Moulinex, la prime n'est pas « énorme » alors que le travail est intense puisqu'il dure de 9h30 à 20h, c'est-à-dire de l'ouverture à la fermeture du supermarché. De plus, les ouvrières sont continuellement debout, ce qui est douloureux car « on piétinait tout le temps, c'était horrible »[890]. Pourtant Monique Guéranger affirme qu'elle « aimait bien faire ça »[891] parce qu'« on était dans des hôtels, ils nous choisissaient des hôtels, on était très bien, c'était une belle expérience ». Ainsi, cette expérience ne provoque pas seulement la satisfaction de vendre ce qui est fabriqué[892] par les ouvrières, il y a aussi le fait de gouter quelques jours un autre monde, symbolisé par l'hébergement à l'hôtel. Et finalement, dans le supermarché, Monique Guéranger doit vendre les produits phares et pour cela, « apprendre le produit » et être en mesure d'expliquer comment il est fabriqué. Là, si l'ouvrière précise qu'elle travaille à Moulinex, elle ne dit pas qu'elle travaille « sur chaîne » et souligne qu'elle est là uniquement pour vendre. Ainsi, dans cette parenthèse de trois jours, Monique Guéranger n'est plus une ouvrière de Moulinex, son statut a changé, et c'est probablement la valorisation qui en découle qui lui procure de la satisfaction, malgré les longues journées de travail[893]. En outre, cette valorisation se lit aussi dans la sélection effectuée au départ : si Monique Guéranger souligne que les tests éliminent les ouvrières qui ne sont pas débrouillardes, d'autres critères sont également

---

[888] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 128.
[889] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[890] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[891] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[892] AMA, *PdR*, mars 1986, n°48.
[893] Quelquefois, ces « hôtesses venues des usines » tiennent les stands des foires-expositions de Cologne ou de Paris, mais « c'était pas pareil, les foires, parce qu'il fallait partir une semaine ou dix jours, je sais plus. Mais ça, ça ne m'intéressait pas, c'était trop long. Déjà trois jours, mon mari, il rouspétait alors… » ; entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.

retenus. En effet, Claude Renault souligne que toutes les ouvrières n'étaient pas conviées pour devenir « têtes de gondoles » :

> « FG : Comment cela se passait ?
> CR : C'était la responsable de Paris qui appelait l'établissement, en disant voilà, les critères, les paramètres, vous m'envoyez quelques femmes, notamment des jeunes…
> FG : C'était quoi les critères ?
> CR : Bien foutue, qui présente bien et puis capable de dire comment on produit, un peu tout ça quand même parce que quelqu'un qui dit, j'ai un produit à vous vendre, mais pfou… Donc, ils étaient sélectionnées, et puis ils partaient, ils avaient une formation quelques jours et puis, ils allaient en tête de gondole dans les magasins… »[894]

Ainsi, la sélection se fait sur des critères physiques et de présentation, en plus de la faculté d'adaptation qu'évoque Monique Guéranger. Au-delà de l'effet individuel sur ces ouvrières, les opérations « tête de gondole » sont une façon de valoriser collectivement les ouvrières en les impliquant dans la vente des produits qu'elles fabriquent. Même si l'expérience n'a concerné qu'une minorité d'ouvrières, elle a été publicisée, ne serait-ce que par le journal interne, et cela ne peut que renforcer le phénomène d'attachement aux produits et à la marque.

Quelquefois, c'est dans la conception même des produits que les ouvrières des deux entreprises sont mises à contribution. En effet, chaque direction a sollicité ses ouvrières en tant que consommatrices, ce qui a renforcé leur confiance dans les entreprises, car elles y sont prises au sérieux comme premières clientes potentielles. Ainsi Reine-Marie, ouvrière de Moulinex, explique à Sonia Brault :

> « Je travaillais dans les ateliers de fabrication mais j'ai été dans les bureaux pour faire des tests : on m'amenait des fers à repasser. J'ai essayé la première ''centrale'', un fer à vapeur. Je repassais le linge de pas mal de gens ! Et j'amenais mon linge aussi ! C'était super ! J'ai fait ça pendant 2 ou 3 mois. Je testais les nouveaux produits et il fallait noter ce qui allait et ce qui n'allait pas. À la fin, quand il y avait un nouveau produit, ils en donnaient à des salariés pour tester chez eux. Et si le produit leur convenait, ils pouvaient le garder. »[895]

Ainsi, cette ouvrière est sollicitée pour d'autres tâches que la fabrication et son avis d'usagère intéresse la direction. Impliquer les ouvrières de cette manière est une façon de les associer aux décisions prises et donc de les responsabiliser à propos des produits. En effet, elles ne sont plus seulement exécutantes d'une tâche répétitive, elles changent ici encore de statut. Et, Gérard confirme ce que souligne Reine-Marie et ajoute : « On en laissait aux salariés aussi : les gens s'engageaient à utiliser le produit chez eux ; ils le gardaient ensuite. Tout cela nous permettait d'avoir rapidement des renseignements sur

---

[894] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
[895] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 32.

les nouveaux produits. »[896] Directement adressés aux ouvrières, les produits de Moulinex sont testés par les premières concernées.

De leur côté, les ouvrières de Chantelle sont mises à contribution en tant que consommatrices même si elles ne sont pas le public visé par l'entreprise :

> « T'avais quelqu'un qui, quand on sortait un nouveau soutien-gorge, qui en fait quoi, prenait un tel ou un tel, pour essayer le soutien-gorge, pour voir le défaut qu'il avait ou s'il maintenait bien, si ceci… T'avais des essayages donc c'était quelques filles qu'étaient prises et bah moi, entre autres, j'ai été prise pour soit le soutien-gorge, le slip ou le body ou quoi que ce soit. Et ce qu'était intéressant, c'était que tu l'avais en essai donc ça veut dire qu'on te le donnait. On te le donnait et après on te demandait de le rapporter pour voir au bout de plusieurs lavages, comment il a tenu, est-ce qu'il n'a pas craqué ceci, est-ce qu'il s'est pas déformé et tout, mais après il t'appartenait. Bon sachant que c'est vrai que Chantelle c'était une marque et, même à l'heure actuelle, qui vaut très très cher. Donc euh, quand tu payes pas tous tes sous-vêtements, c'est bien, c'est très très bien, c'était la seule chose qu'était intéressante. »[897]

Les propos de Florence Benoit révèlent que l'ouvrière a conscience de ne pas être le public cible de la marque qui s'adresse à des femmes plus aisées. C'est pourquoi, elle apprécie d'autant plus d'être sollicitée pour des essayages considérant que cet avantage est le « seul » de l'entreprise. Ici, c'est la gratuité d'un produit cher qui est soulignée par l'ouvrière plus que le fait d'avoir été sollicitée pour une tâche plus valorisante que celle d'exécutante. En outre, le fait de proposer des essayages aux ouvrières semble être une pratique répandue dans la lingerie puisque Lejaby aussi y a recours[898]. En plus de permettre aux ouvrières d'avoir accès au produit gratuitement, celles-ci jouent un rôle dans la conception du produit puisqu'elles le testent. Les directions des entreprises parviennent ainsi à valoriser les ouvrières à travers une tâche de conception tout en réglant un problème issu de la division sexuée du travail : l'encadrement masculin ne peut pas avoir d'avis de consommateur sur le produit. Ils sont en effet exclus des essayages dans la lingerie, et probablement peu concernés par les tests de Moulinex. C'est ainsi que le test des produits est plus qu'un avantage en nature. Symboliquement, parce que ce sont des femmes, l'avis des ouvrières comme usagères potentielles est essentiel à l'entreprise ce qui permet de renforcer leur *agency* dans l'entreprise et participe de la construction de l'identité *ouvrière de* Chantelle, Lejaby ou Moulinex.

---

[896] *Ibid.*, p. 33.
[897] Entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.
[898] Conversation avec Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, à Rillieux-la-Pape.

Enfin, l'implication des ouvrières comme consommatrices se lit aussi dans la vie privée des ouvrières. Malgré le coût, certaines ne portent que du Chantelle[899] ou du Lejaby[900] ou bien ont une cuisine équipée du « tout Moulinex »[901]. Une fidélité à la marque, qu'outre les essais, les réductions accordées au personnel favorise. Ainsi, à Moulinex, les ouvrières bénéficient de 20% à 25% de réduction. À Chantelle, sont régulièrement organisées des soldes par le CE :

> « En fait, c'était des articles qui n'étaient pas vendables, donc ils nous les faisaient moins cher. Donc, à l'époque, tout ce qu'il y avait en solde, on pouvait l'acheter à des prix défiants toute concurrence. […] Donc avec les soldes tu avais un certain nombre d'articles par an, et puis aussi un certain nombre d'articles neufs. Par exemple, on passait la commande sur catalogue et on avait 50%. Alors on achetait pour toute la famille, les sœurs, les mères, oui ça valait le coup. »[902]

Ainsi, les réductions accordées par l'entreprise permettent non seulement aux ouvrières de consommer les produits, mais aussi d'en faire profiter leur entourage. C'est un nouveau biais de valorisation et de fidélisation de l'ouvrière qui s'ouvre, celle-ci se sentant ainsi, aux yeux de ses proches, une sorte de porte-parole de l'entreprise. D'ailleurs, Valentine Carré raconte qu'elle est si fière des produits qu'elle fabrique qu'elle les vante autour d'elle avec le catalogue de la marque, n'étant ainsi pas simplement *ouvrière*, mais *ouvrière de* Moulinex[903]. À Chantelle, l'effet produit par les soldes est encore plus valorisant car les prix standard de la lingerie de la marque ne sont pas accessibles aux ouvrières. Nous avons déjà souligné la satisfaction de Florence Benoit portant de la belle lingerie gratuitement. Les soldes permettent à l'ensemble des ouvrières qui le souhaitent d'obtenir de la lingerie haut de gamme à bas prix, c'est pourquoi ce moment est important pour les ouvrières qui le considèrent comme un acquis social[904].

---

[899] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[900] Entretien avec Lise Jalabert et Marie-Christine Rochon, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.
[901] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 129.
[902] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 6 janvier 2010, dans un café.
[903] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[904] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT. Dans l'émission *Les pieds sur terre* consacrée aux ouvrières de Lejaby qui occupent le siège de Rillieux-la-Pape en septembre 2010, elles reviennent sur ce décalage :
« Ouvrière 2 : (…) on fait quand même du travail haut de gamme, Lejaby, c'est quand même une grande marque. C'est pas normal que les gens soient payés comme ça, quand même, c'est aberrant. Quand on voit le prix d'une parure de soutien-gorge, on se dit « mais c'est pas possible », nous, quand on voit c'qu'on gagne de l'heure, à 8 euros, même pas 9 euros, c'est honteux, franch'ment
Ouvrière 3 : et c'est pas nous qu'on va s'acheter des lejaby, hein, parce que c'est des parures en magasins qui coutent très cher et vous avez qu'à r'garder les prix, en moyenne, une parure, faut compter 100 euros.
Journaliste : 100 euros la parure ? Et vous, dans votre travail, vous en fabriquez combien par mois ?
Ouvrière 3 : dans les 500 ou 700 par jour. »

C'est ainsi que les *ouvrières de* Chantelle ou Lejaby portent toutes des sous-vêtements qui ne sont pas censés leur être adressés et transgressent par là une expression de classe, ce qui renforce encore leur identification à la marque. Et cela est d'autant plus valorisant, qu'en plus d'être des femmes, et de pouvoir porter ces sous-vêtements, elles en connaissent les modalités de fabrication, ce qui leur confère une supériorité par rapport aux femmes des classes supérieures, simples consommatrices.

En effet, comme fabricantes, les ouvrières ont une bonne connaissance des produits de la marque qu'elles consomment, qu'elles peuvent même réparer le cas échéant. Ainsi, Jacqueline Pesquet précise à Laurent Huron à propos du hache-viande qu'elle « a même soudé l'interrupteur parce qu'il n'avait plus de contact, alors j'ai démonté en dessous et puis j'ai soudé »[905]. Ainsi, la formation de l'ouvrière lui permet de réparer seule son appareil. Cette différence entre les ouvrières et les simples usagères de robots est relevée par Danielle Chabaud-Rychter. Les premières ne s'intéressent non pas à la technologie, et encore moins aux principes scientifiques du fonctionnement des robots, mais « aux agencements fonctionnels des composants de l'appareil » ce qui constitue « un rapport à la technique qu'il faut étudier de près », et cet intérêt leur permet de pouvoir réparer les produits tandis que « les usagères et les usagers des robots, en revanche, n'ont pas accès à l'intérieur des robots »[906]. Elles sont donc valorisées par rapport aux autres usagères. Cette intervention des consommatrices-productrices sur leurs produits ne concerne pas seulement les robots puisque les ouvrières de Chantelle précisent qu'elles se satisfont très bien des petits défauts des sous-vêtements soldés car elles les défont puis les refont[907]. Finalement, l'intérêt que les ouvrières portent aux produits est aussi à mettre sur le compte de la manière dont elles sont parties prenantes de la société de consommation.

4. L'incorporation du discours d'entreprise ?

Catherine Conan, établie chez Chantelle peu après le mouvement de Mai-juin 1968, se souvient que les ouvrières sont « sapées comme des princesses. Maquillées […] Elles

---

Les pieds sur terre, Lejaby 1, diffusé le 8 octobre 2010, « tendu comme un string ».

[905] AMA, 7 AV 24, entretien de Georgette Gaillard et Jacqueline Pesquet, réalisé par Laurent Huron le 22 juillet 2010, domicile de Jacqueline Pesquet.

[906] CHABAUD-RYCHTER D., « L'innovation industrielle dans l'électroménager : conception pour l'usage et conception pour la production », *Recherches féministes*, 1996, vol. 9, nº 1, p. 15-36.

[907] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

avaient l'air de photos de magazines, tu vois. […] Leur fierté c'était de ne pas avoir l'air d'être des ouvrières, d'avoir l'air d'être sorties d'un magazine, d'être des bourges, quoi. »[908] Dans ses propos, elle met en avant l'idée qu'être une jeune femme à la mode s'oppose en quelque sorte à être une ouvrière et que, finalement, l'identité de genre que les ouvrières de Chantelle veulent se construire en consommant n'est pas compatible avec leur identité de classe[909]. En réalité, les ouvrières étant encore jeunes au tournant des années 1970 – elles habitent encore souvent chez leurs parents, la consommation devient pour elles une façon de conquérir une autonomie que le travail ne suffit pas à assurer. Ainsi Annick Goubault raconte que peu après son embauche à Chantelle, « c'était l'époque des chignons bouclettes et on allait en solex travailler, alors la laque, ça y allait, alors je demandais de l'argent à ma mère, elle rouspétait, je lui ai dit un jour : ''je veux payer pension [plutôt que de reverser toute ma paye]'' ! Elle a dit : ''tu mettras jamais de sous de côté'', j'ai dit : ''tu verras'' ! »[910] Dans les propos d'Annick Goubault, c'est la consommation de laque, impérative pour rendre le solex compatible avec la mode des « chignons bouclettes », qui la conduit à revendiquer de payer seulement une pension. Ainsi, l'affirmation de l'identité de genre par la consommation, permet à la jeune ouvrière de conquérir une autonomie dans le cadre de la famille et, remet en cause du même coup une tradition de classe qui veut que la paye soit intégralement « rendue » à la mère. La consommation des jeunes ouvrières de la génération 1968 induit donc des bouleversements des normes de genre et de classe. Pour autant, elle ne signifie pas la dissolution des classes sociales, contrairement à ce qu'a annoncé Jean Fourastié [911], mais une redéfinition des identités de genre et de classe des ouvrières, ce qui implique de se « faire valoir », « non seulement comme classe, mais comme personne dans la classe »[912], mais aussi et en même temps comme femme et comme personne parmi les femmes. Si le vêtement a été le moteur d'une dynamique similaire pour les ouvrières de l'entre-deux-

---

[908] Membre de l'UJCml, Catherine Conan s'établie dans un premier temps à la Raffinerie de Chantenay (raffinerie de sucre) au début de 1968 puis à Schneider au Mans (en septembre 1968). L'UJCml est dissoute en juin 1968 et elle construit le GRMN, Groupe Révolutionnaire Maoïste Nantais.

[909] À ce propos, Claire Etcherelli écrit que les ouvrières « arrivaient le matin, maquillées et coiffées et réussissaient dans la journée à s'isoler pour remettre du rouge. Il y avait là quelque chose qui dépassait la coquetterie : une parade, une défense instinctive contre un travail qui finissait par vous clochardiser. », ETCHERELLI C., *Élise ou la Vraie vie*, Paris, Gallimard, 1982, p. 126.

[910] Entretien avec Annick Goubault, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

[911] FOURASTIE J., *Les trente glorieuses ou la Révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 1979.

[912] VERRET M., *La culture ouvrière*, *op. cit.*, p. 45.

guerres[913], c'est davantage le corps des ouvrières qui est transformé pour la génération 1968 : au-delà des vêtements, c'est l'ensemble de leur apparence qu'elles souhaitent mettre en valeur.

Annie Guyomarc'h remarque que le secteur de production dans lequel se situent les ouvrières a des implications dans leurs pratiques de consommation : les « filles » de l'habillement prennent soin de leur apparence « alors que t'as d'autres fédérations où c'est vachement moins important ». Elle ajoute que pour elle, c'est « important l'apparence, la coiffure, la façon de s'habiller »[914]. Le lien entre le secteur de production et l'apparence de l'ouvrier ou de l'ouvrière qui y travaille est établi par Mathilde Dubesset et Michelle Zancarini-Fournel qui montrent comment la « fréquentation quotidienne » des rubans forge la réputation des passementiers qui sont alors considérés comme étant particulièrement soignés[915]. Il est alors possible de supposer que dans l'habillement, fabriquant en permanence des produits destinés à passer dans la mode, les ouvrières sont en contact permanent avec une certaine norme de genre, celle des magazines du moment, avec des implications dans leurs propres façons de s'habiller. De ce point de vue, la lingerie possède la particularité d'être en contact direct avec le corps ce qui dans un effet miroir questionne les ouvrières sur leurs propres corps et peut les conduire à littéralement incorporer les normes sociales. En effet, porter un soutien-gorge est une pratique genrée, peut-être davantage encore que posséder toutes sortes d'appareils électroménagers, dans la mesure où, au contact de la peau, il touche le corps, cible d'attentes, de certains rôles de genre, mais aussi lieu d'expression du genre. En outre, nous avons déjà montré que les ouvrières de Chantelle ou Lejaby consomment un produit, le leur, qui ne fait pas partie des « pratiques de consommation particulières » des ouvrières[916], transgressant de cette façon un rôle de classe. Il y a dans le fait même de travailler dans la lingerie haut de gamme des sollicitations discursives et pratiques qui ont donc des implications corporelles sur les ouvrières. En effet, nous avons déjà souligné que le caractère intime du produit empêche le directeur des sites de Lorient et d'Epernay

---

[913] CHENUT H.H., *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, Rennes ; Troyes, Presses universitaires de Rennes ; Conseil Général de l'Aube, 2010, p. 251.
[914] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[915] DUBESSET M. et M. ZANCARINI-FOURNEL, *Parcours de femmes : réalités et représentations. Saint-Étienne, 1880-1950*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1993, p. 137.
[916] CHESSEL M.-E., *Histoire de la consommation*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2012.

d'assister aux essayages, sous le coup d'un interdit de genre. Cette spécificité du produit, accompagnée des images de femmes en sous-vêtements ainsi que la diversité des sous-vêtements qui envahissent l'usine, participent de la construction de rôles de genre chez les ouvrières de Chantelle et Lejaby, en permanence confrontées à des corps de mannequins conformés à des versions exacerbées des normes de genre. Et c'est sans doute cela qui explique que les ouvrières de Chantelle soient plusieurs à avoir eu recours à la chirurgie esthétique, mais aussi qu'elles l'évoquent librement. Une des réalisatrices du film *Rue des filles de Chantelle* nous fait part de sa surprise :

> « J'ai jamais vu autant de… dans les discussions qu'on a pu avoir, j'ai jamais vu autant de filles qui se sont fait refaire un truc, quoi, par exemple, le nez, les seins, les oreilles… »[917]

Ces propos soulignent que les seins ne sont pas les seules parties du corps concernées par les opérations, alors même que la fabrication du soutien-gorge aurait pu le laisser supposer. Sans doute, la libéralisation de la pratique a favorisé son usage sur diverses parties du corps. Cependant, Véronique Ménard rapporte que les opérations concernent le plus souvent la poitrine et que les ouvrières les expliquent par une forme de « recalibrage » leur facilitant le travail à l'usine[918]. Annie Guyomarc'h confirme les propos de la réalisatrice soulignant surtout que « les filles se faisaient refaire les seins. […] Il y en a plusieurs qui ont fait ça. »[919] Cependant, elle ajoute aussi qu'« il y en a qui se sont fait refaire le ventre »[920]. Cependant, toutes les ouvrières de la lingerie ne pratiquent pas la chirurgie esthétique. En effet, les ouvrières de Lejaby à Yssingeaux n'y ont pas recours ou, si elles subissent des opérations, elles ne l'affirment pas publiquement comme les ouvrières de Chantelle de Saint-Herblain. D'autres considérations sont à croiser avec le secteur de production pour expliquer ces différences qu'il faudrait analyser avec des données complémentaires. Entre autres, tandis que Saint-Herblain se situe en banlieue de Nantes, une grande ville, Yssingeaux a un environnement beaucoup plus rural, en concordance avec les disparités dans les origines familiales des ouvrières et donc dans leur culture et leur rapport à la consommation en général. Enfin, plus simplement, il se peut qu'une ouvrière ait fait une expérience qui l'a comblée et que cela encourage les autres à se lancer. Le produit et en particulier la lingerie, ainsi que les discours et les

---

[917] Entretien avec Véronique Ménard, réalisé le 9 janvier 2010, à son domicile.
[918] Entretien avec Véronique Ménard, réalisé le 9 janvier 2010, à son domicile.
[919] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[920] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

pratiques d'entreprise qui l'accompagne, induit des bouleversements dans le rapport que les ouvrières entretiennent à leurs propres corps. Elles incorporent ici les normes de genre véhiculées en permanence dans l'entreprise et la construction de leur identité d'*ouvrière de* Chantelle s'en trouve renforcée.

Nous avons donc montré comment les discours d'entreprise autour de la lingerie et de l'électroménager ont des répercussions sur les ouvrières des entreprises qui sont impliquées en tant que femmes, comme consommatrices potentielles, ce qui participe de la construction de leur identité d'*ouvrière de.* De cette manière, les directions cherchent sans doute à développer l'attachement des ouvrières à la marque, à l'entreprise et à sa direction, afin de réduire les conflits du travail. En partie, cela fonctionne comme le reconnaissent les ouvrières : « On a un attachement à notre marque »[921]. Mais en partie seulement, puisqu'elles finissent par utiliser les produits contre les patrons dans les luttes de façon à revendiquer cette identité que les directions d'entreprises veulent désormais leur retirer.

[921] Entretien avec Lise Jalabert et Marie-Christine Rochon, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.

III. Le produit, vecteur d'*agency*

Le produit est donc un élément essentiel de la construction identitaire des *ouvrières de*. C'est pourquoi, lorsqu'elles se mobilisent contre les fermetures de leurs entreprises, les ouvrières mettent en avant ce rapport privilégié au produit de leur travail, défendant désormais le produit contre leurs patrons. Leur attachement se révèle au moment de la fermeture comme si la fermeture conduisait à la fois à la perte du produit et l'ouvrière à sa propre perte. Elles mettent en avant le produit pour montrer son existence, sa qualité et son utilité et, à travers lui, ce sont les ouvrières que l'on voit, ouvrières dont l'existence, le savoir-faire et l'utilité sont menacés. C'est ainsi qu'elles déploient leur *agency* en se réappropriant le discours d'entreprise ce qui les légitime encore davantage. Finalement, certaines d'entre elles sont ainsi en mesure, de se réapproprier, non plus seulement le discours de l'entreprise, mais aussi l'usine elle-même.

1. La mise en scène du soutien-gorge

Dans leurs luttes contre les fermetures, les ouvrières se réapproprient la qualité et le savoir-faire qui font la renommée de la marque tandis que les patrons veulent leur en retirer le bénéfice. Selon la même démarche que celle décrite par Monique Jeudy-Ballini à propos des ouvriers et des ouvrières d'une entreprise de maroquinerie de luxe, le discours des ouvrières en mobilisation se situe du côté du « bien », de la qualité, quand la direction se situe, non pas du côté du « vite » ici, mais du côté du « moins bien »[922]. Et, dans ce cadre, c'est la production française qui est défendue par opposition à la production à l'étranger. À ce propos, Lise Jalabert et Marie Rochon, respectivement ouvrières de Lejaby à Rillieux-la-Pape et Bourg-en-Bresse, expliquent :

> Lise Jalabert : C'est vrai que ça fait mal au cœur, surtout quand on voit que nos produits sont en train de changer. […] Là, ils sont en train de faire une ligne jeune pour les maillots de bain, pour toucher une clientèle plus jeune avec des prix plus bas […]. Donc, pour qu'ils soient moins chers, on les fait fabriquer à l'extérieur, on utilise des matières qui sont fabriquées en Asie et qui sont moins bonnes. On fait tout pour réduire le coût. […] Petit à petit, dans les choix qui sont faits au niveau du style, on s'oriente vers des produits plus bas de gamme, et nous c'est ce qu'on craint. Même si on n'est pas dans le haut de gamme, on a malgré tout un produit de qualité… […]

[922] JEUDY-BALLINI M., « ``Et il paraît qu'ils ne sont pas tous sourds ?'' Le travail comme exploit et résistance au quotidien », *Terrain*, vol. 39, p. 17-32.

> Marie-Christine Rochon: On n'est pas du Dim, voilà. […] On avait un savoir faire en termes de qualité, la matière, les fournitures étaient meilleures, ce n'est plus cela du tout… En France, les dentelles venaient de Calais, faites à la main… Plus maintenant…
> Lise Jalabert : On le sent, au niveau des matières ce n'est plus la qualité d'avant… »[923]

Dans cet extrait, les ouvrières expliquent à la fois qu'elles ne *sont* pas du Dim tout en affirmant qu'elles *avaient* un savoir faire. Elles sont nostalgiques d'une époque déjà révolue tout en sachant que la qualité ne s'améliorera pas. Leur marge de manœuvre est donc étroite, et c'est pourtant ce qu'elles fabriquent *actuellement* qu'elles mettent en avant dans les manifestations, c'est sans doute d'autant plus crucial de le rendre visible. C'est un peu leur façon de lutter contre la fatalité qui semble s'imposer et que les références à l'« Asie » ou à l'« extérieur » révèlent. La « qualité » dans leur propos renvoie au savoir-faire des ouvrières françaises, comme dans la lutte des ouvrières de Lejaby Yssingeaux lorsqu'elles fabriquent un soutien-gorge tricolore[924]. Ainsi, lors des luttes contre les fermetures, les ouvrières détournent les produits de leur usage initial. Tantôt, ils sont accrochés sur un fil entre deux banderoles comme c'est le cas dans le cadre de la mobilisation des ouvrières de Chantelle en 1994[925] :

[923] Entretien avec Lise Jalabert et Marie-Christine Rochon, ouvrières de Lejaby, CGT, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse.
[924] AFP, « Arnaud Montebourg se drape du ''soutien-gorge tricolore'' chez les Lejaby », le 20 janvier 2012
[925] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

Figure 18 Banderole de sous-vêtements des ouvrières de Chantelle en 1994

Source : SC 751, « manif devant (l'ancien) palais de justice de Nantes, 1994 », CHT, UD CGT 44.

Tantôt, ils sont conçus en grand format ou portés par-dessus les vêtements comme c'est le cas lors de la mobilisation des ouvrières de Lejaby :

Figure 19 Sous-vêtements géants des ouvrières de Lejaby, 2010

Source : *Les ouvrières de Lejaby*, Libelyon.fr, juin 2010.

Figure 20 Lejaby, sous-vêtements portés par dessus les vêtements, 2010

Source : Les ouvrières de Lejaby, www.voixdelain.fr

Les ouvrières font alors sortir le produit de l'intimité. En le mettant par-dessus les vêtements, elles cassent une certaine image que les entreprises veulent donner de leurs produits. Elles rendent visible un produit normalement invisible et donc visibilisent et valorisent sa production – et donc le travail – que les patrons, souhaitant fermer les sites, veulent invisibiliser. Et, c'est encore avec l'image de l'entreprise qu'elles jouent lorsqu'elles élaborent le slogan suivant : « Lejaby ne fait pas dans la dentelle ». En détournant ainsi l'image du produit ou le produit lui-même, elles en revendiquent la conception. C'est leur produit et puisque la Société veut les licencier, elles en dissocient le produit, en quelque sorte.

Et ce type de détournement n'est pas seulement le fait de la lingerie : les salarié-e-s de Moulinex Alençon fabriquent en 2001 un fer à repasser géant qu'ils promènent dans les manifestations :

Figure 21 Moulinex, le fer à repasser géant

Source : APCR

Revendiquer la conception du produit, c'est en prendre la responsabilité, assumer en quelque sorte ce que l'entreprise ne veut plus assumer. C'est pourquoi, il est fréquent que les ouvrières souhaitent aller jusqu'au bout du travail engagé même lorsque la fermeture est confirmée. Ainsi, en janvier 2012, les ouvrières de Lejaby à Yssingeaux ont tenu à terminer la collection[926]. C'est précisément ce moment particulier qui constitue l'enjeu du téléfilm *Tous ensemble*, réalisé par Bertrand Arthuys et diffusé en 1998 sur France 2. Les personnages d'ouvrières continuent de travailler dans le cadre de leur mobilisation contre la fermeture de leur usine, Epernelle, afin de participer au salon de la lingerie[927]. Avec le maintien de la production, les ouvrières sont amenées à assurer également la promotion.

C'est ainsi que dans le cadre de leur mobilisation contre la fermeture, en juillet 1996, des ouvrières de Lejaby décident de l'organisation de défilés de mode « dévoilant les derniers modèles de la collection » [928] sur la place de la mairie à Bourg-en-Bresse. Elles reproduisent ce type de défilé à Bellegarde, Beynost et Firminy. Ce sont les salariées ou les filles des salariées qui défilent en sous-vêtements et maillots de bain : « une manif

[926] Pascale Nivelle, « Le cœur près du bonnet », *Libération,* le 28 janvier 2012.
[927] Archives INA, *Tous ensemble*, réalisé par Bertrand Arthuys, diffusé sur France 2 le 18 novembre 1998.
[928] APLJ, journal inconnu, le 14 juillet 1996.

comme on aimerait en voir plus souvent », souligne un journal. Cette initiative est d'ailleurs reprise par le téléfilm déjà évoqué puisqu'il se termine par un défilé des ouvrières[929]. Marie-Christine Rochon explique cette initiative ainsi : « nous avons voulu sensibiliser la population en lui montrant de la confection de qualité française »[930]. Alors que Lejaby vient d'être racheté par Warnaco, les ouvrières souhaitent ici rendre visible la qualité de leurs fabrications qu'elles opposent aux productions étrangères. Cette action est intéressante car elle inscrit le fonctionnement de la mode, le défilé, dans une perspective de lutte. Dans le téléfilm, les corps des ouvrières importent beaucoup. En fait, elles acceptent de rompre l'intimité qu'implique le sous-vêtement pour en faire un outil de lutte et mettent ainsi à distance l'interdit de genre qui fait du sous-vêtement un objet invisible. Ici, le déploiement de leur puissance d'agir se situe dans la subversion des rôles de genre. Selon les termes de Judith Butler, cette action constitue une performance[931] dans laquelle elles déconstruisent la norme en défilant alors qu'elles sont ouvrières et non mannequins. Elles introduisent alors dans l'espace public des corps qui ordinairement ne sont pas visibles, des corps qui travaillent, les corps de celles qui n'ont pas le temps ou l'argent pour des soins ou du sport. La mise en jeu de ces corps de la classe ouvrière participent également d'une subversion des rôles de classe, très profonde : en reprenant la production et en assurant la promotion du produit sans le patron, mais aussi en introduisant de nouvelles modalités de lutte loin des formes agonistiques classiques. Elles déconstruisent ainsi les rôles de classe à deux niveaux, celui de la classe en soi qui veut qu'elles se situent dans des rôles d'exécutantes et celui de la classe pour soi[932] puisqu'elles inventent une modalité d'action. En fait, leur situation à l'intersection des dominations les conduit à développer une puissance d'agir qui joue sur les deux tableaux, la performance du genre et de la classe, et les amène à créer ce type d'action qui participe de la reconfiguration des identités de genre et de classe des ouvrières. En d'autres termes, leur attachement au produit du travail devient un atout pour le déploiement de leur *agency* qui est rendue possible par le fait qu'en se réappropriant le produit, elles instaurent une rupture vis-à-vis de son usage habituel. Il prend alors une autre

---

[929] Archives INA, *Tous ensemble*, réalisé par Bertrand Arthuys, diffusé sur France 2 le 18 novembre 1998.
[930] APLJ, journal inconnu, le 14 juillet 1996
[931] BUTLER J., *Trouble dans le genre : pour un féminisme de la subversion*, Paris, Éd. La Découverte, 2005, p. 261.
[932] MARX K., *Misère de la philosophie*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1972, p. 134-135.

signification, devenant visible, voire surdimensionné, alors qu'il devrait être hors de la sphère publique. Cette resignification du produit s'intègre dans une resignification plus globale du discours de l'entreprise sur la qualité qui est alors retournée par les ouvrières contre la direction et s'accompagne d'une mise à distance de la production étrangère. Quelquefois, ce mécanisme de réappropriation va plus loin encore puisque c'est l'ensemble de l'usine que les ouvrières se réapproprient.

2. La réappropriation de l'usine

L'attachement au produit participe des dynamiques de remise en marche de la production par les ouvrières à l'heure des fermetures, sous la forme de « grèves productives » se réclamant de l'autogestion dans les années 1968[933] ou bien de SCOP dans la période plus récente. En effet, du fait de la division sexuée du travail, les ouvrières se trouvent souvent concernées par ces mouvements de réappropriation des usines afin, dans un premier temps, de conserver l'identité d'*ouvrière de* qu'elles étaient parvenues à construire dans le cadre du fonctionnement initial de l'usine. En réalité, la dynamique qui s'enclenche alors les conduit à modifier tant leurs rôles de genre que leurs rôles de classe et se trouver d'autant plus attachées au produit qu'elles n'assurent plus seulement sa production. Revenons à la place des ouvrières dans les « grèves productives » des années 1968 avant d'en analyser les implications.

Si l'autogestion s'est posée dès le mouvement de Mai-juin 1968 à la CSF de Brest[934], c'est surtout dans les années ultérieures, à la faveur de la mobilisation des LIP, que le terme est repris à propos de plusieurs grèves ouvrières bien qu'elles ne le revendiquent pas toujours, lui préférant à la manière des PIL, le terme de « grève productive »[935] ou encore d'« autodéfense »[936]. Ainsi, parmi les dix-huit grèves productives répertoriées par Xavier Vigna, beaucoup sont exclusivement féminines ou mixtes. Afin de prouver cette

---

[933] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, p. 108-109.
[934] PORHEL V., « L'autogestion à la CSF de Brest », G. DREYFUS-ARMAND, R. FRANK et M.-F. LEVY (dir.), *Les années 68 : le temps de la contestation*, Bruxelles, Éd. Complexe ; IHTP, CNRS, 2000, p. 379.
[935] VIGNA X., « Le mot de la lutte ? L'autogestion et les ouvrières de PIL à Cerizay », F. GEORGI (dir.), *Autogestion : la dernière utopie ?*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2003, p. 381- 393.
[936] COLLONGES L., *Autogestion : hier, aujourd'hui, demain*, Paris, Syllepse, 2010, p. 479.

affirmation, nous avons recensé les différentes « grèves productives » de la période de façon à compléter le tableau proposé par Xavier Vigna[937] :

Tableau 8 Les ouvrières dans les "grèves productives"

Conflit	Date	Nombre de salariés	Production	Proportion de femmes
Abattoirs Doux à Pédernec (Cotes-du-Nord)	*4/12/1973-1/3/1974*	*90*	*Abattage de volailles*	16 femmes mariées, 12 hommes mariés, une femme divorcée, une veuve, un veuf, 23 hommes célibataires et 27 femmes célibataires[938]
Abattoirs Plément (Côtes-du-Nord)	*Occupation à partir du 25/3/1975*		*Vente de volaille*	
Beauvais (Bordeaux)			Les ouvrières font elles-mêmes une nouvelle collection d'imperméable[939]	
BUDA (Toulon)	*Juillet 1974-mars 1975*	*58*	*Fabrication et vente de petits sacs en tissus et en jeans*	90%
Caron-Ozanne	1975-1977		Imprimerie	Une vingtaine de femmes[940]
CIP (Haisnes-lès-la-Bassée/Pas de Calais	*Juillet 1975-janvier 1977*	*370*	*Fabrications de chemises*	117 femmes dans la grève et un prêtre ouvrier
Desombre (banlieue Lilloise)	2 octobre 1975-		confection	Chiffres précis non renseignés : quasi-exclusivement féminine[941]
Délices des Cévennes, Grande-	*Mars-avril 1975*	*25*	*Vente de pâtisseries*	

[937] Les informations en italiques sont reprises du tableau de Xavier Vigna.
[938] PORHEL V., *Ouvriers bretons : conflits d'usines, conflits identitaires en Bretagne dans les années 1968*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2008, p. 174.
[939] APFG, *Cahier de la taupe*, mai 1975, n°4.
[940] BRÜCKMANN P., P. COFTIER, A. LAMBERT, et F. LE GROS, *Caron-Ozanne (1975-1977) : une expérience d'autogestion en Normandie*, Cabourg, Cahiers du Temps, 2009, p. 63.
[941] KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 124-125.

Combe Gard				
Ducreux, (Saint-Dié, Vosges)	Septembre 1973	*270*	Bonneterie[942]	
Everwaer (Saint-Quentin)	*Février-juin 1975*	*200*	*Fabrication et vente de napperons et de couvre-lits*	Majorité de femmes[943]
Isotube (Marquette) Nord, Fabrication de tubes en plastiques	*Conflit avec occupation depuis décembre 1974*	*60*	*Fabrication et vente de gadgets en plastique*	
Konen-Westinghouse (Nice) fabrique d'ascenseurs	*Mars-mai 1975*	*130*	*Fabrication et vente de hachettes en fer forgé à partir de matières premières et outillage disponible*	
Lip	1973	1222 (656 hommes et 566 femmes)	montres	77% des OS sont des femmes[944]
Manuest (Chatenois, Vosges)	*Juillet 1974-février 1975*	*577*	*Fabrication et vente de meubles*	40% de femmes
Manupro			Jean	Chiffres précis non renseignés : quasi-exclusivement féminine[945]
PIL (Cerizay, Deux-Sèvres)	*Aout-novembre 1973*	*95*	*Chemisiers*	95 ouvrières[946]
Piron (Bretoncelles, Orne)	*Décembre 1974-mars 1976*	*86*	*Fabrication et vente de pieds de lampe en fer forgé*	57 hommes et 29 femmes[947]
Pratic (Romans)	Septembre 1977	205	chaussure	
Réhault (Fougères)	1976-1977	650	chaussure[948]	87 couples[949]
Robin (Lorient)	Juin 1973	193[950]	Fabrication de	193 ouvrières

[942] APDK, « Lip fait encore des petits », *Libération*, 18 septembre 1973.
[943] *Libération*, le 30 juin 1975, cité par BENOIT V., *« Elle ne finira jamais, la lutte des ouvrières ». Le conflit de la CIP Haisnes-lez-la-Bassée (62) : juillet 1975-janvier 1977*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Mathilde Dubesset, Université Pierre Mendes France, IEP Grenoble, 1997, p. 78.
[944] COLLECTIF, *Lip au féminin*, Paris, Syros, 1977, p. 12
[945] KERGOAT D., *Les ouvrières*, *op. cit.*, p. 124-125.
[946] VIGNA X., « Le mot de la lutte ? L'autogestion et les ouvrières de PIL à Cerizay », *op. cit.*
[947] EIZNER N. et B. HERVIEU, *Anciens paysans, nouveaux ouvriers*, Paris, l'Harmattan, 1979, p. 190.
[948] APDK, « Une année d'occupation à Réhault-Fougères, ''On a appris à se connaître'' », 9 mars 1977, journal inconnu.
[949] APDK, « Ils veulent rayer Fougères de la carte », *Syndicalisme magazine*, avril 1976.

			pantalons	envisagent de reprendre la production[951]
Saint Joseph	Décembre 1976-(au moins 1981		confection	Chiffres précis non renseigné : quasi exclusivement féminine[952]
Scalpen (Quimper)	Juin 1976		Confection : Vente de sacs de plage pour se payer	40 ouvrières en grève[953]
Solame (Pézenas, Hérault)	*Occupation en avril 1975*		*Vente de matériel électrique (postes de soudure, chargeurs de batterie)*	
Samex (Millau)	Avril 1972		Fabrication de pantalons	150 ouvrières[954]
Teppaz (Craponne, Rhône)	*Avril 1975-novembre 1975*	*228*	*Production et vente d'électrophones*	Femmes forment 80% de la main d'oeuvre[955]
TFR (Annonay, Ardèche)	*Mai 1974-juillet 1975*	*490*	*Fabrication et vente de peaux et objets en cuir*	
Unimel (Besançon)	*Occupation en avril 1975*		*Vente de pain d'épices*	
Wermert (Beauménil, Vosges)			*Fabrication et vente de tabliers*	

Si ce tableau présente un certain nombre de lacunes, il nous semble néanmoins révéler ce que *Le Monde* précise en 1974 : « cette forme de grève se caractériserait par une forte participation d'« acteurs nouveaux : ouvriers à la chaine (OS), femmes, travailleurs immigrés, dont le rôle jusqu'à présent avait été bien modeste dans l'histoire du mouvement ouvrier »[956]. Selon cette même source, cette méthode d'action « semble particulièrement propice à l'expression de ceux qui ont souvent été en marge des

[950] APDK, « Des ouvriers menacés de licenciements occupent l'usine de confection Robin depuis deux semaines », Le Monde, le 21 juin 1973
[951] APDK, « Les filles de chez Robin », *Le Nouvel Observateur*, le 2 juillet 1973.
[952] Bibliothèque Marguerite Durand, *Heures Claires*, 1981, n°1847.
[953] APDK, « 400 ouvrières bretonnes contre Fantomas », *Libération*, le 16 juin 1976.
[954] APDK, « Les ouvrières en grève remettent en marche la production pour leur compte », *Rouge*, 15 avril 1972.
[955] *Libération*, le 26 avril 1975, cité par BENOIT V., *Elle ne finira jamais, la lutte des ouvrières*, *op. cit.*, p. 75.
[956] *Ibid.*, p. 11.: Jean-Marie Dupont, *Dossiers et Documents du Monde*, octobre 1974, n°14, p. 1.

syndicats »[957]. Peut-être est-ce effectivement un élément d'explication. Cependant, il est nécessaire de souligner que la plupart de ces grèves s'inscrivent dans le cadre du projet autogestionnaire de la CFDT, surtout à partir de son congrès de 1970[958], et que ce syndicat est souvent moteur dans ces dynamiques de reprise de la production. En outre, il est essentiel de préciser que c'est la nature de la production joue un rôle important dans le développement de ces grèves car tous les produits ne peuvent être vendus de manière sauvage[959]. Ainsi, parmi les grèves productives que nous avons participé à recenser, plus d'un tiers concerne les secteurs du textile-habillement-cuirs et peaux où les ouvrières sont nombreuses. Il s'agit de petites ou moyennes entreprises qui connaissent des difficultés économiques. Ces secteurs, en pleine restructuration dans les années 1968 conduisent alors à des fermetures d'usines enclenchant des mouvements importants pour la défense de l'emploi[960].

Tout d'abord, ce que ces grèves productives révèlent, c'est que les ouvrières considèrent que les produits leurs appartiennent puisque leur travail les a réalisés. Que ce soit des produits antérieurement réalisés et saisis à l'occasion de la grève comme c'est le cas à Everwaer sur le modèle de Lip[961] ou ceux qu'elles fabriquent par la suite avec les outils de l'entreprise, c'est dorénavant le travail et non plus la propriété qui compte. Les rôles de classe se trouvent alors bouleversés. Par ailleurs, si au départ les ouvrières décident de relancer la production pour populariser la lutte, elles se réapproprient rapidement l'usine et en modifient l'organisation du travail[962], voire la division sexuée du travail comme c'est le cas à la CIP où elles apprennent à réparer et entretenir leurs machines, des tâches auparavant dévolues aux hommes[963]. En effet, ce que mettent en lumière ces « grèves productives », c'est « la volonté de réapprendre le ''métier'' en se familiarisant avec tous les postes de travail » [964]. Ici, ce sont les rôles de genre qui les cantonnent à des positions subalternes qui sont remis en cause. Enfin, voyageant « dans tous les coins de France » pour vendre des couvre-lits, des coussins, des chemises et tous les produits qu'elles

---

957 *Ibid.*
958 L'autogestion de la CFDT apparaît pour la première fois dans un communiqué confédéral le 16 mai 1968.
959 PORHEL V., *Ouvriers bretons*, *op. cit.*, p. 205.
960 MAISON DES HOMMES ET DES TECHNIQUES, *Fermetures de boîtes, et après ? Actes des rencontres*, Nantes, Centre d'histoire du travail, 2007, p. 130.
961 APFG, LCR, *Cahiers de la taupe*, mai 1975, n°4.
962 MARUANI M. et A. BORZEIX, *Le Temps des chemises : la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Éd. Syros, 1982.
963 BENOIT V., *Elle ne finira jamais, la lutte des ouvrières*, *op. cit.*, p. 75.
964 *Ibid.*, p. 124.

réalisent, leur identité se trouve bouleversée puisque, si elles sont les *ouvrières de*, aux yeux de tous et toutes, leur quotidien n'est plus vraiment celui des ouvrières. Elles prennent dorénavant des initiatives, comme de changer le bracelet qui est associé habituellement à la montre[965], elles créent un modèle ou une collection entière[966] ou encore, comme à la CIP, elles fabriquent des produits « dont elles peuvent se servir, plutôt que des produits dictés par les goûts de consommateurs anonymes (et masculins) » affirmant ainsi « plus encore leur contrôle sur leur travail » en le réintégrant « dans leurs vies comme une activité utile et agréable »[967]. La grève démultiplie leur potentiel créatif et modifie leur attachement au produit dans la mesure où elles le prennent en charge de la conception à la vente, se préoccupant alors d'autant plus de l'usage qui peut en être fait. Ce n'est plus seulement la fabrication qu'elles sont susceptibles de réaliser de A à Z, elles n'exécutent plus ce que d'autres ont pensé pour elles, elles décident. Le nouveau rapport qu'elles entretiennent au produit participe donc d'un bouleversement profond des rôles de genre et de classe. Elles ne se sont pas seulement réappropriées le produit en changeant l'usage, elles se sont réappropriées les moyens de le produire.

Plus récemment, c'est sous une autre forme que les ouvrières se réapproprient les usines censées fermer. En effet, à la fin des années 1968, la dynamique des grèves productives a cessé et certaines de ces entreprises ont adopté la solution de la coopérative, comme c'est le cas à Manuest[968] ou même à Lip[969]. Les SCOP existent depuis le XIXe siècle même si elles ont connu un développement important après 1945[970]. Principalement, à la fin des années 1968, les SCOP se créent dans le bâtiment, celles du textile et de l'habillement ne représentant alors que 2,5% du total des créations. Pourtant, dès la fin des années 1968, des ouvrières – dont l'entreprise est censée fermer – reprennent leur usine en coopératives, souvent après plusieurs mois de mobilisation comme c'est le cas à Roanne, où les ouvrières de l'usine textile Prost créent *La Vie en pull*[971]. Dans la période récente, la volonté de reprise d'une usine de lingerie a été filmée par Marianna Otéro. Dans son

---

965 APFG, LCR, *Cahiers de la taupe*, mai 1975, n°4.
966 BENOIT V., *Elle ne finira jamais, la lutte des ouvrières*, *op. cit.*, p. 124.
967 *Ibid.*, p. 75.
968 LE CARPENTIER S., *Manuest : à la recherche de l'autogestion*, Paris, Entente, 1980.
969 PITON M., *Mémoires libres*, Paris, Éd. Syllepse, 2010.
970 SCOP, Siège, « La coopération industrielle dans le monde : faits et nouvelles, Rome 25-28 oct 1978 », p. 31.
971 Archives INA, *Paroles de femmes*, Paul Seban, 55 minutes diffusé dans le cadre de l'émission « Mœurs en direct » sur Antenne 2, le 15 décembre 1982.

documentaire, elle montre les difficultés auxquelles sont confrontées les ouvrières de Starissima[972]. Pour autant, ce type de reprise n'est pas rare dans les années 2000[973]. Nous avons donc établi un tableau reprenant quelques exemples de SCOP créées par des ouvrières :

[972] OTERO M., *Entre nos mains*, Diaphana distribution [éd., distrib.], 2011.
[973] MAISON DES HOMMES ET DES TECHNIQUES, *Fermetures de boîtes, et après ?*, *op. cit.*, p. 137.

Tableau 9 Quelques SCOPs d'ouvrières dans les années 2000

Entreprise	Date et entreprise liquidée	Date de la reprise	secteur	Nombre d'ouvrières
Chizé confection (deux-Sevres)	SOCOFA, liquidée en juillet 2009	Décembre 2009	Confection pour les maisons de haute couture	9 salariées[974]
La Maille au personnel (Montredon-Labessonnié)	Textile Aéro Tarn (TAT), dépôt de bilan en mars 2009	2010	Confection : 80% habillement haut de gamme ; 20% technique (carbone, fibre de verre)	14 salariés et à sa tête : cinq femmes et deux hommes[975]
Couture Venise Verte (Niort)	Société PVF (70 salariés), juin 2008	2008	Confection : robe, pantalons et chemisiers	16 salariés[976]
Socodis	BTL, (112 salarié-e-s), octobre 2002	2003	confection	26 salarié-e-s, presqu'exclusivement des femmes[977]
Confectel (Cambrésis, à Saint Aubert)	En 1984, le PDG de confectel prend sa retraite sans succession	1984	Lingerie de nuit	30 personnes dont 28 femmes[978]
Le fil d'Ariane (Yseures-sur-Creuse, Indre-et-Loire)	Dépôt de Bilan de Tex Ha Co en mars 1999	Mai 1999	confection	24 salariées associées[979]
L'Autre façon	Licenciées par Vestil en décembre 1996	1998	confection	14 femmes[980]

Source : Siège de la fédération nationale des SCOP

[974] SCOP, Revue de Presse, « ''Chizé confection'' sur les podiums », *La concorde*, octobre 2010 ; « Chizé confection se taille un avenir sur-mesure », *Info éco supplément*, octobre 2010 ; « ''Chizé confection'' primée à Lyon », *La Nouvelle République*, octobre 2010.
[975] SCOP, Revue de Presse, « Le défi. La Maille au personne », *La Dépêche du midi*, septembre 2010 ; « Reprise d'entreprises : l'option coopérative », *Midi-Pyrénnées info*, juillet/août 2010 ; « Le succès d'une entreprise solidaire », *La dépêche du midi*, juin 2011 ; « Montredon : les salariés sauvent leur usine », *Le journal d'ici*, février 2010 ; « Elle veut sauver son entreprise », *La Gazette du Midi*, février 2010.
[976] SCOP, Revue de Presse, « La relance du textile ''Made in Deux-Sèvres'' », *La Nouvelle République*, mars 2011 ; « Touchés par les ouvrières, ils veulent passer commande », *La Nouvelle République*, janvier 2009 ; « Ségolène Royal apporte 31 200 euros à la SCOP ''Couture Venise-Verte'' », *Courrier de l'Ouest*, janvier 2009 ; « Tremplin régional pour les couturières », *La Nouvelle République*, janvier 2009.
[977] SCOP, Revue de Presse, « Les ouvrières rachètent leur entreprise », *La Nouvelle République du Centre Ouest*, 5 novembre 2003.
[978] SCOP, Revue de Presse, « À Saint-Aubert, une entreprise sans patron », *La voix du Nord*, 25 avril 2000.
[979] SCOP, Revue de presse, « Le fil d'Ariane », *Scop hebdo*, 14 octobre 1999.
[980] SCOP, Revue de presse, « Une entreprise cousue main », *Scop hebdo*, 12 février 1998.

Deux critères ont présidé à l'élaboration de ce tableau, non exhaustif. D'une part, nous avons sélectionné les SCOP se formant dans le cadre d'une reprise de l'usine et d'autre part, celles où des ouvrières sont impliquées. Il est donc tout d'abord essentiel de souligner que ces SCOP concernent exclusivement le secteur de la confection. Comme dans les reprises de production des années 1968, les ouvrières soulignent le fait qu'elles sont aujourd'hui dans les SCOP « capables de monter un vêtement de A à Z ». Pour *L'Autre façon,* par exemple, elles ont été formées par l'AFPA durant 500 heures afin d'acquérir « une nouvelle capacité professionnelle » et « l'assemblage de chemisiers, robes, jupes et pantalons n'ont désormais plus de secret pour elles »[981]. En outre, le fait de ne pas travailler sous la pression d'un patron réjouit les ouvrières qui se sentent « sur un pied d'égalité »[982] et qui, de ce fait, se sentent davantage concernées[983]. Cependant des différences importantes entre les deux périodes sont à constater. Bien que les collectivités locales investissent beaucoup pour soutenir ce genre de démarche, nombre de SCOP issues de reprises dans le secteur du textile périclitent. Si bien que « le fonctionnement de l'entreprise reste classique car nous sommes dans une économie de marché »[984]. Pour autant, comme dans les années 1968 bien que le contexte soit très différent, lorsque ces SCOP fonctionnent, elles remettent en cause la division sexuée du travail et les rôles de genre qu'elle induit, tout en bouleversant les rôles de classe des ouvrières. La encore, le produit du travail des ouvrières joue un rôle essentiel dans la reconfiguration de ces identités.

Conclusion

Pour conclure, nous avons montré dans ce chapitre comment l'attachement des ouvrières au produit de leur travail est construit par les entreprises à l'aide d'un discours à la fois interne (journal d'entreprise) et externe (publicité). Cet attachement aux produits

[981] SCOP, Revue de presse, « Une entreprise cousue main », *Scop hebdo*, 12 février 1998.
[982] SCOP, Revue de presse, « Le fil d'Ariane », *Scop hebdo*, 14 octobre 1999.
[983] SCOP, Revue de Presse, « À Saint-Aubert, une entreprise sans patron », *La voix du Nord*, 25 avril 2000.
[984] SCOP, Revue de presse, « Une entreprise cousue main », *Scop hebdo*, 12 février 1998.

participe de la fabrication des identités des ouvrières, jusqu'à l'incorporation de certaines normes promues par les directions des entreprises. Nous avons montré que cet attachement particulier des ouvrières au produit s'explique aussi par la division sexuée du travail qui les y confronte toujours. C'est donc la conjonction de ces différents éléments qui a favorisé la réappropriation du produit mais aussi de l'usine dans le cadre des mobilisations contre les fermetures. Du même coup, c'est produit une reconfiguration des rôles de genre et de classe des ouvrières. En effet, même si les « grèves productives » des années 1968 et les SCOP des années 1980, et surtout 2000, sont à bien des égards incomparables, elles ont en commun ce rapport privilégié au produit qui détermine l'identité des ouvrières. Enfin, nous venons de montrer comment le produit pouvait devenir une véritable source de satisfaction pour les ouvrières. Intéressons-nous à présent à leur sociabilité, elle aussi source de petits plaisirs au travail.

Chapitre 6 L'usine : une famille ?

> « AG : Mais l'ambiance, euh, moi je pense que c'était pas si mal que ça l'ambiance parce que on a bien ri, je peux dire qu'on a bien ri.
> FG : Sur quoi vous riiez ?
> AG : On était plus jeunes, donc sur tout et rien, des fois on faisait le guignol un peu des fois. […] On a pris le temps de rire, quand il y avait des anniversaires, on fêtait nos anniversaires, départs en vacances on apportait de quoi euh… des gâteaux, l'apéro… enfin tu vois. Les fins d'années il y avait toujours un repas de fin d'année. On faisait un repas et il y avait des festivités, enfin tu vois c'était… Il y avait les Catherinettes, tout ça, enfin c'était quand même pas si mal, il y avait quand même un bon climat. Bon il y avait des querelles entre les filles, ça c'est… Bah tu peux pas l'éviter hein. Mais dans l'ensemble, mieux, mieux, mieux, que dans certaines boîtes aussi où tout le monde se bouffe la peau. »[985]
>
> Annie Guyomarc'h (2010)

Introduction

Dans le souvenir nostalgique d'Annie Guyomarc'h, le rire et la jeunesse se mêlent aux moments organisés par le Comité d'Établissement, comme le repas de fin d'année, et ceux que les ouvrières créent elles-mêmes, avant les vacances, au moment des anniversaires. Les fêtes « multiclasses » et celles « proprement ouvrières », « improvisées » à la moindre occasion[986], ne sont pas différenciées et ont participé de la fabrication de la bonne ambiance à l'usine Chantelle de Saint-Herblain. Dans ces propos se lisent aussi les fêtes à l'usine que Noëlle Gérôme regroupe en trois catégories : les calendaires telles que la Sainte-Catherine ou Noël, les cycliques telles que les pots de départs en vacances et les occasionnelles telles que les anniversaires ou les médailles du travail[987]. Plusieurs de ces moments, directement importés de traditions familiales, participent de la formation d'une ambiance rappelant celle d'une famille. Mais l'ensemble de ces moments ne suffit pas à expliquer la formation de cette ambiance particulière. Elle s'explique aussi par les discours plus ou moins paternalistes tenus par les entreprises mais aussi par les œuvres sociales qu'elles financent et les politiques économiques qu'elles mettent en place.

---

[985] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[986] VERRET M., *La culture ouvrière*, Paris ; Montréal, L'Harmattan, 1996, p. 101.
[987] GEROME N., « Les rituels contemporains des travailleurs de l'aéronautique », *Ethnologie française*, 1984, vol. 14, nº 2, p. 177-196.

À partir de l'exemple de Moulinex, où Jean Mantelet décide en 1988 de céder une partie de l'entreprise à son personnel, Marianne Debouzy pose la question de la permanence du paternalisme[988] défini par Michelle Perrot à partir de trois éléments : une « présence physique du patron sur les lieux de la production » qui peut se traduire par un « habitat patronal », un langage et des pratiques « de type familial entre patrons et ouvriers » et, enfin, « l'adhésion des travailleurs à ce mode d'organisation »[989]. Si les pratiques de Jean Mantelet remplissent ces trois critères, la laïcité, l'absence de lignée familiale et la faible intrusion dans la vie des salariés sont des points de rupture qui peuvent être signalés avec le paternalisme traditionnel[990]. Dans le cadre de ce « néo-paternalisme »[991] de Moulinex qu'il nous semble essentiel de comparer à Chantelle, l'enjeu est d'analyser la manière dont les ouvrières reçoivent, s'approprient ou transforment les ambitions paternalistes[992].

Tandis que le paternalisme se métamorphose[993], les ouvrières sont aussi influencées par « l'insubordination ouvrière » et la massification des aspirations féministes dans les années 1968, puis par la promotion gouvernementale de la participation des salariés et enfin par le nouvel intérêt porté sur les loisirs dans les années 1980. Lors des fêtes, les ouvrières « mettent en jeu des systèmes d'identification et d'interprétation complexes où se mêlent l'histoire du groupe et les histoires des individus »[994]. Un phénomène également constaté pour le sport. Se pencher sur ces questions à partir des pratiques des ouvrières permet de comprendre, d'une part, ce que les fêtes signifient pour elles, mais aussi de saisir ce qui, pour elles, fait fête. Entre la tradition officieuse, qui peut être tolérée ou refusée par la hiérarchie, et les « rites institutionnels » qui peuvent apparaître comme

---

988 DEBOUZY M., « Permanence du paternalisme ? », *Le Mouvement social*, 1988, nº 144, p. 3-16.
989 PERROT M., « Le regard de l'Autre : les patrons français vus par les ouvriers (1880-1914) », M. LEVY-LEBOYER (dir.), *Le patronat de la seconde industrialisation*, Paris, Éditions ouvrières, 1979, p. 294.
990 ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 43.
991 DAUMAS J.-C. (dir.), « Les métamorphoses du paternalisme », J.-C. DAUMAS (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, p. 883.
992 Nous souscrivons aux propos d'André Gueslin qui souligne que le paternalisme ne peut être envisagé comme une seule « acculturation ouvrière, générant une perte totale d'identité par l'identification à l'entreprise », in GUESLIN A., « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXe siècle, début du XXe siècle) », *Genèses*, 1992, vol. 7, nº 1, p. 201-211.
993 DAUMAS J.-C. (dir.), « Les métamorphoses du paternalisme », *op. cit.*
994 GEROME N., « Les acteurs de la culture dans les fêtes et spectacles de la banlieue », D. TARTAKOWSKY, C. WILLARD et N. GEROME (dir.), *La Banlieue en fête : de la marginalité urbaine à l'identité culturelle...*, Saint-Denis, Presses universitaires de Vincennes, 1988.

des acquis sociaux[995], que se joue-t-il dans les rôles de genre et de classe des ouvrières ? L'ambiance familiale est à envisager dans la perspective de l'*agency* déployée par les ouvrières, *agency* qui leur permet d'habiter, de subvertir ou de négocier avec les rôles de genre et de classe à la fois promus par l'entreprise et aux contours en cours de modification dans la société.

Avant de mesurer les tensions émergentes dans les fêtes de l'usine, envisagée sous l'angle d'une construction familiale que nous appelons l'usine-famille, il faut présenter les ambitions patronales et les pratiques ouvrières visant à reconstituer une famille à l'usine. Enfin, nous étudierons le paradoxe qui consiste à faire du sport un moment de fabrication de l'usine-famille alors que les ouvrières y sont marginalisées.

I. Reconstituer une famille à l'usine : ambitions patronales et pratiques ouvrières

Analyser le discours paternaliste « est une étape préliminaire, nécessaire à la construction du discours de l'égalité et de la différence »[996], en particulier dans sa dimension familiale. En d'autres termes, il participe de la construction de l'usine-famille et y établit le rôle joué par les ouvrières. Tout en les intégrant à cette usine-famille à égalité avec les collègues masculins dans leurs attributions de classe, le paternalisme les construit, en même temps, comme différentes dans leurs attributions de genre. Cette ambition patronale qui, dorénavant essentiellement par nécessité économique[997], cherche à reconstituer une famille à l'usine, croise les pratiques des ouvrières qui répondent à une volonté de développer des routines joyeuses, des petits plaisirs à l'usine dans lesquelles les rôles de genre perturbent les rôles de classe attribués par la direction. Avant d'analyser plus précisément ces pratiques ouvrières, revenons sur les effets produits par le genre du paternalisme.

---

[995] MONJARET A., « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », *Cités*, 2001, vol. 8, nº 4, p. 87-100.
[996] REID D., « Le nom du père : un langage des rapports au travail au XIXe siècle en France », S. SCHWEITZER (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales des XIXe et XXe siècles*, Villeurbanne ; Paris, Centre de coopération interuniversitaire franco-québécoise, 1993, p. 63-78.
[997] DAUMAS J.-C. (dir.), « Les métamorphoses du paternalisme », *op. cit.*

1. Les ouvrières et le paternalisme : la formation d'un rapport particulier ?

Si, au XIXe siècle, le paternalisme fonctionne de façon à maintenir et à rationaliser un ordre patriarcal qui englobe le lieu de travail et le foyer[998], le « néo-paternalisme » à partir des années 1968 se métamorphose en s'adressant aux ouvrières non seulement en qualité de consommatrices qui assurent le travail domestique – en particulier à Moulinex, mais aussi en qualité de salariées de l'usine dans des positions subalternes. L'objet du discours et des pratiques paternalistes est donc de maintenir les ouvrières dans ces positions dans la production[999], en les valorisant comme consommatrices potentielles. Entre autres, cela se traduit par l'appellation « les filles » dont les contours ne recouvrent pas les mêmes caractéristiques que « les gars » dans les usines masculines[1000] puisqu'un ordre patriarcal se mêle au paternalisme.

Chez Moulinex, les valeurs dispensées publiquement par le patron sont réappropriées par l'ensemble des salariés qui font de l'effort, de la discipline et du courage leur propre « ethos », opposant du même coup le « père Mantelet » aux « nouveaux patrons »[1001]. Julie Duprès l'exprime ainsi : « Dès l'instant que Monsieur Mantelet est parti, c'est là que tout a commencé »[1002]. « Tout », pour Julie Duprès, signifie le début de la fin. L'engouement pour Jean Mantelet participe de la reconstitution à postériori d'un passé mythique, produit de la décennie de crise de Moulinex. Les ouvriers et les ouvrières manifestent aussi la volonté de s'inscrire dans une histoire de Moulinex débarrassée des périodes sombres et douloureuses, ce qui explique le nom donné à l'association des anciens de Moulinex Alençon , « Association Jean Mantelet ».

De son vivant[1003], comme après son décès, la communication interne et externe de l'entreprise a permis que l'histoire de Jean Mantelet se transforme progressivement en

---

998 LOWN J., J. DEBOUZY, et M. DEBOUZY, « ``Père plutot que maître...'' : le paternalisme à l'usine dans l'industrie de la soie à Halstead au XIXe siècle », *Le Mouvement social*, 1988, no 144, p. 51-70.

999 Comme c'est le cas à Casino à Saint-Etienne. Le discours paternaliste qui, parmi les valeurs mises en avant, promeut le mérite et l'ascension professionnelle, concerne davantage les hommes à Moulinex. ZANCARINI-FOURNEL M., « La famille Casino » *in* LEQUIN Y. et S. VANDECASTEELE (dir.), *L'usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise XIXe et XXe siècles*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1990.

1000 DURAND M., *Grain de sable sous le capot : résistance & contre-culture ouvrière. Les chaînes de montage de Peugeot, 1972-2003*, 2e éd., Marseille, Agone, 2006, p. 56.

1001 ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 40.

1002 Entretien avec Julie Duprès, le 5 juillet 2010, à son domicile.

1003 Jean Mantelet décède en 1991.

une « hagiographie »[1004] que l'ensemble des salariés connaît très bien. Cette « petite histoire » accorde un rôle essentiel à Madame Mantelet qui, en 1932, sert une purée mal écrasée à son mari[1005]. La place de choix qui lui est accordée favorise le développement de l'aspect familial de l'entreprise, puisqu'un élément de l'intimité du patron est connu de tous et toutes, mais ouvre surtout d'emblée un espace particulier aux femmes en tant que ménagères et consommatrices. Finalement, le discours hagiographique même participe de la valorisation des ouvrières en tant que femmes. En retour, ces dernières admirent et respectent profondément Jean Mantelet. Valentine Carré explique que « Monsieur Mantelet, je le respecte. C'est un homme qui a tout fait. »[1006] De son côté, Julie Duprès souligne qu'« on a jamais eu à se plaindre de Monsieur Mantelet ». Surtout, les ouvrières rendent compte du fait que le patron était « très très gentil », qu'« il venait comme ça, des fois, dans les ateliers. Toujours un petit mot gentil. Il ne faisait pas de différence, je pense, entre le chef et une ouvrière. »[1007] Nous pouvons ici souligner le genre des articles employés : il s'agit d'*un* chef et d'*une* ouvrière. Dans le souvenir de cette ouvrière, il est notable que Jean Mantelet ne semble pas faire de différence entre les deux, bien que les ouvrières aient bien conscience de leur position subalterne. Ce comportement participe de la formation du mythe puisque plusieurs ouvrières racontent régulièrement ce type de surprise. De la même façon, une autre ouvrière raconte à Laurent Huron qu'elle a rencontré Jean Mantelet :

> « ML : J'l'avais vu une fois [Jean Mantelet], oh mais ya longtemps, à la foire de Paris au stand de Moulinex, on avait été avec un car, on avait été à la foire de Paris.
> LH : Un car de l'usine ?
> ML : Je sais pas si c'était de l'usine, j'me souviens plus, je crois…
> LH : Au salon des arts ménagers ?
> ML : Oui. On avait été là-bas et j'me souviens qui c'est qui vient d'vant nous, pour aller au stand, qu'était à côté, M. Mantelet. […] J'ai été lui dire bonjour. J'ai dit : ''Bonjour M. Mantelet''. Il m'dit : ''Bonjour madame''. J'y dis : ''Je suis d'Alençon, je suis de Moulinex Alençon''. ''Ah bon, dans quel atelier qu'vous êtes, vot'chef, c'est qui'' et pis y-avait ses gardes du corps qu'étaient là : ''Monsieur Mantelet, faut avancer''. ''Mais, attendez qu'il disait, mais attendez''. […] Il était content qu'une ouvrière lui dise bonjour. »[1008]

[1004] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 34.
[1005] Ce dernier comprend alors qu'un appareil rotatif est nécessaire pour éviter à « la ménagère » l'exercice d'une pression du haut vers le bas. Quelques jours plus tard, la purée de madame Mantelet est onctueuse et sans grumeaux mais, cette fois-ci, elle a dû y consacrer plusieurs heures car elle s'est trompée de tamis. « C'est alors la révélation… », *in* GASTON-BRETON T. et P. KAPFERER, *La magie Moulinex : la conquête des femmes*, Paris, Le Cherche-midi, 1999, p. 13-14.
[1006] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1007] BRAULT S., *Les Moulinex : Alençon 1937-2001, témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, p. 21.
[1008] AMA, 7 AV 15, entretien avec S. C. (une femme), réalisé par Laurent Huron le 6 novembre 2010, au domicile du témoin.

S. C. garde donc le souvenir d'un patron qui s'intéresse à une ouvrière alors même qu'il est pressé par ses gardes du corps. Cette anecdote révèle d'abord la fierté de l'ouvrière d'avoir rencontré Jean Mantelet et la plus grande fierté encore que celui-ci lui adresse la parole. Pourtant la présence des gardes du corps laisse à penser que le patron de Moulinex n'est pas si accessible et les deux anecdotes que nous venons d'évoquer soulignent aussi la mésestime que les ouvrières ont d'elles-mêmes. L'attention du patron qui les a mises dans cette position dans la division sexuée du travail à l'usine les revalorise un instant. Enfin, les rencontres entre les ouvrières et le patron, si sont souvent racontées, semblent être moins souvent vécues dans les usines, sauf peut-être à Alençon. Valentine Carré souligne, par exemple, que lorsqu'il venait en visite à Mayenne, il ne rentrait pas dans les ateliers[1009].

Si la politique d'entreprise de Chantelle met en œuvre certains aspects du néo-paternalisme défini par Jean-Claude Daumas[1010], en mimant par exemple le rite familial de Noël, les ouvrières ne rendent pas compte d'un attachement particulier à M. Kretz, le Président directeur général de l'entreprise, qu'elles n'hésitent pas à railler[1011]. Pourtant, depuis la fin du XIXe siècle, la direction de l'entreprise est restée dans la famille Kretz[1012] et l'entreprise s'est dotée d'un journal interne mettant en avant les différentes innovations qui ont donné naissance à Chantelle et les produits phare qui ont fait sa renommée. Ce déficit d'affection s'explique d'abord par les choix de la direction qui a fermé le site de Saint-Herblain alors que l'entreprise continuait de prospérer. La fermeture produit une distanciation immédiate des ouvrières vis-à-vis de leur direction : elles se trouvent « déçues »[1013] et ne peuvent se raccrocher au souvenir nostalgique d'un patron et d'un passé plus glorieux puisque la même famille dirige, maintenant une continuité dans le fonctionnement de l'entreprise. Le principal changement réside dans le recours à la délocalisation à partir du début des années 1980. Ce faible attachement s'explique aussi par une stratégie industrielle qui a consisté pour Chantelle à s'implanter dans des régions différentes, quand Moulinex a créé plusieurs milliers d'emplois concentrés en Basse-Normandie. Enfin, si les produits de Moulinex mettent les ouvrières

---

[1009] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1010] DAUMAS J.-C. (dir.), « Les métamorphoses du paternalisme », *op. cit.*
[1011] Nous y reviendrons dans le chapitre 11.
[1012] ZAZZO A., *Chantelle*, Paris, Assouline, 2010.
[1013] Entretien de Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.

au centre en tant que consommatrices potentielles, ceux de Chantelle ne leur sont pas prioritairement destinés[1014]. Les ouvrières de Chantelle se sentent donc moins concernées par la fable d'entreprise. Elles ne constituent pas un atout, un faire-valoir[1015] dans le cadre de la promotion de la marque.

2. Quand le patriarcat se mêle au paternalisme

Cependant, si le discours publicitaire de Chantelle ne s'adresse pas particulièrement aux ouvrières de l'entreprise en tant que femmes, les propos tenus et les pratiques à l'œuvre à l'échelle de l'usine révèlent le genre du paternalisme : s'il y a peu d'hommes chez Chantelle, la plupart sont chefs d'atelier ou de section. Chaque chef dirige un groupe d'ouvrières, ce qui conduit l'une d'elles à préciser que leur position, en tant que supérieurs et en tant qu'hommes, les conduit à considérer qu'« ils avaient leurs filles, tu vois, c'était : ''mes filles''; ''mes filles en production'', ''mes filles à la coupe'', ''mes filles au planning'' »[1016]. Les ouvrières deviennent donc, en quelque sorte, la propriété de leur chef d'atelier, qui les compare et discrédite celles d'un autre chef : « Alors, Dupont disait : ''Pfff, Frulleux avec ses filles, il pourrait faire un cirque'' ou je ne sais pas quoi parce qu'elles étaient mal foutues, tu vois, il lorgnait les filles... Et puis, c'était : ''Mes filles, c'est des belles filles''. »[1017] Selon l'ouvrière relayant ces propos, les discussions des chefs d'ateliers à propos de « leurs » filles concernent davantage leur physique, leur beauté et donc leur corps que leur travail. Les corps des ouvrières, et non pas seulement leur force de travail, sont appropriés par les chefs d'atelier. Leur virilité se joue alors en regard de la « beauté » de « leurs » filles. L'ouvrière qui témoigne explique comment chacun des chefs défend, selon ses propres termes, son « cheptel » ce qui souligne encore davantage le mécanisme d'appropriation. Les ouvrières sont ainsi renvoyées à du bétail : « ''C'est tes filles à la production qui ont mal piqué les trucs'' et ''mais non, c'est tes filles qui ont mal coupé'' »[1018]. Le paternalisme se mêle ici à la construction de la virilité du chef d'atelier.

[1014] Voir au Chapitre 5.
[1015] Moulinex « libère la femme » et c'est pour cette raison que l'entreprise dit se préoccuper du sort de « ses » ouvrières. Voir au Chapitre 5.
[1016] CHT, entretien réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.
[1017] CHT, entretien réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.
[1018] CHT, entretien réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.

L'appellation « filles » vient encore renforcer l'aspect paternel de la relation qui se forge avec le supérieur. Cette dénomination ne se retrouve pas seulement à Chantelle mais aussi à Moulinex où les contremaîtres utilisent ce même langage familial à l'usine. Un contremaître évoque ainsi « la complicité tissée avec ''ses filles'' »[1019]. Cependant, eu égard à la « discipline proche de celle de l'école » qui règne dans les ateliers, le personnel étant perçu comme « un groupe d'enfants »[1020], cette appellation prend une autre signification puisqu'elle s'inscrit dans un rapport de pouvoir et met en œuvre une discipline dans laquelle les ouvrières sont les filles du contremaître qui a, de ce fait, autorité sur elles. La transposition de ce langage familial à l'usine est une manière pour la hiérarchie de conforter, dans le discours, la domination qui s'exerce de fait. Elle ne révèle donc pas seulement une relation sociale, mais un rapport social[1021] qui est encore renforcé par d'autres pratiques. À Chantelle, lors des différentes cérémonies organisées par la direction ou le CE de l'usine, un « bisou » est échangé entre l'ouvrière à l'honneur (parce qu'elle est catherinette, qu'elle part à la retraite ou qu'elle est médaillée du travail) et le directeur et ce moment s'institue progressivement en véritable tradition. L'album photo du site Chantelle de Lorient est ainsi rempli de photos du directeur embrassant une ouvrière, sur lesquelles les autres ouvrières présentes sont elles-mêmes en train d'immortaliser la scène. L'institutionnalisation de ce moment révèle là encore le paternalisme et les rôles de classe et de genre qu'il implique à l'échelle locale. La bise échangée avec le directeur signifie pour les ouvrières la rupture avec l'ordre paternaliste et patriarcal et ses interdits de genre et de classe qui imposent une distance avec la direction, en particulier masculine. Du point de vue de la direction, il s'agit d'une levée de barrière censée favoriser la cohésion[1022]. En réalité, ce qui se lit en creux dans cette pratique, ce sont les interdits qui accompagnent habituellement les rapports sociaux dans l'usine. Certaines ouvrières soulignent le cynisme de cette apparente familiarité, en particulier dans les années 1968 lorsqu'elles refusent de participer aux catherinettes,

---

[1019] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 95.
[1020] *Ibid.*, p. 81.
[1021] KERGOAT D., « Penser la différence des sexes. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », M. MARUANI (dir.), *Femmes, genre et sociétés : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005, p. 98. « Les relations sociales sont immanentes aux individus concrets entre lesquels elles apparaissent. Les rapports sociaux sont, eux, abstraits et opposent des groupes sociaux autour d'un enjeu » *in* KERGOAT D., *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012, p. 128. Nous reviendrons sur la manière dont cette appellation est réappropriée par les ouvrières lors du chapitre 11.
[1022] MONJARET A., « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », *op. cit.*, p. 82.

dénonçant le « bisou-bisou » échangé et refusant de considérer qu'il n'y a « plus de différence » entre le patron et les ouvrières[1023]. Chez Moulinex, si nos sources ne font pas référence à ce type d'échange, les chefs entretiennent des rapports privilégiés avec les ouvrières. J. P., la fille de Marcel Bret, responsable du site d'Alençon, se souvient d'une anecdote :

> « LH : Votre père était très proche des ouvriers, y-avait un respect…
> JP : Absolument, mon père était très très proche. Il était d'une humanité… […]
> LH : Au téléphone, vous m'aviez évoqué un souvenir marquant, quelque chose que votre père vous a…
> JP : Nous étions à table à 13h, on sonne, maman dit ''encore !'' parce que c'était très souvent… et une fille en pleurs qui arrive et qui pleure dans le couloir. Mon père : ''Qu'est-ce qui t'arrive ?'' parce que mon père tutoyait ses ouvrières alors… ''Qu'est-ce qui t'arrive ?''… ''Oh, Monsieur Bret, j'suis enceinte…'' ''Quoi !'' J'entendais mon père qui criait : ''C'est la cinquième fois !'' Il lui a passé un savon pas possible. Cette pauvre fille, c'était le cinquième bébé qu'elle attendait, c'était jamais le même père. Mon père, il lui avait certainement déjà fait la leçon plus d'une fois et elle venait réclamer de l'argent parce qu'évidemment, elle n'avait pas d'sous. ''Est-ce que vous pouvez m'avancer de l'argent sur ma paye ?'' Maman et moi, on entendait… alors, on disait rien parce qu'on s'disait, il va revenir d'une humeur massacrante. Alors, on entendait : ''M'enfin, mais, comment tu te démerdes ? Mais c'est pas possible, je t'avais pourtant dit qu'il fallait être sérieuse, mais tu n'es pas sérieuse. Qu'est-ce que tu vas faire de tes pauvres gamins''. Et puis, on plus rien entendu, elle est repartie et quand il est revenu, il a dit : ''Bon, ben, j'vais téléphoner à Lemoine, allez, avance lui de l'argent sur sa paye !'' C'était sympa quand même… »[1024]

Cette anecdote, racontée par la fille de Marcel Bret qui cherche à montrer l'humanité de son père, révèle tout d'abord que Marcel Bret tutoie l'ouvrière et plus généralement, elle précise qu'il tutoie « ses » ouvrières, alors qu'elle le vouvoie. Cet écart dans l'échange révèle donc la subordination des ouvrières que Marcel Bret s'approprie avec l'adjectif possessif « ses ». En même temps, le responsable infantilise l'ouvrière puisque dans le souvenir de sa fille, il lui « fait la leçon », lui explique qu'elle n'est « pas sérieuse », lui « passe un savon » et la tonalité générale de l'échange entre le responsable et l'ouvrière se transpose dans le discours de J. P. qui parle d'une « pauvre fille » qui n'a « évidemment » « pas d'sous ». En outre, le fait que J. P. précise qu'il ne s'agit jamais « du même père » renforce le stéréotype de la fille d'usine, forcément facile, et révèle que cette façon de percevoir les ouvrières est entretenue par la direction de l'usine qui n'hésite pas à se renseigner et à échanger sur le sujet, s'accordant par la même occasion la liberté de porter un jugement négatif sur la sexualité des ouvrières. Cependant, Marcel Bret répond à la demande de l'ouvrière ce que J. P. trouve « sympa », alors que cela correspond à

[1023] CHT, entretien réalisé pour l'exposition *Femmes à l'usine*, 1985
[1024] AMA, 7 AV 7, entretien avec J. P., fille de M. Bret, réalisé par Laurent Huron le 12 mars 2010, dans la résidence secondaire du témoin.

l'échange entre patrons et ouvriers tel qu'il est conçu par le paternalisme, auquel s'ajoute ici l'ordre patriarcal qui induit une volonté de contrôle sur la sexualité des ouvrières. Cette anecdote révèle donc comment se mêlent le paternalisme et le patriarcat quand il s'agit d'ouvrières. Par ailleurs, elle permet de mesurer des modes de fonctionnement familiaux transposés à l'usine, se traduisant par une infantilisation et une appropriation. Mais, si une ambiance familiale se reconstitue dans ses aspects patriarcaux et hiérarchisés, les ouvrières en recréent aussi les côtés conviviaux.

3. Pratiques ouvrières familiales

Dans les souvenirs mêlés d'Annie Guyomar'h cités en exergue, il est question de « gâteaux », d'« apéro », de « repas de fin d'année ». Les moments de convivialité au cours desquels les ouvrières partagent un gâteau, un verre, voire un repas, sont en effet souvent évoqués par les ouvrières lorsqu'elles témoignent de l'ambiance à l'usine. S'y intéresser, c'est se demander en quoi et pourquoi ils forment des moments de plaisir faisant partie des bons souvenirs des ouvrières. Notre hypothèse est qu'ils forment une routine joyeuse s'apparentant à des rites familiaux qui procurent de la satisfaction aux ouvrières, satisfaction redoublée par les marges de manœuvres qu'elles se forgent à travers eux.

En effet, à l'usine, l'individu « trouve toujours à s'inventer des marges de liberté, des espaces propres de manœuvre »[1025], ce que Nicolas Hatzfeld constate lorsqu'il analyse « la pause casse-croûte » comme moment de « reprise de soi »[1026]. Dans son étude, il relève la présence de « deux femmes qui suscitent un petit groupe et dont une apporte là un gâteau hebdomadaire »[1027]. Cette référence au « gâteau » des « femmes » interpelle car il s'agit là d'un phénomène récurrent sur les chaînes d'ouvrières, une routine faisant partie de leurs « marges de liberté » qui peuvent s'observer tantôt sur le temps de pause, tantôt directement sur la chaîne, qu'elles détournent pour l'occasion de son rôle initial. Ces gâteaux sur le temps de pause sont mangés à l'occasion d'un anniversaire ou d'une fin de semaine. Dores, ouvrière à Moulinex Alençon, raconte qu'« à chaque anniversaire, dans les ateliers, on faisait des quêtes pour un cadeau. On amenait des jus de fruits, des gâteaux et

---

[1025] FLAMANT N. et M. JEUDY-BALLINI, « Le charme discret des entreprises », *Terrain*, 2002, nº 39, p. 9.
[1026] HATZFELD N., « La pause casse-croûte. Quand les chaines s'arrêtent à Peugeot-Sochaux », *Terrain*, 2002, nº 39, p. 33-48.
[1027] *Ibid.*, p. 42.

on faisait une petite fête ! »[1028] De même Sylviane Rosière raconte que « demain, c'est mon anniversaire. J'ai acheté des gâteaux et de la boisson pour fêter ça avec les autres. »[1029] Les gâteaux fêtent aussi la fin de semaine. Ainsi, Laurianne Collet, ouvrière à la Manufacture Métallurgique de Tournus, souligne que « tous les vendredis », « on portait un p'tit gâteau… »[1030]. Quotidiennement, les ouvrières apportent des « casse-croûtes »[1031] comme leurs homologues masculins et, en diverses occasions ritualisées, elles cuisinent des gâteaux, habitant de ce fait le rôle de genre dévolu au féminin qui en fait des cuisinières prenant en charge, dans le cadre de la famille, non seulement la cuisine quotidienne[1032], mais aussi les repas de famille ponctuels pour des occasions particulières comme les anniversaires. Elles reconstituent dans l'usine le rituel familial auquel elles ajoutent celui de la fin de semaine, familialisant ainsi un moment joyeux de l'usine, celui du départ pour deux jours au moins. En définitive, le plaisir suscité par la réappropriation par les ouvrières est fêté comme la réunion des membres d'une famille. C'est dans les moments de non-travail que l'usine-famille se forge pour les ouvrières. Ils participent alors de la fabrication d'une unité entre les ouvrières. Pour cette raison, les féministes de *Femmes Travailleuses en Lutte* (FTL) les considèrent comme un moyen de lutter contre la division entre les femmes dans l'atelier à condition qu'ils ne reproduisent pas les clans préexistants dans l'atelier[1033].

Quelquefois, c'est même en grignotant sur les moments de travail que les ouvrières reconstituent cette ambiance familiale. Si les gâteaux sont dégustés lors des pauses, ils circulent aussi sur les convoyeurs à Moulinex : « ça s'faisait beaucoup aussi, les anniversaires. Quand c'était notre anniversaire, par exemple, y-avait la chaîne, on faisait passer des boîtes de gâteaux, des bonbons des choses comme ça sur le tapis pour tout le

---

[1028] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 53.
[1029] ROSIERE S., *Ouvrière d'usine ! Petits bruits d'un quotidien prolétaire*, Saint-Georges-d'Olérons, Éd. libertaires, 2010.
[1030] Entretien avec Laurianne Collet, réalisé à son domicile, le 21 avril 2011.
[1031] En effet, Laurianne Collet souligne aussi que « quand il y avait un anniversaire d'une, on avait quand même une pause le matin avec un p'tit casse-croûte. Donc, quand c'était ce jour-là, les chefs étaient quand même assez gentils, ce jour-là on avait 5 min de plus quoi. », Entretien avec Laurianne Collet, réalisé le 21 avril 2011, à son domicile. Monique Piton évoque aussi les « casse-croûtes avec du pâté » dans les ateliers *in* PITON M., *Mémoires libres*, Paris, Syllepse, 2010, p. 41.
[1032] Nous pouvons d'ailleurs supposer que derrière le « casse-croûte » de l'ouvrier, il y a une femme et peut-être même une ouvrière.
[1033] BDIC, *Femmes Travailleuses en Lutte*, n°9, mai 1976

monde. »[1034] C'est ainsi que Dominique, ouvrière à Alençon, souligne qu'elle en a « vu des gâteaux passer sur les chaines ! »[1035]. Ici, le temps est réapproprié dans la mesure où l'usage initial de la chaîne est détourné : c'est la convivialité qui progresse inexorablement le long du convoyeur, en lieu et place de la contrainte de la cadence. Finalement, en habitant le rôle de genre qui consiste à confectionner des gâteaux ou encore à prendre en charge la célébration de rites familiaux transposés à l'usine, les ouvrières subvertissent leur rôle de classe puisque la chaîne et son aspect déshumanisant sont détournés.

Pour conclure, nous avons montré comment une ambiance familiale est reconstituée à l'usine tant dans son fonctionnement paternaliste et patriarcal que dans l'importation des rites familiaux que les ouvrières prennent en charge. Cependant, si les pratiques patronales que nous avons soulignées interviennent dans des moments de non-travail, elles révèlent et servent les rapports sociaux du travail. À l'opposé, les pratiques des ouvrières reconstituant cette ambiance familiale investissent les moments de non-travail allant même jusqu'à tenter de réduire le champ du travail. Finalement, dans ces pratiques favorisant le développement d'une usine-famille, un tiraillement existe entre, d'un côté, la famille comme instance de domination et, de l'autre, la famille comme cadre collectif et festif. Ces tensions se lisent aussi dans d'autres évènements tels que le pot de Noël et les catherinettes.

II. Tensions dans les fêtes de l'usine-famille

De manière à s'attacher les ouvrières en reconstituant une ambiance chaleureuse, la direction d'entreprise, par l'intermédiaire du Comité d'Établissement (CE), prévoit un budget et du temps pour l'organisation de festivités à l'usine[1036] telles que Noël et les catherinettes. Si ces moments font partie des bons souvenirs évoqués en exergue par Annie Guyomarc'h, ils ont tous deux été utilisés, à un moment donné, par des ouvrières

---

[1034] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[1035] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 53.
[1036] « La gestion des œuvres sociales passe sous le contrôle du comité d'entreprise (CE) que l'ordonnance du 22 février 1945 rend obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Il est triplement dépendant du patron qui le préside, fixe sa dotation financière et veille sur l'emploi des fonds et la nature des activités offertes », *in* DAUMAS J.-C. (dir.), « Les métamorphoses du paternalisme », *op. cit.*

pour faire échec à l'ambition paternaliste et/ou patriarcale de la direction. Du même coup, ce détournement met en question les rôles de classe et de genre auxquels elles sont assignées.

1. Les déboires du pot de Noël

Comme d'autres entreprises[1037], Moulinex offre des cadeaux aux enfants des salarié-e-s autour d'un arbre de Noël[1038]. Chez Chantelle à Saint-Herblain, c'est d'abord un pot puis un repas qui est offert par la direction. L'événement raconté par Catherine Conan au moment du pot de Noël de décembre 1970 a vacciné la direction qui n'a pas souhaité réitérer l'expérience :

> « C'est, à Noël… Tu vois, en général t'as soit un treizième mois, soit au moins une prime un peu conséquente, enfin un truc… Et chez Chantelle, y-avait rien. Évidemment, j'étais pas pour la prime mais j'essayais d'expliquer que ce qu'il fallait, c'était des augmentations de salaire tous les mois mais que… À Noël, ils nous payaient un coup à boire, du mousseux, en plus, un truc tiédasse, là. Et, moi, ça m'avait ulcéré, j'ai dit aux filles, c'est pas possible, ils se foutent de notre gueule. On a des salaires de misère et en plus, ils nous payent un coup… Et j'avais organisé le boycott du pot de fin d'année. C'était assez réussi, c'était même quelque chose qu'avait fait vraiment plaisir à tout le monde. Parce que c'était la mise en scène de la terreur qu'on pouvait exercer sur les patrons. C'était assez marrant : la cantine était, c'était un grand hangar, un truc où on mangeait, qui était séparé de l'atelier par une vitre. Donc, ils ont installé les tables – le ils, c'est le patron, son staff, les cols blancs, les p'tits chefs – ils ont commencé à servir à boire et ils ne savaient pas, ils n'ont pas su qu'on était toutes d'accord pour pas aller boire le pot avec eux, qu'on allait pas rentrer, quoi. Y-a pas eu besoin de retenir quelqu'un par la manche, tout le monde a fonctionné, tu vois, on est resté derrière la vitre et on les a regardés et on a vu le patron qu'arrivait plus à tenir sa bouteille, tu vois, tellement il était déstabilisé… Je crois qu'il avait vraiment peur, ils se demandaient ce qu'on allait leur faire. On leur a rien fait, on avait plus ou moins des p'tits papiers sur lesquels les filles avaient mis ce qu'elles voulaient, quoi. Celles qui voulaient des primes, celles qui voulaient un treizième mois. Voilà. »[1039]

Afin de mesurer la portée de ce boycott du pot de Noël, il est nécessaire de préciser qu'il est le fait d'une établie et qu'il se déroule en décembre 1970, c'est-à-dire très peu de temps après le mouvement de Mai-juin 1968. Cette initiative de l'ouvrière-établie, non syndiquée par ailleurs, s'inscrit dans un projet politique que l'on peut comprendre dans les propos qu'elle tient plus de trois décennies après, quand elle évoque la « mise en scène de la terreur qu'on pouvait exercer sur les patrons ». L'objet de l'action n'est pas tant l'obtention de nouveaux acquis, d'autant qu'aucune priorité n'est accordée à une revendication particulière, que l'instauration d'un

---

[1037] GEROME N., « Les comités d'entreprise et les fêtes calendaires. Le cas du CE Renault de Boulogne-Billancourt », G. MOURADIAN (dir.), *L'enfance des comités d'entreprise : de leur genèse dans les conditions de la défaite de 1940 à leur enracinement dans les années 1950*, Roubaix, Centre des archives du monde du travail, 1997, p. 336-354.

[1038] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

[1039] Entretien avec Catherine Conan, réalisé le 8 janvier 2010, à son domicile.

rapport de force dans l'usine : il s'agit d'une démarche politique d'extrême gauche. Même si Catherine Conan précise pour finir qu'« on leur a rien fait », cette action conduit à son licenciement[1040]. Si nous ne pouvons établir avec certitude qu'il s'agit du même épisode, une histoire similaire est rapportée par Martine Lesueur, cadre à l'usine de Saint-Herblain. Elle en fait, rétrospectivement, une raison supplémentaire pour expliquer la fermeture du site de Saint-Herblain :

> « Le PDG était venu. Tous les ans, il venait, il se déplaçait. Il faisait une visite et puis, il y avait le pot, le champagne qui était offert aux gens. Et les gens avaient demandé, plutôt que d'avoir le champagne, d'avoir une prime. Parce qu'elles ne devaient pas avoir… Si, si, y-avait quelque chose qu'elles n'avaient pas. Et tous les verres étaient servis. Les gens sont restés et y-en a peut-être dix, douze qui ont pris le champagne, les autres, au moment où le PDG est rentré, elles sont parties. Et le PDG n'a jamais pardonné. »[1041]

Martine Lesueur situe cet épisode vers la fin des années 1970. Mais, la situation décrite semble similaire à quelques détails près : Catherine Conan parle de « mousseux » et les cadres de « champagne » ; dans un cas, elles ne sont pas venues et dans l'autre, elles sont parties ; elles étaient dix ou douze à participer au pot ou aucune. Le fait que le patron n'ait « jamais pardonné » ou que l'ouvrière voit de la « terreur » est tout à fait significatif de la rupture instaurée par les ouvrières dans l'ordre de la famille-usine que la direction souhaite construire à travers le « pot de Noël ». Quelque temps après, le syndicat CFDT revient dans un tract sur le licenciement de l'ouvrière-établie en ces termes :

> « Après les démarches et les moyens mis à notre disposition il nous est impossible d'obtenir la réintégration de Catherine. Son cas n'est malheureusement pas défendable devant le Conseil des Prud'hommes. »[1042]

Si nous ne pouvons juger des démarches engagées par la CFDT la conduisant à renoncer, le fait même qu'un tract circule dans l'entreprise à ce sujet révèle que, si l'action s'est réalisée en dehors du syndicat, et sans mettre en avant de revendications particulières, elle a suscité suffisamment d'assentiment de la part des ouvrières pour le syndicat se trouve obligé de se justifier par voie de tract.

Si la fête vient légitimer et asseoir l'autorité patronale tout en forgeant un sentiment d'appartenance qui participe de l'élaboration d'une identité professionnelle[1043], l'ensemble de ces aspects se trouvent symboliquement bafoués par le boycott. Lorsque

---

[1040] Entretien avec Catherine Conan, réalisé le 8 janvier 2010, à son domicile.
[1041] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[1042] CHT, UL CFDT, Chantelle 3, « Aux ouvrières de chez Chantelle », Nantes, le 2 juin 1971.
[1043] MONJARET A., « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », *op. cit.*, p. 82.

Catherine Conan souligne qu'elles ne leur ont « rien fait », elle décrit, en pratique, une réalité puisqu'ils n'ont pas été séquestrés ni n'ont perdu d'argent, mais, symboliquement, cette action est une provocation que la direction de Chantelle vit comme une humiliation. Ce type d'actions n'est pas rare dans les années 1968 puisque le *Journal des Ouvrières de Montpellier* en rend compte en soulignant que « plusieurs camarades décident de ne pas trinquer ». Le récit ajoute alors que :

> « Le lundi, nous apprenons qu'il était interdit de sortir avant cinq heures et demi. Le patron voulait la foule pour l'apéritif. Moi, je n'ai aucune envie de participer à ces choses-là, surtout qu'il nous berne bien. Qui lui a payé les quatre bouteilles qu'il a mises sur la table, sinon nous, avec tout ce qu'il nous vole sur nos salaires? Il a l'air de nous offrir quelque chose, et c'est nous qui offrons son apéritif. »[1044]

Le récit ne rapporte pas la réaction du patron face au refus des ouvrières mais nous pouvons supposer que c'est à postériori, devant un pot déserté, que l'idée de l'interdiction de sortir avant cinq heures et demie a germé dans la tête du patron, ce qui révèle, d'une part, son comportement patriarcal n'hésitant pas à reproduire la tradition familiale de l'« interdiction de sortir » pour les filles, les considérant comme d'« éternelles mineures », et, d'autre part, son approche paternaliste qui se traduit par l'organisation de ce pot qu'il souhaite réussi. Les considérations de l'ouvrière à propos de ce pot mettent finalement à nu la mise en scène, et finalement la mascarade, qu'il constitue à ses yeux. Pour autant, malgré ces deux exemples de boycott, la plupart du temps, les ouvrières investissent les moments festifs proposés par la direction. Après l'expérience du pot, c'est un repas de fin d'année qui est proposé aux ouvrières de Saint-Herblain. Florence Benoit raconte :

> « FB : Y-avait plus d'ambiance quand y-avait euh, je trouve qu'il y avait plus d'ambiance [...] à fêter Noël ou un truc comme ça, là y-avait plus d'ambiance, on mangeait le midi et puis l'après-midi bah on faisait les cons quoi, on passait notre temps à faire carrément le con quoi, à défiler dans l'usine et tout, c'était, et puis on chantait et tout, c'était bien quoi.
> FG : Vous chantiez quoi ?
> FB : Oh bah des fêtes de noël des trucs comme ça, des conneries quoi. »[1045]

Ce qui plait à Florence Benoit, lors de la fête de Noël, c'est finalement le fait de s'approprier l'usine en « faisant le con », « des conneries ». Les règles de l'usine sont alors temporairement décidées par les ouvrières : elles ne leur sont pas imposées. Dans cette transgression, elles transforment l'usine en un espace convivial, ce qui augmente la satisfaction procurée par le repas lui-même. Ainsi, même lorsqu'elles participent aux

---

[1044] ANONYME, *Journal des ouvrières de Montpellier, 1967-68*, consulté à la BDIC, Fdelta Res 578/14, [Morari, Montpellier], p. 17.
[1045] Entretien de Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.

festivités paternalistes organisées par la direction, les ouvrières s'emparent de l'espace ouvert pour déstabiliser, très temporairement, les normes de classe.

Les tensions qui s'expriment à l'occasion du pot de Noël, pourtant censé favoriser la cohésion de l'usine en y reconstituant une famille, mettent principalement en cause l'ordre paternaliste et sa volonté de brouiller les frontières de classe. Observons à présent ce qu'il advient de l'ordre patriarcal et/ou paternaliste à l'occasion des catherinettes.

2. La fin des catherinettes ?

Depuis le XIXe siècle, la tradition des catherinettes perdure en prenant des sens différents en fonction des lieux et des époques tandis qu'elle est diversement appropriée par les actrices[1046]. En effet, si la Sainte-Catherine, fêtée le 25 novembre, est à l'origine une fête religieuse, sa réactivation de la fin du XIXe siècle, consacre la catherinette comme une nouvelle figure urbaine, celle d'une célibataire âgée de vingt-cinq ans [1047]. Progressivement, la fête devient corporative : au début du XXe siècle, elle ne concerne plus que les ouvrières de la couture. Si, comme d'autres fêtes populaires, les catherinettes ont traversé les années en se transformant et en s'adaptant[1048], une constante demeure : « la catherinette est une célibataire en quête de l'âme sœur, du moins d'un compagnon » et le 25 novembre est une « porte de sortie, celle qui aidera à la rencontre »[1049]. À cette occasion, les « reines d'un jour » coiffent initialement un bonnet qui se transforme en chapeau de fantaisie réalisé dans deux des couleurs de la Sainte, le vert et le jaune[1050]. Certaines directions d'entreprise comme Chantelle se saisissent de cette fête comme d'un moment de convivialité participant de la construction de l'usine-famille et leur permettant d'inscrire l'enseigne dans la tradition de la couture. Dans ce cadre, des ouvrières investissent la fête comme prétexte pour partager un moment de plaisir à l'usine. Dans les années 1968, la coutume perdure dans les usines et s'est à nouveau étendue au-delà du seul secteur de la couture. Cependant, héritée d'une tradition

---

[1046] MONJARET A., *La Sainte-Catherine : culture festive dans l'entreprise*, Paris, Éd. du CTHS, 1997.
[1047] ZANCARINI-FOURNEL M., *Histoire des femmes en France, XIXe-XXe siècle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2005.
[1048] SEGALEN M. et J. CHAMARAT, « La Rosière et la ``Miss'' : les ``reines'' des fêtes populaires », *L'Histoire*, 1983, vol. 53, p. 44-55.
[1049] MONJARET A., *Les catherinettes en fête*, Paris, Archives & culture, 2008, p. 16.
[1050] *Ibid.*, p. 6.

patriarcale enjoignant les femmes célibataires à se marier en les rendant visibles le temps d'une journée, les catherinettes sont remises par les féministes. Les appropriations ou les rejets de cette tradition illustrent le déploiement d'une *agency* ouvrière qui peut se traduire, en fonction des configurations, tantôt par une volonté d'habiter un rôle de genre pour atténuer l'assignation de classe, comme c'est le cas chez Moulinex, tantôt, chez Chantelle, par un rejet de l'assignation de genre qui accompagne le rejet du brouillage de l'assignation de classe qu'induit le paternalisme au moment de cette fête.

En effet, chez Moulinex, l'appropriation de la tradition de la Sainte-Catherine émane des ouvrières. Françoise, ouvrière à Alençon raconte qu'« on fêtait Sainte Catherine et tout… Le chapeau et un cadeau. Moi, j'ai eu une cafetière électrique que les filles m'avaient payée. C'était ma première cafetière ! »[1051] Les catherinettes font donc partie des rites que les ouvrières créent à l'usine. C'est un moment où, à l'initiative des ouvrières, leurs homologues célibataires de 25 ans sont déguisés[1052]. Plus précisément, Valentine Carré explique qu'à Mayenne, « c'était des chaînes de vingt personnes, on faisait une petite quête et puis on offrait un chapeau à la catherinette ; elle se promenait avec son chapeau toute la journée [rires…] Et puis si elle avait envie de nous payer un coup, elle nous payait un coup, quoi. »[1053] Si la fête est tolérée par la direction, elle ne prend aucune initiative à ce sujet considérant probablement qu'il s'agit d'une tradition de la couture qui ne concerne pas l'électroménager. Ainsi, « la fête, c'était pour celle qu'était catherinette parce que le temps qu'elle se promenait, tout ça, on rigolait… Mais on avait toujours nos rendements à joindre derrière… »[1054] Ces propos mettent en évidence la façon dont l'assignation de classe des ouvrières est atténuée par la tradition de la Sainte-Catherine. Bien que la promenade soit destinée à la rencontre d'un mari et s'inscrit de ce fait dans un ordre patriarcal dont les ouvrières investissent les injonctions, c'est une façon pour la catherinette de faire rire ses collègues. Sans les dégager de la contrainte du temps, le rire restaure l'humanité des ouvrières que le rendement tend à réduire. À Alençon, la promenade des catherinettes ne va pas jusqu'aux ateliers d'hommes qui ne les croisent qu'« au restaurant ». Néanmoins, le fait que Claude Renault s'en souvienne, alors qu'il

---

[1051] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 53.
[1052] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[1053] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1054] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

souligne qu'après les années 1980 la tradition a disparu, révèle l'attention qui était accordée aux catherinettes : « On voyait les filles arriver avec des chapeaux, des machins, des trucs »[1055]. Leur attirail en fait des « proies » repérables ce qui est particulièrement flagrant à Renault-Flins, une usine très majoritairement masculine où la plupart des ouvrières sont cantonnées à la sellerie :

> « FL : On leur fabriquait un beau chapeau avec les matériaux des sièges et la fille avait sa journée entière [...] mais elle était dans l'usine, elle allait se balader dans l'usine et quand elle rencontrait un homme, il avait le droit de l'embrasser.
> FG : Sur la joue ?
> FL : Ouais mais s'il pouvait...
> FG : Mais je veux dire la catherinette qui se promène, elle rencontre des hommes tout le temps, non ?
> FL : Ouais, ouais, elle allait dans les couloirs ou je sais pas où, ou elle restait dans le coin mais bon elles étaient plusieurs et elles se baladaient, c'étaient la fête pour elles. »[1056]

Selon les propos de Fabienne Lauret, les catherinettes de Renault-Flins s'apparentent presque à du gibier que les hommes n'auraient même pas besoin de chasser puisque ce sont elles qui viennent à eux. Les interdits de genre sont ce jour-là rompus et l'ouvrière laisse entendre que le droit accordé aux hommes d'embrasser les ouvrières les autorise à tenter de les embrasser sur la bouche.

Par ailleurs, Annick Guillot souligne rétrospectivement que cette tradition est davantage pratiquée sur le site Moulinex de Fresnay-sur-Sarthe qu'à Alençon. Elle ajoute que « les filles qu'étaient pas mariées, qu'avaient pas d'enfants à 25 ans, y-en avait pas beaucoup », parce que « y-avait des filles qui étaient déjà maman à 19-20 ans, donc du coup, 25 ans... »[1057]. Le décalage observé par l'ouvrière dans la pratique des catherinettes correspond ici à un écart des mentalités entre les milieux urbain (Alençon) et rural (Fresnay-sur-Sarthe). En effet, l'ouvrière précise que si les catherinettes étaient fêtées à Fresnay-sur-Sarthe, c'était pour leur signifier qu'elles allaient « rester vieille fille » dans une volonté, non de les valoriser, mais bien de les stigmatiser. Dans la conception d'Annick Guillot, les catherinettes s'apparentent à un archaïsme rustre qui perdure à la campagne, plus encline à la tradition, tandis qu'il existe peu dans la ville, plus moderne. Finalement, lorsque l'initiative est le fait des ouvrières, les catherinettes l'envisagent souvent comme un moment festif et, bien qu'elles habitent un temps une norme de genre patriarcale, il est une façon pour elles de se libérer très temporairement des assignations

---

[1055] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
[1056] Entretien avec Fabienne Lauret, réalisé le 14 mai 2011, à mon domicile.
[1057] Entretien Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.

de classe. Mais, dans l'appropriation des catherinettes peuvent aussi se lire des disparités entre la ville et la campagne qui croisent les rôles de genre et de classe.

Chez Chantelle, une usine de couture, les catherinettes prennent un sens très différent car elle fait partie d'une tradition dont l'entreprise se veut l'héritière. Non seulement la presse de Chantelle relaie chaque année, jusqu'au début des années 2000, les nouvelles catherinettes, mais elle en propose une histoire en 1998[1058], ce qui légitime davantage l'entreprise puisqu'elle s'affilie de cette manière à une coutume ancestrale. Cette volonté de l'entreprise est marquée dès les années 1968 puisque le CE de Saint-Herblain acte le 20 octobre 1972 qu'« à l'occasion de la Sainte-Catherine, le Comité d'Entreprise adopte la proposition de servir un vin d'honneur à l'ensemble du personnel et d'offrir un cadeau aux Catherinettes »[1059]. D'ailleurs, Chantelle n'est pas la seule entreprise de lingerie à investir la tradition des catherinettes puisque, chez Lejaby, la direction offre une heure[1060] et, chez Simone Pérèle, la patronne du même nom se déplace en personne dans son usine ce jour-là[1061]. Chez Chantelle, l'institutionnalisation de la tradition[1062] se traduit par l'organisation d'un « pot avec des gâteaux » à l'occasion duquel un cadeau est remis à l'ouvrière. Auparavant, c'est en dehors de leurs heures de travail que les ouvrières fabriquent les chapeaux que les catherinettes coiffent le 25 novembre[1063]. Si le pot révèle l'appropriation par la direction de l'usine de la tradition de la Sainte-Catherine, elle ne prend pas en charge l'ensemble de ses aspects puisque la tradition du chapeau disparaît.

[1058] Ainsi, en janvier 1998, le journal reprend les origines de la Sainte-Catherine et la fait remonter à sainte Catherine d'Alexandrie qui lors de sa conversion à la foi chrétienne en 320 a fait vœu de célibat. La coutume aurait été importée d'Orient par les croisés car dans la tombe découverte, la chevelure intacte de la sainte était « enrobée dans une coiffe, un bonnet de fine dentelle d'Alexandrie, reconnaissable aux fils d'or que les dentellières inséraient dans la trame de lin ». C'est en 1229 que Saint-Louis en fit la patronne des couturières lorsqu'il « posa à Paris la première pierre d'un prieuré Sainte-Catherine-de-la-couture », *Chantelle infos*, n°69. De son côté, Anne Monjaret explique que, si derrière les catherinettes, il y a bien sainte Catherine d'Alexandrie, elle est à la fois « célibataire et mariée » dans la mesure où selon la légende « elle reçoit l'anneau du Christ ». En outre, Anne Monjaret ne mentionne pas la tombe découverte ni la chevelure de la sainte et encore moins le moment où Saint-Louis décide d'en faire la patronne des couturières, in MONJARET A., *Les catherinettes en fête*, *op. cit.*, p. 6.

[1059] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, compte rendu de la réunion du comité d'établissement du 20 octobre 1972.

[1060] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé dans l'usine de Bourg-en-Bresse, le 5 novembre 2010.

[1061] *La Nouvelle République du Centre-Ouest*, *Loir-et-Cher*, « Parcours de femmes dans la lingerie fine », 7 avril 2009.

[1062] Cette institutionnalisation ne concerne pas seulement le site Chantelle de Saint-Herblain car le CE d'Épernay évoque chaque année à partir de 1969 les initiatives de la direction à l'occasion de la Sainte-Catherine, Archives du site Chantelle d' Épernay.

[1063] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

L'appropriation de la tradition par la direction de l'entreprise confère un sens différent aux catherinettes. Si le refus d'être catherinette suscite simplement des discussions dans les usines où ce sont les ouvrières qui sont à l'initiative de la fête[1064], il s'apparente à un défi lancé à la direction lorsque c'est elle qui en a la charge. Ce refus n'est pas toujours compris par les autres ouvrières puisqu'il signifie aussi le refus du cadeau qui accompagne le pot. Ainsi, à propos des années 1968, Anne Monjaret a décrit la manière dont certaines féministes s'opposent aux catherinettes[1065] et comment des ouvrières s'approprient la tradition en 1975 et en 1976 pour se battre contre les mesures de restriction économique, créant la « Sainte-Catherine de lutte »[1066]. Chez Chantelle, le refus d'être catherinette a principalement été le fait d'ouvrières considérées comme « gauchistes » par Annie Guyomarc'h, déléguée CGT[1067], ainsi que d'ouvrières de la CFDT[1068]. En effet, Patricia Denis, déléguée CFDT, refuse d'y participer en 1977 affirmant qu'« on fête la femme célibataire à vingt-cinq ans et on ne fête pas l'homme célibataire à trente ans. […] Y-avait aussi le fait que l'employé il allait dans le bureau du directeur et t'avais soit disant un discours donc forcément j'ai pas voulu et puis la chef elle aurait dit : elle est bien gentille et ça non je voulais pas ça. »[1069] Dans les propos de l'ouvrière syndicaliste se mêlent ici le refus d'un ordre patriarcal qui oblige les femmes à être mariées à vingt-cinq ans et, en même temps, le refus du paternalisme de Chantelle qui utilise cette fête pour forger l'usine-famille et faire temporairement croire à l'abandon des frontières de classe. Par ailleurs, dans les années 1968, les divergences entre la CGT et la CFDT se mesurent dans l'appropriation ou le rejet des catherinettes puisque, si Patricia Denis de la CFDT rejette la fête, ce n'est pas le cas de la CGT qui s'y engouffre au point de se désolidariser – voire de participer à l'isolement – d'une ouvrière considérée comme « gauchiste » ayant refusé d'y participer en 1979[1070]. Finalement, le refus des catherinettes chez Chantelle signifie tout à la fois le refus du patriarcat et du paternalisme.

[1064] Entretien avec Fabienne Lauret, réalisé le 14 mai 2011, à mon domicile.
[1065] MONJARET A., *La Sainte-Catherine*, *op. cit.*, p. 118.
[1066] MONJARET A., « Les fonctions politiques d'une fête corporative. Le cas de la Sainte-Catherine à Paris », A. CORBIN, D. TARTAKOWSKY et N. GEROME (dir.), *Les usages politiques des fêtes aux XIXe-XXe siècles : actes du colloque*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1994, p. 269-276.
[1067] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1068] GALLOT F., « Identités réinventées dans les années 1968 : le cas des ``Chantelle'' », *L'Ouest dans les années 68*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012, p. 89-102.
[1069] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 6 janvier 2010, dans un café.
[1070] GALLOT F., « Identités réinventées dans les années 1968 : le cas des ``Chantelle'' », *op. cit.*

Patricia Denis dénonce le premier comme levier pour dénoncer le second, directement visé par l'ouvrière considérée comme « gauchiste » qui met d'abord en avant le fait que « ce jour-là, y-avait plus de différence entre les ouvrières et les patrons, c'était copain-copine »[1071]. Dans les deux cas, les assignations de genre sont rejetées et, dans le même temps, les ouvrières rendent visibles les assignations de classe que la direction de l'usine voudrait temporairement camoufler pour développer une cohésion dans l'usine.

Dans les années 1980, si la tradition s'estompe chez Moulinex et dans l'automobile, comme à Renault-Flins, elle perdure dans la lingerie. En effet, le journal d'entreprise de Chantelle en rend compte à Lorient à plusieurs reprises dans les années 1980 et 1990. Ainsi, en 1985, nous pouvons lire qu'« après un déjeuner spécial Catherinette, les heures de fêtes locales ont été utilisées pour passer l'après-midi ensemble à des jeux et des danses. La journée s'est terminée par un buffet campagnard servi à partir de 17 heures »[1072]. En 1993, la tradition continue : « Pour la 13ème année consécutive, la direction et le comité d'établissement de Lorient ont fêté comme il se doit la Sainte-Catherine, fête de la profession de l'habillement et de la couture. […] Un repas spécial catherinettes avait été organisé dans une joyeuse ambiance *farwest.* » [1073] Des catherinettes sont encore signalées en 2000 et 2001[1074], même si la tradition a fini par s'arrêter sur le site Chantelle de Lorient parce qu'il n'y a plus de catherinettes[1075]. Cependant, malgré l'absence de catherinettes, la tradition est si ancrée dans la lingerie que les ouvrières de Lejaby maintiennent une fête ce jour-là[1076]. Et cela ne concerne pas uniquement ce secteur puisque chez Vuitton à Issoudun, la Sainte Catherine, cofinancée par la direction et par le CE, reste « un rite sacré dans la maison ». Le directeur y distribue à cette occasion des « bises à droite et à gauche » et tandis que les médailles du travail sont remises aux ouvrières[1077]. En quelque sorte, si les catherinettes sont toujours fêtées le 25 novembre, les célibataires de vingt-cinq ans ont progressivement été remplacées par des ouvrières plus âgées auxquelles sont remises des médailles du travail. Ceci

---

[1071] CHT, entretien réalisé pour l'exposition Femmes à l'usine, en 1985.
[1072] *Informations Chantelle*, décembre 1985, n°21.
[1073] *Informations Chantelle*, janvier 1993, n°51.
[1074] *Chantelle Infos*, janvier 1998, n°69.
[1075] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à Lorient.
[1076] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé dans l'usine de Bourg-en-Bresse, le 5 novembre 2010.
[1077] *La Nouvelle République du Centre-Ouest*, « Le rituel des médailles et des catherinettes bien respecté », 25 novembre 2006.

permet de maintenir ce « rite sacré », dont la dénomination rend compte de l'importance dans la cohésion qu'il permet de forger dans l'entreprise.

3 Les médailles du travail, une récompense ?

L'ancienneté de plus en plus importante dans les usines est sanctionnée par la remise de médailles du travail et participe de la formation d'une identité commune aux ouvrières qui passe par le lien avec l'entreprise. En effet, il en est question dès mars 1985 dans le journal *Informations Chantelle* :

> « La Médaille du Travail est une distinction honorifique attribuée par l'État pour récompenser l'ancienneté des services. […] Les membres du personnel qui sont intéressées doivent :
> - se procurer un dossier de demande de médaille auprès de leur mairie ou de leur préfecture ;
> - le remplir soigneusement et joindre les certificats de travail des employeurs attestant l'ancienneté des services ;
> - le remettre ou l'adresser : pour le personnel « Usines » au secrétariat de l'usine […] La Société Chantelle participe à la remise de cette distinction en offrant la médaille et en versant à cette occasion une gratification d'un montant de 44 frs par année d'ancienneté chez Chantelle. »[1078]

Puis, dans les années 1990, les numéros de juillet et janvier[1079] présentent chaque fois plusieurs médaillées dont les gratifications augmentent avec le temps, passant par exemple à 57 frs par année d'ancienneté en 1991[1080]. Chez Moulinex, les premier-e-s médaillé-e-s apparaissent dans le *Point de Rencontre* dès juillet 1977[1081].

C'est en 1948 que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale institue la médaille d'honneur du travail. A ce moment-là, « cette distinction est destinée à récompenser les longs services effectués chez le même employeur par les ouvriers, employés ou assimilés »[1082]. Mais c'est le décret du 4 juillet 1984 qui provoque un saut quantitatif important dans la remise des médailles. Les ouvrières ayant 20, 30, 35 et 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont respectivement droit à une médaille d'argent, de vermeil, d'or et de grand or[1083]. Progressivement, la remise des médailles du travail devient un rituel pour les ouvrières. Ce jour-là, elles reçoivent, en plus de leurs médailles, des fleurs et un chèque[1084]. Par exemple, Julie Duprès reçoit avec la médaille d'or pour ses

---

[1078] Site de Lorient, *Informations Chantelle*, n°14, mars 1985.
[1079] Les décrets nationaux ont en effet prévu des dates de remise des médailles, le 1er janvier et le 14 juillet.
[1080] *Informations Chantelle*, n°45, mars 1991.
[1081] AMA, *PdR*, n°14, juillet 1977.
[1082] *JO*, 21/05/1948, p. 4864.
[1083] *JO*, 12 juillet 1984, p. 2239.
[1084] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

35 années d'ancienneté, un chèque de 600 euros[1085]. Par ailleurs, une cérémonie est organisée durant laquelle un pot est souvent offert par l'entreprise « et puis, on avait des p'tits gâteaux… »[1086]. Les journaux d'entreprise rendent chaque fois compte des cérémonies qui accompagnent cette remise des médailles et publient des photos prises à l'occasion[1087].

La remise des médailles du travail et la cérémonie qui l'accompagne s'inscrivent dans le projet patronal qui consiste à assurer la cohésion de l'entreprise en développant l'adhésion des salarié-e-s qui passe ici par une valorisation individuelle liée à l'ancienneté[1088]. Ce sont ces cérémonies et les discours qui les accompagnent qu'évoque Lydie Salvayre dans son récit intitulé *La médaille*. Elle y décrit avec beaucoup d'ironie les allocutions de la direction remerciant les ouvrières et les ouvriers de leurs bons et loyaux services[1089]. Cependant, la réception de l'initiative par les ouvrières n'est pas toujours la même et elle est différente entre les ouvriers et les ouvrières, comme en témoigne un entretien réalisé auprès d'un « couple Moulinex » :

> « FG : Donc, vous avez eu la médaille du travail et vous aussi Monsieur Martin ?
> KM : Non, il l'a pas eu…
> FG : Pourquoi ?
> KM: Bah, j'sais pas…
> PM: Pas d'médaille, rien du tout…(…) J'en veux pas d'votre médaille.
> KM : T'étais bête aussi parce que t'aurais pu l'avoir aussi…
> PM : J'ai simplement fait qu'mon travail, il m'fallait qu'ça, moi…
> KM : Son travail…
> FG : M'enfin, bon…
> KM : Moi, j'étais contente, moi… Ah la la… Ah oui !
> FG : Et alors, comment ça s'est passé le jour de votre médaille ?
> KM : Ils m'ont fait pleurer (*Elle pleure*)… oui, j'étais contente.
> FG : Vous étiez contente ? Vous étiez fière ?
> KM : Ah oui… beaucoup… »[1090]

Cet extrait d'entretien montre non seulement à quel point Karine Martin, entrée chez Moulinex en 1949, est fière de sa médaille[1091]. Elle se trouve ainsi valorisée individuellement, usant chaque fois de la première personne (« m'ont fait pleurer » ;

[1085] *Ibid.*
[1086] Entretien avec Laurence Montagne, réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile.
[1087] Entre autre, voir *Informations Chantelle*, n°56, (non daté, probablement 1994) ; *Informations Chantelle*, n°61, septembre 1995 ; *Point de Rencontre*, n°55, janvier 1989.
[1088] MONJARET A., *La Sainte-Catherine*, *op. cit.*
[1089] SALVAYRE L., *La médaille*, Paris, Éd. du Seuil, 2004.
[1090] Entretien avec Karine et Pierre Martin, réalisé le 15 février 2011, à leur domicile.
[1091] Elle me propose à plusieurs reprises de me la montrer lors de l'entretien et ne réussit finalement pas à la retrouver.

« j'étais contente » ; « moi, j'étais contente moi ») pour raconter la cérémonie, comme si elle était la seule à la recevoir ce jour-là, mais aussi pour marquer la différence avec son mari, Pierre Martin, également entré chez Moulinex en 1949, mais qui ne s'intéresse pas à la médaille. En effet, les propos de Pierre Martin permettent de comprendre ce que signifie la médaille car ils laissent entendre qu'il n'a pas besoin de reconnaissance, qu'il a « simplement » fait son travail. Karine et Pierre Martin ont donc construit deux rapports différents à leur travail et par extension à l'entreprise. Pour la première, il est beaucoup plus affectif que pour le second, qui se distancie davantage de cette récompense liée à l'ordre patronal. Si, au vu de cet exemple, la valorisation que procure la médaille semble plus forte lorsqu'il s'agit d'ouvrières, il faut se garder de généraliser : on trouve en effet autant de photographies de remise de médailles à des hommes qu'à des femmes dans les numéros de *Point de Rencontre*[1092]. Par contre, nous pouvons émettre l'hypothèse que se joue au travers de la médaille du travail, outre l'ordre patronal, un ordre patriarcal permettrait d'expliquer le décalage de réception dans le couple Martin. Si nous avons trop peu d'éléments pour le prouver chez Moulinex, chez Chantelle où la main d'œuvre est non mixte, ce moment s'accompagnant chaque fois du rituel du « bisou du directeur »[1093], il ne fait aucun doute que se cumulent ici un ordre patronal et un ordre patriarcal.

Enfin, il est certain que l'« effet de génération » joue dans la réception de la médaille. En effet, les ouvrières nées dans les années 1950, chez Chantelle comme chez Moulinex, ne mettent pas en avant sa dimension affective comme le font Laurence Montagne et Karine Martin. La plupart du temps, cette génération d'ouvrières souligne le chèque qui accompagne la médaille[1094] car elle considère la récompense comme un acquis social et finalement comme une récompense collective. En effet, bien qu'elle ne soit pas très sûre de ce souvenir, il semble à Monique Guéranger que l'argent qui accompagne les médailles du travail chez Moulinex est le fruit de l'accord d'entreprise qui suit la grève de 1978[1095]. De même, chez Chantelle, lors de la réunion des délégués du personnel le 24 juillet 1985, les délégués CGT disent regretter « l'attitude de la direction lors de la remise des

[1092] AMA, *Le Point de Rencontre*, n°14, juillet 1977, et n°55, janvier 1989.
[1093] Voir au chapitre 8.
[1094] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café ; entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1095] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.

médailles du travail »[1096]. Si nous ne pouvons préciser ce qui est ici dénoncé par la CGT, nous pouvons néanmoins en conclure que, pour la génération des ouvrières nées dans les années 1950, la médaille du travail est importante en tant qu'acquis collectif et ce, même si des pratiques patriarcales perdurent comme les « bisous du directeur ». Les ouvrières se sont donc réapproprié la récompense et la cérémonie qui l'accompagne puisque les syndicalistes ont leur mot à dire sur le comportement de la direction à ce moment-là. C'est ainsi que ce rituel participe de la formation d'une identité commune des ouvrières qui se fonde sur l'ancienneté et passe par le lien créé avec l'entreprise. Cependant, une rupture s'est opérée pour la génération des ouvrières nées dans les années 1950 qui envisage désormais la médaille comme un acquis et l'a donc détournée de sa dimension patronale et patriarcale initiale, sans empêcher qu'elle reste un facteur d'unification identitaire des ouvrières.

Finalement, à travers le pot de Noël, les catherinettes et les médailles du travail, nous avons montré les tensions qui s'expriment dans la fabrication de l'usine-famille, en particulier lorsque ces initiatives émanent de la direction de l'entreprise. À l'aide d'actions individuelles ou collectives, des ouvrières font échec à l'ordre paternaliste usinier et rendent ainsi visible leur assignation de classe en usant quelquefois du rejet de l'assignation de genre, comme cela peut être le cas dans le refus des catherinettes. Pour autant, ces rites participent de la fabrication d'une ambiance familiale entre les ouvrières, qu'elles soient l'objet d'appropriation ou d'opposition, bien que cela puisse se traduire par l'exclusion de la direction (voire de certaines ouvrières du groupe). L'ambition patronale de forger une cohésion d'entreprise peut donc être se retourner contre elle, y compris dans les moments festifs. Voyons à présent ce qu'il advient de l'unité de l'entreprise que le sport est censé promouvoir.

[1096] CHT, UL CFDT, Chantelle 5, Réunion des délégués du personnel du 24 juillet 1985.

III. Le sport chez Moulinex : une usine-famille sans les ouvrières ?

Au début des années 1980, Roger Chartier et Georges Vigarello évoquent déjà la question du sport ouvrier[1097] dont il faut distinguer deux niveaux, celui de la Fédération Sportive et Gymnique du Travail (FSGT)[1098] et celui du sport d'entreprise que Patrick Fridenson a appelé le « paternalisme sportif »[1099] et que Marion Fontaine a récemment[1100] étudié en précisant qu'« il est […] difficile de présenter une version unique de l'emprise patronale sur les loisirs sportifs »[1101]. Ainsi, le sport ne concerne que les salarié-e-s du siège de Chantelle[1102] alors que Moulinex y consacre des sommes importantes, cherchant à pratiquer « l'intégration par le sport »[1103] mais aussi à entretenir « une image positive de l'entreprise et de ses dirigeants »[1104]. Dans quelle mesure le sport chez Moulinex participe-t-il de la fabrication d'une ambiance familiale ? Comment les ouvrières sont-elles impliquées dans ces activités ? Si le sport chez Moulinex est censé concerner l'ensemble des salariés, nous montrerons que si la présence des ouvrières est réelle, elles sont globalement marginalisées, ce qui peut s'expliquer par la division sexuée du travail. En d'autres termes, nous analyserons la manière dont l'ambition paternaliste de Moulinex est mise en porte-à-faux par l'ordre patriarcal.

[1097] CHARTIER R. et G. VIGARELLO, « Les trajectoires du sport. Pratiques et spectacles », *Le débat*, 1982, vol. 19, nº 2, p. 35-58.

[1098] BRETIN K., *Histoire du mouvement sportif ouvrier en Bourgogne : un autre regard sur les organisations sportives travaillistes (fin des années 1930 - fin des années 1970)*, Thèse pour le doctorat en histoire contemporaine, sous la direction de Serge Wolikow et Benoit Caritey, Université de Bourgogne, 2004.

[1099] FRIDENSON P., « Les ouvriers de l'automobile et le sport », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1989, vol. 79, nº 1, p. 50-62.

[1100] FONTAINE M., *Le Racing club de Lens et les ``Gueules noires'' : essai d'histoire sociale*, Paris, Les Indes savantes, 2010.

[1101] FONTAINE M., « Sport : du contrôle social à l'image de la performance », J.-C. DAUMAS (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, p. 919.

[1102] Archives du Site Chantelle de Lorient, *Chantelle Infos*, n°75, 1999.

[1103] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 47.

[1104] FONTAINE M., « Sport : du contrôle social à l'image de la performance », *op. cit.*, p. 920. Cela s'intègre dans une politique d'entreprise plus globale puisque dès les années 1968, Jean Mantelet permet aux salariés de son entreprise de devenir propriétaires d'actions Moulinex. Puis, en 1988, alors que se pose le problème de sa succession, il cède l'entreprise à ses salariés dans le cadre du Rachat de l'Entreprise par les Salariés (RES). Enfin, outre le sport, cette orientation s'accompagne du financement d'autres œuvres sociales telles qu'une colonie de vacances à Villers-Canivet, ainsi que le financement du restaurant d'entreprise. Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.

1. Une participation marginale des ouvrières aux activités sportives

Afin de mesurer la participation des ouvrières aux activités sportives liées à Moulinex, il faut distinguer leur implication dans les compétitions internes à l'entreprise de celles qui s'inscrivent dans le cadre de la FSGT. Commençons par présenter rapidement ce que recouvre le sport chez Moulinex.

Ce type d'activité est proposé par Moulinex depuis 1967[1105]. L'initiative est le fait de cadres de l'entreprise[1106] et de membres de la direction puisque Roland Darneau[1107] crée lui-même une section tennis. Au départ, les sections sportives ne concernent qu'une minorité du personnel mais, progressivement, plusieurs sections se constituent et les pratiques sportives désormais diversifiées sont investies par davantage de salariés, y compris des ouvriers et des ouvrières. Afin de rendre compte de l'évolution des sommes allouées au sport par Moulinex, nous avons établi le graphique suivant :

Figure 22 Moulinex : budget sport de 1978 à 1995

Source : bilans sociaux de Moulinex, 1978-1995

La lecture de ce graphique met en évidence la constante augmentation du budget sport jusqu'en 1992, avant l'arrêt total des financements en 1995. Avant 1978, le sport a été l'objet de tensions dans l'entreprise : le CE en revendiquait la gestion, dénonçant un financement opaque conduisant à des choix d'activités ne permettant pas l'implication du plus grand nombre de salariés[1108]. Dès 1993, les associations sportives sont dissoutes sur

---

[1105] AMA, *PdR*, n°1, février 1975, n°1, p. 17.
[1106] AMA, 7 AV 13, entretien avec J. A. (un homme), réalisé par Laurent Huron, le 19 avril 2010, au domicile secondaire du témoin.
[1107] Directeur général de Moulinex à partir de 1987, puis Président directeur général de 1991 à 1994.
[1108] Claude Renault résume ainsi la manière dont se montaient les activités sportives avant son arrivée au CE : « Donc, tu montes ton équipe et le responsable il dit : "je te fais un chèque de… pour pouvoir démarrer

l'ensemble des sites car Moulinex n'a plus de financement à accorder au sport[1109], l'entreprise se trouvant dans une situation financière difficile.

Entre temps, le sport a fait partie de la politique de communication interne de l'entreprise[1110], le journal d'entreprise se faisant systématiquement le relais de l'ensemble des échéances. Il devient ainsi un des arguments de la direction quand des conflits sociaux éclatent dans l'entreprise. Le 15 mars 1974, le directoire de Moulinex écrit un courrier aux salarié-e-s de Moulinex au motif que « le groupe est arrêté » parce qu'« un certain nombre de personnes, généralement incontrôlées » ont pris l'initiative « de mouvements de grève ». Dans ce courrier, la direction souligne « l'effort fait dans le plupart des usines » en prenant entre autres l'exemple du sport[1111]. Cependant, le conflit de 1974 étant à l'initiative des femmes OS, se sentent-elles réellement concernées par la valorisation par le sport ?

L'étude de la répartition du budget sportif alloué par l'entreprise laisse entendre une faible présence féminine à ces activités. Ainsi, le budget de la saison sportive 1975-1976 est publié dans le *Point de Rencontre* en janvier 1976. Au total, il s'élève à 180 595 frs. Les équipes féminines de volley-ball et de football féminin coûtent au total 8 400 frs et elles concernent 78 personnes inscrites pour le football réparties sur Alençon, Caen, Mayenne et Villaines-la-Juhel et 15 personnes pour le volley-ball, à Alençon[1112]. Le budget féminin de la saison sportive 1977-1978 publié dans le *Point de Rencontre* de février 1978 est en augmentation avec un total à 22 000 frs. Les équipes féminines de volley-ball, de football

---

ton truc'' et tu deviens officiellement une section hippique ou montgolfière… Et c'était pas lié du tout, alors que le sport, c'est une œuvre sociale à part entière, donc normalement, c'est le CE, ou le CCE qui chapeaute tout ça… Là non, c'est pour ça que quand je suis arrivé [au CE], j'ai récupéré le sport. […] Et le CE, il contrôle toutes les œuvres sociales de l'entreprise et donc, le sport échappait. […] J'ai demandé des comptes, ils pouvaient pas me donner les comptes. En fait, c'était de l'argent qu'allait, on sait pas trop où et ça, c'était un peu bizarroïde, mais moi j'ai mis les choses à plat, j'ai demandé tous les budgets. Ils l'ont fait, ils pouvaient pas faire autrement et puis après, on a fait en sorte que le CE organise, décide de tout ce qui est œuvre sociale, du Noël, sport, etc. ». Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.

[1109] AMA, 7 AV 13, entretien avec J. A. (un homme), réalisé par Laurent Huron, le 19 avril 2010, au domicile secondaire du témoin.

[1110] « Le secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports vient d'attribuer officiellement le 20 décembre dernier à la Société Moulinex la coupe de l'entreprise la plus sportive de l'Académie. Cette distinction très appréciée récompense tout particulièrement les animateurs chargés des différentes sections et ceci ne manquera pas de les encourager à poursuivre leurs efforts pour le développement du sport dans l'entreprise. », *PdR*, février 1975, n°1, p. 16.

[1111] AMA, 102J204, Courrier du Directoire, Alençon, le 15 mars 1974.

[1112] *PdR*, janvier 1976, n°6, p. 18.

et de handball féminin coûtent 11 980 frs et concernent 70 personnes pour le football réparties sur Alençon, Caen, Mayenne et Villaines-la-Juhel, 35 personnes pour le volley-ball réparties sur Argentan et Alençon et 20 personnes pour le hand-ball à Saint-Lô[1113]. La présentation de ces budgets annuels révèle que les femmes sont concernées puisqu'il est question d'équipes féminines de sport collectif. Mais établir la proportion de femmes dans les activités sportives est délicat car, en dehors des équipes féminines des sports collectifs, il n'est pas explicitement fait mention du sexe des participants. Nous pouvons néanmoins supposer que dans les sports traditionnellement féminins, des femmes sont présentes. Cette présomption est renforcée lorsque les responsables sont des femmes. Il est ainsi très probable que des femmes soient membres de la section gymnastique de Caen ou de celles de cyclisme et de natation de Villaines-la-Juhel, qui sont animées par des femmes. En outre, il arrive souvent que les femmes s'entraînent avec les hommes[1114]. De même, les entraînements et budgets alloués par l'entreprise ne concernent pas seulement les salarié-e-s de l'entreprise et donc les ouvrières. Plus précisément, si l'équipe de volley-ball féminin de Moulinex Alençon ne comporte aucune ouvrière en 1990-91, elle comporte au moins deux femmes, institutrices, qui n'ont jamais travaillé chez Moulinex[1115]. Cependant, Jean-Claude Nugues se souvient de la présence d'au moins trois ouvrières dans l'équipe de volley qu'il a entraînée plusieurs années[1116]. On le voit, il est difficile de mesurer la participation des ouvrières aux entraînements financés par Moulinex.

Mais la participation de femmes de Moulinex, si ce n'est d'ouvrières, ne fait aucun doute lors des compétitions inter-usines devenues tournois omnisports où seul-e-s les salarié-e-s de Moulinex ont le droit de participer[1117]. Ces « challenges » regroupent un nombre croissant de participant-e-s[1118] jusqu'en 1992 et l'existence d'une équipe de football

---

[1113] *PdR*, février 1978, n°17.
[1114] Conversation téléphonique avec Jean-Claude Nugues, le 14 mai 2012.
[1115] AMA, 120J7, Dossier sportif de M. Nugues.
[1116] Conversation téléphonique avec Jean-Claude Nugues, le 14 mai 2012.
[1117] Pour participer à la journée omnisport du 15 juin 1991, la section Volley-ball de Moulinex produit un règlement où il est précisé que « pour participer », il faut « Être salarié de Moulinex ou du Groupe » ou encore « Avoir des liens de parenté avec des salariés de Moulinex ou du Groupe » AMA, 120J7, Dossier sportif de M. Nugues.
[1118] Jacques Amiot se souvient qu'en 1991, « on avait loué le parc Elan et là, y avait toutes les filiales d'invitées ! Y avait l'équipe espagnole, des équipes Allemandes, des équipes hollandaises, des équipes anglaises, y avait même des Mexicains. Là, c'était devenu international. », AMA, 7 AV 13, entretien avec J. A. (un homme), réalisé par Laurent Huron, le 19 avril 2010, au domicile secondaire du témoin.

féminin ainsi que de cross est rendue visible par des photos dans le *Point de Rencontre* de 1975[1119]. Elles sont toujours présentes lors du tournoi de 1985 puisque le journal récapitule les résultats des différentes équipes : l'équipe de football féminin d'Alençon remporte la coupe, l'équipe de handball féminin de Caen gagne dans sa catégorie et concernant le volley, l'équipe féminine d'Alençon sort vainqueur. En cyclisme, ce sont les femmes d'Alençon qui l'emportent et, en tennis comme pour la pétanque, ce sont celles de Mamers[1120]. Nous pouvons alors en déduire que les femmes sont présentes dans ces disciplines alors que cela ne semble pas être le cas des équipes de voile, ball-trap, cross, équitation, pêche, plongée, tennis de table, tir, tir à l'arc ou voitures commandées, disciplines pour lesquelles n'est mentionnée aucune équipe féminine. À Moulinex comme ailleurs, se lit dans cette répartition une sexuation des activités[1121] qu'il est possible de croiser à des rôles de classe. En effet, si des ouvrières ont participé à des cross[1122], de l'équitation[1123] ou du tennis de table[1124], elles semblent totalement absentes des autres activités dont certaines concernent davantage les cadres de l'entreprise comme le ball-trap que pratique J. A. De façon générale, Annick Guillot, initialement ouvrière à Alençon, précise qu'« on était pas beaucoup d'ouvriers-ouvrières », que « c'était pas très répandu », « surtout en atelier »[1125]. Finalement, si elles ne participent pas à certains sports, elles sont néanmoins parties prenantes des omnisports, ce qui suscite l'intérêt des salarié-e-s qui suggèrent au journal interne, lors d'une enquête de lectorat de 1977, d'accorder davantage de place au foot féminin à Alençon[1126]. Les salariés semblent en être fiers, comme le révèlent les propos de Claude Renault qui affirme que l'équipe de « foot de filles » était « assez forte », « assez reconnue »[1127]. La pratique de ce sport croise aussi les rôles de classe et de genre puisque si les footballeuses sont très peu nombreuses au

---

En effet, le 15 juin 1991, il s'agit, selon le *Point de Rencontre* de la « 24e édition des jeux sportifs du groupe ». Il s'agit alors d'un tournoi international puisque « cette manifestation s'est tenue avec le concours de 270 sportifs et supporters allemands, anglais, espagnols, hollandais, irlandais, italiens et mexicains », AMA, *PdR*, novembre 1991, n°61.

[1119] AMA, *PdR*, juin 1975, n°3.

[1120] AMA, *PdR*, juillet 1985, n°46.

[1121] LOUVEAU C., « Inégalité sur la ligne de départ : femmes, origines sociales et conquête du sport », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, 2006, n° 23, nº 1, p. 119-143.

[1122] Annick Guillot pratique le cross, nous y reviendrons.

[1123] Une ouvrière du Service Après Vente (SAV) d'Alençon a pratiqué l'équitation.

[1124] *PdR*, avril 1975, n°2, p. 18.

[1125] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.

[1126] AMA, 102J3, 322 questionnaires sont retournés. Les sites d'origine et la catégorie de personnels ne sont pas précisés.

[1127] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.

niveau national, ce sport concerne proportionnellement davantage les femmes des milieux populaires[1128]. C'est sans doute ce qui explique le nombre relativement important d'équipes de football féminin – Moulinex en compte trois en 1975, réparties sur les sites de Cormelles-le-Royal, Falaise et Mamers.

Enfin, Moulinex concoure au sein de la FSGT locale. Claude Renault explique que « dans l'année, on faisait des compét' entre Carlier, Singer, EDF, toutes les boîtes qu'avaient une équipe de sport »[1129]. C'est ainsi qu'Annick Guillot, initialement ouvrière à Alençon, et son mari, pratiquant tous deux la course à pied, représentent chacun leur entreprise à l'occasion des rencontres de la FSGT : « Moi, je courais pour Moulinex, on avait des maillots Moulinex et lui, il courait pour Carlier, il avait un maillot Carlier. »[1130] Le fait que le mari d'Annick Guillot, puis l'ouvrière elle-même, soient syndiqués à la CGT a sans doute joué dans la pratique du sport en FSGT dans la mesure où les deux organisations restent encore très liées dans les années 1980[1131]. C'est environ « tous les quinze jours » que les salariés de Moulinex se « retrouvaient pour les championnats ». Avec la FSGT, Annick Guillot explique que « c'était surtout départemental au départ et après oui, il y avait des championnats régionaux, et les championnats de France FSGT, on y a été quelquefois » et ajoute qu'en ce qui concerne le cross, qu'elle pratique plus particulièrement, les courses se font séparément entre « les filles et les garçons ». Elle ajoute concernant l'équipe Moulinex : « On tournait souvent autour d'une trentaine, mais il y avait beaucoup plus de garçons que de filles. Y-avait pas beaucoup de femmes. »[1132] Ainsi, bien que la participation des femmes aux activités sportives proposées par Moulinex soit réelle, elle reste marginale car l'univers du sport reste « une affaire d'hommes »[1133]. Marie-Gisèle Chevalier souligne en effet que « c'étaient plus les hommes qui faisaient du sport que les femmes »[1134] et sur les dix ouvrières de Moulinex que nous avons interviewées, une seule, Annick Guillot, affirme avoir pratiqué un sport dans l'entreprise. Paradoxalement, les ouvrières, majoritaires chez Moulinex, se trouvent minorisées dans la pratique du sport

---

[1128] LOUVEAU C., « Inégalité sur la ligne de départ », *op. cit.*
[1129] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
[1130] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[1131] BRETIN K., *Histoire du mouvement sportif ouvrier en Bourgogne : un autre regard sur les organisations sportives travaillistes (fin des années 1930 - fin des années 1970)*, *op. cit.*
[1132] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[1133] AMAR M., « La sportive rouge (1923-1939), pour une histoire des femmes au sein du sport ouvrier français », P. ARNAUD (dir.), *Les origines du sport ouvrier en Europe*, Paris, L'Harmattan, 1994, p. 167-191.
[1134] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.

d'entreprise, et donc marginalisées dans l'une des œuvres sociales de Moulinex, censée favoriser la cohésion de l'entreprise et développer l'attachement à la marque. La reproduction de la division sexuée du travail, s'accompagnant de comportements virils, est sans doute un élément d'explication.

2. La reproduction de la division sexuée du travail

Bien que le *Point de Rencontre* soit le relais d'une politique volontariste encourageant les femmes à s'impliquer dans les activités sportives, les possibilités concrètes d'y participer sont pour elles limitées ; et lorsqu'elles choisissent d'y consacrer du temps, il s'agit d'activités spécifiques.

Tout d'abord, les ouvrières n'ont pas le temps de participer à des activités sportives. Monique Guéranger, ouvrière à Alençon, le précise en signalant qu'elle doit s'occuper de son fils[1135]. Si, de son côté, Annick Guillot s'est investie dans le cross, c'est peut-être parce qu'elle a quitté la chaîne et que ses horaires de travail lui permettent de prévoir des entraînements réguliers. Cette indisponibilité des ouvrières pour le sport chez Moulinex rejoint le fait que les ouvrières disent ne pas avoir de temps à consacrer aux loisirs au début des années 1968[1136], ce dont le *Point de Rencontre* rend compte en évoquant le fait que « les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à se libérer après leur travail »[1137]. En outre, elles ne sont pas toujours les bienvenues, comme le souligne Annick Guillot qui n'a pas pu s'inscrire tout de suite dans le club de cross de Moulinex « car le gars qui était responsable de la section voulait pas de femmes. Le sport, la course à pied, c'était pas pour les femmes. Donc, y-en a pas eu tant que lui, il était encore responsable… »[1138] C'est donc seulement en 1978-1979 que les femmes ont été admises dans le club Moulinex, quand le responsable, qu'elle décrit comme « macho », a changé. Dans un entretien rétrospectif, Annick Guillot déclare que ce type de discrimination n'était pas visible dans les autres sports, vu la participation des femmes dans les clubs de tennis et de handball. Enfin, les femmes peinent à participer aux activités sportives en

[1135] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[1136] ADSSD, 200J201, Dossier journée d'étude du 7 novembre 1972, MOF.
[1137] AMA, *PdR*, avril 1975, n°2.
[1138] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.

raison de leur isolement dans des équipes entièrement masculines[1139]. Pour répondre à cette dernière difficulté, le *Point de Rencontre* cherche à promouvoir la participation des femmes en recherchant « des animatrices capables de monter des sections entièrement féminines »[1140]. Finalement, plutôt que d'inciter directement les salariées à devenir joueuses, le journal cherche une « animatrice » chargée d'encourager de nouvelles joueuses à se déclarer. Sans doute, cette stratégie mise sur la dynamique collective que peut occasionner l'existence d'une animatrice. De manière à encourager les femmes à pratiquer un sport, le journal rend compte des nouvelles adhésions féminines à la section tennis de table[1141] et n'hésite pas à mettre en avant Mireille Mesnil, qui rapporte qu'elle s'entraînait « tous les midis » ce qui lui a permis de devenir championne de l'Orne en 1983[1142]. Néanmoins, malgré des articles volontaristes du *Point de Rencontre*, la division sexuée du travail empêche les femmes et à fortiori les ouvrières, de participer aux activités sportives, bien que certaines d'entre elles participent à leur manière aux omnisports.

En effet, chacun des tournois inter-usines s'achève par un « bal organisé à la salle des fêtes de la ville ». Plusieurs centaines de personnes ayant participé au tournoi s'y retrouvent[1143]. Ce moment, considéré comme « sympa » par Annick Guillot, nécessite de l'organisation et si Valentine Carré, ouvrière de Mayenne, ne participe pas aux compétitions sportives, elle se souvient des journées omnisports Jean Mantelet parce qu'elle travaille « bénévolement pour faire les repas ou pour servir »[1144] quand la compétition se tient à Mayenne. Elle souligne : « Ça, j'aimais bien, ça. » De cette manière, l'ouvrière a l'impression de participer à l'échéance sportive de Moulinex bien qu'elle n'ait pas pris part aux compétitions. Finalement, en assumant « bénévolement » cette tâche subalterne, c'est bien la division sexuée du travail à l'usine qui est transposée. Habiter le rôle de genre qui consiste à assumer le service permet à Valentine Carré de participer à sa manière à une échéance dont elle serait sinon exclue. Elle participe ainsi pour quelques heures à l'ambiance permise par le sport où selon les propos de J. A., « y-a pas de chefs !

[1139] AMA, *PdR*, avril 1975, n°2.
[1140] AMA, *PdR*, avril 1975, n°2, p. 18.
[1141] AMA, *PdR*, avril 1975, n°2, p. 18.
[1142] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 50.
[1143] *PdR*, juin 1975, n°3.
[1144] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

On est tous copains ! C'est bien. »[1145] Un jugement confirmé par Annick Guillot, qui juge que « c'était super parce que c'est ce qui nous permettait de connaître les gens des autres usines sans passer par le travail, autrement. Le sport, pour ça, c'est quand même… Déjà, les filles qui couraient, je ne savais pas ce qu'elles faisaient. »[1146] Si ces deux propos, de façon identique, cherchent à souligner les bienfaits du sport, organisé en parallèle à l'entreprise et sans lien direct avec elle, il est possible d'y comprendre la manière dont la hiérarchie s'y reproduit. C'est un chef qui souligne l'absence de chef. Très probablement, Annick Guillot reconnaît un chef dans sa pratique sportive et ce d'autant que la division sexuée à l'usine rend peu probable l'existence d'une femme « chef ». En outre, ce sont les « filles » qu'elle évoque, alors que J. A. ne parle que des « copains ». Leur appréciation de l'ambiance permet de comprendre non seulement la séparation entre les sexes, mais aussi la hiérarchisation de l'usine.

Finalement, l'ambition paternaliste qui préside au financement du sport chez Moulinex n'atteint que partiellement ses objectifs. Contrecarrée par l'ordre patriarcal, elle laisse de côté la majorité des salarié-e-s de l'entreprise, les ouvrières, qui ne participent que marginalement, pour autant que nous ayons pu en juger. Malgré les incitations du journal d'entreprise, la division sexuée du travail ne permet pas aux ouvrières de participer aux activités sportives.

Conclusion

Nous avons montré de quelle manière les directions cherchent à reconstituer une ambiance familiale à l'usine, en important le fonctionnement paternaliste et patriarcal de la famille vers l'entreprise. Les pratiques des ouvrières reproduisent plutôt l'aspect collectif et festif qui s'accompagne bien souvent de repas ou de la confection de gâteaux. A travers le pot de Noël, l'échéance des catherinettes et les médailles du travail, les tensions de classe et de genre produites par les initiatives patronales de constitution de l'usine-famille ont ensuite été analysées. Mais c'est surtout avec l'exemple du sport chez

[1145] AMA, 7 AV 13, entretien avec J. A. (un homme), réalisé par Laurent Huron, le 19 avril 2010, au domicile secondaire du témoin.
[1146] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.

Moulinex qu'il a été possible de démontrer à quel point et comment l'ordre partriarcal vient contrecarrer les ambitions paternalistes, cette pratique marginalisant les ouvrières au lieu de renforcer leur attachement à l'entreprise. Ainsi, même si les moments festifs ou sportifs sont le plus souvent de bons souvenirs pour les ouvrières qui y trouvent des instants de plaisirs partagés, il s'y déroule des conflits de classe, mais aussi de genre, produits conjointement par la division sexuée du travail, la massification des aspirations féministes et le refus, rendu visible, de la domination masculine.

Troisième partie :

Troubles dans le patriarcat ?

Lorsque, dans les années 1970, des féministes matérialistes érigent le patriarcat en « ennemi principal », elles l'envisagent comme « un système, et non pas des relations individuelles ou un état d'esprit », différent du capitalisme, si bien que « l'un n'est pas réductible à l'autre »[1147]. Impliquant une domination masculine dans les rôles sexués, ce système s'appuie sur la division sexuée du travail, instituant une « oppression des femmes » tant matérielle que discursive. L'importance de l'électorat féminin amène le gouvernement socialiste à une reconnaissance progressive de certaines idées féministes, ce qui conduit Françoise Thébaud à s'interroger sur l'existence d'un « féminisme d'État » à partir de l'analyse de l'action du ministère des Droits de la Femme, créé en 1981[1148]. Des mesures politiques et juridiques sont effectivement prises dans le but de limiter certains des effets économiques du système patriarcal et d'en pénaliser les manifestations les plus violentes, afin de tendre vers l'égalité revendiquée non seulement par les féministes, mais aussi par les organisations syndicales.

Nous nous intéresserons au rôle joué par les ouvrières dans cette configuration en transformation. Comment ont-elles pu être érigées à la fois en symbole des luttes pour l'égalité professionnelle et en barrière à l'influence des féministes par les organisations syndicales ? De quelle manière, dans leurs pratiques quotidiennes d'usine, ont-elles été

[1147] DELPHY C., « Patriarcat (théories du) », HIRATA H.S., F. LABORIE, H. LE DOARE, et D. SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, 2004, p. 157.

[1148] THEBAUD F., « Un féminisme d'Etat est-il possible en France. L'exemple du Ministère des Droits de la femme, 1981-1986 », I. COLLER, H. DAVIES et J. KALMAN (dir.), *French History and Civlization. Papers from the Gerorge Rudé Seminar, vol. 1*, University of Melbourne, 2005, p. 236-246.

touchées par la diffusion des féminismes ? Sont-elles parvenues à constituer un collectif féminin capable de résister à la domination masculine ? Et finalement, ce nouveau sujet leur a-t-il permis d'y mettre fin ? En d'autres termes, les bouleversements contextuels de l'ordre patriarcal ont-ils « changer la vie » des ouvrières de Chantelle et Moulinex ?

Avant d'aborder la mixité, c'est-à-dire la présence d'hommes et de femmes à l'usine, et ses traductions en terme de domination masculine d'une part et de brouillage dans les frontières du public et du privé d'autre part, il faut revenir sur la revendication d'égalité au travail, envisagée d'abord sous l'angle de la rémunération avant de devenir un enjeu plus global d'« égalité professionnelle », puis de « mixité professionnelle ». Enfin, dans ce contexte de mise en cause de l'ordre patriarcal, nous observerons dans quelle mesure les ouvrières passent d'objet des féminismes à sujet féministe.

Chapitre 7 Egalité dans le travail et ordre patriarcal : des injonctions contradictoires ?

« Journaliste : Qu'est-ce que vous faites ?
Femme : Mécanicienne en sellerie
J : Et vous Monsieur ?
Homme : Sellier
J : C'est la même usine ?
H : La même usine.
J : Le même travail ?
H : Le même travail. Effectivement, on ne peut pas dire qu'au point de vu travail, on puisse faire une comparaison mais au point de vue valeur professionnelle, le travail est exactement le même.
J : C'est un travail de même valeur ?
H : C'est un travail de même valeur, exactement.
J : Vous travaillez dans le même atelier ?
H : Dans le même atelier.
J : Vous utilisez les mêmes machines ?
H : On utilise les mêmes machines.
J : Et vous avez combien d'ancienneté dans l'usine ?
H : 17 ans.
J : Vous êtes dans quelle catégorie professionnelle ?
H : OP2.
J : Et vous madame, vous êtes dans quelle catégorie professionnelle ?
F : 4e catégorie.
J : C'est pas la même catégorie que les hommes, ça ?
F : Ah, non, ah pas du tout.
J : Pourquoi, les femmes et les hommes ont des catégories différentes ?
F : Ah oui, on s'demande la raison. Pourquoi… Parce qu'on devrait bien avoir les même catégories.
J : Et combien gagnez-vous par moi, monsieur ?
H : 80 000.
J : Et vous, madame ?
F : Environ 56 000, ça va faire. »[1149]

Extrait de l'émission *Les femmes aussi* (18 novembre 1968)

Introduction

Cet échange, extrait de l'émission *Les femmes aussi,* produite par Éliane Victor de 1964 à 1973, se déroule devant une maison. L'ouvrière est à sa fenêtre tandis que l'ouvrier se trouve devant la maison. À chacune des questions posées par le journaliste, la caméra se tourne vers la personne concernée. Placée au début de l'émission, cette interview, par le jeu de questions/réponses rapides et précises, sert à poser les enjeux de façon simple. Ainsi, l'homme et la femme travaillent dans la « même usine » et font le « même travail »,

[1149] Archives INA, « Une femme égale un homme ? », *Les femmes aussi*, Eliane Victor, 18 novembre 1968.

bien que l'homme se présente comme « sellier » la femme comme « mécanicienne en sellerie », la première appellation se rapportant davantage au « métier » tandis que la dénomination de mécanicienne correspond à une fonction qui peut s'appliquer indifféremment à différents secteurs de production. Ce premier enjeu ayant trait à la qualification et la spécialisation du travail est nuancé par l'homme qui introduit une distinction entre travail et « valeur du travail ». Selon l'homme, même si les travaux effectués sont différents, ce qui explique probablement la différence de dénomination, leur « valeur » est identique. De plus, les deux protagonistes ont recours aux « mêmes machines » dans le « même atelier ». La différence de dénomination a-t-elle un effet sur le travail effectué ? Toujours est-il qu'elle conduit à une différence de classification et à un décalage important dans la rémunération, la femme étant nettement moins payée que l'homme.

Peu de temps après cette émission, dans les années 1968, les mouvements féministes et la volonté de modernisation du président Valery Giscard D'Estaing ont conduit à la création de structures gouvernementales en charge de la question des femmes : un secrétariat d'État à la condition féminine est confié à Françoise Giroud en 1974 et, en 1978, un véritable ministère délégué est attribué à Monique Pelletier[1150]. Dans ce contexte, l'égalité entre les hommes et les femmes au travail devient un enjeu majeur où les différents éléments abordés dans l'échange précédemment cité, sont mobilisés. Dans les discours syndicaux, patronaux et gouvernementaux, les thématiques de la qualification, la valeur du travail, la classification ainsi que la rémunération sont réunies dans la mise en œuvre de ce qui devient au tournant des années 1980, l'« égalité professionnelle ». Cependant, malgré les mesures législatives et les politiques volontaristes de certaines entreprises, la question se repose à la fin des années 1980 sous la forme d'un discours sur la « mixité ». Dans les années 1968 jusqu'au tournant des années 1980, les ouvrières sont particulièrement concernées, à deux niveaux : dans les discours tenus qui, à l'instar de l'émission d'Eliane Victor, les constituent en archétype de la discrimination au travail ; par les politiques menées qui les impliquent au premier plan, étant données leurs positions de relégation dans la division sexuée du travail rendues

[1150] THEBAUD F., « Promouvoir les droits des femmes : ambitions, difficultés et résultats », S. BERSTEIN, P. MILZA et J.-L. BIANCO (dir.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984 : actes du colloque « Changer la vie, les années Mitterrand 1981-1984 », 14-15 et 16 janvier 1999*, Paris, Perrin, 2001, p. 569.

visibles par « l'insubordination ouvrière » alliée aux aspirations féministes. A partir de la fin des années 1980, du fait de la reconfiguration internationale de la division du travail et de l'attention moindre accordée à la « classe ouvrière », considérée alors en voie d'extinction, les ouvrières seront moins mises en avant. Dans ces contextes successifs, il est nécessaire de s'intéresser à leur vécu. Comment les ouvrières ont-elles perçu les discours et les politiques de l'égalité au travail ? Quels changements dans leur quotidien ont-ils provoqué ? Nous verrons que « la discrimination de sexe en tant que principe organisateur de la société »[1151], empêche une réelle mise en œuvre de cette égalité au travail.

Afin de saisir les enjeux de la mise en œuvre de l'« égalité professionnelle » au tournant des années 1980, il faut s'intéresser à l'élaboration de ce discours dépassant largement l'horizon de l'égalité salariale. Enfin, nous porterons notre attention sur ce qu'il advient de ces inégalités à l'heure de l'avènement de la mixité dans la nouvelle configuration économique.

I. L'« égalité salariale », un horizon dépassé ?

Pour rendre compte de l'actualité de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail, l'édition de novembre 1968 de l'émission d'Eliane Victor – qui, selon la CGT[1152], rencontra un écho important dans les entreprises – donne la parole à Charlotte, ouvrière de la Fabrique nationale d'armes à Herstal en Belgique. Elle revient sur la grève de 1966 durant laquelle 3500 ouvrières ont dénoncé les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes[1153]. Le documentaire met en avant la grève des ouvrières de Ford Dagenham (Grande-Bretagne) qui, en 1968, sont parvenues à obliger le congrès des syndicats britanniques à adopter « pour la première fois un amendement visant à

[1151] Éléni VARIKAS précise que la discrimination de sexe en tant que principe organisateur de la société construit de manière interdépendante les métiers d'hommes (qualifiés) et les métiers de femmes (sous-qualifiés) ; article « Égalité », HIRATA H.S., F. LABORIE, H. LE DOARE, et D. SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, 2004, p. 58.

[1152] La CGT souligne en effet que « cette émission rencontra un grand écho dans les entreprises et apporta une aide précieuse à notre action », *in* COLIN M., *Ce n'est pas d'aujourd'hui... : femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éd. sociales, 1975, p. 144.

[1153] DIZIER-METZ A. et F. ROCHEFORT (dir.), *Photo, femmes, féminisme*, 2010, p. 130.

réclamer des salaires égaux pour un travail égal sans distinction de sexe »[1154]. Enfin, en France, en Mai-juin 1968, au cours de la grève générale, la revendication de l'égalité des salaires entre hommes et femmes est avancée dans certaines entreprises[1155]. C'est donc sous l'angle de la rémunération que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les usines est dans un premier temps abordée. Mais, si la revendication « à travail égal, salaire égal » s'inscrit progressivement dans la législation, ce principe est insuffisant pour établir l'égalité de rémunération. Les qualifications, c'est-à-dire les aptitudes professionnelles certifiées par un diplôme ou développées avec l'expérience, ne déterminent la rémunération qu'au travers d'une grille de classification (propre à la branche) qui précise la hiérarchie des catégories professionnelles (OS 3, OS 2, OS 1, OP 3, remplacées au tournant des années 1980 par les dénominations AP). À chaque catégorie correspond un coefficient proportionnel au salaire minimum horaire acté par la convention collective de la branche, auquel peuvent s'ajouter des primes. À chaque étape, des disparités apparaissent : les compétences des ouvrières sont moins souvent reconnues comme qualifications, leurs qualifications sont moins bien classées que celles des hommes et les grilles salariales des secteurs à main d'œuvre majoritairement féminine sont moins favorables. C'est pourquoi, des mesures volontaristes de promotion de l'emploi féminin sont envisagées en complément de la suppression des discriminations proprement salariales.

1. « À travail égal, salaire égal » : un principe aux effets limités

Si l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est revendiquée de façon sporadique durant les grèves de 1936[1156], c'est dans la foulée de la Libération que des textes officiels en adoptent le principe. Au niveau international et européen, elle est formalisée par la convention n°100 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),

---

[1154] Archives INA, « Une femme égale un homme ? », *Les femmes aussi*, 18 novembre 1968. La grève de Ford Dagenham (1968) inspire très largement le film récent *We want sex equality* réalisé par Nigel Cole, sorti sur les écrans français au printemps 2011.

[1155] ZANCARINI-FOURNEL M., « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 133-143.

[1156] POGGIOLI M., *``À travail égal, salaire égal'' ? La CGT et les femmes au temps du Front populaire*, 2012 ; CHENUT H.H., *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, 2010, p. 370.

ratifiée en 1951[1157], ou encore par le Traité de Rome signé en 1957 par les pays membres de la Communauté Economique Européenne (CEE)[1158] . En France, le principe de l'égalité salariale se met en place progressivement « par une série de mesures prises entre la Libération et juillet 1946 »[1159], date à laquelle l'égalité est proclamée dans la constitution[1160]. En 1950, la loi du 11 février prévoit que l'égalité des salaires des femmes et des hommes effectuant le même travail soit respectée dans les conventions collectives[1161]. Elle est complétée en 1972 par une nouvelle loi stipulant que l'employeur est tenu « d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes »[1162]. Tout en imposant des normes identiques de définition des critères de classification et de promotion pour les deux sexes, cette loi, assortie de « dispositions de contrôle et de sanctions des infractions »[1163] prévoit également qu'une femme s'estimant discriminée peut recourir au délégué du personnel ainsi qu'à l'inspection du travail.

Si les organisations syndicales CGT et CFDT considèrent cette loi comme un point d'appui, elles mettent toutes deux en avant sa portée limitée[1164]. En effet, le 10 février 1975,

---

[1157] Les articles essentiels de la convention n°100 sont les suivants :
« Article 1er : aux fins de la présente convention :
Le terme ''rémunération'' comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous les autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;
L'expression ''égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale'' se réfère aux taux de rémunération fixés dans discrimination fondée sur le sexe.
Article 2 : chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure ou ceci est compatible avec lesdites méthodes ; assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, pour un travail de valeur égale. »
[1158] L'article 119 stipule que « chaque État membre assurera pendant la première phase, puis par la suite maintiendra, le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent, à travail égal, recevoir un paiement égal ».
[1159] GAZIER A., « Le retour aux conventions collectives », *Revue économique*, 1950, vol. 1, nº 2, p. 157-167.
[1160] « La loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes. »
[1161] GAZIER A., « Le retour aux conventions collectives », *op. cit.* L'auteur précise qu'« il n'existait avant guerre aucune disposition de cette nature. Les hommes et les femmes appartenant aux mêmes catégories professionnelles touchaient des salaires différents. L'écart dépassait souvent 20%. La règlementation des salaires, à coté d'imperfections graves, a tout de même eu le grand mérite de supprimer cette injustice. »
[1162] Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
[1163] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».
[1164] Fonds Aspasie, CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées : travaux de la Ve Conférence nationale, 17-18 mai 1973*, Paris, Éd. sociales, 1973, p. 42 ; APFG, CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU

l'inspection du travail ne répertorie que dix-huit plaintes pour non application de la loi, parmi lesquelles treize concernent l'industrie[1165]. Globalement, les ouvrières se saisissent rarement de cette loi dans les années 1968, bien que la CGT les incite officiellement à avoir recours à cet « instrument juridique » susceptible de favoriser le « développement de l'action revendicative »[1166]. Dans la pratique, la CGT n'estime pas prioritaire d'engager des mobilisations et/ou des démarches juridiques pour l'application de cette loi. En 1980, lorsque les ouvrières d'Essilor à Châlons-sur-Marne obtiennent au conseil des Prud'hommes la reconnaissance de principe énoncé dans la loi de 1972, la CGT observe « une discrétion problématique » [1167] qui conduit Catherine Simon, journaliste au quotidien *Libération*, à déplorer les obstacles auxquelles ces revendications se heurtent au sein même de la CGT[1168]. En l'absence d'intervention syndicale déterminée, les dispositions juridiques ne suffisent pas à faire advenir une égalité salariale réelle, bien qu'une égalité formelle s'instaure rapidement : les grilles différentielles de salaires hommes et femmes, établies en 1936[1169], ont disparu en 1968[1170].

Le Comité du Travail Féminin (CTF), impliqué dès sa fondation en 1965 dans le combat pour l'égalité[1171], effectue le suivi de l'application de la loi de 1972 à partir de sa promulgation et en propose un bilan en 1976. Dans ce texte, le constat du comité est « pessimiste quand à la portée de la loi »[1172]. On y lit à propos des catégories ouvrières que, si l'écart de rémunération diminue « légèrement parmi les ouvriers qualifiés (1970 : 26,7% et 1972 : 26,2%) et les OS (1970 : 26% et 1972 : 24,7%) », il a tendance à

TRAVAIL, *Travailleuses : combat pour une libération*, Paris, Montholon-Services, coll. « CFDT-Information », 1979, p. 20.

[1165] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

[1166] Fonds Aspasie, CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées*, *op. cit.*, p. 42.

[1167] OLMI J., *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins : 1945-1985*, Paris, l'Harmattan, 2007, p. 196.

[1168] SIMON C., *Syndicalisme au féminin*, Paris, Etudes et documentation internationales, 1981 ; cité par OLMI J., *Oser la parité syndicale*, *op. cit.*, p. 198.

[1169] OMNES C., « Féminisation, qualification et salaires dans la métallurgie parisienne d'une guerre à l'autre », *Les Cahiers du Mage*, 1997, nº 2, p. 5-46.

[1170] ADB, 200J201, Dossier Collectif Confédéral 1972, « Mémorandum sur la formation et le perfectionnement professionnel des femmes », « Ce qui n'est pas encore le cas toutefois dans les professions dites du ''labeur'' (édition) : les ouvrières brocheuses, à qualification égale, ont des taux de salaires inférieurs ».

[1171] REVILLARD A., *La cause des femmes au ministère du Travail : le Comité du travail féminin (1965-1984)*, 2007, p. 98.

[1172] *Ibid.*, p. 102.

augmenter chez les manœuvres (20% en 1970 et 20,9% en 1972) ». Et le comité ajoute que dans les industries où les femmes sont majoritaires, la rémunération des femmes qualifiées n'atteint pas celle des ouvrières non qualifiées des industries où les hommes prédominent[1173]. Fondamentalement, le comité dénonce les caractéristiques, les « défauts ''vrais ou faux'' », qui sont toujours attribués à la main d'œuvre féminine pour justifier de leur moindre rémunération. Parmi ces stéréotypes, outre l'idée largement répandue que le salaire des femmes reste un salaire d'appoint, le comité relève leur « maternité potentielle », leur « absentéisme » ou encore leur « instabilité » dans le travail et « leur incapacité à occuper certains postes de responsabilité ou de commandement ». Le comité propose de plus des pistes vers plus d'égalité et propose un « perfectionnement de la loi » qui intègrent non seulement les apports des ergonomes ayant mis en évidence l'existence d'une « charge mentale » pesant principalement sur les métiers féminins, mais aussi qui revalorisent le « tour de main » des ouvrières, souvent invisibilisé.

Le CTF s'oriente ensuite vers l'analyse des normes dont la loi exige qu'elles soient identiques pour les hommes et les femmes et se propose d'ouvrir une réflexion sur la notion de « travail de valeur égale ». À partir d'une estimation objective de la valeur du travail, il suffira d'ajuster, là encore, objectivement, une rémunération[1174]. Ainsi, le comité propose que la « valeur égale du travail » se mesure à travers les qualités professionnelles mobilisées telles que les « connaissances, capacités, dextérité, habileté, force physique, résistance nerveuse… qualités qui – lorsqu'elles sont mises en œuvre – se traduisent par des efforts physiques ou intellectuels »[1175]. Selon le CTF, ces qualités mobilisées forment le contenu tangible des « normes identiques », mais abstraites, proposées par la loi de 1972. Cependant, comment peut s'opérer cette « estimation objective » dans une société où l'ordre patriarcal s'accompagne de stéréotypes véhiculant une hiérarchie entre les qualités masculines et les qualités féminines ? Autrement dit, comment faire l'impasse sur le fait que « les critères culturels qui servent à comparer les travaux sous-évaluent

[1173] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».
[1174] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».
[1175] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

toujours ceux effectués par les femmes »[1176] ? Dans l'émission *Les femmes aussi,* un patron d'une entreprise de porcelaine qui souligne que « la dépense physique est un des éléments d'appréciation du salaire, il n'y a aucun doute »[1177] et que cela participe à justifier les inégalités salariales. Si, à propos de cette qualité en particulier, Françoise Giroud dénonce en 1976 la « surévaluation de la force physique dans l'évaluation des tâches au détriment de la dextérité »[1178], comment établir, dans ce contexte, une équivalence objective entre les qualités différentes et genrées mobilisées par le travail ? Quelle intensité de force physique correspond à quel niveau de dextérité ? Pire, en cherchant à objectiver ces qualités sans remettre en cause leur naturalisation, le comité renforce la division sexuée du travail et oblitère la revalorisation de la rémunération des ouvrières. En réalité, ces inégalités d'ordre général s'expliquent par plusieurs aspects de la division sexuée du travail. La mesure de la « valeur égale » de tâches différentes débouchant sur une impasse, il apparait nécessaire de combattre l'inégale répartition des ouvriers et des ouvrières dans les différents secteurs de production, ou du moins d'en tenir compte. La remise en ordre des classifications peut-elle être un moyen de combattre de façon indirecte cette discrimination indirecte ?

2. « Remettre en ordre » les classifications, une solution ?

Les ouvrières sont cantonnées à des secteurs de production légère, moins rémunérateurs : Annie Guyomarc'h constate de « sacrées différences de salaires d'une fédération à l'autre » ajoutant que « la chimie, c'était mieux, la métallurgie, encore mieux ». Elle explique alors les inégalités de rémunération par les conventions collectives, considérant que dans celle de l'habillement, « il n'y avait rien dedans, donc on avait vraiment que le minimum » et ce d'autant qu'elle n'a pas été renégociée avant la fin des années 1990[1179]. Les disparités de salaires entre les secteurs transparaissent effectivement dans les conventions collectives de branches. Celles-ci sont à la fois la

---

[1176] APFG, CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 21.
[1177] Archives INA, « Une femme égale un homme ? », *Les femmes aussi*, Eliane Victor, 18 novembre 1968.
[1178] FRANCE. CONDITION FEMININE (SECRETARIAT D'ÉTAT), *Cent mesures pour les femmes*, Paris, la Documentation française, 1976, p. 68.
[1179] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT ; ces inégalités de rémunérations en fonction des branches ainsi que les désavantages de l'habillement-cuir-textile, sont aussi soulignées par la CFDT : APFG, Confédération française démocratique du travail, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 21.

sanction d'un rapport de force au sein de la branche entre patronat et salariés, ces derniers étant sans doute plus forts dans les grands bastions traditionnels de la « classe ouvrière » organisée, et le reflet du partage de la plus-value entre capitalistes de secteurs différents. Ce partage penche en faveur de l'industrie lourde qui concentre à la fin des « Trente Glorieuses » un pouvoir économique, politique et technologique considérable. Au contraire, le textile, l'habillement ou les cuirs et peaux sont des industries peu automatisées, employant une main d'œuvre considérée comme peu qualifiée[1180], ce qui explique la faible rémunération des ouvrières y travaillant. La CFDT affirme que « les qualités et contraintes requises de la main-d'œuvre féminine sont toujours sous-évaluées, alors que celles requises des hommes sont toujours […] reconnues » comme des qualifications par les grilles de classification. Ce déficit de reconnaissance s'instaure dès la formation : « les CAP dits ''féminins'' sont, d'une manière générale, moins bien reconnus en terme de qualification, que les CAP ''masculins'' »[1181]. La situation des ouvrières de l'électronique titulaires d'un CAP couture est à ce titre emblématique[1182] : bien que ce diplôme soit un gage de la dextérité acquise par les ouvrières, déterminant dans leur embauche, il n'est pas reconnu comme qualification dans la grille de classification de la branche électronique – et donc ne conduit à aucune revalorisation salariale – au motif qu'il provient d'une autre branche (inférieure) et parce que la dextérité serait naturelle chez les femmes[1183]. Le CTF relève en 1976 le même phénomène à propos de l'expérience : les spécialités féminines sont moins bien classées que leurs équivalents masculins, d'où un plus faible coefficient qui conduit à un niveau de rémunération moindre et ce, même à niveau de diplôme égal, ce qui « prouve qu'il y a sous-estimation des qualifications acquises par les femmes dans l'emploi »[1184]. Dans les années 1968, il y a donc un enjeu pour les ouvrières à faire reconnaître que le travail qu'elles effectuent est un travail qualifié. C'est ce dont rend compte le film récent *We want sex equality,* lorsque Rita, ouvrière dans la sellerie de Ford Dagenham, met au défi ses patrons d'assembler des

---

[1180] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».
[1181] CFDT, Conférence *Travail des femmes et action syndicale*, « Rapports et interventions », 1978.
[1182] Se référer au chapitre 3.
[1183] Se référer au chapitre 3.
[1184] Archives de la CFDT, 161, Positions fédérales « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

pièces de cuir issues de son atelier, démontrant ainsi les qualifications requises par son métier, non reconnues dans la nouvelle grille proposée. Par la suite, Rita s'aperçoit que c'est parce qu'elles sont des femmes qu'elles sont moins payées. Parce qu'elles font un travail qualifié *et* parce qu'elles comprennent qu'un simple reclassement de leur qualification ne suffira pas à rattraper les salaires des hommes, les ouvrières de l'atelier couture de Dagenham se mettent en grève. En effet, les classifications actant les « qualifications socialement reconnues » en les ordonnant dans un « système de comptage social »[1185], ce sont les qualifications des ouvrières qui sont sous-évaluées et ce quelle que ce soit la grille de classement[1186]. Et, en définitive, c'est ce qui explique le fait que les ouvrières de Moulinex soient par exemple cantonnées dans des coefficients inférieurs alors que Julie Duprès affirme en 2010 qu'« on sait pas » comment se détermine le coefficient précisant que « si vous êtes bien avec le chef, il va vous augmenter et si vous avez dit un mot d'travers et qu'ça lui a pas plu… »[1187] le chef peut baisser le coefficient. Elle semble donc considérer que la classification se fait de façon arbitraire. En 1971, cette situation chez Moulinex est dénoncée par le magazine de la CGT, *Antoinette,* qui se demande « sur quels critères est basée » la classification qui établit une distinction entre les OS1 et les OS2 alors que « dans la réalité, le travail de l'OS1 et de l'OS2 est très peu différencié »[1188]. Ainsi, bien que l'aléatoire des classifications ait été dénoncé dès le début des années 1968, il ne semble pas avoir été clarifié dans la période, malgré le changement de dénomination d'OS en AP : Julie Duprès le signale encore en 2010. Cet arbitraire qui règne dans l'établissement des classifications est critiqué par la CGT en ces termes, en 1973 : « l'inégalité des salaires est souvent masquée par l'anarchie existant dans les classifications. Il suffit de donner aux travaux féminins une classification inférieure, entrainant donc un salaire inférieur… Et la loi semble respectée. »[1189] Selon la CGT, la loi de 1972, censée établir la classification en fonction du poste et non des caractéristiques professionnelles attachées à la personne, n'est pas respectée : c'est parce que des travaux ont été considérés comme relevant d'une main-d'œuvre féminine qu'on leur a attribué une classification inférieure.

[1185] VERRET M., *Le travail ouvrier*, Paris ; Montréal, L'Harmattan, 1999, p. 46.
[1186] En effet, dans la métallurgie, la grille des classifications est refondue en 1975.
[1187] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1188] IHS-CGT, *Antoinette*, septembre 1971, n°88.
[1189] Fonds Aspasie, CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées*, *op. cit.*, p. 44.

Face à ce constat, Françoise Giroud propose en 1976 « qu'il soit procédé pour les travailleuses manuelles à une remise en ordre des classifications professionnelles et des coefficients hiérarchiques contenus dans les conventions collectives »[1190]. Cette proposition rejoint une revendication de la CFDT qui demande que soient revalorisés les salaires et les classifications en tenant compte « des qualités demandées, des connaissances acquises par l'expérience ou des diplômes obtenus »[1191]. Revaloriser les classifications des ouvrières, et donc réévaluer leurs qualifications à un niveau supérieur, peut compenser la division sexuée entre les secteurs en uniformisant les conventions collectives. Cependant, une discrimination indirecte intervient également à l'intérieur d'un même secteur, et au sein même des usines. La division sexuée du travail à Peugeot permet à sa direction de prétendre que le principe « à travail égal, salaire égal » est « bien respecté »[1192] : si les ouvrières de l'entreprise se situent en bas de l'échelle des classifications[1193], c'est parce qu'elles occupent les postes nécessitant le moins de qualification. À Moulinex, Claude Renault justifie l'inégalité de salaire entre les hommes et les femmes en soulignant qu'il « n'y a pas de mecs qui font le même boulot que les femmes et de femmes qui font des boulots d'hommes »[1194]. De même, chez Chantelle, la direction de Saint-Herblain argumente en 1985 qu'« au niveau des salaires aucune comparaison ne peut-être effectuée » car « il n'y a en effet aucun poste tenu en même temps par un

---

[1190] AN, 19810605-41, Etude réalisée par le secrétariat d'Etat à la condition féminine, Projet pour les femmes 1976-1981, Cahier 3, la jeune femme et la vie professionnelle (19/24 ans-25/34 ans), non daté, entre 1974 et 1976, p. 72.

[1191] AN, 19810605-54, dossier CFDT, « Aide-mémoire remis à Madame Monique Pelletier, […] lors d'une entrevue le 9 octobre 1978, avec une délégation CFDT ».

[1192] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Peugeot, L. Collaine, le 26 septembre 1980.

[1193] En effet, elles se trouvent à 75,5% dans le coefficient 155 qui correspond à l'antépénultième dans la hiérarchie des classifications de l'entreprise.

[1194] Entretien avec Claude Renault réalisé le 25 janvier 2011 à l'association Revivre ; C'est encore ce qui est souligné par l'entreprise en 1983 lorsqu'elle analyse les résultats du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes de Moulinex à Cormelles le Royal qui rend visible de la manière suivante les disparités de salaires.

Catégorie	Salaire masculin moyen au 1/12/1982	Salaire féminin moyen au 1/12/1982
O2	4221	4100
O3	4181	4174

L'entreprise commente ces chiffres de la manière suivante : « une comparaison brutale laisse apparaître une différence de moyenne dans les rémunérations effectives entre les hommes et les femmes. Mais, dans une même filière, à qualification égale, il n'y a aucune distorsion. » ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000).

homme et une femme »[1195]. Cette limite du principe « à travail égal, salaire égal » est aussi constatée par la CFDT[1196] et dans ce cadre, son institutionnalisation s'avère d'une utilité limitée en ce qu'elle ne conteste pas, au sein des entreprises, la division sexuée du travail, ni intersectorielle ni intrasectorielle. Finalement, si la rémunération ne dépend plus de caractéristiques professionnelles attachées à la personne, elle dépend toujours du poste de travail occupé, et les ouvrières, légalement protégées des discriminations directes, restent assignées à des postes subalternes et bénéficient d'un déroulement de carrière très limité à Chantelle et Moulinex[1197]. *Les Cahiers du féminisme* dénoncent cette forme de discrimination offrant des possibilités de promotion aux hommes en fonction de leur expérience professionnelle et ce, même lorsqu'ils commencent OS, alors qu'une ouvrière reste OS toute sa vie comme c'est le cas de Julie Duprès[1198]. C'est donc sous les angles de la formation et de la promotion que le gouvernement, mais aussi le patronat et les organisations syndicales, envisagent de limiter les effets de la division sexuée du travail.

3. Discours des chefs d'entreprises : la promotion de l'emploi féminin à l'épreuve des traditions

Dans la deuxième moitié des années 1968, le gouvernement met en avant que des « expériences, réalisées au Creusot, à Charleville-Mézières et à Saint-Étienne, et la féminisation de certains postes chez Renault, à Grand Couronne, montrent que l'entrée du personnel féminin qualifié dans des ateliers d'hommes est, à tous égards, positive »[1199]. Dans le même temps, en 1975, le CNPF souligne que le patronat a engagé « depuis plus de deux ans », « des actions » pour favoriser l'insertion, l'intégration et la promotion professionnelle des femmes. Tandis qu'il met en garde contre la tentation d'aborder isolément les « problèmes du travail des femmes » en les dégageant du contexte économique et psychologique, il s'engage à « leur ouvrir tous les postes auxquels elles souhaitent accéder » en leur donnant « les moyens d'une meilleure formation » qui

---

[1195] CHT, CGT, Chantelle 10, « Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes », 31 décembre 1985.
[1196] APFG, Confédération française démocratique du travail, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 21.
[1197] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile ; entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT ; FORTINO S., *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002, p. 92.
[1198] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1199] FRANCE. CONDITION FEMININE (SECRETARIAT D'ÉTAT), *Cent mesures pour les femmes*, *op. cit.*, p. 61-62.

permette de poser « les bases d'une véritable égalité des chances »[1200]. Il nous semble ici essentiel de relever la formule d'« égalité des chances », employées par le CNPF. Alors que dans les années 1968, il est principalement question d'« égalité des salaires » ou encore d'« égalité des sexes »[1201], le CNPF tente de déplacer, et de réduire, l'aspiration à l'égalité de façon à se déresponsabiliser d'un probable maintien des disparités dans les faits. Cependant, l'élaboration de ces textes indique que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail est devenue incontournable.

Dans l'optique d'une nouvelle proposition de loi, Nicole Pasquier, alors secrétaire d'état à l'Emploi féminin du gouvernement de Raymond Barre, lance une consultation de chefs d'entreprises. Elle les invite à proposer une contribution écrite « à la réflexion et à la concertation engagée sur la question de l'emploi féminin […] à partir d'une analyse de la situation dans leur propre entreprise »[1202]. Sur les vingt-quatre courriers produits, dix concernent des industries dont nous avons répertoriés ici les principales caractéristiques :

[1200] AN, 19810605-54, « Femmes et entreprise », CNPF, mardi 21 octobre 1975.
[1201] La loi du 11 juillet 1975 interdit toute discrimination à l'embauche.
[1202] AN, 19930527-6, dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 ».

Tableau 10 Consultation des chefs d'entreprises de Nicole Pasquier, 1980

Entreprise	Secteur	Nombre d'ouvrières ou proportion d'ouvrières en 1980 (ou au 31 décembre 1979).
Société Allinquant	Mécanique industrielle	365 femmes pour 1153 personnes. Elles représentent 45% des OS.
Eram	Chaussure	Inconnu
Essilor	Lunetterie	Parmi les ouvriers non qualifiés, 506 hommes et 1299 femmes.
L'Oréal	Cosmétique	52,6% des femmes sont ouvrières ou employées sur un total de 2029 femmes (sur 4 sites) pour un total de 3604 salariés.
Poulain	Agroalimentaire	En 1979, l'entreprise à utilisé les services de diverses entreprises comprenant 2459 salariés dont 1246 emplois féminin.
Laboratoires Substantia	Pharmacie	700 personnes employées en France parmi lesquelles on trouve 51% de femmes qui représentent 67% des catégories employés-ouvriers.
Peugeot	Automobile	3690 ouvrières et 25864 ouvriers. 58,5% des femmes sont OS, 7% dans les étoffes, 3,5% sont ouvrières manutentionnaires dans le conditionnement.
Thomson CSF	Electronique	Les femmes représentent 31,2% de l'effectif qui s'élève à 34235 personnes. Elles sont 32,5% dans les catégories ouvriers supérieur niveau 1 et 82,6% dans les catégories ouvriers niveau 1.
Amora	Agroalimentaire	45,6% des ouvriers sont des ouvrières presque toutes employées au conditionnement. Elles sont 313 pour un total de 1124 salariés dans l'ensemble de l'entreprise.
Descamps	Fabricant de linge de maison	Effectif total : 972 personnes. 55,3% de femmes dans la catégorie ouvriers.

Source : AN, 19930527-6, dossier 104

Afin de répondre à la demande de Nicole Pasquier, les directions de chacune de ces entreprises donnent des indications précises sur les mesures qu'elles prennent pour promouvoir l'emploi féminin, tout en faisant part de leurs difficultés. Nous avons retenus tout d'abord les mesures concernant la formation et les promotions des ouvrières avant de rendre compte des freins soulignés.

La formation se subdivise en deux niveaux que sont la formation initiale et la formation professionnelle. Ainsi, selon la CGT, c'est l'ensemble de la formation qui est à repenser : plus de la moitié des jeunes filles, en 1978, entrent dans la vie professionnelle sans

formation[1203] et celles qui suivent un enseignement professionnel sont orientées sur les CAP « dits féminins » qui ne sont pas reconnus[1204]. Ce constat est repris par la direction de Poulain qui souligne le « déséquilibre » dans les formations proposées aux « jeunes filles » et aux « jeunes gens » entrainant les « déséquilibres » dans l'embauche[1205] et donc la division sexuée entre les secteurs. Dans le rapport résumant les différents courriers des chefs d'entreprises, « il est proposé de modifier la politique de l'Éducation nationale par un effort d'adaptation des formations scolaires et universitaires destinées aux jeunes filles ». En proposant de repenser la formation initiale dispensée par l'éducation nationale, les patrons se déresponsabilisent du recrutement qu'ils considèrent comme contraints par la division sexuée à l'école. Concernant la formation professionnelle, si un accord interprofessionnel signé en 1970 est censé donner aux femmes le temps et les moyens nécessaires pour en bénéficier[1206], elle est difficile à mettre en œuvre selon les chefs d'entreprise. Par exemple, la direction de Poulain fait part d'un « moins grand désir de participer à des stages de formation chez les femmes que chez les hommes »[1207] tandis qu'Amora souligne que « la nature même des travaux à réaliser par le personnel de base et le faible turn-over des catégories supérieures rendent difficile la mise au point de formation pour ce personnel qui, pour la plupart, ne désire pas quitter l'entreprise et qui n'ambitionne donc pas d'amélioration de qualification pour se valoriser à l'extérieur »[1208]. Ces deux exemples font donc part du moindre « désir » des ouvrières pour la formation. De façon intéressante, le patron d'Amora, qui situe l'origine de la faible formation professionnelle au niveau du « désir » individuel des ouvrières, naturalisant du même

---

[1203] AN, 19810605-54, Dossier CFDT, « Aide mémoire remis à Madame Monique Pelletier [...], lors d'une entrevue le 9 octobre 1978, avec une délégation CFDT ».

[1204] ADB, 200J201, Dossier Collectif Confédéral 1972, « Mémorandum sur la formation et le perfectionnement professionnel des femmes ». Pour illustrer son propos, le document de la CGT reprend les résultats des CAP de 1968 qui indique que, pour le secteur industriel, il y a au total, 170 790 candidats soit 90,2% pour 18 575 candidates, soit 9,8%. Sur ces 18 575 candidates : 16 550 se présentaient au titre des métiers de l'habillement et des étoffes. Par contre, pour 44 340 candidats garçons aux CAP de mécanique il y avait 10 candidates filles, soit 0,025% et pour les métiers de l'électricité et de l'électronique : 21 915 garçons pour 261 filles. Or, sur 2 300 000 travailleurs de la métallurgie on dénombre 400 000 femmes soit près de 20%. »

[1205] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Poulain, Pierre Thomas, Directeur général, lettre du 3 septembre 1980, Paris.

[1206] Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

[1207] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Poulain, Pierre Thomas, directeur général, lettre du 3 septembre 1980, Paris.

[1208] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Amora, lettre de Roger Heudes, le 5 septembre 1980, Dijon.

coup leur comportement, relève également que l'absence de perspective de promotion interne décourage les ouvrières. La perspective d'aller « se valoriser à l'extérieur » reste hypothéquée par la difficulté analysée précédemment à faire sanctionner une nouvelle qualification par une meilleure classification. Ainsi, les directions d'Amora et Poulain considèrent que les ouvrières sont individuellement responsables de leur sous-qualification alors que la division sexuée du travail et les discours qui l'alimentent la font perdurer[1209]. Par ailleurs, Thomson CSF souligne que « les femmes disposent de moins de temps en dehors des heures de travail professionnelles pour pouvoir suivre une formation – l'inégalité des chances de formation et partant de là, de la promotion est due en partie à cela. Il arrive fréquemment, par exemple, à Thomson CSF que des femmes travaillant dans des unités de Provins refusent de venir suivre une formation à Paris, même si celle-ci se produit en partie pendant les heures de travail. »[1210] Ici, c'est la division sexuée du travail domestique, qui fait reposer l'essentiel des tâches sur les ouvrières, qui limite leur implication dans la formation proposée par l'usine, puisque ce n'est, qu'« en partie » pendant les heures de travail qu'elle est proposée. Pourtant, malgré ces obstacles dans la formation des ouvrières, la direction d'Eram souligne que « s'il n'y pas lieu de développer quantitativement l'emploi féminin » dans les industries textiles, de l'habillement et de la chaussure puisqu'elles représentent 60% des effectifs ouvriers, il est nécessaire de « mettre en place des programmes de formation pour accompagner les progrès de productivité qui suppriment les travaux de pure exécution (introduction de l'automatisme, développement futurs de la robotique) »[1211]. Il apparaît ici une nouvelle motivation pour la formation des ouvrières : les enjeux liés à la modernisation de l'entreprise. Cette même motivation pousse les chefs d'entreprises à proposer des promotions aux ouvrières qui passent le plus souvent par la possibilité d'accéder à des emplois jusqu'ici réservés aux hommes. Dans son courrier, la direction de L'Oréal précise

---

[1209] En outre, ce moindre intérêt pour une qualification supérieure s'explique aussi par le fait que pour les ouvrières, se qualifier signifie souvent devenir polyvalentes et remplir si ce n'est des fonctions d'agent de maîtrise, du moins des fonctions de contrôle sur les autres ouvrières sans que la rémunération ne change substantiellement. Danièle Kergoat montre qu'il y a une « cassure de la solidarité, et pour un gain financier nul ou faible. Et c'est bien là l'explication du désintérêt des ouvrières pour la qualification. » *in* KERGOAT D., « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique, nouvelle série*, 1978, nº 5, p. 65-97.

[1210] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Thomson CSF, G. Morin, lettre du 6 octobre 1980, Paris.

[1211] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Eram, Gérard Biotteau, lettre du 4 septembre 1980, Saint-Pierre-Montlimart.

ainsi qu'elle offre la possibilité « à des conditionneuses-volontaires d'accéder à des postes de réglage sur machine, fonctions réservées jusque-là à un personnel masculin »[1212]. De même, les Laboratoires Substantia précisent qu'« à chaque départ d'un homme, le poste est systématiquement étudié pour déterminer si, tel qu'il s'offre, il peut être occupé par une femme. Dans la négative, une évaluation des adaptations à y apporter est effectuée. Cette mesure accroit la mobilité de la main d'œuvre à l'intérieur de l'entreprise et apporte donc des gains de productivité. » [1213] Ici, le souci éthique d'égalité d'accès à certains postes est finalement secondaire. Ce qui importe à l'entreprise, c'est de voir ses « gains de productivité » augmenter et en définitive, l'égalité peut devenir un moyen d'y parvenir. Cependant, ce type de promotion reste marginal. Ainsi, le responsable des relations humaines d'Essilor rapporte que les ouvrières et employées non qualifiées, promues ouvrières qualifiées ou employées qualifiées, sont 38 en 1978 et 29 en 1979[1214] pour un effectif de 1299 femmes, et le patron de la Société Allinquant admet que les promotions et les formations sont davantage accordées aux hommes. Les chefs d'entreprises listent alors les principaux freins à la promotion des femmes dans leurs entreprises.

Le premier frein pointé est la « moindre disponibilité des femmes »[1215], par exemple par Peugeot qui précise que « dans les périodes de forte demande commerciale, donc d'accroissement de production, l'indisponibilité de la femme pour des travaux en heures supplémentaires ou le samedi, gêne un peu son introduction dans les équipes de fabrication » [1216]. Deuxièmement des habitudes [1217] ou des traditions [1218] conduisent d'après les courriers patronaux à ce que certains postes soient réservés aux hommes et

---

[1212] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », L'Oréal, lettre de Guy Landon, vice-président, 19 septembre 1980, Clichy.
[1213] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Laboratoires Substantia, P. Lamort de Gall, PDG de Parke-Davis, directeur commercial de Substantia, lettre du 5 septembre 1980.
[1214] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Essilor, Serge Martin, relations humaines, lettre du 9 septembre 1980, Créteil.
[1215] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Laboratoires Substantia, lettre de P. Lamort de Gail, PDG de Parke-Davis, directeur commercial de Substantia, le 5 septembre 1980.
[1216] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Peugeot, L. Collaine, le 26 septembre 1980.
[1217] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Laboratoires Substantia, P. Lamort de Gall, PDG de Parke-Davis, directeur commercial de Substantia, lettre du 5 septembre 1980.
[1218] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Amora, lettre de Roger Heudes, le 5 septembre 1980, Dijon.

une évolution ne manquerait pas de s'accompagner de réticences[1219] ou de poser des « problèmes psychologiques » aux hommes « qui ont tendance à considérer leur emploi comme dévalorisé du fait de sa ''féminisation'' »[1220]. Deviennent ici visibles les conceptions des rôles de genre qui accompagnent et participent à faire perdurer la division sexuée du travail qui cantonne les ouvrières dans des tâches subalternes. D'ailleurs, Amora parle de « ''misogynie'' inconsciente » dans l'« attitude des chefs d'entreprise et de leurs collaborateurs cadres masculins » devant les « femmes cadres »[1221]. Ainsi, la promotion et le bouleversement des rôles de genre qu'elle induit perturbent les repères des hommes qui se défendent alors à l'aide de la misogynie. Enfin, la direction de Descamps explique la difficile promotion féminine par le fait que « les femmes comme les hommes préfèrent être dirigés par des hommes » et que « les rapports hommes/femmes dans l'entreprise restent difficilement dissociables de ce qu'ils sont à l'extérieur (dans un sens comme dans l'autre) »[1222]. Ici, c'est l'idéologie du patriarcat qui est finalement invoquée pour justifier le statu quo. Si l'ensemble de ces freins ne relèvent pas de la « nature » dans les propos des chefs d'entreprises, ils sont néanmoins présentés comme intangibles et constituent des données avec lesquelles il faudrait composer.

Pour autant, certaines entreprises tentent de faire changer ces idées reçues. Ainsi, en 1974, Peugeot entreprend une « recherche », avec les médecins du travail et les psychologues, sur les difficultés d'intégration du personnel féminin (réaction de la maîtrise, réactions de l'équipe) et sur les possibilités d'affectation à des postes nouveaux non traditionnellement féminins (charges de travail, posture de travail). Cette étude débouche sur la rédaction d'un « livre blanc du travail féminin » qui engage « la hiérarchie à poursuivre un développement à caractère expérimental »[1223]. Chaque année, durant les vacances scolaires, des « scolaires ouvrières » essaient alors différents postes « traditionnellement masculins », ce qui a permis de « décrisper la hiérarchie sur la nature

---

[1219] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Peugeot, L. Collaine, le 26 septembre 1980.
[1220] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Amora, lettre de Roger Heudes, le 5 septembre 1980, Dijon.
[1221] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Amora, lettre de Roger Heudes, le 5 septembre 1980, Dijon.
[1222] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Descamps, lettre de Jean-Jacques Descamps, le 19 septembre 1980.
[1223] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Peugeot, L. Collaine, le 26 septembre 1980.

des postes que la femme peut occuper dans notre entreprise et les problèmes psychologiques de son intégration dans l'atelier »[1224]. De façon générale, les chefs d'entreprises demandent à ce que des « campagnes d'information sur les métiers accessibles aux femmes »[1225] soient menées par le gouvernement. Enfin, ils proposent la mise en place de structures chargées de la promotion de l'emploi féminin dans les entreprises[1226] afin de maintenir la vigilance sur le sujet. Ce type de structure apparait chez Moulinex en 1976 dans le cadre d'une politique volontariste de l'entreprise dont le journal interne rend compte.

Du principe « à travail, salaire égal » devenu loi en 1972, la discussion mobilisant désormais le gouvernement, le patronat et les syndicats se déplace progressivement dans les années 1968 : au tournant des années 1980, elle intègre les mesures volontaristes à prendre concernant la formation et la qualification de façon à relever les classifications et à permettre une augmentation des rémunérations des ouvrières. Dans le même temps, des difficultés idéologiques liées aux conceptions patriarcales persistent et freinent encore largement la promotion, qui reste l'exception, de l'emploi féminin. C'est pourquoi, en 1978, la CFDT souligne à propos des mesures proposées par Françoise Giroud et des discours du patronat, que si les « réponses tiennent parfois compte de la situation réelle des femmes », elles restent « individuelles » et « elles ne remettent pas en cause la situation inadmissible que vivent, actuellement, les femmes » parce qu'elles restent « fondées sur le maintien et le renforcement du modèle traditionnel »[1227]. Cependant, tandis que des avantages économiques à la promotion du personnel féminin commencent à poindre dans les discours des chefs d'entreprises, une nouvelle dynamique pousse à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, comme c'est le cas chez Moulinex.

[1224] La mise en œuvre de ces expérimentations a néanmoins conduit à des évolutions dans les classifications des ouvrières de 1976 à 1979. En effet, elles étaient à 83% au coefficient 155 en 1975 et elles sont passées de 7,3% au coefficient 170 en 1976 à 16,6% en 1979.

[1225] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Brochure consultation de chefs d'entreprises sur l'emploi féminin.

[1226] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Brochure consultation de chefs d'entreprises sur l'emploi féminin.

[1227] AN, 19810605-54, Dossier CFDT, « Aide mémoire remis à Madame Monique Pelletier [...], lors d'une entrevue le 9 octobre 1978, avec une délégation CFDT ».

II. Les enjeux de la mise en œuvre de l'« égalité professionnelle » chez Moulinex

À la demande de Nicole Pasquier, la commission Beaudouin[1228] rend un rapport qui débouche sur un projet de loi adopté en Conseil des ministres le 16 janvier 1981[1229]. Celui-ci arrête une « politique d'ensemble définie sous l'appellation ''d'égalité professionnelle'', regroupant à la fois une nouvelle stratégie prenant appui sur les entreprises pour œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle, ainsi qu'un ensemble de mesures auparavant disparates, relevant de la législation antidiscriminatoire et des politiques menées en matière de formation professionnelle »[1230]. Au tournant des années 1980, avant même l'élection de François Mitterrand, il n'est donc plus question d'« égalité de rémunération », mais d'« égalité professionnelle ». À l'égalité des droits, s'ajoute alors l'égalité de traitement[1231] et l'égalité des chances[1232]. Cette politique d'ensemble est reprise dans les cent dix propositions pour la France de François Mitterrand qui défend l'idée suivante : « si les femmes peuvent acquérir un plus grand éventail de qualifications et entreprendre des formations plus appropriées, en particulier dans les technologies nouvelles, les inégalités régresseront ; leurs salaires croitront à mesure qu'elles auront accès à des emplois plus qualifiés, et leur taux de chômage baissera puisqu'elles seront à même de répondre avec succès à une gamme plus étendue d'offres d'emplois »[1233]. Dès sa campagne, François Mitterrand met donc en avant la nécessité de former les femmes afin de répondre aux mutations économiques qui sont nécessaires à la modernisation du pays[1234]. Cette politique prend la forme d'une loi sur l'égalité professionnelle, proposée

---

[1228] Son président est M. Beaudouin, maître des requêtes au Conseil d'Etat.
[1229] REVILLARD A., *La cause des femmes au ministère du Travail*, *op. cit.*, p. 103.
[1230] *Ibid.*, p. 104.
[1231] « Le principe de l'égalité de traitement a été formulé par la Directive européenne du 9 février 1976 et il est sous-jacent à la loi du 13 juillet 1983, même si le terme n'y figure pas explicitement. Ainsi, la mise en œuvre de l'égalité de traitement implique une analyse des pratiques d'emploi qui, tant au niveau du marché du travail qu'au sein des organisations et entreprises, contribuent à la construction des inégalités hommes-femmes. » *in* LAUFER J. et R. SILVERA, « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ? », *Revue de l'OFCE*, 2006, vol. 97, nº 2, p. 245-271.
[1232] Notion que nous développerons dans la section II. 2.
[1233] JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises : un rendez-vous manqué*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1995, p. 215.
[1234] Le discours de Laurent Fabius annonçant le contenu de son programme en 1984 mentionne : « le troisième volet (de la modernisation), c'est la formation des hommes. Un niveau insuffisant d'éducation et

par Yvette Roudy et promulguée le 13 juillet 1983, se donnant pour ambition de faire des femmes « le principal moteur » et « les principales bénéficiaires » des nouveautés technologiques »[1235]. Dans ce contexte, Moulinex décide de s'engager dans la mise en œuvre d'un plan d'égalité professionnelle, une des mesures proposées par la nouvelle loi. Cette nouvelle politique gouvernementale, reprise par la direction de Moulinex, se superpose au discours de la conciliation qui a produit ses effets : le temps partiel se généralise, touchant essentiellement les femmes. Deux politiques de l'emploi, en partie contradictoire, s'adressent donc aux ouvrières, dans un contexte de massification du chômage. Quels sont alors les effets produits par cette configuration complexe ? Avant de revenir sur le recours à l'égalité professionnelle comme moyen de modernisation de l'entreprise, nous analyserons comment Moulinex se préoccupe de la promotion de l'emploi féminin avant la signature du plan, dans la deuxième moitié des années 1968. Enfin, nous montrerons que seule une minorité d'ouvrières est concernée par ce plan qui à son tour échoue à modifier profondément la division sexuée du travail.

1. L'égalité contre les préjugés

Dans la deuxième moitié des années 1968, la direction de Moulinex communique sur la promotion de l'emploi féminin à travers le journal interne. Les grèves des ouvrières de l'entreprise en 1974, alliées à la labellisation de l'année 1975 comme « année de la femme » à l'échelle internationale et à la visibilité accrue du mouvement féministe qui a permis l'adoption de la loi sur l'IVG en janvier 1975, favorisent l'attention portée par le journal à la situation des ouvrières qui représentent la majorité de la main d'œuvre d'une entreprise qui se vante de participer à la libération des femmes à l'aide de ses produits[1236]. En novembre 1975, le *Point de Rencontre* fait un reportage auprès de trois femmes qui ont été promues suite à un stage de huit mois à l'AFPA[1237]. L'article revient sur cette volonté de « quitter à tout prix la chaîne de l'OS » et s'intéresse aux freins idéologiques à la promotion des femmes, que ce soit à l'usine ou dans la famille. À ce

---

de formation, plus encore pour les femmes que pour les hommes, a freiné, au cours des quinze années passées, notre mutation économique. » cité par JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises*, *op. cit.*

[1235] THEBAUD F., « Promouvoir les droits des femmes : ambitions, difficultés et résultats », *op. cit.*, p. 596.

[1236] Voir au chapitre 5.

[1237] Association pour la formation professionnelle des adultes.

propos, les trois anciennes ouvrières soulignent avoir été très bien acceptées dans leur nouveau poste et disent ne pas avoir rencontré de « barrage au sein de leur famille » même si elles observent que « certaines hésitent parce que leurs maris auraient l'impression de perdre leur supériorité ». Si le journal n'hésite pas ici à rendre compte des difficultés idéologiques qui peuvent apparaître lors de la promotion des ouvrières, le recours au conditionnel à propos des maris laisse entendre qu'il n'est pas question de disputer la supériorité aux maris. Ceux-ci n'ont pas à se sentir menacés par les promotions dont peuvent bénéficier leurs femmes.

Pourtant, la formation et la promotion des ouvrières ne vont pas sans bouleversements. Plus loin dans l'article, on apprend que certains préjugés des hommes ont été remis en question, comme en témoignent les anciennes ouvrières : « les hommes ont été surpris de voir que nous étions plus attachées au travail qu'au bavardage ». Finalement, elles perçoivent les implications d'un accès plus large des femmes aux postes qualifiés : « si notre minorité grandissait, les hommes se sentiraient peut-être menacés, envahis ». Cependant, même si elles savent que la généralisation de la promotion féminine pourrait conduire à une dévalorisation du statut des hommes, elles considèrent pour conclure que, « c'est l'avenir » ! La logique globale de ce discours fait preuve d'une grande perspicacité quant aux ressorts de la division sexuée du travail et la manière dont les rôles de genre féminins peuvent s'accompagner d'une dévalorisation du travail. Cependant, ne pas cacher les préjugés, les difficultés auxquelles peuvent être confrontées les ouvrières est une façon de faire réfléchir le personnel de Moulinex, lectorat du journal, et peut-être ainsi de faire évoluer les mentalités.

Cet article s'inscrit dans une politique d'entreprise que Moulinex enclenche véritablement en 1976. Dans le cadre d'une opération « développement social de l'entreprise » pour « faire un bilan des principaux problèmes existant dans notre Société », l'usine d'Alençon met en place une commission en charge de la « condition féminine »[1238]. Un rapport est produit, dont le directoire retient certaines propositions. Il est par exemple recommandé « d'améliorer les conditions de vie à l'intérieur des usines », en faisant « participer les femmes chaque fois que la chose est possible à l'aménagement de leur poste de travail ».

[1238] Si nous savons qu'elle est très majoritairement composée de femmes, nous n'avons pas d'informations concernant leurs fonctions précises dans l'usine.

La commission constate de plus que « le coût des crèches est trop élevé » et informe que « Monsieur Georges[1239] écrira aux Pouvoirs Publics pour renouveler sa demande de crèches municipales »[1240]. Surtout, la direction s'attèle à « valoriser le travail féminin dans l'entreprise ». Elle demande aux « chefs de Personnel de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination dans les différents emplois » et de « faire la liste des compétences mal utilisées dans la Société » pour la « soumettre au directoire qui étudiera dans quelle mesure certaines personnes pourraient avantageusement être mutées ». En creux, ces premières mesures rendent visible l'existence probable de discriminations, mais surtout elles montrent que le personnel féminin, assigné aux postes subalternes, est sous-exploité, au détriment de l'intérêt économique de Moulinex. Dans un deuxième temps, il s'agit de « développer la formation pour améliorer la qualification », en informant « davantage les femmes sur les possibilités qui leur sont offertes en matière de formation ». Pour ce faire, les journalistes de l'entreprise sont sollicitées[1241]. En effet, le journal le *Point de Rencontre* de mars 1976 revient sur « les nouveaux droits des femmes » et se termine sur un encadré qui incite les femmes à « écrire à Simone Brisset, présidente de la Commission féminine de la société Moulinex à Alençon, qui se fera un plaisir de [leur] répondre et de [les] conseiller »[1242]. Il apparaît ici que, dans cette politique d'accroissement de la formation des ouvrières, c'est finalement à ces dernières d'initier les démarches. La direction de Moulinex considère donc que l'information sur les possibilités de formation suffit à motiver les demandes, bien qu'un numéro antérieur du journal ait fait part de l'ensemble des difficultés qui accompagnent ce type de démarche. Finalement, si l'ensemble de ces mesures révèle un intérêt croissant de la direction pour la situation du personnel féminin, la responsabilité du changement repose encore largement sur les femmes : à elles de saisir les possibilités qui leur sont offertes. Alors que la direction a conscience des discriminations existantes dans l'entreprise et de la sous-évaluation de la qualification des ouvrières, aucune mesure directe n'est engagée pour y faire face.

[1239] Roger Georges. Depuis 1973, il est membre du directoire, direction collégiale de Moulinex.
[1240] AMA, 102J206, « Opération développement social de l'entreprise », 17 mai 1976.
[1241] Les journalistes du *Point de Rencontre* sont des femmes.
[1242] AMA, *PdR*, mars 1976, n°7.

Certaines ouvrières se saisissent effectivement des possibilités de formation et sont promues, suivant deux schémas que le journal interne n'hésite pas à faire valoir. Parmi les promotions proposées au personnel féminin, des monitrices, souvent anciennement ouvrières, deviennent chefs d'équipe. Ainsi, alors qu'elles « étaient l'exception chez Moulinex », « depuis quelques mois, leur nombre à augmenté. Une trentaine de monitrices d'Alençon, Argentan, Caen, Domfront, Mamers, Saint-Lô et Villaines ont accédé à cette fonction autrefois réservée aux hommes. » Elles suivent un stage de « sensibilisation à la fonction de chef d'équipe » ou des questions techniques, administratives ou relatives aux « relations de travail » sont abordées. Si l'article donne une image très positive de ces trente-neuf monitrices promues, un bémol est cependant relevé : certaines monitrices expliquent que « les régleurs n'admettent pas qu'une monitrice qui devient chef d'équipe ait un coefficient supérieur au leur »[1243]. Ce qui semble poser problème aux régleurs, ce n'est pas tant le fait que des monitrices accèdent à un niveau supérieur dans la hiérarchie, c'est surtout le fait qu'elles obtiennent un coefficient et donc un salaire supérieur au leur. Cela participe de la remise en cause de la fonction d'appoint du salaire féminin, une évolution qui menace leur rôle dominant dans la famille.

Une seconde forme de promotion des ouvrières est mise en avant par le *Point de Rencontre* dans un article de novembre 1981 intitulé « Cariste au féminin » : « elles sont 10, et bientôt plus, dans les usines d'Alençon, Caen et Mayenne, à prouver qu'elles ont les qualités de l'emploi »[1244]. L'objectif de l'article est d'encourager les ouvrières à postuler sur ce type de postes, considéré comme masculin, en présentant la procédure que « la candidate » doit suivre pour postuler. Il y a donc une volonté très claire de la direction de développer l'accès des ouvrières à ce métier. Cependant, plus qu'une féminisation du métier, il semble que ce soit une virilisation des ouvrières qui s'opère dans leur accès à ce travail. Un témoignage recueilli par Sonia Brault à la fin des années 2000 présente le cas de Réjane qui « faisait pratiquement un travail d'homme » : elle « conduit le fenwick », « pousse des chariots », « crie » et « prend des décisions », ce qui fait d'elle une « force de la nature »[1245]. Il est probable, étant donnée la description, que Réjane soit cariste. On perçoit dans cette description, pourtant formulée près de dix ans après la fermeture de

---

[1243] AMA, *PdR*, mars 1977, n°12.
[1244] AMA, *PdR*, novembre 1981, n°31.
[1245] BRAULT S., *Les Moulinex : Alençon 1937-2001, témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, p. 18.

l'usine, que « les qualités de l'emploi » n'ont pas évolué avec l'arrivée des femmes et qu'au contraire c'est Réjane qui se trouve virilisée. On peut alors être amené à penser que les femmes caristes sont restées des exceptions durant les vingt années séparant l'article de la fermeture de l'usine.

Dès la deuxième moitié des années 1968, la direction de Moulinex propose donc des promotions à certaines ouvrières dans le cadre d'une politique d'entreprise relayée par le journal interne. C'est pourquoi, même si cela reste marginal, nous pouvons convenir avec le *Point de Rencontre* que « Moulinex n'a pas attendu l'adoption de la loi Roudy sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes pour travailler à l'élaboration d'un plan d'égalité des chances »[1246]. Une fois la loi promulguée, Moulinex est la première entreprise à signer un plan d'égalité professionnelle.

2. Un plan d'égalité pour moderniser l'entreprise

Dans la loi Roudy, l'égalité professionnelle comprend deux aspects : l'égalité des droits et l'égalité des chances. La CFDT, qui s'est impliquée dans la rédaction du projet de loi, explique que si l'« égalité des droits implique une application stricte du principe de non-discrimination entre les sexes », « l'égalité des chances implique une action positive et des mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités constatées aujourd'hui »[1247]. Il s'agit donc, non seulement de respecter le droit, mais surtout de mettre en œuvre des mesures d'actions positives[1248] visant à compenser les inégalités. La loi Roudy intègre donc certaines des critiques formulées par le CTF à propos de la loi de 1972 et définit par exemple ce qui doit être entendu par « valeur égale des travaux »[1249]. Elle institue le

---

[1246] AMA, *PdR*, décembre 1983, n°40.

[1247] Archives CFDT, 8H760, « Observations de la CFDT sur l'avant-projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », 26 juillet 1982.

[1248] Ce terme est probablement issu de l'observation des mesures mises en œuvre aux États-Unis car Nicole Pasquier, alors secrétaire d'état chargée de l'emploi féminin, s'y est rendu pour observer. La brochure reprenant les contributions des chefs d'entreprises est introduite ainsi : « L'efficacité de la stratégie utilisée aux USA pour revaloriser l'emploi des femmes tient à l'expérience acquise par les Américains dans la lutte contre les discriminations raciales. Les responsables sont en effet directement inspirés des mesures imposées pour assurer le droit au travail des citoyens de couleur, pour les étendre aux discriminations entre les sexes. » AN, 19930527-6, dossier 104 : Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980.

[1249] « Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissance professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou

« rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes dans l'entreprise » et propose la mise en œuvre de « plans d'égalité » pour remédier aux inégalités de fait[1250]. Pour mettre en œuvre cette politique, un « conseil supérieur de l'égalité professionnelle » est instauré.

En ce qui concerne les « plans d'égalité », le texte de loi du 13 juillet 1983 explicite les domaines dans lesquels des « mesures temporaires » peuvent être prises « au seul bénéfice des femmes » pour « établir l'égalité des chances ». Il s'agit de « l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail ». Les premiers plans d'égalité professionnelle sont assortis d'une aide de l'Etat qui prend en charge « 50% des couts de formation » et « 30% des salaires des stagiaires »[1251]. Moulinex bénéficie de cette aide en signant le « Plan d'égalité des chances » à Alençon le 14 octobre 1983 avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, CGT-FO et la CGT[1252]. Au moment de la signature du plan, Moulinex comprend 9 469 salariés dont 5 726 femmes, elles représentent donc 60% de la main d'œuvre de l'entreprise ; elles composent 83% des ouvriers spécialisés et 8% des ouvriers professionnels[1253]. Ce plan d'égalité professionnelle, premier du genre, reprend trois des quatre thématiques explicitement citées par le texte de loi : la formation, la promotion et l'embauche. Tout d'abord, le « plan d'égalité des chances » met en place une formation permettant à cent ouvrières OS d'obtenir un CAP et d'accéder à des postes d'OP, et donc à un coefficient et à une rémunération supérieure[1254]. Le plan stipule également que « toute action de recrutement externe devra tenir compte des disparités existant actuellement dans les structures des effectifs au profit des hommes »[1255].

---

nerveuse. » Art 140.2 du code du travail cité dans AN, 19930523-9, préversion du « rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 » rédigé par Ghilsaine Toutain.

[1250] AN, 19930523-9, préversion du « rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 » rédigé par Ghilsaine Toutain.

[1251] AN, 19930527-5, Dossier 85, « Plans et contrats pour l'égalité professionnelle dans les entreprises », Contenu et financement, 83/86.

[1252] Il est ensuite intégré à l'accord d'entreprise du 23 octobre 1984, AMA, 102J204.

[1253] AN, 19930527-5, Dossier 85, « plans et contrats pour l'égalité professionnelle dans les entreprises », Contenu et financement, 83/86.

[1254] Parmi ces plans, beaucoup concernent des ouvrières : il s'agit alors de leur permettre de préparer le CAP. C'est le cas de Moulinex sur lequel nous reviendrons amplement, mais c'est aussi le cas de Bull à Angers où les femmes forment un tiers de l'effectif total et 35% de l'effectif « ouvrier/collaborateur ». Dans l'entreprise Superba elles forment 40% de l'effectif total est 42% des ouvriers. Chez Jacques Vabre, elles représentent 34% de l'effectif total et 55% des « employés/ouvriers » et il n'est ici question que des premiers plans signés.

[1255] ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), « plan d'égalité des chances pour le personnel féminin ».

« En reconnaissant la spécificité du personnel féminin dans l'entreprise, le plan d'égalité des chances ici défini a pour objectif d'encourager l'évolution professionnelle des femmes qui le désirent et réduire ainsi à terme d'éventuelles disparités entre le personnel masculin et féminin de l'entreprise »[1256]. La première phrase du « plan d'égalité des chances » de Moulinex semble présenter une contradiction : « la spécificité du personnel féminin » est reconnue, mais ne conduirait qu'à d'« éventuelles disparités ». C'est que « la faute originelle, à savoir, la formation inadaptée des femmes »[1257], n'incombe pas à l'entreprise. C'est pourquoi le plan se conclut par un objectif bien modeste: « S'il peut être admis que le système éducatif ne génère pas toujours de nombreux candidats féminins (fonctions de techniciens et d'ingénieurs, par exemple), ce fait ne doit pas être accentué au niveau de la sélection du personnel. »[1258] La direction de Moulinex se propose donc, non de *compenser*, mais de ne pas *accentuer*, les disparités existantes.

Les *Cahiers du féminisme* se demandent alors si les subventions accordées par l'État ne « deviennent pas essentiellement une aide indirecte à la modernisation des entreprises » puisqu'elles permettent à la direction de Moulinex « de dégager parmi les OS l' ''élite'' capable de s'adapter à ce processus de modernisation »[1259]. Les auteures ajoutent que le plan a été signé par Moulinex « pour faire face à la concurrence et diminuer ses prix de revient » alors que l'entreprise « s'automatise », ce qui signifie un besoin croissant « de personnel qualifié pour travailler sur les nouveaux équipements »[1260]. Une analyse confirmée par le chef du personnel et des relations sociales du site Moulinex de Saint-Lô dans le film chargé de promouvoir le plan :

> « En effet, nous avons actuellement dans un effectif d'environ 970 personnes, 650 ouvrières non qualifiées et que, dans les années qui viennent, eu égard aux progrès considérables d'automatisation de la production, nous aurons, si nous ne faisons rien, à terme des difficultés pour utiliser correctement le potentiel humain dont nous disposons dans cette entreprise. »[1261]

[1256] ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), « plan d'égalité des chances pour le personnel féminin ».
[1257] GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle : étude-bilan 1983-1988*, Paris, La Documentation française, 1989, p. 64.
[1258] ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), « plan d'égalité des chances pour le personnel féminin ».
[1259] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1260] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1261] AN, 19930527-7, film vidéo « l'égalité professionnelle, ça bouge » réalisé par la société Vidéo out avec le concours de différentes entreprises et produit par la mission pour l'égalité professionnelle, 1985-86.

L'« intérêt économique et humain » de Moulinex pour le plan d'égalité des chance ne se réduit pas à cette « recherche pragmatique d'efficacité économique et de meilleure utilisation des ressources humaines disponibles »[1262]. Le plan doit également permettre à l'entreprise de chercher à réduire l'absentéisme des OS femmes qui pourraient être impliquées davantage dans le travail si elles sont formées[1263]. C'est l'occasion de « garder », d'« utiliser », de développer une « mentalité différente, un militantisme d'entreprise » chez la minorité d'ouvrières « qui ne travaille pas uniquement pour le salaire »[1264]. Un responsable de Moulinex révèle même que dans un premier temps, il n'est pas « question de plan », mais que l'entreprise est confrontée à « un problème très concret de gestion du personnel… Il n'y avait pas de départ parce que nous sommes le plus gros employeur de la région, donc pas de possibilité d'embauche, alors ce qu'il fallait c'était transformer l'existant en personnel performant et qualifié… voilà la toile de fond du plan d'égalité des chances tel que nous l'avons conçu. Disons-le très clairement il n'a pas pour but de satisfaire un besoin social dans un vide de besoin de l'entreprise, c'est une action qui doit servir au développement de l'entreprise. »[1265] Autrement dit, l'objectif éthique est très largement secondaire par rapport aux enjeux économiques auxquels Moulinex est confrontée. Outre la publicité que confère ce plan à l'entreprise qui voit son image de libératrice des femmes confortée, c'est aussi une façon de répondre aux défis de la modernisation des entreprises à venir. La formation des ouvrières apparait alors comme une anticipation des besoins induits par la modernisation. Comme nous l'avons observé, les ouvrières sont en pratique peu concernées par ces modifications dans la production, qui interviennent principalement sur les postes masculins. Ainsi, dès le départ, ce plan est conçu pour ne concerner qu'une minorité d'ouvrières, sans remettre fondamentalement en cause la division sexuée du travail[1266]. Il laisse donc une très large place à un discours et une politique de « conciliation » de la vie professionnelle et familiale, chargés de permettre le développement du temps partiel et de la flexibilité à une échelle de masse.

[1262] ALEZRA C., J. LAUFER, M. MARUANI, et C. SUTTER (dir.), *La mixité du travail, une stratégie pour l'entreprise*, Paris, La Documentation Française, 1987, p. 9.
[1263] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1264] ALEZRA C., J. LAUFER, M. MARUANI, et C. SUTTER (dir.), *La mixité du travail, une stratégie pour l'entreprise*, *op. cit.*, p. 9.
[1265] *Ibid.*
[1266] GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, *op. cit.*, p. 127.

3. Logique de la conciliation et égalité professionnelle, une contradiction insurmontable ?

Au tournant des années 1980, les ouvrières de Moulinex se trouvent tiraillées entre des injonctions contradictoires : d'un côté, il faudrait passer à temps partiel pour parvenir à « concilier » travail et maternité et, de l'autre, faire preuve d'ambition en saisissant les opportunités de promotion pour parvenir à l'« égalité professionnelle ». Si ces deux discours cherchent à mettre en œuvre des politiques pour faire face à la massification du chômage et aux nouveaux enjeux économiques, la « conciliation » permet une reconfiguration de la division sexuée du travail avec de nouveaux arguments, tandis que l'« égalité » suppose de rompre avec cette division sexuée, les deux argumentations répondant de deux façons différentes aux aspirations féministes et syndicales des années 1968. Comment se traduit dans la mise en pratique du plan d'égalité le tiraillement entre ces deux logiques ? De quelle manière les ouvrières font-elles face à cette contradiction ? L'objectif du plan d'égalité chez Moulinex est de donner la possibilité à certaines ouvrières d'accéder au coefficient 170 qui correspond à la qualification P1F[1267]. Afin d'y parvenir, les ouvrières doivent suivre une préformation puis réussir les tests de sélection débouchant sur deux années de formation et enfin passer le CAP. L'initiative comporte deux promotions comprenant chacune une cinquantaine d'ouvrières[1268]. Solange Duparc, ouvrière de Cormelles-le-Royal, a fait partie de la deuxième promotion. De façon générale, comme d'autres ouvrières en ayant bénéficié[1269], elle en garde un très bon souvenir : non seulement elle a découvert l'ensemble de l'usine Moulinex[1270] mais, en plus, elle a acquis une autre vision du travail, qu'elle trouvait désormais plus intéressant[1271]. Cependant, elle

---

[1267] ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), courrier de J. Galy (adjoint direction des affaires sociales), fait à Alençon, le 21 septembre 1984, à MM. Boennec, Bonnet, Clouet, Gaudissart, Lehmann, Piget (responsables des affaires sociales /divisions), copie à M. Gey (directeur des affaires sociales), Mme Brisset (responsable de la formation).

[1268] ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), courrier de J. Galy (adjoint direction des affaires sociales), fait à Alençon, le 21 septembre 1984, à MM. Boennec, Bonnet, Clouet, Gaudissart, Lehmann, Piget (responsables des affaires sociales /divisions), copie à M. Gey (directeur des affaires sociales), Mme Brisset (responsable de la formation).

[1269] ROUSSOPOULOS C., *L'égalité professionnelle, ça bouge*, Centre audiovisuel Simone de Beauvoir, 1986. Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, n°34, hiver 1985

[1270] Durant les vacances scolaires, elle revient dans l'usine et y effectue des stages dans des ateliers variés.

[1271] Entretien avec Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, à l'APICMX.

fait part de ses difficultés, non seulement dans la formation, mais aussi dans le retour en atelier qui s'en suit.

Tout d'abord, l'entrée dans la formation commence par des « tests de sélection ». D'après le plan d'égalité des chances, le public visé est constitué du « personnel féminin OS désireux d'évoluer quelle que soit la formation initiale »[1272]. Or, les « tests de sélection », malgré la préformation, constituent un tri qui bien souvent est lié aux études, ce qui s'explique aisément par les thèmes abordés. Solange Duparc, qui parle d'« éliminatoire », ce qui révèle comment les ouvrières perçoivent cette présélection, décrit le contenu des tests : « on avait des maths à faire, on avait du français, on avait d'la logique et on avait les tests qu'on passe a peu près partout ». Etant donné le contenu académique des tests, les ouvrières ayant un niveau de formation initiale plus élevé sont favorisées[1273] et les seules qualifications acquises dans l'entreprise ne suffisent pas à être sélectionnées. Une nouvelle inégalité des chances est introduite, cette foi-ci entre les ouvrières, l'accès à la formation n'étant finalement pas uniquement affaire de désir ou de volonté. Dès les premiers tests, le plan institue un fossé entre la majorité des ouvrières, qui ne peut prétendre à une promotion et reste assignée aux rôles de genre et de classe de l'OS, et une minorité, qui peut espérer se rapprocher du personnel masculin et ainsi transgresser ou redéfinir ces rôles à condition de remplir certains critères académiques et d'en accepter les effets sur la vie familiale.

Une fois les tests passés et réussis, Solange Duparc passe le CAP mécanicien d'entretien et raconte qu'elle va au « lycée avec les enfants à Monteville ». Cette situation semble l'avoir marquée puisqu'elle y revient à plusieurs reprises dans l'entretien, précisant qu'« on avait les mêmes professeurs que les élèves du lycée normal. On allait dans les mêmes ateliers avec les mêmes professeurs aussi bien, en fraisage, qu'en tournage, on faisait d'la soudure, ce que faisaient les jeunes gens… »[1274] Si elle ne l'exprime pas explicitement dans l'entretien réalisé en 2011, on peut deviner une forme de gêne face à cette situation. À plus de trente ans, se trouver en formation à égalité avec des lycéens, dans un monde qui n'est plus le sien depuis près de vingt ans, semble avoir déstabilisé l'ouvrière. Elle a

---

[1272] ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), « plan d'égalité des chances pour le personnel féminin ».
[1273] GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, *op. cit.*, p. 103.
[1274] Entretien avec Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, à l'APICMX.

probablement vécu cet épisode comme une forme de dévalorisation de son expérience professionnelle, non prise en compte dans la formation proposée par le plan d'égalité. D'ailleurs, l'aspect académique de la formation dispensée ne se mesure pas seulement dans sa forme scolaire, mais aussi dans le contenu qui est proposé. Une autre ouvrière faisant partie de la deuxième promotion du plan d'égalité de Moulinex explique aux *Cahiers du féminisme* que le « rythme » de la formation est « rapide », « surtout qu'il s'agit de matières que l'on a jamais vues de notre vie : électricité, hydraulique, pneumatique. On nous fait avaler dix pages de technologie en une heure et demie de cours ! » Elle ajoute que les formations sont très théoriques, ce qui explique qu'il y ait « déjà plusieurs femmes » qui aient « abandonné, parce que c'est trop dur »[1275]. Contrairement aux hommes qui deviennent P1 « sur le tas »[1276], les exigences du plan d'égalité sont plus scolaires que pratiques, ce qui met les ouvrières en difficulté. Deux ouvrières de Moulinex expliquent que la formation leur a « beaucoup coûté »[1277], et comment quelquefois, elles étaient « découragées »[1278], bien qu'elles se soient entraidées. À cela s'ajoute le manque de temps des ouvrières qui ne peuvent réviser comme il faudrait, ayant « un mari » et « des gosses »[1279], difficultés que le *Point de Rencontre* rapporte, affirmant que les ouvrières se souviennent « des soirées et des week-end réservés à l'étude »[1280]. Finalement, la formation proposée par le plan d'égalité suppose que les ouvrières soient soutenues par leurs familles et qu'elles n'aient pas à prendre en charge l'ensemble des tâches domestiques qui continuent à incomber aux femmes sous une forme renouvelée par le discours de la conciliation. Dès la formation, elles se trouvent donc tiraillées entre leurs rôles d'épouse et de mère, et leur rôle d'ouvrière bénéficiant du plan d'égalité. C'est pourquoi, elles soulignent la difficulté de ce moment, durant lequel elles ont du faire face à des exigences scolaires importantes et aux impératifs de la double journée de travail. Si, à l'usine, le plan d'égalité vise à les libérer de l'assignation traditionnelle de classe et de genre, à la maison, ces rôles ne sont pas fondamentalement remis en cause, ce qui en définitive limite la portée du plan d'égalité et conduit à des abandons.

[1275] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1276] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1277] ROUSSOPOULOS C., *L'égalité professionnelle, ça bouge*, *op. cit.*, interview de Patricia Legay, professionnelle de production.
[1278] *Ibid.*, interview de Denise Helaine, professionnelle de production.
[1279] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1280] AMA, *PdR*, mars 1986, n°48.

Après sa formation, Solange Duparc est mutée sur un nouveau poste où elle gagne de l'autonomie puisqu'elle répare elle-même sa machine lorsqu'elle constate un problème mécanique. Bien que ce nouveau poste la valorise davantage, son retour à l'atelier soulève des difficultés car, bénéficiant dans la foulée de sa mutation d'une « prime individuelle » à laquelle elle ne s'attend pas, elle se trouve « jalousée par un collègue »[1281]. Sans aucun doute, cette prime individuelle est le fruit des directives de la direction pour que les primes ne soient pas seulement allouées à des hommes, un des éléments des inégalités de rémunération. Dès son retour dans l'atelier, le plan d'égalité met donc Solange Duparc dans une situation difficile vis-à-vis de ce collègue qui n'est autre que l'ouvrier professionnel qui l'a formée. En effet, elle récupère son poste et de surcroit, elle bénéficie d'une prime inexpliquée que lui-même n'obtient pas. Elle décide d'aller lui expliquer la situation de sa propre initiative, afin de calmer les tensions. D'ailleurs, de manière générale, le plan d'égalité des chances ne semble pas susciter l'enthousiasme des hommes de l'entreprise. Pascale Régnier, une ouvrière ayant pu en bénéficier témoigne dans le *Point de Rencontre* : « autour de moi, les hommes n'acceptent pas l'égalité professionnelle. Je ferai tout mon possible pour être à la hauteur et leur prouver que les femmes sont aussi capables qu'eux. »[1282] Comme Solange Duparc, Pascale Régnier espère, en faisant ses preuves, parvenir à apaiser les conflits. C'est donc une pression supplémentaire qui s'exerce sur l'ouvrière ayant effectué le plan d'égalité. Les *Cahiers du féminisme* recueillent, par exemple, les propos de Michel qui considère que ce plan est de la « fumisterie » car « il n'y a déjà pas assez de travail pour nous, les hommes régleurs. Alors, comment veux-tu qu'on mette des femmes sur ces postes ? »[1283] Si les ouvrières savent que ces conceptions reposent sur un stéréotype qui veut que « pour eux, régleur, c'est un métier d'homme ! »[1284], elles savent aussi que fondamentalement les hommes ne croient pas que des femmes OS puissent devenir leurs égales[1285]. De retour dans les ateliers, elles doivent relever le défi supplémentaire qui consiste à montrer à ces hommes qu'ils se trompent. Ainsi, malgré le plan d'égalité et la nouvelle qualification acquise au prix de

---

[1281] Entretien avec Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, à l'APICMX.
[1282] AMA, *PdR*, décembre 1983, n°40.
[1283] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1284] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1285] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.

longs efforts et reconnue par une classification supérieure et un salaire correspondant, les assignations de genre et de classe continuent de peser sur les ouvrières.

Enfin, outre les difficultés à l'usine, le retour en atelier à un poste de P1 suscite d'autres complications pour Solange Duparc, qui doit désormais travailler en équipes, matin et après-midi, ce qu'elle n'aime pas :

> « SD : l'après midi, j'aimais pas.
> FG : pourquoi ?
> SD : parce que j'avais des enfants à charge et quitter à 22h pour une femme, le soir, je trouve que c'est terrible. Moi je quittais pas à 22h, je quittais à 20h, j'avais demandé une dérogation. Je perdais euh, bah, je perdais du salaire mais quand j'étais d'après-midi, je quittais à 20h, je prenais à 14h comme mes collègues et je finissais à 20h. Tous les après midi, donc ça faisait à peu près 16 à 17h par mois où j'étais non rémunérée, mais c'était un choix. Et c'était ça jusqu'à mon licenciement. »

Ainsi, afin de « concilier » sa vie familiale et sa vie professionnelle, Solange Duparc préfère être moins rémunérée malgré sa nouvelle qualification reconnue. En d'autres termes, la « conciliation » qui repose sur les femmes et à fortiori sur les ouvrières se trouve en contradiction avec ce que permet le plan d'égalité. Comme pour Solange Duparc, l'obtention de cette nouvelle qualification s'accompagne souvent pour les ouvrières de Moulinex d'un passage en 2x8, ce qui a probablement empêché des ouvrières d'y participer, ayant peur de « perdre sur le plan de l'organisation »[1286]. En d'autres termes, l'organisation qu'implique la double journée de travail fait échec aux tentatives de remise en cause de la division sexuée du travail à l'usine et ce même lorsqu'elles ne concernent qu'une minorité d'ouvrières. Et finalement, partiellement désassignée par le plan d'égalité de ses rôles de classe et de genre à l'usine, Solange Duparc se trouve réassignée par la « conciliation » à un rôle de genre qui limite la portée de la désassignation de classe. Au bout du compte, à la fin des années 1990, alors que la situation économique Moulinex devient plus difficile, Solange Duparc « repasse sur chaîne » car non seulement ils n'avaient « pas de places à nous donner », mais en plus « comme je quittais à 20h », « il fallait quelqu'un pour m'remplacer chaque fois que je quittais mon poste »[1287]. N'ayant pas souhaité faire des concessions au niveau de « sa vie de famille », elle se trouve donc rétrogradée au niveau du poste, même si elle conserve son coefficient. Plus de dix ans après le plan d'égalité, Solange Duparc se trouve donc réassignée à son rôle de classe initial, parce qu'elle n'a pas pu ou pas voulu renoncer à son rôle de genre. Moulinex

---

[1286] GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, *op. cit.*, p. 104.
[1287] Entretien avec Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, à l'APICMX.

semble avoir mesuré cette contradiction relativement rapidement : lorsque quarante-cinq femmes ayant un BEPC sont embauchées à Cormelles-le-Royal en 1984, « afin qu'elles soient aptes à suivre des cours et capables de s'adapter aux nouvelles technologies », elles doivent « satisfaire à une autre condition – celle-là, non écrite, bien sûr : être célibataires et sans enfant », si bien que « toutes les filles mariées ont été refusées »[1288]. Les ouvrières n'ayant pas à « concilier » vie professionnelle et vie familiale sont donc avantagées et se trouvent finalement en meilleure posture pour permettre à l'entreprise de « s'adapter aux nouvelles technologies ». En définitive, l'effet produit par cette pratique revient à considérer que la logique du « salaire d'appoint » demeure. Plus encore qu'un fossé entre la minorité des ouvrières ayant pu bénéficier du plan d'égalité et la majorité qui s'en est trouvée écartée, c'est un fossé entre les ouvrières qui se trouvent obligées de « concilier » et celles qui en sont dispensées qui apparaît alors, le salaire des premières restant un complément accessoire tandis que celui des secondes est considéré comme le salaire masculin, un revenu essentiel. D'ailleurs, lorsque Manuella Roupnel-Fuentes présente Madame E qui a bénéficié d'une évolution professionnelle, elle ne manque pas de signaler comment l'ouvrière met en avant son tempérament de « ''garçon manqué'' caractérisé par le courage, le goût pour le changement, sa curiosité, son esprit d'ouverture et son côté ''touche-à-tout'' qu'elle oppose ''au manque de volonté et d'ambition de ses collègues restées sur la chaîne'', évoquant pour prouver leurs différences les propos tenus par celles-ci qui demeurent, selon elle, centrées sur leur vie personnelle, privée et familiale, et trop peu sur leur travail et leur carrière professionnelle »[1289]. Si la situation familiale de Madame E nous est inconnue, ses propos sont symptomatiques du décalage qui se crée entre les ouvrières. Si la promotion professionnelle permet à une minorité d'ouvrières de se dégager de la division sexuée du travail à l'usine, c'est en rompant avec les injonctions à la conciliation qui concernent la majorité et font perdurer en la reconfigurant, la division sexuée du travail. Telle qu'elle est mise en œuvre chez Moulinex, l'égalité professionnelle est donc finalement incompatible avec les rôles de genre féminin que promeut par ailleurs

[1288] Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1289] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 102.

le discours de la conciliation et implique finalement une virilisation de celles qui souhaitent y prétendre, obligées de remettre en cause leurs autres assignations[1290].

Finalement, chez Moulinex, seulement soixante-dix-neuf femmes sur les cent escomptées ont obtenu le CAP[1291] ce qui représente à peine plus d'un pourcent des ouvrières de l'entreprise. En 1991, tandis que vingt-cinq plans ont été signés, le gouvernement donne trois raisons à ce qu'il considère comme un échec : d'une part, les filières et logiques masculines confrontant les femmes à une crise d'identité, d'autre part, l'insuffisance des formations et, enfin, le peu de préparation de l'environnement[1292]. À travers l'exemple de Moulinex, si la crise d'identité est notable et s'explique essentiellement par le peu de préparation de l'environnement, la formation semble plus inappropriée qu'insuffisante. Mais surtout, c'est parce qu'ils entrent en contradiction avec les injonctions parallèles à la « conciliation » et les mesures qui les accompagnent que ces plans ont difficilement abouti, ne concernant qu'une minorité d'ouvrières.

Pour conclure, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle promue par Yvette Roudy se trouve confrontée à des résistances liées aux mentalités reproduisant l'ordre patriarcal, mais aussi à la division sexuée du travail, dans ce qu'elle implique tant en termes de répartition des tâches domestiques que de hiérarchie à l'usine. Dans sa version Moulinex, l'égalité professionnelle doit servir la modernisation de l'entreprise et elle n'est pas conçue pour promouvoir l'ensemble des ouvrières, en tous cas dans un premier temps. Dans la pratique, les ouvrières concernées se trouvent mises en difficulté à plusieurs reprises, en particulier du fait de la nécessité de conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie familiale. Tandis que le chômage s'accentue et que la flexibilité de l'emploi accompagne le glissement vers le néo-libéralisme, la loi sur l'égalité professionnelle n'est plus une priorité du gouvernement qui s'attelle à développer le temps partiel, malgré l'opposition d'Yvette Roudy[1293]. Dans ce contexte, les mesures de rattrapage introduites par ces plans d'égalité n'ont globalement pas atteint les objectifs fixés et, selon le gouvernement, la loi dans son ensemble s'est trouvée confrontée à deux obstacles que

---

[1290] SCHWEITZER S., *Femmes de pouvoir : une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIXe-XXIe siècle)*, Paris, Payot, 2010, p. 173.
[1291] GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, *op. cit.*, p. 67.
[1292] AN, 19930523-9, préversion du « rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 » rédigé par Ghilsaine Toutain.
[1293] THEBAUD F., « Promouvoir les droits des femmes : ambitions, difficultés et résultats », *op. cit.*, p. 594.

sont sa « connotation ''féministe'' pour nombre de chefs d'entreprise, de syndicalistes, voire de femmes elles-mêmes » d'une part, et d'autre part, par le fait que l'égalité professionnelle ne soit pas considérée par l'entreprise comme une valeur à mettre en œuvre pour elle-même, au nom d'une certaine éthique », la plupart des entreprises étant « mues par une recherche pragmatique d'efficacité économique » plus que par une « réel souci égalitaire »[1294]. C'est ainsi qu'en 1999, quand le rapport officiel de Catherine Génisson dénombre trente-quatre plans, il est précisé que c'est « souvent à l'occasion d'un changement technologique ou organisationnel important (travail en équipe autonome, développement de la polyvalence, changement de l'organisation du temps de travail) » qu'ils ont été conclus. Cependant, constatant dès la fin des années 1980, le peu de plans signés, les organisations syndicales et le patronat mettent en œuvre des mesures tendant à développer la mixité des emplois.

III. De l'égalité professionnelle à la mixité : les ouvrières délaissées ?

La loi Roudy n'ayant pas atteint les objectifs fixés, une révision de la législation s'impose à la fin des années 1980 et ce, d'autant que la Communauté Européenne incite vivement la France à se mettre en conformité avec les directives relatives à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes de 1976. En particulier, un jugement européen prononcé en 1988 considère que l'article 19 de la loi Roudy n'est pas conforme car il accorde encore des droits particuliers aux femmes[1295]. C'est ainsi que Michèle André, secrétaire d'État chargée des Droits des femmes et de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le gouvernement de Michel Rocard de 1988 à 1991, propose trois nouvelles initiatives[1296]. Premièrement, la loi du 10 juillet 1989 accorde un délai de deux ans pour que les clauses particulières des contrats de travail et des conventions ou accords collectifs donnant aux femmes des droits spécifiques (à l'exception des droits liés à la

---

[1294] AN, 19930523-9, préversion du « rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 » rédigé par Ghilsaine Toutain.

[1295] « Les dispositions des articles L. 123-1 c et L. 123-2 du code du travail ne font pas obstacle à l'application des usages, des clauses des contrats de travail, des conventions collectives ou accords collectifs, en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, qui ouvrent des droits particuliers pour les femmes. »

[1296] JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises*, *op. cit.*, p. 221.

grossesse et à l'allaitement) soient rendus mixtes. Deuxièmement, la loi du 2 aout 1989 « prévoit une obligation de négocier les mesures tendant à l'égalité professionnelle et sur les actions de rattrapage pour remédier aux inégalités de fait »[1297]. Troisièmement, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel signé le 23 novembre 1989, les organisations patronales et syndicales s'engagent à définir des objectifs concrets dans ce domaine[1298]. Quelles sont les implications de ces nouvelles mesures sur les ouvrières ? Ce discours de la mixité, s'appuie davantage sur la mobilisation des organisations syndicales. Revenir sur leur implication dans la mise en œuvre de la loi Roudy permet dès lors de comprendre le rôle des syndicats dans l'élaboration du discours de la mixité dont nous analyserons les ressorts et les effets sur les ouvrières.

1. Les syndicats à l'épreuve de l'égalité professionnelle

En 1991, le rapport gouvernemental rédigé par Ghislaine Toutain à la demande de Véronique Neiertz, secrétaire d'État aux Droits des femmes sous les gouvernements successifs d'Edith Cresson (1991-1992) et de Pierre Bérégovoy (1992-1993), dresse le bilan de l'égalité professionnelle. On y lit que si « aucune organisation, ni ouvrière, ni patronale, n'est opposée (avec des nuances) ni ne conteste le principe de l'égalité professionnelle », « aucune n'accorde une réelle priorité à la mise en œuvre de cette valeur » alors même que « les syndicats avaient […] un rôle important à jouer, puisque la loi les désignait comme l'un des secteurs moteurs, par l'intermédiaire de la négociation »[1299]. À propos des plans d'égalité, les sociologues auteures du bilan d'étape de 1989 établissent une typologie opposant les sections syndicales d'entreprises qui ont opté pour une « ligne traditionnelle », de participation sans enthousiasme aux négociations et à la signature des plans, à celles faisant preuve d'une ligne « participative de type plus moderne » où les syndicats se sont impliqués dans la négociation[1300].

[1297] *Ibid.*, p. 222.
[1298] *Ibid.*
[1299] AN, 19930523-9, préversion du « rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 » rédigé par Ghilsaine Toutain.
[1300] GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, *op. cit.*, p. 49. Le rapport gouvernement de 1999 souligne ainsi que sur 34 plans au total, la CFDT en a signé 23 et la CGT, 14, *in*

En pratique, les plans d'égalité sont mal acceptés par la CGT, tandis que la CFDT s'investit davantage dans leur mise en œuvre, y compris localement. Ainsi, chez Bull à Angers, la CGT ne signe pas le plan d'égalité professionnelle. Elle considère que la direction n'y a recours que pour « pouvoir bénéficier des aides publiques » et que ce n'est pas en formant 45 personnes sur 737 que l'injustice est comblée. La CGT ironise en remarquant qu'à ce rythme il faudrait « plus de 13 ans pour former toutes les femmes » et affirme que « ce n'est pas en déshabillant les hommes que l'on va habiller les femmes et vice-versa »[1301]. Elle dénonce finalement la CFDT qui a signé le plan en intitulant son tract : « Direction-CFDT, même combat »[1302]. La CGT refuse donc de signer le plan parce qu'elle revendique une formation professionnelle pour l'ensemble du personnel, hommes et femmes, et considère que les hommes vont pâtir de cette initiative. À l'ensemble des arguments, la CFDT de Bull répond qu'elle « ne veut pas d'une formation pour ''se former'', mais une formation qui débouche sur des emplois qualifiés, aussi faut-il prévoir la formation en fonction de l'évolution des emplois dans l'établissement ». Elle ajoute qu'effectivement, c'est peu mais « c'est beaucoup quand on compare à toutes ces années où il n'y avait RIEN »[1303]. Et finalement, elle conclut son tract en soulignant que « excepté la CFDT, aucune autre organisation n'a fait de propositions » ou n'a « demandé à rencontrer la direction sur ce problème. Rien avant que la direction n'annonce au CE de novembre qu'elle avait l'intention de négocier, à la demande de la CFDT, un accord pour l'égalité professionnelle. »[1304] Chez Bull, la CFDT fait donc preuve d'une « ligne participative plus moderne » tandis que la CGT défend une « ligne traditionnelle », selon la typologie déjà présentée. En réalité, l'orientation de la CFDT s'intègre dans le « changement de ligne » amorcé en 1978, où la priorité est donnée à la négociation[1305]. La CGT se trouve elle aussi à un tournant : elle revient sur l'« ouverture » enclenchée lors de son quarantième congrès et voit triompher la ligne de classe et d'isolement que la désignation d'Henri Krasucki comme secrétaire général vient acter. Si ce contexte syndical permet de comprendre comment se situent les deux organisations par rapport aux directions

---

GENISSON C., *Femmes-hommes quelle égalité professionnelle ? La mixité professionnelle pour plus d'égalité entre femmes et hommes : rapport au Premier Ministre*, Paris, La Documentation française, 1999, p. 35.

[1301] Archives CFDT, 45DAR7, « Femmes, plan d'égalité professionnelle ».

[1302] Archives CFDT, 45DAR7, « Femmes, plan d'égalité professionnelle ».

[1303] Archives CFDT, 45DAR7, « Femmes, plan d'égalité professionnelle ».

[1304] Archives CFDT, 45DAR7, « Femmes, plan d'égalité professionnelle ».

[1305] ANDOLFATTO D. et D. LABBE, *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Éd. du Seuil, 2006, p. 325-328.

d'entreprises et au gouvernement, il faut ajouter leurs appréciations de l'égalité professionnelle, en lien avec leur orientation plus générale sur les femmes salariées[1306]. La CFDT participe activement à l'élaboration de la loi Roudy[1307] et en assure la promotion au niveau confédéral : *Aujourd'hui* y consacre un numéro et une brochure de promotion de la nouvelle loi est rédigée[1308]. De son côté, si la CGT revendique l'égalité professionnelle, elle fait signer des pétitions à ce sujet en 1985 dans lesquelles la « flexibilité » et la « remise en cause des acquis » sont dénoncées insistant sur le fait qu'il ne faut pas laisser « détourner de sa vocation la loi d'Égalité professionnelle »[1309]. Localement, ces divergences d'orientation se mesurent aisément, la CGT allant même jusqu'à considérer le plan d'égalité chez Moulinex comme un « plan d'inégalité au détriment des hommes OS »[1310] et ce, bien que dans le même temps, « les forces syndicales de l'entreprise ont négocié dans la mouvance du Plan d'égalité professionnelle, un accord sur le déroulement de carrière des agents de production (composés à 80% de femmes), mais sur une problématique sensiblement différente de celle de l'égalité professionnelle puisqu'il s'agissait, pour l'essentiel, de promouvoir la carrière des agents non qualifiés, sans distinction de sexe »[1311]. Ainsi, au-delà des plans d'égalité, les organisations syndicales ont profité de la dynamique enclenchée pour négocier de nouveaux droits, pour tous, chez Moulinex. Dans d'autres entreprises aussi, le contexte de visibilisation de cette question à permis la mobilisation de sections syndicales d'entreprise, y compris dans des PME, comme à la conserverie Bernard (Bouches du Rhône).

En effet, dans cette entreprise comprenant 52 personnes environ et dont 80% de l'effectif est féminin, la section syndicale CFDT a pris connaissance de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise en 1983 et constate des « pratiques sexistes »

[1306] Voir les chapitres 2, 9 et 10.

[1307] Dans un document transmis au premier ministre le 28 juillet 1982, la CFDT rédige des « observations sur l'avant-projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » auquel par la suite l'organisation syndicale propose des amendements. Archives CFDT, 8H760, position de la CFDT sur la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : avant-projets, amendements (1982), textes officiels (1983), analyse CFDT, 1982-1983.

[1308] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Agir pour l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité professionnelle au coeur de la mise en oeuvre des droits nouveaux*, Paris, Montholon-services, 1983.

[1309] AN, 19930527-6, Dossier 95, édition d'un bulletin d'information par la mission égalité professionnelle, 1985, Pétitions de la CGT.

[1310] GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, *op. cit.*, p. 121.

[1311] *Ibid.*, p. 113.

car elle remarque « des disparités de salaire, entre hommes et femmes, à coefficient égal », « des disparités de salaires, entre hommes et femmes à coefficient différent (un homme au coeff. 125/mensuel est rémunéré 3 800 frs alors qu'une femme, au coeff. 135 est rémunérée 3 500 frs) » et des « disparités de salaires, à coefficient égal, entre personnel horaire (dit mensualisé) et personnel mensuel ». Par ailleurs, la section d'entreprise relève qu'il existe « un emploi coefficienté 155/Sertisseur, alors que le travail de sertissage est effectué par des femmes au coefficient 120 (le poste de sertisseur, étant, actuellement affecté à un homme) » et que « l'intégralité du personnel horaire (qui a donc moins d'avantages que le personnel mensuel) est de sexe féminin, et de coefficient généralement très bas (120 et 125), alors que la totalité des hommes travaillant dans l'entreprise, est mensuel. »[1312] La section lance alors une procédure et écrit à la ministre qui répond aux syndicalistes. Ces dernières décident donc de distribuer la réponse du ministère sous forme de tract de façon à rendre public le soutien du gouvernement à leur situation. Si la procédure enclenchée se poursuit jusqu'en 1986, la loi Roudy constitue un point d'appui essentiel dans la mobilisation locale en renforçant la légitimité du combat des syndicalistes qui ont pu user de certains des acquis de la loi. Cette appropriation de la loi s'explique sans doute par la féminisation importante de la section syndicale CFDT. Inversement, le manque de femmes dans les syndicats est l'explication qu'avance le rapport gouvernemental de 1991 face à la faible mobilisation syndicale en faveur de la loi de 1983 : « on en arrive au paradoxe suivant qui consiste à faire négocier des hommes (chefs d'entreprise et responsables syndicaux) sur des questions concernant les femmes, alors qu'ils s'aperçoivent très souvent que ni les uns ni les autres ne connaissent la réalité de la situation des femmes dans l'entreprise – et encore moins leurs aspirations »[1313]. C'est donc probablement en partie pour répondre à ce paradoxe que la CFDT enclenche une discussion autour de la mixité de ses structures qui s'articule avec une orientation mettant en avant la mixité de l'emploi.

[1312] Archives CFDT 45DAR7.

[1313] AN, 19930523-9, préversion du « rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 » rédigé par Ghilsaine Toutain.

2. La mixité de l'emploi pour l'égalité professionnelle ?

La CFDT souligne dès 1977 l'enjeu que représente la mixité des emplois : son absence « permet en général, sans trop de contestation de la part des hommes, de classer les emplois féminins en bas de grilles en ne reconnaissant aucun critère de qualification aux emplois tenus »[1314]. La CFDT estime donc qu'en rendant mixtes les emplois, les grilles de classifications et donc les rémunérations peuvent être bouleversées. Progressivement, cette orientation se précise et la CFDT soutient, dans une note d'information, après une rencontre organisée par Nicole Pasquier, que « la mixité des emplois est la condition pour supprimer les discriminations et assurer aux travailleuses l'accès aux emplois qualifiés qui leur permettront d'avoir des droits égaux dans l'emploi »[1315]. Puis, en 1981, elle affirme que l'égalité réelle « ne pourra véritablement se réaliser que lorsque les hommes et les femmes seront répartis de façon équilibrée dans toutes les branches professionnelles et tous les emplois. Leur situation comparable permettra alors qu'une même rémunération soit garantie pour un travail identique, de valeur égale. »[1316] Elle propose alors que la loi donne les moyens de « concrétiser la mixité »[1317]. Cette orientation de la CFDT vise à remettre en cause les « rôles traditionnels des hommes et des femmes »[1318] ce que refuse de combattre explicitement le rapport Beaudouin. Cela s'inscrit dans une politique globale, proposant de repenser dans le même temps la construction dès l'enfance de ces rôles différenciés que sanctionnent les filières de formation initiale. En d'autres termes, pour la CFDT, seule la mixité peut permettre la mise en cause des rôles de genre qui confortent la division sexuée du travail entre les branches et jusqu'au sein d'une usine. Cette préoccupation cédétiste de remise en cause des « modèles » qui conditionnent les comportements se prolonge au sein même de l'organisation syndicale puisqu'elle engage dans le même temps le débat sur la mixité de

---

[1314] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 21.

[1315] Archives CFDT, 161, bureau national, session des 16 et 17 avril 1980, « Pourquoi la CFDT a-t-elle réclamé une loi-cadre pour assurer la mixité des emplois ? ».

[1316] Archives CFDT, 161, « Pour facilité notre pratique d'action pour la mixité de l'emploi, une impulsion centrale qui ne peut passer que par une loi d'orientation », lettre de la CFDT action revendicative à la commission « travailleuses », le 27 aout 1981.

[1317] Archives CFDT, 161, « Pour facilité notre pratique d'action pour la mixité de l'emploi, une impulsion centrale qui ne peut passer que par une loi d'orientation », lettre de la CFDT action revendicative à la commission « travailleuses », le 27 aout 1981.

[1318] Archives CFDT, 161, bureau national, session des 16 et 17 avril 1980, « Pourquoi la CFDT a-t-elle réclamé une loi-cadre pour assurer la mixité des emplois ? ».

ses structures[1319]. Cependant, malgré l'insistance de la CFDT, la notion de mixité est absente de la loi Roudy, dont les avancées dans ce sens se limitent aux mesures de rattrapages[1320] et au slogan : « les métiers n'ont pas de sexe, orientons-nous toutes directions »[1321]. En 1985, la CGT revendique à son tour la mixité des emplois et demande que les femmes puissent accéder aux « postes et branches professionnelles à dominante masculine »[1322]. Ainsi, dès 1977 pour la CFDT puis plus tard pour la CGT, la mixité est conçue par les organisations syndicales comme un levier pour atteindre l'égalité professionnelle.

En 1987, des contrats de mixité, destinés plus particulièrement aux PME-PMI, sont mis en place dans six régions pilotes, avant d'être étendus à toutes les régions de la métropole en 1988. Contrairement aux plans d'égalité, il s'agit de mesures individuelles prises au cas par cas, plusieurs contrats pouvant être signés dans une même entreprise[1323]. Si Catherine Génisson souligne que ces contrats ont pu constituer un « aiguillon », elle observe néanmoins « que la situation professionnelle des femmes à l'issue du contrat de mixité ne semblait pas toujours considérablement modifiée, malgré l'exigence d'une augmentation salariale »[1324]. Néanmoins, le gouvernement remplace progressivement l'égalité professionnelle par la mixité professionnelle[1325]. Jane Jenson et Mariette Sineau analysent ce changement d'appellation comme « un changement de ligne politique », la nouvelle stratégie consistant à montrer aux entreprises en quoi la mixité répond aux exigences de modernité et de compétitivité[1326]. En effet, Véronique Neiertz se démarque de la loi Roudy dont elle explique l'échec par le fait que les plans répondaient « à des objectifs perçus comme plus idéologiques qu'économiques par les chefs d'entreprise », ce qui n'est pas le cas de « la mixité professionnelle » qui « s'appuie sur des critères tels que l'optimisation des ressources humaines, la modernisation de l'entreprise, le changement

---

[1319] LE BROUSTER P., « La prise en charge par la CFDT de la question des femmes dans les années 1960 et 1970 », C. GUILLAUME et S. POCHIC (dir.), *Actes de la journée « Genre et syndicalisme. Regards croisés franco-anglais »*, EHESS, Paris, 2010.
[1320] Archives CFDT, *Aujourd'hui*, septembre 1983, n°63.
[1321] FORTINO S., *La mixité au travail*, *op. cit.*, p. 126.
[1322] Archives Chantal Devigne, CGT, VIIe conférence des femmes salariées, « Droit au travail, Egalité, Dignité avec une CGT forte et dynamique », 1985.
[1323] AN, 19930523-7, circulaire du 12 juin 1989, « Application de la loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Contrats pour la mixité des emplois. »
[1324] GENISSON C., *Femmes-hommes quelle égalité professionnelle ?*, *op. cit.*, p. 36.
[1325] JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises*, *op. cit.*, p. 223.
[1326] *Ibid.*

du travail »[1327]. Dans la région Alsace par exemple, si la mise en œuvre de la mixité professionnelle permet de dessiner une « évolution vers le dépassement des genres au travail », cette politique s'accompagne d'une « gestion sexuée de l'emploi » de la part des entreprises utile pour assurer de bas niveaux de salaires, pour faire face à la pénurie de main d'œuvre masculine, ou encore pour accompagner la modernisation de l'entreprise[1328].

Chez Moulinex, bien que la possibilité soit offerte à d'autres ouvrières de passer un CAP dans les années 1990[1329], les inégalités persistent : en novembre 2000, les syndicats CGT rédigent une contribution à l'étude ministérielle sur la filière électroménager dans laquelle ils soulignent que les ouvrières professionnelles de Moulinex sont payées 500 frs de moins que leurs homologues masculins quand elles ne sont pas toujours reléguées aux plus basses catégories[1330]. Ces propos indiquent donc que même lorsqu'elles obtiennent la classification de professionnelles, si leur rémunération augmente, elle reste inférieure à celle de leurs collègues masculins du même coefficient. Après la fermeture, le personnel féminin est toujours surreprésenté (72%) parmi les personnes n'ayant aucun diplôme (57% des répondants à l'enquête réalisée en 2003)[1331] et en moyenne « les travailleuses ne possédant aucun diplôme ont bénéficié de deux formations contre pratiquement six pour les hommes ayant au moins un CAP ou un BEP »[1332]. Ainsi, malgré le plan d'égalité, Moulinex n'est toujours pas parvenu lors de la fermeture en 2001 à résorber la division sexuée du travail dans ses usines et ce, même si l'entreprise a cherché à promouvoir la mixité en donnant, par exemple, la possibilité à Valentine Carré, ouvrière à Mayenne, de devenir cariste à la fin des années 1990[1333].

Finalement, empruntant le chemin de la mixité professionnelle, l'égalité au travail n'a pas davantage été atteinte en ce qui concerne les ouvrières. En outre, la conversion des

---

[1327] Interviews de Véronique Neirtz à la presse, cités par *Ibid.*, p. 225.
[1328] FORTE M., M. NISS, M.-C. REBEUH, J. TRAUTMANN, et E. TRIBY, « De la division sexuée au partage du travail ? », *Travail et emploi*, 1998, vol. 74, p. 51-62.
[1329] Intervention de Béatrice Duval pendant l'entretien de Solange Duparc.
[1330] ADO, 438J43, carton de l'UD CGT, « contribution des syndicats CGT des entreprises d'électroménager, de leur fédération, à l'étude ministérielle sur la filière électroménager, novembre 2000 ».
[1331] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 92.
[1332] *Ibid.*, p. 97.
[1333] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

qualités féminines en atout valables pour les *Femmes de pouvoir*[1334], ne semble pas concerner les ouvrières dont la dextérité et/ou l'habileté continuent d'être sous-évaluées. Cibles centrales des politiques de l'égalité professionnelle, les ouvrières se font plus rares lorsqu'il est question de mixité, qui semble principalement concerner les femmes d'autres catégories sociales. Ainsi, le fossé entre ouvrières que nous avons repéré à propos de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, se creuse en se déplaçant avec la mixité professionnelle puisque ce sont les femmes les plus aisées qui sont désormais concernées, au détriment des ouvrières dans leur ensemble.

Conclusion

Bien qu'inscrite dans le droit en 1972, l'égalité de rémunération entre les ouvriers et les ouvrières n'est pas atteinte dans les années 1968, car interagissent dans la mise en œuvre de cette mesure, d'une part, des dispositions liées à la division sexuée du travail qui cantonne les ouvrières dans les secteurs de production les moins rémunérés et aux plus basses classifications dans les usines mixtes, et d'autre part, une sous-évaluation de leur qualification liée à la hiérarchisation des rôles sexués. Afin de prendre l'ensemble de ces éléments en considération, c'est donc une loi sur l'égalité professionnelle que fait voter Yvette Roudy dans laquelle des mesures de rattrapage sont préconisées avec la création de plans d'égalité professionnelle. Moulinex est la première entreprise signataire de ce type de plan, qui y voit un moyen de sa modernisation. Cependant, les effets de ce plan sont limités car il entre en contradiction avec la volonté des ouvrières de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, fabriquant du même coup un fossé entre les mères de famille et les femmes célibataires ou relativisant la place de leur famille. Par ailleurs, si les organisations syndicales réagissent de manière différenciée aux mesures d'égalité professionnelle, la CFDT se fait très tôt la promotrice de la mixité qui est reprise par le gouvernement au milieu des années 1980, passant progressivement d'un discours de l'égalité à un discours de la mixité, sans pour autant que les inégalités de rémunération s'en trouvent réduites du côté des ouvriers et des ouvrières. Tandis que l'ordre patriarcal

[1334] SCHWEITZER S., *Femmes de pouvoir*, *op. cit.*, p. 114.

demeure dans les usines, ces dernières sont de moins en moins concernées par les politiques du genre au travail qui finissent par opérer une distinction de classe entre les femmes susceptibles d'être partie prenante des nouveaux dispositifs. C'est le cas tant du *gender mainstreaming* qui implique d'agir « en amont des processus discriminatoires et favoriser l'égalité des chances, plutôt que de réparer des inégalités constatées »[1335] que des labels égalité proposés en 2004[1336]. Et bien que du côté des organisations syndicales un saut qualitatif s'opère dans la prise en compte de l'égalité professionnelle au début des années 2000[1337], la mise en œuvre de l'égalité au travail est rendue difficile par les rôles sexués qui ne sont pas frontalement remis en cause, ainsi que par une domination masculine qui persiste à la maison, comme à l'usine, et contre laquelle les ouvrières doivent quotidiennement se positionner.

[1335] GUIONNET C. et É. NEVEU, *Féminins/masculins. Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2004, p. 229.
[1336] FERRO-VALLE É., *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Comprendre et agir*, La Plaine-Saint-Denis, AFNOR, 2009, p. 171.
[1337] REVILLARD A., « L'égalité professionnelle : un objet insaisissable pour les syndicats ? », 2009.

Chapitre 8 Guerre et paix : la mixité à l'usine

> « Une ouvrière avait, je sais pas pourquoi, la réputation d'être facile. Des petits chefs en ont abusé et à l'époque pas question de harcèlement. »[1338]
>
> Maguy Lalizel (22 mai 2008)

Introduction

En peu de mots, les propos de Maguy Lalizel résument l'état d'esprit qui prédomine encore dans les années 1968 dans certaines usines, dont Moulinex. L'objectif de ce chapitre est de tirer les fils des trois assertions contenues dans cette citation afin de comprendre pourquoi les ouvrières avaient la « réputation d'être faciles », c'est à dire d'être disponibles sexuellement, quelles pratiques en découlaient dans les usines et comment émerge le concept de harcèlement. Dans ce témoignage rétrospectif, c'est à l'aune de cette notion que l'ouvrière mesure le chemin parcouru, sous-entendant que les situations d'abus étaient moins évidentes à dénoncer qu'aujourd'hui. Dans des configurations mixtes (Moulinex) ou non mixtes (Chantelle), les ouvrières parviennent dans les années 1968 à se débarrasser du stéréotype de filles faciles. Bien que les « abus » liés à la domination masculine ne cessent pas, ils sont désormais perçus différemment par les ouvrières et sont à envisager en lien avec le contexte.

Marie Cartier et Jean-Noël Retière affirment que les activités sexuelles dans l'industrie d'État des Tabacs à la fin du XIXe siècle, qui « ne se limitent pas aux relations sexuelles imposées à des femmes par des hommes en position de commandement », « sont étroitement liées aux conditions d'emploi et à l'organisation du travail »[1339]. À leur manière, nous souhaitons ancrer l'analyse de la sexualité, sans le réduire aux pratiques d'assujettissement des femmes par les hommes, dans des contextes économiques, sociaux politiques et juridiques situés qui évoluent au cours de la séquence historique. Au niveau économique, les bouleversements de l'organisation du travail s'accompagnent de discours d'entreprises qui voient l'émergence de nouvelles méthodes de management donnant

---

[1338] Maguy Lalizel citée par « De la métallurgie à l'électronique », *Le Point*, 22 mai 2008.

[1339] CARTIER M. et J.-N. RETIERE, « Écrits d'hier et dits d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », A.-M. ARBORIO, Y. COHEN et P. FOURNIER (dir.), *Observer le travail*, Paris, La Découverte, 2008, p. 77-94.

naissance au « stress » et au « harcèlement moral ». Au niveau social, politique et juridique, les mouvements féministes de la deuxième vague étant parvenus à obtenir la reconnaissance du viol comme crime en 1979, un changement de paradigme s'opère dans lequel la figure de la « victime » est « en quelque trois décennies, devenue très familière », favorisant le passage « du statut de victime douteuse […] à celui de victime attestée »[1340]. Cette évolution se traduit juridiquement par une première loi en 1992, relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail, et par la loi de modernisation sociale en 2002 qui introduit le harcèlement moral dans le code du travail[1341].

Si au début des années 2000, « les questions de harcèlement moral et de violences faites aux femmes » remontent « très fort »[1342] dans les instances confédérales de la CGT, il importe de comprendre pourquoi il n'en a pas toujours été ainsi et comment cela s'est traduit dans les usines, du côté des ouvrières de la génération 1968. Dans quelle mesure, parviennent-elles à forger un collectif de femmes pouvant faire face à la domination masculine ? Quand advient-il ? Comment interagissent les comportements individuels avec les comportements collectifs en fonction des contextes et des configurations d'usine ? Avant d'aborder comment les ouvrières mettent en avant des revendications liées à la dignité, il faut s'intéresser aux pressions sexuelles qui s'exercent sur elles à l'usine. Enfin, dans une gradation allant de la drague à l'usine jusqu'à la fabrication des « maris », il sera question du brouillage créé aux frontières du public et du privé.

I. Les pressions sexuelles : des filles plus si faciles

De nombreux récits ouvriers rendent compte des « désirs minuscules » de l'atelier, mais aussi des « jeux sexuels »[1343] et des plaisanteries qui « tendent naturellement vers le

---

[1340] LEFRANC S. et L. MATHIEU, *Mobilisations de victimes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2009, p. 11.
[1341] « Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »
[1342] Graziella Lovera citée par COLLECTIF, « L'actualité, table ronde », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, p. 108.
[1343] PILLON T., *Le corps à l'ouvrage*, Paris, Stock, 2012, p. 126-127.

registre sexuel »[1344] qui ne sont pas forcément l'apanage des hommes. Ces pratiques d'ateliers, qui interviennent « pour ne pas oublier la chair »[1345], sont le reflet des stéréotypes de genre de la société qu'ils participent à reproduire et pouvant autoriser de surcroit les hommes de l'usine à s'adonner à des comportements de domination et de contrôle des corps des femmes. Cependant, dans les années 1968, les limites sont progressivement posées par les ouvrières de façon collective et individuelle, même si elles ne se débarrassent pas complètement de certains des rôles de genre attendus. Il s'agit donc d'abord de revenir sur le stéréotype de « filles faciles » qui pèse sur les ouvrières pour comprendre comment sont justifiées par leur auteurs les pratiques de cuissage et de brimades qui perdurent dans les années 1968, bien que la formation d'un collectif d'ouvrières tende à en limiter la portée. Enfin, nous étudierons comment se fabrique le « harcèlement sexuel » et les implications de cette nouvelle loi.

1. Les filles d'usines, des filles faciles ?

Le stéréotype de filles faciles qui pèse sur les ouvrières est hérité de l'argument érigeant le travail des femmes en atelier comme incompatible avec les « bonnes mœurs » ou la « moralité »[1346] dans la mesure où il favoriserait le développement de la frivolité dont elles ont la réputation[1347]. Durant la Première Guerre mondiale, dans des propos teintés de mépris de classe, les apprenties-surintendantes dépeignent les femmes de la classe ouvrière « comme des créatures particulièrement vulgaires, désirantes plutôt que pensantes »[1348] mettant de ce fait, leur parole en doute lorsqu'elles se plaignent d'abus[1349]. Cette réputation perdure dans les années 1968 jusque chez Moulinex à Alençon puisque V. E. qui y travaille comme maçon puis à l'atelier d'outillage rapporte que « travailler à l'usine, c'était un peu la promiscuité. Y-avait des filles qu'étaient relativement, non, j'vais pas dire faciles mais qu'étaient assez délurées. Peut-être que leur manière, a p'tete pu créer ce bruit qui courrait. Y'en avait qu'étaient, c'était des

---

[1344] *Ibid.*, p. 95 ; DURAND M., *Grain de sable sous le capot : résistance & contre-culture ouvrière les chaînes de montage de Peugeot, 1972-2003*, 2e éd., Marseille, Agone, 2006, p. 84.
[1345] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, La Tour-d'Aigues (Vaucluse), Éditions de l'Aube, [Moulinex], 2004, p. 53.
[1346] SIMON J., *L'Ouvrière*, Rééd., Saint-Pierre-de-Salerne, G. Monfort, 1977, p. 3.
[1347] *Ibid.*, p. 9.
[1348] DOWNS L.L., *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, Paris, A. Michel, 2001, p. 352.
[1349] *Ibid.*, p. 354.

solides… »[1350] La « promiscuité » évoquée participe de la réputation de l'usine dont il est dit dans les années 1960 qu'il s'agit d'un lieu non « pas de débauche, mais presque »[1351]. C'est donc la mixité de l'usine implantée dans une zone rurale qui conduit au développement de ce type de propos. Ils reposent en définitive sur l'idée que les ouvrières sont des « filles faciles », que la rumeur fabrique comme un synonyme de « filles d'usine », une dénomination désobligeante déjà soulignée par Helen Harden Chenut à propos des bonnetières de Troyes dans l'entre-deux-guerres[1352]. En désignant de façon privilégiée les ouvrières, ce stéréotype est finalement le produit d'une assignation de genre articulée à la classe et certaines ouvrières n'hésitent pas à s'inscrire, si ce n'est dans la pratique, du moins dans le discours de ce qui est attendu de la « fille facile » et vulgaire, de façon à en tirer certains avantages.

Chez Chantelle, une ouvrière se souvient de la façon dont certaines de ces collègues racontent leur week-end :

> « y'en avait qui avaient des choses à raconter extraordinaires et puis qui te ménageaient pas les détails... [Rires] Alors les autres étaient là : ''oh la la !'' et tout. Alors, je me souviens d'une fille, […], c'était toujours... ''il avait rien dans la culotte'', je sais pas quoi, enfin des trucs pas possibles et pendant ce temps-là, le lundi matin, c'était la rigolade... »[1353]

Dans ces propos, les échanges autour de leurs sexualités participent donc de la bonne ambiance que les ouvrières construisent entre elles et qui permet à certaines d'oublier leurs soucis personnels[1354]. Ce type de conversation peut aussi se produire devant un homme : « alors je te dis pas aussi quand les régleurs, quand ils venaient réparer leurs machines ! T'en avais qui racontaient leurs histoires, leurs nuits en long et en large et puis t'avais le régleur qui se marrait »[1355] voire qui « reposait des questions pour relancer la fille »[1356]. Ces échanges participent donc de la formation d'une ambiance conviviale et fabrique du même coup une solidarité entre les ouvrières. En effet, si le régleur cherche à tirer profit de la situation en se moquant de l'ouvrière qu'il relance, la situation de quasi

---

[1350] AMA, 7 AV 18, entretien avec V. E. (un homme), réalisé par Laurent Huron le 8 juillet 2010, au domicile du témoin.
[1351] AMA, 7 AV 10, entretien avec C. L. (une femme), réalisé par Laurent Huron le 20 avril 2010, à son domicile.
[1352] CHENUT H.H., *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, Rennes ; Troyes, Presses universitaires de Rennes ; Conseil Général de l'Aube, 2010, p. 166.
[1353] CHT, entretien réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.
[1354] CHT, entretien réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.
[1355] CHT, entretien réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.
[1356] CHT, entretien réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.

non mixité en diminue la portée et c'est finalement la dérision collective qui prend le dessus. La norme stigmatisante de la fille facile se trouve en même temps habitée et détournée par le rire produit par l'étalage des ébats sexuels. Cependant, toutes les ouvrières de Chantelle n'envisagent pas ces moments de la même façon : certaines se disent « choquées » au début par les propos tenus par d'autres ; elles ne sentent pas à l'aise, mais comme Marie l'explique « t'as pas intérêt à te mettre à part de la discussion », il faut « parler comme elles », « participer aux discussions ». Une certaine pression s'exerce donc sur les ouvrières qui s'auto-imposent certains comportements pour être admises dans le collectif : « Il fallait avoir pris une cuite, hein! Pour être bien, pour être dans le vent. Fallait avoir couché... enfin, moi, je sais que c'était comme ça, il fallait avoir couché avec un mec pour être dans le vent... »[1357] Ainsi, la norme de la fille facile réitérée par les ouvrières crée des exclues qui sont alors perçues comme « altérité souillante »[1358] susceptible de mettre en échec l'identité forgée par cette norme. Cette norme, réitérée par les ouvrières elles-mêmes, sous couvert de dérision, constitue le terreau qui justifie les pratiques de « droit de cuissage » qui se reconfigurent dans les années 1968.

2. Le « droit de cuissage » à l'épreuve du collectif d'ouvrières

Le droit de cuissage n'est pas nouveau dans les ateliers puisque Marie Victoire Louis y consacre de nombreuses pages dans son ouvrage qui s'intéresse à ces pratiques et à leurs dénonciations de 1860 à 1930[1359]. Cependant, malgré l'ampleur que prend le phénomène, il n'y a pas de « droit » rendant cette pratique légale[1360] et si l'expression renvoie à une pratique moyenâgeuse, elle s'est modifiée au XIXe siècle pour signifier une forme de « redevance sexuelle » que les femmes doivent payer aux hommes qui les ont embauchées pour avoir droit au travail[1361]. Michelle Perrot signale que la révolution industrielle a élargi à l'usine la dépendance sexuelle en vigueur dans le cercle familial, puis l'atelier, car « l'embauche, la promotion, les gratifications sont aux mains d'une direction et d'un encadrement masculins, fortement tentés d'user de leurs prérogatives pour en tirer tout

---

[1357] CHT, entretien réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.
[1358] BUTLER J., *Trouble dans le genre : pour un féminisme de la subversion*, Paris, La Découverte, 2005, p. 255.
[1359] LOUIS M.-V., *Le droit de cuissage : France, 1860-1930*, Paris, Éd. de l'Atelier - Éd. ouvrières, 1994.
[1360] BOUREAU A., *Le droit de cuissage : la fabrication d'un mythe (XIIIe-XXe siècle)*, Paris, Éd. Albin Michel, 1995.
[1361] LOUIS M.-V., *Le droit de cuissage*, *op. cit.*, p. 19.

le plaisir possible »[1362]. Une analyse confirmée par les rapports des surintendantes d'usine durant la Première Guerre mondiale qui établissent que certains hommes « n'hésitaient pas à tirer profit de leur position pour obtenir des faveurs sexuelles »[1363]. Si le droit de cuissage est encore largement utilisé dans les années 1968, il recouvre de nouvelles réalités.

Cette pratique, régulièrement évoquée, reste difficile à cerner car même lorsque les ouvrières donnent des détails permettant de l'attester, c'est toujours pour signaler qu'elles y ont résisté[1364]. Cependant, l'abondance des références laisse entendre que certaines ouvrières en ont témoigné, la CFDT allant même jusqu'à souligner que le « droit de cuissage » est une pratique, avec ses variantes, encore largement répandue[1365]. Derrière l'expression générique, elle se traduit le plus souvent, dans la manière dont elle est dénoncée par les ouvrières ou les organisations syndicales, par une « promotion par le corps »[1366] à laquelle les ouvrières se plient afin de monter dans la hiérarchie et se dégager en partie de l'assignation de classe. Les ouvrières, étant quelquefois utilisées « comme objets sexuels », « acceptent de se soumettre aux sollicitations, au chantage de certains chefs » et « bénéficient » alors « de traitements de faveur, contrairement aux autres moins jeunes, moins jolies ou qui refusent ce type de rapports »[1367]. Les propos de Jeannette Laot dénoncent ici les ouvrières qui font le choix d'accepter ces pratiques et ce, d'autant que toutes n'ont pas la jeunesse ou la beauté qui pourrait permettre d'être sollicitées. Ils supposent ici que les ouvrières qui se soumettent à ces pressions sexuelles sont consentantes, ce qui n'est pourtant pas prouvé : elles sont alors considérées à la fois victimes et coupables et dans les orientations syndicales du moment, avant de contester la domination de genre, il faut donc construire un collectif capable d'y résister. Néanmoins, des ouvrières dénoncent donc « la pression sexuelle »[1368] ou racontent que « plusieurs filles m'ont dit que des [femmes] chefs avaient une bonne place parce qu'elles sont « complaisantes » avec les patrons. D'autres sont obligées d'en passer par là pour garder

---

[1362] Michelle PERROT, préface à LOUIS M.-V., *Le droit de cuissage*, *op. cit.*, cité par CARTIER M. et J.-N. RETIERE, « Écrits d'hier et dits d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », *op. cit.*.
[1363] DOWNS L.L., *L'inégalité à la chaîne*, *op. cit.*, p. 350.
[1364] CARTIER M. et J.-N. RETIERE, « Écrits d'hier et dits d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », *op. cit.*, p. 82.
[1365] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses : combat pour une libération*, Paris, Montholon-Services, coll. « CFDT-Information », 1979, p. 57.
[1366] LOUIS M.-V., *Le droit de cuissage*, *op. cit.*, p. 105.
[1367] LAOT J., *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1976, p. 120.
[1368] COLLECTIF, *Lip au féminin*, Paris, Syros, 1977, p. 140.

leur emploi. Heureusement qu'on n'est plus au Moyen-Âge, sinon on appellerait ça le droit de cuissage. »[1369] Deux circonstances peuvent conduire des ouvrières à accepter ce type de pratiques et elles sont différemment appréciées par l'ouvrière qui en rend compte : si elle semble comprendre celles qui s'y plient pour garder leurs emplois, elle récuse celles qui le font pour être promues. En d'autres termes, l'ouvrière établit ici la distinction entre ce qui s'apparente à la « promotion par le corps » qu'elle récuse et ce qui se comprend davantage comme du « chantage sexuel »[1370]. La référence au « droit de cuissage » comme une pratique du Moyen-Âge est ici une façon d'en souligner l'archaïsme et participe d'une volonté de décrédibilisation des chefs qui s'y livrent encore.

Acceptation ou refus de ce type de pratique, l'enjeu se situe, là encore, au niveau de la formation du collectif des ouvrières pour éviter la division entre les femmes. D'ailleurs, les ouvrières de Lip expliquent que cette pression sexuelle conduit à des « concours de beauté sur la chaîne, les histoires, les jalousies, la division des femmes qui permet davantage leur exploitation »[1371]. Autrement dit non seulement les pressions sexuelles sont aussi des révélateurs du genre des ouvrières[1372] mais aussi ces pratiques, auxquelles certaines ouvrières s'adonnent, volontaires ou contraintes, pour une promotion individuelle, mettent en péril le collectif et c'est de ce point de vue qu'elles sont dénoncées. Et chez Moulinex, des ouvrières promues se trouvent alors suspectées de s'être conformées aux attentes sexuelles de la direction pour en obtenir les faveurs. C'est par exemple le cas de G. M., embauchée chez Moulinex au service facturation en 1969 à l'âge de 17 ans, qui s'est trouvée finalement rapidement promue parce qu'elle a accompagné les enfants du directeur de l'usine sur la Côte d'Azur. Elle utilise alors l'entretien réalisé par Laurent Huron en 2010 pour mettre « les choses au point » :

> « GM : Chez Moulinex, on a tendance à penser, on en général, que les personnes qui réussissent, et notamment les femmes, si elles réussissent, c'est parce qu'elle… c'est parce qu'elles ont bénéficié de euh… protection euh… de la part des hommes. De protections, ou de… favoritisme, je vais le dire aussi brutalement que ça : parce qu'on couche. C'est pas vrai. J'dis pas que ça n'est jamais arrivé pour certaines personnes mais, en ce qui me concerne, même si on m'a dit, si on m'a fait comprendre, ''bah oui, si vous en êtes arrivée là, c'est parce que vous avez…'' sous-entendu ''couché''…
> LH : Mais, des collègues femmes, hommes ?

[1369] COLLECTIF, *18 millions de bonnes à tout faire*, Paris, Syros, 1978, p. 52.
[1370] LOUIS M.-V., *Le droit de cuissage*, *op. cit.*, p. 97.
[1371] COLLECTIF, *Lip au féminin*, *op. cit.*, p. 140.
[1372] FASSIN É., « Une enquête qui dérange », M. JASPARD et N. CHETCUTI (dir.), *Violence envers les femmes. Trois pas en avant deux pas en arrière*, Paris, L'Harmattan, 2007, p. 287-297 ; JASPARD M., *Les violences contre les femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2011.

> GM : Non, c'est plutôt des gens des ateliers qui passaient ce message là. Je crois qu'au sein du service, non, non, personne n'a jamais pensé ça parce que je n'ai jamais eu de comportements qui pouvaient laisser penser que. Mais les gens des ateliers, peut-être parce que ça se pratiquait davantage. Peut-être, hein… Je n'ai aucune assurance là-dessus. Peut-être que les filles qu'étaient bien en atelier, c'est parce qu'elles côtoyaient d'un peu près leur responsable. Donc, par ricochet, ça devait aussi se passer dans les autres services. »[1373]

Après des hésitations et des tentatives d'euphémisation, G. M. dénonce les rumeurs qui attribuent les promotions des femmes qui réussissent aux faveurs sexuelles consenties. Et de façon plus directe, la salariée saisit l'occasion de l'entretien pour régler ses comptes et répondre aux bruits qui l'ont concernée pendant plusieurs décennies. Se constituant pour un instant en avocate de la cause des femmes que les discours de la « promotion par le corps » réduisent à leur sexe, niant de cette manière leurs compétences, elle stigmatise à son tour les « gens des ateliers qui passaient ce message là », laissant entendre que cette pratique y était davantage répandue. Si Ginette Montebran récuse les assignations de genre, elle reprend, sans le dire explicitement, les effets produits par le croisement de la classe et du genre qui font des ouvrières des « filles faciles » susceptibles, elles, de se laisser entrainer dans ce genre de pratiques. Le témoignage d'Annick Guillot indique au contraire que les propositions perdurent alors qu'elle ne travaille plus en atelier[1374]. Ainsi, les promotions individuelles contre faveurs sexuelles sembleraient généralisées sur le site Moulinex d'Alençon.

Dans les ateliers que nous avons étudiés, ce type de pratiques perdure dans les années 1970. Monique Guéranger en évoque la faible contrepartie : les ouvrières peuvent se trouver promues en début ou en fin de chaîne, ce qui ne leur permet pas de « gagner beaucoup plus cher » et conduit certaines ouvrières à finalement regretter d'avoir accepté, même si elles se trouvent plus « peinardes ». En revanche, elle insiste sur la répression à laquelle peut conduire un refus, soulignant alors que « c'était très dur pour vous… »[1375]. Si Christine Boyer confirme ces propos, elle ajoute que les jeunes étaient moins concernées[1376], instituant ainsi une rupture générationnelle. Et de façon encore plus explicite Annick Guillot considère à propos du droit de cuissage « qu'il y en a eu beaucoup quelques années avant » :

> FG : dans les années 1960 ? Et comment vous l'avez su ?

[1373] AMA, 7 AV 11, entretien avec G. M. (une femme), réalisé par Laurent Huron le 21 avril 2010.
[1374] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[1375] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[1376] Entretien avec Christine Boyer, réalisé le 17 mai 2011, à son domicile.

> AG : parce qu'il y a des femmes qui nous l'ont raconté. C'est sur que c'était… Y-a des femmes qui par peur de perdre leur travail, elles cédaient. Enfin des femmes, des filles, des jeunes filles et quelquefois les hommes, c'était pas les plus jeunes, ils pouvaient avoir 10 ou 20 ans de plus. Nous, on a un peu échappé à ça, si on veut… Parce que je pense qu'on était un p'tit peu plus… Parce que début 70, on se révoltait un peu les jeunes… au niveau culturel et tout ça, donc, moi, j'ai bénéficié de ça, l'après 68… Parce que 68, j'avais 13 ans mais après 68, quand tu rentrais dans les boites, tu te laissais pas faire comme ça, les femmes, enfin les jeunes filles, elles avaient un peu plus… une certaine liberté, indépendance liberté, moi j'ai vécu ça. »[1377]

Annick Guillot explique donc ici par le contexte de « l'après 68 », la résistance individuelle déployée par les ouvrières contre les pratiques de cuissage. Si les ouvrières affirment aujourd'hui qu'elles discutaient beaucoup des pratiques de cuissage dans les années 1968[1378] et que c'est aussi ce qui a permis de faire cesser ces pratiques, la CFDT mentionne en 1977 « l'humiliation et l'isolement » des victimes de ces pratiques[1379]. La rupture intervient peut-être lorsqu'à la résistance individuelle s'ajoute de « nouvelles solidarités » que les ouvrières construisent contre « les hommes qui occupent les postes de maitrise ou d'encadrement »[1380]. Pour Monique Guéranger, si la situation a changé dans les années 1968, c'est grâce à la CFDT qui s'est trouvée renforcée après la grève de 1978 et qui a permis qu'« on ait notre statut de femme » en avançant l'idée qu'« il faut que ça change »[1381]. Sans aucun doute, l'implication des ouvrières dans la grève de 1978[1382] a permis de construire un rapport de force, comme le rapportent d'autres ouvrières qui déclarent après leurs mobilisations : « Maintenant on nous parle correctement »[1383] ou encore « Fini le temps du tutoiement et des mots grossiers »[1384]. La génération des ouvrières embauchées dans les années 1968 chez Moulinex parvient donc progressivement à mettre fin à ce type de pratique, ou du moins à les invisibiliser, et il ne semble plus en être question dans les années 1980.

Chez Chantelle, la configuration est différente dans la mesure où les ouvrières sont embauchées, à quelques années près, au moment de l'ouverture en 1967. Selon les propos de Catherine Conan, qui compare Chantelle à la Raffinerie de Chantenay[1385], c'était

---

[1377] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[1378] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[1379] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 59.
[1380] FREMONT A., L. FLABBEE, et B. MARTIN, *Ouvriers et ouvrières à Caen*, Caen, Université de Caen, 1981, p. 89.
[1381] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[1382] Voir au chapitre 11.
[1383] *Antoinette*, juin 1967, déclaration des ouvrières des Glaces Gervais à Bobigny.
[1384] A*ntoinette*, mars 1970, déclaration des ouvrières des Bas de France, dans le Roannais.
[1385] « À la Raffinerie de Chantenay, y-avait… pas forcément des viols à proprement parler mais des abus, certainement de p'tits chefs à l'égard des filles qui la s'passaient sur les ballots, tu sais, ces vieilles usines, y-

« géographiquement assez difficile », « et puis je pense que les filles à l'époque se laissaient pas faire… Moi, j'les avais trouvées très réactives toutes ces jeunes nanas et j'm'étais dit qu'c'était quand même… ouais, c'était post-68, quoi. »[1386] Les propos d'établie de Catherine Conan, qui se place dans une situation d'extériorité par la manière dont elle envisage les ouvrières, soulignent, là encore, la rupture induite par le mouvement de Mai-juin 1968 dont un des effets de génération se traduit par une résistance face à la domination masculine. Cette dynamique, dans le contexte de la diffusion du féminisme de la deuxième vague, aide à rendre illégitimes les pratiques de cuissage qui ne peuvent se maintenir ou s'instituer et se trouvent finalement sanctionnées sous l'appellation de « harcèlement sexuel » en 1992.

3. La fabrique du harcèlement sexuel

La notion de harcèlement sexuel émerge dans les années 1970 aux États-Unis et se trouve importée en France dans les années 1980[1387]. Le lien entre harcèlement sexuel et « droit de cuissage » est établi par Geneviève Fraisse qui souligne que si l'expression est utilisée par Marie Victoire Louis, alors qu'il s'agit d'une pratique moyenâgeuse, c'est parce que « le réel qu'il désigne est tellement occulté qu'il est sans mot exact ». Et elle ajoute : « aujourd'hui nous disposons de l'expression nouvelle de ''harcèlement sexuel'' ; cela n'est d'ailleurs pas tout à fait la même chose »[1388]. Pourtant, lorsqu'en 2007, des journalistes demandent aux chaussonnières de Fougères si les chefs pouvaient aller jusqu'au harcèlement sexuel, elles répondent : « Il y en a eu, le droit de cuissage, ça existait »[1389]. Dans les représentations de ces ouvrières, le harcèlement sexuel est la nouvelle appellation du « droit de cuissage ». Que signifie l'usage de cette nouvelle appellation ? Correspond-elle à l'exercice du droit de cuissage dénoncé dans les années 1968 ? Est-ce parce qu'il s'agit d'une expression moins chargée de stéréotypes, plus moderne, que le « harcèlement sexuel » est désormais préféré ou est-ce parce que le contexte économique,

---

avait des tas de trucs dans les coins. » Entretien avec Catherine Conan, réalisé le 8 janvier 2010, à son domicile.

[1386] Entretien avec Catherine Conan, réalisé le 8 janvier 2010, à son domicile.

[1387] SAGUY A.C., *What is sexual harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne*, Berkeley ; Los Angeles ; London, University of California Press, 2003.

[1388] FRAISSE G., « Droit de cuissage et devoir de l'historien », *Clio*, 1996, nº 3, p. 251-261.

[1389] « Les Chaussonnières : la mémoire en chantant », *Ouest-France*, 12 mars 2007.

politique et social a changé, et modifié cette pratique patriarcale ? En réalité, il semble que, devenu intolérable grâce aux mouvements féministes, le « droit de cuissage » se métamorphose en « harcèlement sexuel », dorénavant sanctionné par la loi, produisant non plus une victime-coupable banale et dénoncée dans les années 1968 comme menace pour le collectif, mais une victime isolée dont les recours deviennent juridiques. Si nous ne pouvons historiciser précisément le passage d'une appellation à l'autre, il est certain que la transition s'opère dans les années 1980[1390].

Etymologiquement, le verbe *harceler* est hérité du vocabulaire militaire[1391] et se rapporte au fait de fatiguer l'ennemi par de fréquentes attaques. En 1971, un document circule chez Chantelle dans lequel il est dénoncé qu'« on nous harcèle, qu'on nous crie dessus »[1392]. Le verbe *harceler* n'a pas encore le sens qui lui est donné progressivement dans les années 1980 tandis que s'établit l'expression de « harcèlement sexuel ». En 1990, dans la foulée du rassemblement « Actuelles » réunissant des militantes de la CFDT organisé à l'occasion du 8 mars, l'organisation syndicale revendique une « définition légale du harcèlement sexuel », une législation qui « ne décourage pas la victime de porter plainte » et qui condamne les « employeurs qui laissent de telles pratiques s'exercer dans leurs entreprises »[1393]. En 1992, le « harcèlement sexuel » est sanctionné par le code pénal et repris par le code du travail qui « stipule qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers »[1394]. Afin que ces dispositions puissent être appropriées par les « équipes syndicales », la CFDT produit une brochure sur le sujet, constatant que « le plus souvent les victimes se taisent, et quand elles osent en parler, quand elles osent le dénoncer, leur

---

[1390] L'expression « harcèlement sexuel » apparait dans les traductions de Laura Lee Downs, à propos de la Première Guerre mondiale et d'Helen Harden Chenut, pour décrire le contenu d'un article du correspondant à Troyes du *Père Peinard.* Nous ne disposons pas des éditions originales pour vérifier les termes employés par les historiennes. CHENUT H.H., « Made in Troyes. Genre et classe dans la bonneterie française », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest. Anjou. Maine. Poitou-Charente. Touraine*, 2007, vol. 114, nº 3, p. 125-141.
[1391] Comme *brimade*, traitée à la section II-1. De façon générale, les usines tendent à reproduire, au moins jusqu'au tournant des années 1980, nombre de caractéristiques que l'on retrouve dans l'armée, dont de nombreux directeurs d'usines sont d'ailleurs issus.
[1392] CHT, UL CFDT, Chantelle 3.
[1393] OUIN B., *Femmes, clés pour l'égalité*, Paris, CFDT productions, coll. « CFDT-Information », 1990, p. 146.
[1394] Article L122-46.

parole se retourne contre elles »[1395]. Si harcèlement sexuel et droit de cuissage décrivent les mêmes pratiques, envisagées du point de vue de l'agresseur, le premier est un délit condamné par la loi alors que le second n'a pas d'existence juridique. En outre, l'usage de l'expression « droit de cuissage » dans les années 1968 renvoie à un rapport de domination qui pèse, au moins comme potentialité permanente, sur toutes les ouvrières, et fait de chaque passage à l'acte une atteinte au collectif. Au contraire, dès la fin des années 1980, le harcèlement sexuel est un acte dirigé vers une salariée en particulier, même lorsque les ouvrières constatent qu'elles sont plusieurs à en faire les frais[1396], et cela importe finalement peu que l'ouvrière trouve les moyens ou non d'y résister car elle se trouve, quoi qu'il arrive, considérée comme une victime. Enfin, si la pénalisation de la pratique intimide probablement des agresseurs potentiels, elle judiciarise le témoignage, ce qui le rend plus difficile et isole l'ouvrière concernée. Nous pouvons donc émettre l'hypothèse que la métamorphose du droit de cuissage en « harcèlement sexuel » en fait une pratique rare, voire un tabou, ce qui rend l'échange avec les autres ouvrières plus difficile à ce sujet. Finalement, ce sont des ouvrières plus jeunes que celles de la génération 1968, qui s'engagent individuellement dans des procédures contre leurs contremaitres à la fin des années 1990.

Malgré le stéréotype des « filles faciles » qui colle toujours à la peau des ouvrières dans les années 1968 et qui tend à rendre légitimes les violences sexuelles des contremaitres sur les ouvrières, elles forgent progressivement un collectif qui les rend inadmissibles, à la faveur du mouvement de Mai-juin 1968 et des grèves de l'usine. Dans les années 1980, les violences sexuelles reconnues comme illégitimes finissent par être sanctionnées par la loi, ce qui, dans le même temps, en fait un problème individuel. On peut établir une évolution parallèle à propos des brimades qui, après avoir longtemps porté atteinte à la dignité des ouvrières, sont, à la fin des années 1990, envisagées sous le terme plus global de harcèlement moral.

[1395] Décrivant ce que recouvre le « harcèlement sexuel », l'organisation syndicale incite les sections syndicales d'entreprise à recourir à l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT). CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL. DELEGATION FEMMES (dir.), *Le harcèlement sexuel au travail*, Paris, INPACT, 1997.

[1396] *Le Parisien*, « J'étais harcelée par mon supérieur », 26 mai 2000.

II. Les chemins de la dignité

Lorsque Robert Castel souligne qu'« au principe de la conscience de classe ouvrière », coexiste « une affirmation de dignité » et l'« expérience de dépossession » du travail « aliéné »[1397], il nous semble essentiel de caractériser les ressorts de cette « affirmation de dignité » lorsqu'il est question de femmes de cette classe sociale. En effet, si elles sont confrontées à cette « expérience de dépossession » comme leurs homologues masculins, la domination de genre les conduit à mettre en avant des revendications particulières, dans un contexte où les féministes n'hésitent pas mettre en avant publiquement des revendications auparavant considérées comme privées. Dans le même temps, à la faveur du développement des luttes des OS immigrés[1398], s'élaborent des revendications particulières aux ouvrières immigrées mettant aussi en cause les discriminations raciales toujours en lien avec une aspiration à la dignité[1399]. Tandis que les « brimades » sont rendues visibles, elles se trouvent intégrées dans une revendication plus globale de dignité qui, selon la même dynamique que le harcèlement sexuel, trouve finalement une correspondance juridique dans l'expression « harcèlement moral ».

1. Rendre visible « les brimades »

Dans les années 1968, les ouvrières dénoncent régulièrement les brimades, des « épreuves vexatoires », là encore héritées de l'armée[1400], qu'elles subissent à l'usine. S'il n'est pas possible de les répertorier exhaustivement, d'autant que les témoignages reflètent souvent des ressentis, il faut néanmoins souligner qu'elles touchent généralement à l'intimité des ouvrières qui considèrent alors que la maîtrise a outrepassé ses prérogatives. En outre, si elles peuvent être le fait de contremaitresse ou de monitrices, la CFDT souligne qu'elles se trouvent renforcées quand la maîtrise est

---

[1397] CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1999, p. 556.
[1398] PITTI L., *Ouvriers algériens à Renault-Billancourt, de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France*, Thèse doctorat, Université de Paris VIII, Saint-Denis, 2002.
[1399] Vincent Gay a montré les ressorts particuliers de la revendication de dignité chez les OS immigrés. GAY V., *De la dignité à l'invisibilité. Les OS immigrés dans les grèves de Citroën et Talbot : 1982-1984*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction de Stéphane Beaud, EHESS, Paris, 2011.
[1400] MAURIN M. (dir.), *Dictionnaire Hachette encyclopédique*, Paris, Hachette, 1993.

masculine car se lit alors la « domination de l'homme sur la femme »[1401]. Dans les années 1968, les organisations syndicales CGT et CFDT se font le relais de ces brimades et cherchent pour cela à mesurer ce qu'elles recouvrent. En 1972, lorsque la CGT établit un questionnaire dans le cadre de la préparation de la journée de la main d'œuvre féminine du 7 novembre, elle demande : « Êtes-vous l'objet de la part de vos supérieurs de brimades, votre dignité est-elle respectée ? »[1402] De même, en 1976, quand la CFDT propose une enquête sur les conditions de travail des ouvrières de l'habillement, elle interroge les ouvrières de Chantelle à propos de la discipline, des méthodes de commandement : « Que sont-elles (citez des faits, des réflexions, attitudes des chefs vis-à-vis des ouvrières, possibilité de vous déplacer, toilettes par exemple, etc.) »[1403]

La plupart du temps, outre les interdictions de parler, les ouvrières dénoncent comme brimades ce qui à trait à leur intimité et, le plus souvent, le contrôle qui pèse sur elles lorsqu'elles se rendent aux toilettes[1404]. Mais surtout, plusieurs témoignages rendent compte de certaines pratiques de la maîtrise qui surveillent les menstruations des ouvrières de façon à mesurer le temps dont les ouvrières ont besoin lorsqu'elles se rendent aux toilettes. Par exemple, La CFDT rend compte en 1977 d'un chef d'équipe qui connaît précisément la date de leurs périodes de règles et qui les autorise « à ces périodes là », « à des déplacements plus fréquents pour aller aux toilettes »[1405]. De même, l'organisation syndicale souligne qu'un système de tickets ou de jetons de couleurs différentes durant la période des règles est instauré pour aller aux toilettes dans certaines usines textiles[1406]. Ainsi, dans *18 millions de bonnes à tout faire*, une ouvrière raconte :

> « Les règles, c'est une cause d'humiliation constante. Dans une entreprise de la métallurgie, les femmes demandaient à sortir pour aller chercher leur serviette hygiénique à l'infirmerie. Un jour, le petit chef a trouvé que c'était une perte de temps : quand une ouvrière est venue lui demander l'autorisation de sortir, il a ouvert son tiroir, en assorti une serviette hygiénique qu'il lui a pratiquement jetée à la figure. Devant tout le monde, évidemment. L'humiliation par les règles, c'est l'utilisation sadique des tabous et de la honte que de nombreuses femmes ressentent quand elles perdent ce sang pour leur rappeler qu'elles ne sont ''pas des travailleurs à part entière'', qu'entre les jambes elles portent en permanence ce qui les fait vulnérables, perturbatrices de la sacro-sainte organisation du travail et donc coupables. Pas plus que d'être enceintes, les femmes n'ont pas le droit d'avoir leurs règles, ou alors en silence. »[1407]

[1401] CHT, CFDT, Livre noir des conditions de travail dans l'habillement.
[1402] ADSSD, 200J201, Dossier journée d'études 7 novembre MOF, sous-dossier documents Lyon.
[1403] CHT, UL CFDT, Chantelle 3.
[1404] Voir au chapitre 4
[1405] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 58.
[1406] *Ibid.*
[1407] COLLECTIF, *18 millions de bonnes à tout faire*, *op. cit.*, p. 141.

Ce témoignage rend compte des raisons pour lesquelles les ouvrières vivent le contrôle de leurs règles par la maîtrise comme une « humiliation » qui correspond au ressenti de l'ouvrière face à une brimade. Non seulement, le « petit chef » est au courant de ce qui relève de l'intimité de l'ouvrière, mais en plus il en fait une occasion de réaffirmer publiquement son autorité sur le corps de l'ouvrière. En outre, ce témoignage met en avant le sentiment de culpabilité des ouvrières découlant du fait que les règles ont été érigées comme « perturbatrices » de l'organisation du travail. Rendre visible l'existence des règles est donc une façon pour la maîtrise masculine de perpétuer non seulement sa domination de classe, mais aussi sa domination de genre, dans la mesure où ce n'est plus seulement la force de travail qui est appropriée, mais le corps entier des ouvrières dont les règles sont une synecdoque. C'est pourquoi les ouvrières mettent en avant l'humiliation qu'elles ressentent dans ces circonstances. De façon générale, certaines d'entre elles dénoncent globalement le « lot quotidien » des ouvrières fait des humiliations que leur « infligent les petits coqs » [1408]. En effet, la plupart du temps, ce sont les petits chefs qui prennent l'initiative de ces humiliations qui sont une façon pour eux d'asseoir leur autorité. En les appelant « petits coqs », les ouvrières cherchent alors à la tourner en dérision en usant d'une part du vocabulaire animalier – d'un animal qui incarne la virilité – et d'une part en soulignant ses limites (« petit »). Pour faire face à l'ensemble de ces brimades s'établit alors la revendication de dignité. En effet, lors d'une conférence de presse de la FTM-CGT en 1979, Claudie Tharreau prend l'exemple de Moulinex pour étayer ce que l'organisation syndicale met derrière la revendication de dignité : « les travailleuses ont droit seulement à 15 minutes de pause réparties en deux fois pour aller aux toilettes, avec interdiction de dépasser le temps alloué sous peine de remontrance »[1409].

[1408] *Ibid.*, p. 142.
[1409] AN-19810605-54, Dossier CGT.

2. La question de la dignité

L'aspiration à la dignité des ouvrières n'est pas nouvelle dans les années 1968 puisqu'elle est observée durant la Belle Epoque dans les manufactures de tabacs[1410] mais aussi dans l'alimentation[1411]. À la fin des années 1930, Simone Weil l'évoque encore en la reliant à l'humiliation et à la crainte des ordres[1412]. Chez Chantelle, la dignité apparaît dans le titre d'un tract intersyndical distribué le 11 décembre 1981 pour dénoncer la « condition féminine » et les « conditions de travail ». Il est ensuite repris à la fin du tract avec la revendication suivante : « arrêt des sanctions, du climat répressif entretenu qui porte atteinte à notre dignité de femme salariée »[1413]. Dans ces propos, il est très clair que la défense de la dignité passe par une lutte contre la domination de genre articulée à celle de classe. Et c'est aussi ce qui ressort des chansons que les ouvrières élaborent durant le conflit de 1981-1982 puisqu'elles chantent sur l'air de « Debout les gars, réveillez-vous » : « Kretz nous prend pour des robots/Des ouvrières qui ne pensent pas/Nous voulons faire respecter/toute notre dignité ». De même, sur l'air de « Il s'appelait Stewball », elles affirment : « Nous, on nous appelle/des sous-développées/mais on a l'intention/de se faire respecter »[1414]. Si dans ces deux extraits de chansons, elles se réfèrent à la dignité au sens de Robert Castel, mettant en cause l'aliénation du travail, elles mettent également en avant à chaque fois le manque de respect qu'elles ressentent en tant que femmes.

Dans le cadre de l'aspiration revendiquée à la dignité, les organisations syndicales se font les porte-paroles des femmes OS immigrées dans les années 1968. La CGT évoque la situation des travailleuses immigrées lors de la quatrième conférence des femmes salariées, listant les nationalités par ordre d'importance : espagnoles, italiennes portugaises et algériennes[1415]. Dès 1970, une des difficultés principales des OS immigrées selon la CGT est la faiblesse « plus poussée que chez nous » du taux d'alphabétisation. La CFDT fait le même constat à propos des ouvrières d'Azur, une usine de biscuiterie et de confiserie à Vincennes : « être femme, immigrée, cela veut dire ne s'exprimer que

---

[1410] CARTIER M. et J.-N. RETIERE, « Écrits d'hier et dits d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », *op. cit.*

[1411] Comme c'est le cas dans la grève des sucrières de la raffinerie Lebaudy, 1902-1913. LOUIS M.-V., *Le droit de cuissage*, *op. cit.*, p. 250.

[1412] WEIL S., *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1951, p. 144.

[1413] CHT, UL CFDT, Chantelle 2, « Chantelle : condition féminine, dignité, conditions de travail », CGT-CFDT, 11 décembre 1981.

[1414] CHT, UL CFDT, Chantelle 12.

[1415] ADSSD, 200J201, Dossier collectif confédéral 1972, *Le peuple*, organe officiel bimensuel de la confédération générale du travail, 26-31 décembre 1970, n°859.

difficilement en français, ne pas savoir dans la plupart des cas écrire la langue du pays dans lequel on vit »[1416]. Il est probable que, du point de vue des syndicalistes, ces difficultés constituent un facteur aggravant et placent ces ouvrières en situation de dépendance, ce qui favorise une forme d'infantilisation. Pourtant, ces ouvrières, majoritairement portugaises et qui sont appelées « têtes de morue » par l'encadrement et les livreurs qui « ''public relation'' oblige, sont français »[1417], se syndiquent à la CFDT et engagent un conflit rampant entre 1975 et 1977.

Si la CGT met en avant le « sexisme et le racisme mêlés » lorsqu'elle évoque les atteintes à la dignité[1418] en 1980, c'est sans l'appui de témoignages d'ouvrières qui en rendent compte. Chez Chantelle, plusieurs ouvrières sont laotiennes, mais il ne nous a pas été possible de recueillir leur témoignage. De même, bien que Moulinex a très faiblement « recours à la main d'œuvre étrangère »[1419], il ne fait aucun doute que des OS femmes de Moulinex sont migrantes : une ouvrière, Dorès, rapporte que dans un atelier majoritairement composé de femmes, « 60% du personnel était étranger – surtout des Portugaises et quelques Espagnoles »[1420]. L'absence de témoignage direct ne nous permet pas de rendre compte de ce que recouvre le problème de la dignité pour les OS migrantes au tournant des années 1980, en dehors des difficultés liées à la langue envisagées du point de vue de syndicalistes qui ne sont pas elles-mêmes migrantes. Néanmoins, nous pouvons établir que la revendication de dignité recouvre en plus d'exigences vis-à-vis des conditions de travail en tant qu'OS, des revendications contre les dominations sexistes et raciales qui humilient ou infantilisent les ouvrières.

3. Dénoncer le harcèlement moral pour restaurer sa dignité ?

Au milieu des années 1990, la dignité constitue toujours un moteur de mobilisation des ouvrières, sous la forme d'une lutte contre le harcèlement. Les ouvrières de Maryflo, une entreprise de confection morbihannaise, se mettent en grève en juillet 1996 juste après l'arrivée d'un nouveau chef, Alain Le Bruchec qui traite les ouvrières de « moins que rien,

---

[1416] CFDT, *Syndicalisme*, « Des immigrées aux prises avec leur condition de femmes », 10 mars 1977.
[1417] CFDT, *Syndicalisme*, « Des immigrées aux prises avec leur condition de femmes », 10 mars 1977.
[1418] APCD, CGT, Le cahier noir des discriminations, acte d'accusation. *Les travailleuses luttes*.
[1419] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 37.
[1420] BRAULT S., *Les Moulinex : Alençon 1937-2001, témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, p. 18.

d'incapables, tout juste bonnes à vendre des patates », chronométrant les ouvrières sur la base du temps le plus réduit effectué. Après leur mobilisation, un protocole d'accord est conclu, stipulant qu'« il n'y aura plus de harcèlement » et que « la dignité des employés » doit être respectée[1421]. Dorénavant, c'est donc le harcèlement exercé par ce nouveau patron qui met en cause la dignité des ouvrières. Six mois plus tard, les ouvrières demandent le départ du directeur car « on se fait humilier, traiter de tous les noms, de tas de merde et j'en passe »[1422]. Elles exigent alors le « droit au respect »[1423] car ce sont les insultes suivantes qui sont proférées selon les élus CFDT de Maryflo : « Tas de merde ! Pétasses, bandes de putes, bonnes à rien ! Vous avez vos règles ou quoi ? » [1424] Comme dans les années 1968, c'est en rendant public des éléments de l'intimité féminine ou de leur sexualité que le directeur cherche à discréditer les ouvrières. Cependant, le contexte ayant changé, elles obtiennent gain de cause et le directeur est licencié. Comme pour le harcèlement sexuel, un arsenal juridique se met en place en ce qui concerne le « harcèlement moral », en particulier après la parution de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen en 1998[1425].

Si cet ouvrage suscite des polémiques à sa sortie dans la mesure où « la souffrance au travail, réduite au ressenti de la victime manipulée par un bourreau se trouve alors psychologisée »[1426], il produit une multiplication de déclarations de harcèlement moral de la part de salariés pour lesquels il s'agit presque d'une révélation : « ''Pendant des mois, voire des années, j'ai souffert sans comprendre ce qui m'arrivait. Maintenant je sais – j'ai lu Hirigoyen – je suis victime d'un harcèlement moral.'' Il y a avant et après ; le rapport au monde s'en trouve changé. La personne s'est transformée en victime. »[1427] Ce type de révélation peut aussi s'opérer de façon rétrospective. En effet, si les dossiers concernant le harcèlement moral traités par l'UD CGT font leur apparition au début des années 2000[1428], Eve Meuret-Campfort souligne à propos de Chantelle qu'au début des années

---

[1421] *Libération*, « Grève contre le harcèlement chronométrique. L'accélération des cadences et les méthodes d'un chef d'atelier ont mobilisé les ouvrières d'une PME bretonne », 3 aout 1996.
[1422] *Libération,* « Maryflo : du chronomètre au harcèlement l'usine du Morbihan est en grève pour protester contre les méthodes de production », 14 janvier 1997.
[1423] *Le Monde*, « À propos de la grève des ouvrières de Maryflo », 5 février 1997.
[1424] *L'express*, « La patronne de choc et les ouvrières rebelles », 24 avril 1997.
[1425] HIRIGOYEN M.-F., *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Paris, Syros, 1998.
[1426] FLOTTES A., « RTT et Santé. Petite chronique d'un égarement collectif », *Pistes*, mai 2006, vol. 8, nº 1.
[1427] DAVEZIES P., « Les impasses du harcèlement moral », *Travailler*, 2004, nº 11, p. 83-90.
[1428] Entretien avec Serge Doussin, réalisé le 7 janvier 2010, au CHT.

1980, « on ne parle pas encore de harcèlement moral ; mais Serge Doussin, secrétaire de l'union locale CGT à l'époque, considère que cela y correspondait complètement ». Celui-ci illustre son propos par ce qui est alors considéré comme des brimades : reprocher « un temps au WC trop long » ou des réprimandes pour cause de « bavardages »[1429]. Finalement, la dénonciation tangible de brimades particulières s'est métamorphosée en une condamnation plus globale de harcèlement moral à laquelle la loi de modernisation sociale a donné un cadre juridique en 2002, le définissant désormais comme « un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »[1430]. Le respect de la dignité des salarié-e-s fait donc désormais partie intégrante de la loi et du code du travail. Cependant, les « agissements répétés » susceptibles de l'altérer ne sont pas précisés, ce qui peut rendre difficile leur mise en visibilité. En outre, bien que les ouvrières de Maryflo se soient saisies d'un contexte qui rend ce type de comportements illégitime, la dénonciation du harcèlement moral se trouve, comme le « harcèlement sexuel », le plus souvent individualisée, sans que ne soit envisagé le contexte comprenant les réorganisations de l'entreprise et les nouvelles formes d'organisation du travail qui s'appuient sur de nouvelles méthodes de management[1431].

À la manière de la lutte contre le droit de cuissage, les ouvrières rendent visibles les brimades qu'elles subissent à l'usine du fait de la maîtrise, la plupart du temps (mais pas toujours) masculine, dans les années 1968. En particulier, elles donnent à voir la manière dont ces brimades concernent leurs corps et leur intimité de femmes. Face à cela, elles mettent en avant leur dignité qui recouvre, au tournant des années 1980, l'exigence d'un respect en tant que salariées, mais aussi en tant que femmes, voire d'étrangères dans le cas des femmes OS immigrées. À la fin des années 1990, si la dignité est toujours revendiquée dans les luttes des ouvrières, c'est pour dorénavant condamner le

---

[1429] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction d'Annie Collovald, Université de Nantes, 2008, p. 29.

[1430] Loi de modernisation sociale, n°2002-73 du 17 janvier 2002.

[1431] GRENIER-PEZE M., « La fabrique des harceleurs », *Performances*, 2001, vol. 1 ; GASPARO C. de, « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique », *Cahiers du Genre*, décembre 2003, vol. 35, nº 2, p. 165-187.

harcèlement moral subi. En définitive, la mise en avant de revendications mettant en cause les violences sexuelles ou les brimades liées à l'intimité, souligne la porosité qui s'établit dans les années 1968 entre le public et le privé.

III. Brouiller les frontières du public et du privé : comment le genre trouble la classe[1432] ? (et vice versa)

Dans les années 1968, pour illustrer un article sur les ouvrières d'Ugéco (Nantes) qui font grève en 1971, des féministes dénoncent la double domination masculine à laquelle sont confrontées les femmes dans les usines :

Figure 23 Femme, mari, patron, 1971

Source : *Le torchon brûle*, n°3 (non daté, probablement 1972)

Dans cette caricature, l'ouvrière est montrée comme une esclave, non seulement du patron qui fouette le mari et la femme, mais aussi du mari qui la tient en laisse. En réalité, la constitution d'un collectif d'ouvrières favorise le développement d'une autonomie, y compris individuelle, qui se mesure alors dans la posture adoptée face aux hommes et

[1432] DISCEPOLO T. et G. LE BEUZE (dir.), « Comment le genre trouble la classe », *revue Agone. Histoire, Politique & Sociologie*, 2010, nº 43.

peut se traduire par une coopération ou une négociation, malgré les résistances du mari et la pression du patron. Avant d'étudier la formation des couples à l'usine, nous analyserons comment la sexualité s'invite à l'usine et ce qu'elle signifie. Enfin, nous montrerons comment la grève peut conduire à des tensions dans le couple et à la résistance individuelle des ouvrières portées par le collectif.

1. Le collectif des ouvrières à l'épreuve des discours relatifs à la sexualité

Plusieurs ouvrières que nous avons rencontrées soulignent leur préférence pour le travail avec des hommes, que l'entreprise soit mixte ou non mixte, et elles expliquent cela par certains comportements qu'elles considèrent comme féminins et qu'elles récusent. Ainsi, chez Chantelle, une ouvrière affirme que les « hommes sont moins cons que les femmes », car les femmes, c'est « beaucoup de cancans, de médisances, d'histoires »[1433]. Chez Moulinex, une autre considère qu'il y a « moins de problèmes » avec les hommes « parce qu'un homme, il va nous dire c'qu'il a à dire tandis qu'une femme va pas vous dire en face c'qu'elle a à vous dire. Ca va aller le dire à une autre et ainsi de suite. »[1434] Finalement, Annie Guyomarc'h, déléguée CGT, considère qu'avec son chef, qui était un homme, même s'il y a eu des hauts et des bas, « c'était pas trop mal les relations hommes et femmes »[1435]. De même, dans une chocolaterie, chez Cantalou, à Perpignan, D*** souligne qu'avec les hommes qui sont à l'entretien des machines ou dans les bureaux, il n'y a pas de problèmes : « ils témoignent aux femmes plus de respect que les femmes entre elles »[1436].

Face à ces considérations, Danièle Kergoat a élaboré *Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin,* dans lequel elle résume ainsi les propos des ouvrières :

> « - ''Toutes les femmes sont jalouses'' : majeure ;
> - ''moi, je ne suis pas jalouse'' : mineure.
> - Formellement, la conclusion devrait être :
> - ''donc, je ne suis pas une femme''. »[1437]

À l'aide de ce syllogisme, la sociologue présente les obstacles à la construction d'un sujet sexué, ou autrement dit, d'un collectif d'ouvrières, que seule la mobilisation peut permettre de dépasser. De leur côté, des féministes récusent, elles aussi dans les années

---

[1433] Entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.
[1434] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1435] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, pour le film *Rue des filles de Chantelle*, automne 1994.
[1436] COLLECTIF, *18 millions de bonnes à tout faire*, *op. cit.*, p. 44.
[1437] KERGOAT D., *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012, p. 260.

1968, « les défauts qu'on dit féminins : animosité, jalousie » qui sont créés et entretenus par Buda pour diviser les ouvrières[1438]. Dans la dénonciation de ces défauts « dit féminins » se lit la constatation d'une intériorisation par les ouvrières de stéréotypes stigmatisants liés à l'ordre patriarcal qui, de ce fait, les montent les unes contre les autres. Pour ces féministes, l'enjeu est donc de dénaturaliser ces comportements afin de favoriser la constitution d'un collectif.

S'il ne fait aucun doute que ces comportements peuvent occasionner des tensions entre les ouvrières, susceptibles d'empêcher la constitution d'un sujet sexué, Marie Cartier et Jean Noel Retière constatent dans le cadre de leur étude sur les ouvrières des tabacs du début du XXe siècle que « la dépréciation des ambiances unisexuées » justifiée par les ouvrières avec des « préjugés masculins intériorisés » peut aussi signifier « un attachement aux dérivatifs constituant de plaisirs volés au temps contraignant du travail »[1439]. Autrement dit, ce n'est pas tant de leurs collègues femmes que les ouvrières se plaignent, que de l'absence de collègues hommes. De plus, la constitution d'un collectif féminin n'est pas entravée par cette mixité, au contraire : elle peut se nourrir, par exemple, d'une forme de dérision liée à certains des comportements de ces hommes. L'ambiance mixte et la séduction qui peut l'accompagner participent quelquefois à rendre agréables les moments passés à l'usine et de ce fait fabriquent des souvenirs communs qui forgent aussi le collectif. Dans *Les mains bleues* par exemple, les ouvrières racontent à propos d'un homme :

> « c'était le coq de l'atelier, il se pavanait avec un pantalon bien moulant, devant certaines filles ou il leur parlait pendant un certain temps. On se disait : voilà encore une qui va passer à la casserole. Souvent c'étaient des filles blondes bien moulées dans leur robe. Faut dire qu'il avait un certain charme. Quand il passait dans l'atelier, la première chose que l'on regardait, c'est son sexe. Faut dire qu'il savait le mettre en valeur. Il avait un beau tableau de chasse, beaucoup ont du voir cette chose de plus près. Nous, on se contentait d'imaginer. Est-il grand, long, tout poilu ? Tous les matins, c'était la même question : ah ! Aujourd'hui, c'est laquelle qui tombera dans le panneau ? »[1440]

De même, chez Chantelle, Catherine Conan raconte :

> « CC : Les mecs qui travaillent dans les boites ou y-a qu'des filles, en particulier, des filles jeunes… bon, ils avaient des comportements caricaturaux, quoi.
> FG : Ils faisaient quoi ?

[1438] BDIC, *FTL* n°7, oct/nov 1975.
[1439] CARTIER M. et J.-N. RETIERE, « Écrits d'hier et dits d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », *op. cit.*, p. 86.
[1440] MARTIN C., F. SAINT REMY, et R. MONTSERRAT, *Les mains bleues : 501 Blues*, Lille, Ed. Sansonnet, [Textile], 2001, p. 60.

CC : Ben, ils faisaient la roue… »[1441]

Dans ces deux témoignages, il faut souligner le vocabulaire animalier employé (le « coq », la « roue » qui renvoie au paon) ainsi que la mise en avant du comportement exagéré des hommes, dans ces ateliers de femmes (« se pavanait », « comportement caricaturaux »). En utilisant ces caractérisations, les ouvrières tournent donc en dérision le comportement de cet homme qu'elles réduisent chez Levi's à son sexe qu'elles essaient collectivement d'imaginer, avec une pointe d'envie. Dans le même temps, elles soulignent que certaines ouvrières « tombent dans le panneau » ou « passent à la casserole ». S'il ne s'agit pas d'une stigmatisation de ces ouvrières (contrairement à celles cédant au « droit de cuissage » à la même époque), leurs réactions étant compréhensibles étant donné le « charme » de ce « coq », elles se trouvent être l'objet d'un jeu et de ce fait, temporairement déconsidérées, voire jalousées par le collectif qui observe chacun des faits et gestes de la « fille blonde bien moulée dans sa robe ». Ainsi, dans les usines presque exclusivement non mixtes, l'apparition de l'« homme » est source de dérision, d'amusement de la part des ouvrières, ce qui peut d'ailleurs se traduire par une forme de honte de l'homme en question, surtout si ce dernier ne met pas en avant les comportements virils attendus, comme cela est montré dans le film récent *We want sex equality,* lorsqu'un jeune homme se trouve sifflé et chahuté par les ouvrières alors qu'il fait irruption dans l'atelier.

Dans les entreprises mixtes, les ouvrières n'ayant pas le même rapport de force, la tonalité des discussions autour de la sexualité est différente, les ouvrières soulignant les « blagues » véhiculées par les hommes dans les usines. Ainsi, Franck Magloire reprenant les mots de sa mère, ouvrière chez Moulinex, souligne que « les blagues récurrentes, à connotation salace le plus souvent, n'arrachent que quelques rictus gênés, surtout chez nous autres les femmes… »[1442]. Elle ajoute :

> « Les hommes, bien moins nombreux que nous, se dérident plus volontiers et à gorge déployée, question d'hormones peut-être ou un vieux fond d'enfance et de machisme transmis de génération en génération par leurs pères, anciens ouvriers eux-mêmes ou commis de la ferme, qui leur ont appris à reprendre fièrement le collier quoi qu'il advienne, ma bite et mon couteau contre vents et marées, du genre bête humaine en tricot de peau et même pas peur… »[1443]

[1441] Entretien avec Catherine Conan, réalisé le 8 janvier 2010, à son domicile.
[1442] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 53.
[1443] *Ibid.*, p. 54.

Si elle précise que les hommes se trouvent minoritaires dans l'atelier, ils sont néanmoins plusieurs et intervient alors pour eux, la nécessité vis-à-vis de leurs collègues masculins de performer leur virilité qui se trouve, dans la transmission de génération en génération, quasiment biologisée, génétique. En même temps, ces plaisanteries peuvent aussi devenir une façon de séduire, pour les ouvriers :

> « Certains d'entre eux font des plaisanteries grivoises aux femmes, les sifflent, les draguent. Même si cela peut faire plaisir à quelques-unes, cela crée parfois un certain climat de tension entre hommes et femmes. »[1444]

Ici, Marie-France Bied-Charreton relie la « drague » et les « plaisanteries grivoises » expliquant à la fois que cela fonctionne, puisque cela fait « plaisir à quelques-unes », et que cela crée un « climat de tension » vis-à-vis des hommes. Ainsi, comme dans *Les mains bleues*, le fait que certaines ouvrières soient sensibles à cette manière de séduire ne semble pas déstabiliser le collectif des ouvrières étant donné que les tensions qui émergent opposent les femmes aux hommes.

Dans les « plaisanteries grivoises » et leur acceptation ou non par les ouvrières ainsi que dans la sexualisation du comportement de certains hommes dans les ateliers de femmes, se comprennent en définitive les rapports de force entre les hommes et les femmes au sein de l'atelier. Si elles sont en mesure de tourner en dérision un homme qui fait le « coq » dans un atelier de femmes, elles subissent à travers ce qu'elles appellent des « plaisanteries » la domination masculine dans une configuration mixte. En outre, la domination de genre peut aussi se croiser à la domination de classe lorsqu'il s'agit de « plaisanteries » émanant d'un contremaitre :

> « Le chef, un minet de 26 ans, servait de confident, de copain, papillonnait de l'une à l'autre, ayant sa cour, mais surtout plaisantait à longueur de journée avec des histoires ''drôles'' toujours en dessous de la ceinture. J'appris bien vite que d'après les hommes, c'étaient ''les seules histoires qui font rire les filles'', et que si on ne trouvait pas cela drôle, on n'était pas libérée ; petit à petit, pourtant, à force de discuter avec les filles, certaines sont arrivées à rejeter ces plaisanteries ; depuis, l'attitude du chef a changé ; de copain, il est devenu ''contremaitre'' ayant recours bien plus qu'avant à son autorité. »[1445]

Dans ce discours reproduit dans l'ouvrage féministe *18 millions de bonnes à tout faire,* se comprend la dénonciation de la signification de ces « plaisanteries » qui ne sont pas considérées comme « drôles » par l'ouvrière, considérant qu'elles sont le reflet de la domination masculine – qui s'appuie désormais sur la « libération sexuelle » – et ce bien

---

[1444] BIED-CHARRETON M.-F., *Usine de femmes*, Paris, L'Harmattan, [Grandin, RP], 2003.
[1445] COLLECTIF, *18 millions de bonnes à tout faire*, *op. cit.*, p. 152.

que le chef se comporte en « copain ». Ce discours souligne également la manière dont la domination de genre, passant par les « plaisanteries » après avoir échoué devant le refus progressif des ouvrières d'y prendre part, est finalement remplacée par une domination de classe, stricto sensu, et son corollaire répressif. Finalement, bien que la classe et le genre coexistent à chaque instant, le contremaitre recourt davantage à l'un puis à l'autre pour assurer son ascendant sur les ouvrières. Pour autant, si les rapports de classe et de genre se mesurent à travers les échanges autour de plaisanteries liées à la sexualité, ce climat favorise aussi la création d'unions entre les ouvriers et les ouvrières qui s'observent et se côtoient dans les usines mixtes.

2. L'usine, un lieu de formation des couples ?

Chez Moulinex, par exemple, la promiscuité de jeunes célibataires des deux sexes conduit à la formation de nombreux couples. V. E., qui évoque dans le même temps le fait que les ouvrières de Moulinex sont « délurées », raconte aussi à Laurent Huron que « tous les jours, y-avait des nouvelles personnes, des nouvelles embauchées alors en tant que jeune homme, évidemment, on lorgnait vers les nouvelles qu'arrivaient, les nouvelles filles ». Et lorsque Laurent Huron demande si c'est dans cette configuration que le salarié a rencontré sa femme, il confirme, ajoutant qu'il la retrouvait au bal et que de façon générale, « Y-a eu pas mal de mariages ! D'unions parmi les ouvriers et ouvrières. »[1446] De même Maryse indique qu'elle a rencontré son mari à l'usine : « Il était ajusteur-mécanicien et il me dépannait sur les chaînes. Et puis un jour, il m'a invitée au restaurant. Et puis voilà ! Il y a beaucoup de couples qui se sont créés comme ça. »[1447] Contrairement aux « plaisanteries » ou à la façon dont les ouvrières des usines non mixtes tournent collectivement le comportement des hommes en dérision, la formation de ces unions laissent entendre une certaine forme de réciprocité. Si l'initiative de la drague semble, là encore, revenir aux hommes, elle suppose néanmoins une réceptivité de la part des ouvrières et met en jeu ici la place de l'individu dans le collectif, car le privé s'inscrit alors dans l'espace public de l'usine.

[1446] AMA, 7 AV 18, entretien avec V. E. (un homme), réalisé par Laurent Huron le 8 juillet 2010, au domicile du témoin.
[1447] BRAULT S., *Les Moulinex*, *op. cit.*, p. 53.

Le témoignage de Laurianne Collet, ouvrière à la Manufacture Métallurgique de Tournus permet d'appréhender l'interpénétration des sphères publique et privée lors de la formation des couples à l'usine. Il nous a semblé intéressant de retranscrire un long passage de notre entretien dans lequel Laurianne Collet revient sur cette rencontre car il donne de nombreux éléments sur les conceptions qui président au mariage du côté de Tournus (Saône-et-Loire) en 1968. Au début de l'entretien, Laurianne Collet nous raconte comment elle perd son premier mari (qui travaille à la Manufacture Métallurgique de Tournus) en 1963 alors qu'elle a 33 ans et comment, suite à cela, elle se fait embaucher dans l'entreprise, parce qu'il faut désormais qu'elle travaille. Elle résume alors rapidement qu'elle a « rencontré un monsieur tout en perçant des gamelles, on s'tournait l'dos. Et bon, on a fait connaissance comme ça, c'était un vieux garçon, c'est l'cas d'le dire et puis bon, il m'a demandé si je ne voulais pas refaire ma vie. J'ai beaucoup hésité parce qu'il était bien plus âgé mais comme il n'avait pas d'enfant, j'ai fini par dire oui. » Dans le cours de l'entretien, nous décidons de la relancer pour qu'elle détaille davantage sa rencontre avec son deuxième mari :

> « FG : Et comment ça s'est passé ?
> LC : Un jour, il m'dit comme ça, ''vous habitez où donc ?'' Donc, j'habitais à Tournus, donc il me demande qu'est-ce que je faisais pendant mes vacances, oui, c'est ça… ben, j'lui dit, ''j'vais chez mon beau père à Simandre parce que ma fille, elle a deux copines là-bas et elle aime bien aller les retrouver''. […] Et puis, ma foi, les vacances approchaient de plus en plus et il me dit : ''Mais vous ne venez pas du tout du tout à Tournus pendant vos vacances ?'' J'ai bien trouvé bizarre, ça. Oh, j'lui dit : ''j'vais peut-être venir deux fois pour mon courrier mais en principe je reste tout le mois là-bas''. […] Alors, il m'dit, ''on pourrait pas s'rencontrer ?'' ben j'y dis ''pourquoi ?'' Ben, il m'dit, ''on s'racontera peut-être mieux nos soucis, nos petites misères''. Poooh, ça ma donné un peu… j'y dit ''bah, j'sais pas quoi vous répondre'' parce qu'il était quand même plus âgé que moi…
> FG : Il avait quel âge ?
> LC : On avait 17 ans d'écart. […] J'lui dit, ''si vous voulez m'voir, on va fixer une date. Vous laissez vot' mobylette, vous savez où qu'j'habite […] j'vais descendre et on ira au bord de Saône.'' C'est c'qu'on a fait parce que je me suis quand même méfiée.
> FG : Pourquoi les bords de Saône ?
> LC : Et ben, pour pas l'faire monter à la maison la première fois. Alors, on est allé au bord de Saône, y-en avait qui pêchaient, il m'a raconté ses malheurs et c'est vrai qu'il a bien eu du malheur. Il a perdu son père, il avait deux ans, qu'était parti à la guerre et qui s'est fait tué au front. Sa mère est restée veuve, il avait une sœur du premier mariage de sa mère. Et ensuite, sa mère s'est remariée avec un jacquet. Et donc, ils ont eu 4 enfants du deuxième mariage de sa mère. J'ai dit ''en effet, vous n'avez pas eu d'chance''. Alors, il m'a dit qu'il avait travaillé à la ferme de ses parents aussi un petit peu. […] donc il est rentré à la manu, il a toujours été à cette place qu'il était. Toujours au montage. Donc on s'est rencontré une première fois, on s'est dit au revoir, on s'est embrassé sur les joues. Il tremblait comme une feuille parce qu'il n'avait jamais eu de femmes, jamais. Alors, je lui ai quand même dit : ''mais même jeune homme, vous êtes bien sorti au bal, quand même ? Vous avez bien rencontré des filles, vous n'allez pas me dire quand même que vous avez plus de 50 ans sans rencontrer quelqu'un ?'' Alors, il m'dit ''oui, j'ai rencontré une dame de Tournus, qu'était cuisinière… ça aurait pu marcher oui, mais j'voulais pas rendre une femme malheureuse parce que je trouvais que je gagnais pas assez d'argent'' parce qu'il était journalier à ce moment-là et c'était pas régulier. ''Donc, on s'est laissé tomber.'' […]
> FG : Et comment ca s'est passé après ?

LC : après ce rendez-vous, on s'est revu une deuxième fois, alors, la deuxième fois, je l'ai quand même laissé monter quand on s'est dit tous ces malheurs. Je l'ai laissé monter donc on a pris l'apéro ensemble (…) une demi bouteille de Ricard, j'me rappelle. […] Tout le monde me disait ''bah Laurianne, elle aurait pu trouver quand même quelqu'un de plus jeune, qu'est-ce qu'elle se marie avec cette personne qu'est déjà âgée, elle sera ptete pas heureuse…'' Mais ils se sont bien mis le doigt dans l'œil parce que j'ai été très heureuse avec monsieur Collet. Mais j'vous dis, ça vaut pas son premier mari, c'est pas pareil, mais bon… […] Et puis après, bah, j'suis r'tournée à mon poste, j'étais pas toujours derrière lui, mais ils m'envoyaient de temps en temps en déplacement, mais c'est bizarre, ils m'envoyaient toujours à cet endroit là. Mais c'est bizarre, on aurait dit que… c'était bizarre…
FG : Vous pensiez que les chefs étaient ?
LC : Non, ils voyaient rien les chefs. Ils ont rien vu au début.
FG : Mais du coup, il vous a demandé en mariage à quel moment ?
LC : […] Alors, ma foi, je sais pas comment qu'ça a fait qu'il m'a demandé en mariage, on a r'causer comme ça […] une fois, il me dit : ''j'vous paye l'apéritif''. ''Ah'' j'dis ''non, on me montrerait du doigt'', j'lui dit : ''vous savez ça se saurait à Simandre, non, je veux pas…''
FG : Dans la rue ?
LC : Dans la rue, oui. […] j'lui dit ''mais venez donc prendre l'apéro chez moi mais ma fille va rentrer'' […] il a bu l'apéro vite fait. Et puis c'est après, il me dit : ''mais on va pas rester comme ça madame Collet, si ça vous faisait rien, on pourrait quand même entreprendre… j'ai bien réfléchi et vous, est-ce que vous avez réfléchi ? Vous avez compris ?'' ''Ben'', j'y dit, ''oui, j'ai compris que vous teniez à moi, si je comprends bien''. ''Bah'' il me dit ''oui, vous êtes tellement gentille''. Et sa mère avait du prendre des renseignements, parce qu'il était bien avec sa mère. […] je lui ai dit, ''écoutez, je sais pas'', il fallait quand même que je réfléchisse. […] De toute façon, à l'époque, on pouvait pas s'mettre ensemble comme on fait aujourd'hui, fallait s'marier sinon, on vous montrait du doigt, c'était pas beau d'avoir un homme à la maison sans être marié dans les années 60. […] Alors, un jour, il m'a dit : ''si tu veux, j't'emmène voir ma mère''. […] J'ai quand même accepté. […] Une fois qu'elle m'avait vu, il me dit, ''bah ma mère, elle te trouve très bien, alors si tu veux, on pourrait peut-être envisager de s'marier''. J'ai dit : ''j'ai qu'une fille, elle va pas rester tout le temps vers moi'', j'ai dit ''j'vais m'retrouver seule et c'est pas bien rigolo'' et finalement, j'ai dit ''bah ma foi, on va dire oui'' mais j'lui ai posé beaucoup de conditions étant donné que j'avais été mariée. […] Je voulais pas deux portes monnaies […] il avait bien compris. ''On mettra l'argent qu'on a gagné dans un coffre et si tu en as besoin tu en prends'', il était assez gentil quand même. Il m'a dit, ''tout ce que je vous demande, c'est de ne pas me faire de dettes''. J'savais bien qu'j'allais pas faire de dettes quand même avec deux payes, j'en faisais déjà point avec ma paye, c'était pas mon genre. »[1448]

Dans l'histoire de la rencontre entre Monsieur et Madame Collet, on lit, au-delà de l'usine, toutes sortes de conventions. Tout d'abord, il est important de souligner que Madame Collet fait partie de la génération des ouvrières née dans les années 1930. Sans aucun doute, certains éléments de la description de Laurianne Collet n'ont plus cours pour la génération 1968. Par ailleurs, il s'agit pour elle d'un second mariage. Nous pouvons dégager principalement deux éléments importants. Tout d'abord, en utilisant à deux reprises l'expression « montrer du doigts », l'ouvrière révèle l'attention qu'elle porte au regard des autres dans le déroulement de la rencontre : qu'il s'agisse de la rue, des « on dit », de la mère de Monsieur Collet, tous ces regards comptent sauf, étrangement, celui de sa propre fille qui a alors une dizaine d'années. Le deuxième élément qu'il nous semble important de signaler, c'est la confiance de l'ouvrière en elle-même pour mettre des

[1448] Entretien avec Laurianne Collet, réalisé le 21 avril 2011, à son domicile.

conditions au mariage, décider de l'endroit des rendez-vous et chercher à mettre à l'aise Monsieur Collet. Dans la description qu'en fait Laurianne Collet, il y a un rapport d'égal à égal entre les futurs mariés ; c'est peut-être même elle qui prend les décisions du couple. Il y a donc dans cette anecdote la transition culturelle qui s'opère dans les années 1960, période durant laquelle certaines traditions pèsent encore sur le milieu ouvrier alors même que l'ouvrière prend davantage d'assurance, y compris dans le privé. Mais surtout, c'est à la faveur des grèves que les ouvrières prennent encore davantage confiance en elles pour négocier avec leurs maris.

3. Le problème des « maris »

L'engagement militant des ouvrières sur leur lieu de travail soulève des réticences de la part de leurs conjoints. C'est en particulier le cas lorsque des femmes envisagent de se présenter aux élections du personnel, comme en rendent compte deux récits d'ouvrières : dans son *journal d'une O.S.,* Aurélie nous parle de Michèle dont le mari lui interdit de s'engager[1449] ; dans leur journal intime collectif, les ouvrières de Montpellier[1450] rapportent que M., ayant parlé avec son fiancé, refuse désormais de se présenter comme déléguée. Régulièrement, il est question des fiancés ou des maris dans l'engagement syndical tantôt parce que ces derniers empêchent leurs femmes de militer tantôt parce qu'ils n'apprécient pas leur engagement et le font savoir à leurs femmes alors qu'ils sont militants eux-mêmes car même si « normalement », ils « devraient avoir l'esprit plus ouvert », « ils sont aussi machos, certains. C'est normal qu'eux, ils militent, mais ça serait pas normal que leurs femmes le fassent. »[1451] Ainsi, dans cette configuration, certaines ouvrières se soumettent a la volonté du mari quand d'autres s'engagent malgré leur désapprobation comme c'est le cas de Marie-Line décrite par Olivier Schwartz[1452] ou encore de Christine Boyer, ouvrière chez Moulinex à Alençon, qui milite à la CFDT contre l'avis de son mari : « Au début, il voulait pas que je sois en contact avec les autres, parce qu'ils me montaient la tête, nia-nia nia et puis après « t'as qu'à faire c'que tu veux » mais il

---

[1449] LOPEZ A., *Aurélie, journal d'une O.S.*, Editions de l'Atelier, [Belfort], 1979, p. 58.
[1450] ANONYME, *Journal des ouvrières de Montpellier, 1967-68*, consulté à la BDIC, Fdelta Res 578/14, [Morari, Montpellier].
[1451] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1452] SCHWARTZ O., *Le monde privé des ouvriers : hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses Universitaires de France, 1990, p. 235.

était pas content… Quand j'partais des fois en réunion, j'disais tel jour j'm'en vais a Caen… »[1453] C'est ainsi que, n'ayant pas cédé aux demandes de son mari en lui imposant son activité syndicale, il finit par l'accepter à contre-cœur. Cependant, bien que syndicalistes, la plupart des ouvrières mariées continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques[1454], ce qui peut occasionner des tiraillements dans l'articulation des temps en particulier lorsque ce n'est pas compris dans la section syndicale[1455]. Les ouvrières doivent alors faire face aux pressions exercées d'une part par le mari et d'autre part par le syndicat ce qui peut les conduire finalement à cesser leur activité militante[1456].Cette double réticence à l'engagement des ouvrières est encore accentuée lorsqu'il est question d'occuper, qui plus est de nuit, l'usine. Certains maris n'apprécient pas de voir leurs femmes rester à l'usine parce que, d'une part, ils ont alors moins de contrôle sur elles et d'autre part, ils doivent assumer les tâches domestiques qu'elles ne peuvent plus prendre en charge[1457]. Pourtant, dans les années 1968, si l'idée que « les occupations nocturnes sont presque ''naturellement'' interdites aux femmes »[1458] continue d'avoir un certain poids, les ouvrières occupent de plus en plus leurs usines lorsqu'elles sont en grève surtout lorsqu'il s'agit d'une usine non mixte, comme c'est le cas chez Chantelle en décembre 1981 et janvier 1982.

L'appréciation des maris devant l'occupation est diversement reçue par les ouvrières. Elle peut se traduire par une fin de non recevoir ou par la mise en place de compromis plus ou moins douloureux. Si Annie Guyomarc'h affirme que son mari n'a pas eu le choix[1459], Monique Blais négocie un compromis entre son envie d'être investie dans la grève et les exigences de son mari pour lequel c'est « toujours à la maison » en acceptant de ne pas dormir à l'usine le soir bien qu'elle y passe ses journées[1460]. Christine Boyer, ouvrière de Moulinex à Alençon choisit de mentir à son mari pendant la grève de 1978 : « j'étais obligée de mettre ma blouse et puis, une fois qu'il était r'parti, j'enlevais ma blouse et

---

[1453] Entretien avec Christine Boyer, réalisé le 17 mai 2011, à son domicile.
[1454] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1455] Entretien avec Christine Boyer, réalisé le 17 mai 2011, à son domicile.
[1456] Entretien avec Christine Boyer, réalisé le 17 mai 2011, à son domicile.
[1457] KARMITZ M., *Coup pour coup*, MK2 éd. [éd., distrib.], 1971.
[1458] VIGNA X., *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Perrin, 2012, p. 271.
[1459] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle.*
[1460] CHT, entretien avec Monique Blais, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*.

j'partais avec les grévistes »[1461]. De son côté, Christine Fretelier dit avoir « vécu très très mal » la situation « parce que moi, je me sentais très très capable, que je dorme ici ou que je dorme à la maison, c'est pareil. À l'époque, j'avais pas du tout des problèmes d'enfants, c'était magnifique. Pour les filles, c'était difficile avec des enfants en bas-âge, moi, je suis qu'enceinte. J'avais l'impression que je pouvais être très très disponible. »[1462] Sans doute la grossesse de l'ouvrière autorise alors encore davantage le mari à décider à la place de sa femme. Dans le même temps, si Christine Fretelier a mal vécu ce moment, c'est aussi parce qu'elle n'est pas parvenue à en parler en 1981-1982. C'est ainsi que certaines revues féministes reviennent régulièrement sur la question des « maris » rendant compte des témoignages des ouvrières qui se sont trouvées en difficulté, mais aussi de celles qui sont parvenues soit à s'accommoder des impératifs familiaux soit à y résister. Sont donc tantôt mis en avant les « maris solidaires » qui « ont « accepté » de garder l'enfant lorsque leur femme occupe la nuit »[1463], mais aussi les ouvrières qui ont eu des « problèmes avec leurs maris » et ne sont pas parvenues à le « poser collectivement » et se sont « débrouillées toutes seules », comme c'est le cas chez LIP en 1973. [1464]

En réalité, c'est aussi parce que les occupations sont considérées comme des moments de débauche que les maris refusent d'y voir participer leurs femmes et conduit certaines ouvrières à ne pas y songer. Ainsi, Valentine Carré, ouvrière chez Moulinex à Mayenne, se souvient que la grève de 1978 a « brisé des couples » et elle précise que cela s'explique « parce qu'y en avait qui couchaient dans l'usine, hein. Ils occupaient l'usine la nuit entière. » Après ces considérations, elle ajoute qu'elle n'y dormait pas, « parce que d'abord, j'avais trois enfants et j'avais pas que ça à faire. Je préférais être chez moi que passer la nuit dans, dans l'usine… hein. J'avais trois enfants à m'occuper, déjà. Et de toute façon… Et même sans enfant j'aurai pas été. »[1465] Elle ne nous explique pas pour quelle raison. D'autres ouvrières ne considèrent pas que ce type d'action les concerne, les envisageant comme une pratique de syndicaliste[1466]. Sans doute, chez Moulinex, la mixité de l'entreprise rend plus difficile encore le fait que des ouvrières se sentent, elles aussi,

---

[1461] Entretien avec Christine Boyer réalisé à son domicile, le 17 mai 2011
[1462] CHT, entretien avec Christine Fretelier, réalisé pour le film *Rue des filles Chantelle*.
[1463] BDIC, *Les Pétroleuses*, « CIP en lutte », n°7
[1464] BDIC, *Les Pétroleuses, «* Lip au féminin », n°0
[1465] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1466] Entretien avec Laurence Montagne, réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile.

autorisées à occuper l'entreprise. Et même lorsque les ouvrières sont syndicalistes, cela ne signifie pas pour autant que la question soit plus évidente à traiter car les organisations syndicales, et en particulier la CGT, ne sont pas exemptes de stéréotypes à propos de l'occupation des femmes. En effet, des ouvrières féministes et se déclarant comme « gauchistes » du Bas-Meudon à Renault-Billancourt, dénoncent en 1971 les propos de Georges Seguy entendus à la radio dans lesquels il souligne « qu'aucune femme n'occupera l'usine la nuit, que les femmes, ça doit rester à la maison »[1467]. Tandis que l'occupation de l'usine s'organise en 1971, plusieurs ouvrières décident de rester malgré les intimidations du responsable CGT local qui souligne que « s'il y a des viols, vous serez responsables » et joignant le geste à la parole, tente de provoquer des incidents de ce type en faisant venir des « filles provocantes » dans l'usine. Ce type de tensions avec les hommes syndicalistes à propos de l'occupation se retrouve encore lorsque l'usine est non mixte, où c'est en tant que « maris » qu'ils se positionnent alors.

En effet, les maris CGT des ouvrières de Chantelle réagissent de façon diversifiée à l'occupation de leurs femmes. Serge Doussin, responsable de l'UD CGT durant la grève de 1981-1982 précise que « dans les militants de la CGT, y'en a qui appréciaient pas particulièrement que leur femme, elles aillent occuper l'entreprise la nuit »[1468]. Si le syndicaliste souligne que certains militants ne l'apprécient « pas particulièrement », il ne semble pas dire qu'ils les empêchent de participer à l'occupation, d'autant que certains d'entre eux s'installent presque dans l'usine, sous couvert de s'impliquer dans la mobilisation. À ce propos, si Florence Benoit considère que leur présence était positive « parce que on avait quelque part, si y'avait eu quoi que ce soit dans la nuit, c'est vrai que des femmes, tandis que là y'avait des hommes et tout donc on se sentait quand même en sécurité »[1469], ce n'est pas l'avis des délégués CFDT, pour la mobilisation de 1981-1982 comme pour celle de 1994 qui ne comporte pourtant pas d'occupation. Un des plus gros conflits entre la CFDT et la CGT porte sur la présence « des maris », la CFDT revendiquant une certaine autonomie des grévistes, tandis que la CGT souhaite qu'ils soient présents. Patricia Denis, déléguée de la CFDT, explique aux réalisatrices du film *Rue des filles de Chantelle* :

[1467] BDIC, *Le Torchon brûle*, 1971, n°1.
[1468] Entretien avec Serge Doussin, réalisé le 7 janvier 2010, au CHT.
[1469] Entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.

> « T'avais toujours les maris des filles de la CGT qui étaient là… Et ça, c'était lourd à porter parce que tu sais que c'était des militants donc ils pouvaient te faire un petit dans le dos à chaque instant et c'est ce qu'il se passait d'ailleurs. Ils avaient une tendance à organiser, faire des trucs sans nous en parler. Et je te dis que XXX a failli me foutre sur la gueule un jour parce que je lui ai dit que c'était pas son conflit mais le notre. […]Nous… y avait quelques maris quand même qui étaient militants à la CFDT mais c'était très peu.
> *Q : Vous avez gardé votre indépendance ?*
> Oui, nous on voulait pas qu'ils nous foutent le grappin dessus. C'est pour ça que quand ça a commencé [en 94] si tu veux le 1er voyage qui était prévu à Paris, elles avaient déjà prévu d'emmener les maris. Nos filles l'ont su et elles ont dit ''alors ça, certainement pas'' ''pas de mari'' parce que on sait trop ce que ça a donné ; elles ont été assez traumatisées donc ils étaient déjà inscrits on a dit à la CGT ''c'est notre conflit pas celui des maris''. ''Ils ne viendront pas avec nous'' Ils sont pas venus, on va pas se refaire bouffer. »[1470]

Dans les propos de la syndicaliste, se lit ainsi la volonté de développer l'autonomie des ouvrières vis-à-vis de leurs maris, mais surtout, c'est l'autonomie des ouvrières au niveau syndical qui est ici revendiquée, les maris CGT se comportant avant tout comme des syndicalistes souhaitant conduire la mobilisation, sous le couvert d'être actifs aux côtés de leurs femmes. Et d'une grève à l'autre, la question se repose aux ouvrières de Chantelle, qui se montrent plus fermes en 1994, alors même que ce n'est plus l'occupation qui est en question. Ainsi, au-delà de l'occupation, la question des « maris » s'établit comme un problème à envisager collectivement et ce, d'autant plus lorsqu'il est question de maris syndicalistes.

Pour conclure, en fonction des configurations, mixtes ou non mixtes des entreprises, les comportements des hommes liés à la sexualité peuvent être tournés en dérision ou considérés comme déplacés car, à travers eux, se joue le rapport de force interne à l'usine. Lorsque les ouvrières disent préférer travailler avec des hommes, mettant cela sur le compte de comportements dits féminins, c'est peut-être parce que pour un temps, les discussions relatives à la sexualité qu'occasionne la présence du sexe opposé leur fait oublier le travail, favorise le développement de jeux de séduction, voire d'unions, les rôles de genre venant temporairement troubler les rôles de classe induits par le travail. Et quelquefois, en période de mobilisation et, à fortiori, lors de l'occupation, c'est la lutte des classes qui vient troubler l'ordre du genre dans son équilibre privé, la question des « maris » devenant une question collectivement discutée, en particulier chez Chantelle, parce qu'elle a des répercussions sur la conduite de la grève.

[1470] CHT, entretien avec Patricia Denis, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

Conclusion

Finalement, les ouvrières de la génération 1968 parviennent dans le contexte de la diffusion des féminismes, à imposer l'illégitimité non seulement de pression sexuelles qu'elles continuent alors d'appeler « droit de cuissage », mais aussi de brimades touchant à leur intimité. En mettant en avant leur dignité de femmes et d'ouvrières ou en tournant en dérision certaines pratiques liées à la domination masculine, elles parviennent collectivement la déstabiliser, ponctuellement. Puis, la nouvelle configuration qu'elles participent à créer, trouve une correspondance juridique avec la condamnation du harcèlement sexuel puis moral au début des années 2000, ce qui ne signifie pas pour autant la fin de certaines pratiques de domination. Dans le même temps, dans le cadre de la domination masculine, c'est aussi la virilité des hommes de l'usine qui se construit. Elle peut se traduire par des « plaisanteries grivoises » ou d'autres types de comportements face auxquels les ouvrières réagissent par la dérision ou la gêne en fonction des configurations mais fait aussi de l'usine un lieu de séduction participant à forger des couples. Enfin, la formation d'un collectif d'ouvrières face à la domination masculine peut se traduire par une implication directe dans la sphère privée lorsque la question des maris dans les grèves devient paradigmatique. Pour conclure, si nous avons déjà abordé l'influence du féminisme en analysant la mise en avant de questions considérées comme privées afin de limiter les implications de la domination masculine, il convient de se demander si les ouvrières et les féministes se sont rencontrées.

Chapitre 9 Entre objets des féminismes et sujets féministes

> «AG : Je suis pas vraiment féministe tu vois, parce qu'il y a des filles qui allaient à ces commissions là, c'était faut se faire reconnaitre, il faut que les hommes participent autant aux tâches ménagères, tu vois tout ça là… Enfin je suis d'accord par rapport à ça, je suis pas en désaccord, mais il faut pas non plus que se soit à l'extrême non plus, et je trouvais que c'était un peu féministe tu vois, on ne pouvait pas être que femmes, toutes les femmes, que des femmes, la société n'est pas faite que de femmes, il fallait vivre aussi avec les hommes. Bon bah que tu fasses évoluer les choses je suis entièrement d'accord, ça a surement dû les faire évoluer aussi. »[1471]
>
> Annie Guyomarc'h (17 février 2010)

> « FG : Est-ce que tu dirais que tu es féministe ?
> MG : Ah non. J'ai horreur de ça, j'ai horreur de ce mot là.
> FG : Pourquoi ?
> MG : Parce que, euh, pour moi, une femme, elle reste femme. Alors, j'explique la chose. Euh… Bien sûr, il fallait que ça avance à ce niveau là mais je trouve que c'est devenu trop dans l'extrême. Chaque chose à sa place. Moi, tu vois, je me vois pas aller conduire une grue par exemple, tu vois. Je me dis, une femme, ça doit rester une femme. Mais, il fallait aussi… Qu'est-ce que ça veut dire féministe ? Moi, j'entends ça des fois et on est vraiment dans un truc extrême, la femme ceci, la femme cela. On devient presque comme l'homme… »[1472]
>
> Monique Guéranger (25 janvier 2011)

Introduction

Dans ces deux extraits d'entretiens réalisés en 2010 et 2011 auprès d'ouvrières syndicalistes, la première de la CGT Chantelle et la seconde de la CFDT Moulinex, on remarque le refus de se considérer comme féministe, un engagement envisagé comme trop « extrême ». Pourtant, les deux ouvrières reconnaissent que les évolutions revendiquées par les féministes étaient nécessaires et si Annie Guyomarc'h récuse le terme, elle tente de se forger une position d'« entre deux », qui constituerait à n'être pas « vraiment féministe » tout en l'étant un peu. De son côté, Monique Guéranger, en posant clairement la question de ce qu'être féministe veut dire, semble elle aussi douter, refusant principalement le trouble dans le genre, et se rapprochant d'une position féministe essentialiste, dans cet « entre d'eux » qu'elle recherche elle aussi. Ces positionnements des syndicalistes de la génération 1968 à l'égard du féminisme sont élaborés sur trois décennies. Alors que dans les années 1968 le terme est récusé par les organisations

[1471] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1472] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.

syndicales, le nouveau contexte des années 1990, qui voit certaines revendications féministes faire l'objet d'une reconnaissance par le gouvernement de gauche[1473] a rendu plus aisé le fait de se dire féministe dans les milieux syndicaux. On aboutit même, au début des années 2000, à une situation où ne pas l'avoir été ou ne toujours pas l'être tend à devenir mal perçu. Le féminisme, comme « notion évolutive historiquement changeante, dont la dynamique et la caractère protéiforme ne se laissent pas enfermer dans une définition »[1474], est envisagé ici au pluriel[1475] et plus précisément dans ses interactions théoriques et pratiques[1476] avec les ouvrières. En d'autres termes, la volonté de certaines féministes d'insérer les ouvrières dans la formation du « nous les femmes » a-t-elle produit une reconfiguration du sujet du féminisme ? Par ailleurs, bien qu'elles en récusent toujours le terme, est-il possible de considérer que les ouvrières, et en particulier les syndicalistes, parviennent au fil de ces trois décennies à développer une *agency* féministe ?

Nous reviendrons sur la manière dont les féministes de la deuxième vague[1477] cherchent à s'adresser aux ouvrières et comment cela conduit certaines d'entre elles à élaborer un féminisme « lutte de classe ». Ensuite, nous aborderons ce que Jane Jenson appelle le « féminisme syndicaliste »[1478] dans le discours et les pratiques des militantes pour enfin entreprendre l'évaluation du déploiement d'une *agency* féministe des ouvrières.

I. Ambitions féministes et préoccupations ouvrières : le hiatus ?

Dans les années 1968, la spécificité et l'autonomie du mouvement féministe s'affirment par le goût des initiatives spectaculaires et de la provocation qui retiennent l'attention des

---

[1473] FRASER N., *Le féminisme en mouvements. Des années 1960 à l'ère néolibérale*, Paris, La Découverte, 2012.
[1474] CHAPERON S., *Les années Beauvoir : 1945-1970*, Paris, Fayard, 2000, p. 209.
[1475] Nous envisageons les féminismes au pluriel car leurs contours sont variés qu'ils soient envisagés comme mouvement sociaux de femmes ou comme théories ou conceptions de la société qui fondent des perspectives critiques sur le monde. GERHARD U., « Concepts et controverses », E. GUBIN, C. JACQUES, F. ROCHEFORT, B. STUDER, F. THEBAUD et M. ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Le siècle des féminismes*, Les éditions de l'Atelier., Paris, 2004, p. 47.
[1476] Nous reviendrons sur le « filtre syndical » dans le chapitre 9.
[1477] BARD C. (dir.), *Les féministes de la deuxième vague, actrices du changement social*, Rennes, PUR, 2012.
[1478] JENSON J., « Le féminisme en France depuis mai 68 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, octobre 1989, nº 24, p. 55-67.

médias[1479]. À cela s'ajoute la volonté de construire le « nous les femmes », sujet du féminisme, qui s'adresse à toutes les couches de la population et parmi celles-ci aux ouvrières, en cherchant lorsque cela est possible à contourner les organisations du mouvement ouvrier, alors hostiles[1480]. Afin de restituer ce que produit la rencontre d'ouvrières et de militantes féministes de la deuxième vague, nous avons eu recours à une sélection d'articles sur les ouvrières dans la presse féministe dans les années 1970 et 1980[1481] mais aussi à quatre films tournés[1482] par des féministes dans des usines en grève dans les années 1968. L'analyse de cette production féministe permet d'appréhender comment la prise de parole dans l'espace public, la remise en cause des rôles sexués – favorisée par le développement de discussions collectives sur le privé – ainsi que les revendications liées à l'avortement et à la contraception sont inégalement reçues par les ouvrières.

1. S'adresser aux ouvrières pour restituer leur parole

Dès la fin du XIXe siècle, les premiers groupements féministes se préoccupent de la façon dont ils doivent s'adresser aux ouvrières et au mouvement ouvrier en général. Ainsi Hubertine Auclert (1848-1914), déléguée au Congrès ouvrier de Marseille en octobre 1879, « réussit à faire adopter un vœu qui est un « pacte d'alliance des féministes avec la

---

[1479] ZANCARINI-FOURNEL M., « Les féminismes : des mouvements autonomes ? », E. GUBIN, C. JACQUES, F. ROCHEFORT, B. STUDER, F. THEBAUD et M. ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Le siècle des féminismes*, Paris, les Éd. de l'Atelier-les Éd. ouvrières, 2004, p. 229.

[1480] Cf. section III.

[1481] Nous avons choisi d'étudier les articles du journal *Tout !* parmi les revues féministes, bien qu'il ne s'agisse pas d'un journal uniquement féministe, parce que certains de ces articles sont repris dans *le Torchon Brûle*, journal du Mouvement de Libération des Femmes (MLF), et certains articles se répondent d'un journal à l'autre. En outre, nous avons sélectionné plusieurs articles émanant du courant féministe dit « Lutte de classe» dont les différentes mouvances se sont dotées d'organes de presse spécifiques, parce que les textes sur les ouvrières y sont nombreux. Ainsi, nous étudions *Les Pétroleuses* et *Femmes en lutte* créées en 1974 ainsi que *Les Cahiers du féminisme*. Enfin, nous nous sommes aussi intéressées au courant Psychanalyse et politique, « PsychéPo », qui adopte « une analyse essentialiste de la « différence », situant celle dans les caractéristiques sexuelles des femmes » JENSON J., « Le féminisme en France depuis mai 68 », *op. cit.* Ce courant se dote d'un magazine en janvier 1978, *Des femmes en mouvement*. Dans son article, « L'explosion de la presse féministe », Liliane Kandel réalise, en 1980, un inventaire grâce auquel nous pouvons préciser le mode de diffusion et le tirage des différentes revues.

[1482] Du côté des films féministes, il nous a semblé intéressant d'étudier COLLECTIF, *Grèves de femmes à Troyes*, 1971 ; BOURRON P., *Scène de grève en vendée*, SLON (devenu ISKRA), 1973 ; ROUSSOPOULOS C., *Monique (LIP I, 1973) ; Christiane et Monique (LIP V, 1976)*, Centre national de la cinématographie-Images de la culture [éd., distrib.], 2008.. Voir ROUSSOPOULOS C., N. BRENEZ, J.-P. FARGIER, H. FLECKINGER, et F. BOVIER, *Caméra militante : luttes de libération des années 1970*, Genève, Mētis Presses, 2010.

classe ouvrière »[1483]. Cependant, les féministes éprouvent des difficultés à s'adresser aux ouvrières et en 1921 Cécile Brunschvicg estime qu'« il y a encore beaucoup à faire dans les milieux ouvriers » et que « les femmes se méfient de nous. Elles nous en veulent d'être des ''bourgeoises'' et s'appliquent à créer des barrières artificielles entre nous ; la plupart du temps, elles repoussent nos avances. Ne souffrons-nous pourtant pas pareillement, elles et nous, d'une législation injuste, d'un code qui favorise essentiellement les hommes de toutes les classes ? »[1484] Cependant, toutes les féministes ne sont pas perçues comme « bourgeoises » et l'aile gauche du féminisme réformiste s'appuie sur l'exemple de Jeanne Bouvier pour se départir de cette image. Cette dernière, ouvrière, se « convertit » au féminisme en 1899 en prenant conscience qu'elle n'a pas la libre disposition de ses biens, problème qu'elle croyait réservé aux femmes « bourgeoises », lorsqu'une agence de crédit « lui demande un certificat de sa concierge attestant qu'elle est célibataire »[1485]. Cependant, au tournant du XXe siècle, face à l'exploitation patronale, les ouvrières sont peu sensibles à ces discours et cherchent surtout à améliorer leur sort quotidien en tentant par exemple « d'échapper à la condition ouvrière »[1486]. Dans la hiérarchie subjective des dominations, les revendications féministes sont alors perçues comme secondaires par les ouvrières. Cependant, la préoccupation féministe qui consiste à s'adresser aux ouvrières demeure et redouble dans les années 1968, s'inscrivant dans une période de redéploiement des mouvements féministes et d'insubordination ouvrière.

C'est parce que le tropisme ouvrier reste essentiel au lendemain du mouvement de Mai-juin 1968 que des militantes féministes vont à la rencontre des ouvrières. Issues de la mouvance révolutionnaire cherchant à disputer l'hégémonie aux organisations traditionnelles du mouvement ouvrier, c'est une façon pour elles, si ce n'est de s'implanter, du moins d'être en contact direct avec la « classe ouvrière »[1487] et en particulier les femmes, alors largement délaissées malgré la « reprise féministe »[1488] dans les années 1960. C'est pourquoi, dès le début des années 1968, des militantes féministes

---

[1483] ZANCARINI-FOURNEL M., « Les féminismes : des mouvements autonomes ? », *op. cit.*, p. 232.
[1484] BARD C., *Les filles de Marianne : histoire des féminismes, 1914-1940*, Paris, Fayard, 1995, p. 182.
[1485] *Ibid.*, p. 185.
[1486] RIOT-SARCEY M., *Histoire du féminisme*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », n° 338, 2002, p. 68.
[1487] Liliane Kandel le confirme en soulignant « à l'intérieur des mouvements d'extrême gauche », la « fascination de la lutte des travailleurs. » *in* FEDERATION DE L'EDUCATION NATIONALE (dir.), *Le féminisme et ses enjeux : vingt-sept femmes parlent*, Paris, Edilig, 1988, p. 161.
[1488] CHAPERON S., « La radicalisation des mouvements féminins français de 1960 à 1970 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1995, nº 48, p. 61-74.

vont à la rencontre des ouvrières, afin de restituer leur parole dans leur presse, et encouragent les femmes à s'exprimer dans l'espace public. Considérant qu'il n'y personne de mieux placé que les ouvrières pour parler de ce qu'elles vivent, les articles sont souvent des entretiens retranscrits[1489] ou encore des paroles réorganisées selon des thématiques choisies par les féministes[1490]. De même, les films prennent principalement la forme de conversations entre les réalisatrices et les ouvrières[1491], voire de conversations entre les ouvrières filmées par les réalisatrices[1492]. Par ailleurs, chacun des articles du corpus est ponctué de citations d'une Maguy[1493], d'une Raymonde, d'une Evelyne ou encore d'une Marie-France[1494]. L'usage des prénoms favorise une certaine familiarité de la lectrice avec les ouvrières, qui participe du mécanisme d'identification que ces militantes féministes cherchent à développer entre les femmes, moteur de la construction du « nous les femmes », le nom du père ou du mari étant occulté. Pour accéder à cette parole, elles se rendent sur place, là où les luttes qu'elles souhaitent relater ont cours, plutôt que d'en résumer les enjeux, y compris féministes, en seconde main. Les chapeaux des articles se terminent par exemple par « nous sommes allées les interroger »[1495], « des femmes du groupe femmes travailleuses et du groupe femmes du quartier Mirail sont allées interviewer les ouvrières de chez Guichard »[1496] ou encore « nous en avons rencontré à Alençon »[1497]. En menant elles-mêmes leurs enquêtes, ces militantes aspirent à ne pas se laisser piéger par les discours dominants et ainsi pouvoir rendre compte de la dimension féministe de la lutte. Quelquefois, la rencontre de

---

[1489] BDIC, « Interview de 3 travailleuses par le Groupe femmes de Dunkerque », *FTL*, mai 1976, n°9.
[1490] BNF, « Nous sommes en mouvement, nous avons envie de savoir comment font les autres », *Femmes en mouvements*, juillet 1978. En outre, la restitution exacte de cette parole est essentielle pour les féministes : « notre idée était de soumettre l'article aux femmes avec lesquelles nous avons discuté, et à d'autres, avant de le publier, mais nous n'avons pas eu le temps. Nous avons donc rédigé l'article seules, en essayant de faire un compte rendu le plus exact possible. » *in* BDIC, « Lip 76 ''ce n'est pas le même conflit'' », *Femmes travailleuses en lutte*, juin 1976, n°10.
[1491] Centre Simone de Beauvoir, COLLECTIF, *Grèves de femmes à Troyes*, *op. cit.*
[1492] Carole Roussopoulos, Christiane et Monique (LIP V), 1976, *in* ROUSSOPOULOS C., N. BRENEZ, J.-P. FARGIER, H. FLECKINGER, et F. BOVIER, *Caméra militante*, *op. cit.* Lorsque les réalisatrices du film *Grève de femmes à Troyes* n'ont pas la possibilité d'aller projeter leur film à Troyes parce qu'elles en sont empêchées par le délégué CGT local qui menace des ouvrières de leur retirer les avantages obtenus, elles le regrettent vivement. BDIC, « C'est une grève de femmes » *Tout !*, 12 mars 1971, n°10.
[1493] APFG, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34.
[1494] BDIC, « Interview de 3 travailleuses par le Groupe femmes de Dunkerque », *FTL*, mai 1976, n°9.
[1495] APFG, « Les travailleuses de Thomson en grève », *Cahiers du féminisme*, été 1985, n°32.
[1496] BDIC, « Etre exploitée », *Les Pétroleuses*, avril 1975, n°3.
[1497] BNF, « Nous sommes en mouvement, nous avons envie de savoir comment font les autres », *Femmes en mouvements*, juillet 1978.

féministes avec les ouvrières peut aussi conduire à l'élaboration d'un texte commun comme c'est le cas à Ugéco (Nantes) : « ce texte, écrit à la suite de réunions-discussions entre des ouvrières d'UGECO et un groupe du MLF Nantes, doit être soumis à discussion et appropriation plus larges dans l'usine. Débarrassé des erreurs de détail qui peuvent encore s'y trouver, il sera diffusé par des ouvrières et des filles du MLF dans d'autres usines de la région nantaise. »[1498] Cependant, il arrive que les féministes n'aient pas accès à la parole des ouvrières car la CGT les en empêche. Tandis que deux féministes se rendent à Chaligny pour discuter avec 400 ouvrières en grève en 1971. Elles racontent dans *Tout !* : « Ca a été vraiment dur de s'entendre dire par des femmes du même âge que nous, les deux premières qu'on a abordées : « on a reçu ordre de ne pas parler à des étrangers ». Ainsi, malgré plusieurs tentatives, elles n'ont « pu adresser une parole à aucune femme »[1499].

Par ailleurs, cette question de la prise de parole des ouvrières ne s'observe pas seulement dans la forme adoptée par les revues et les films**,** mais aussi dans le contenu des discussions que mènent ces militantes féministes avec les ouvrières. Dans le n°0 de *Femmes en Lutte*, les membres d'un groupe de femmes du 18e arrondissement vont à la rencontre de quatre femmes de LIP et l'une d'elle raconte :

> « J'ai fait mon premier meeting la semaine dernière à Choisy-le-Roi. […] Le troisième [soir], c'était pas mal ; on m'a posé une question et au moment où j'allais répondre il m'a coupé la parole. J'ai entendu des femmes dans la salle qui disaient : ''Oh, mais est-ce qu'il va la laisser s'exprimer. La parole aux femmes !'' Alors il s'est tu. Là, j'ai senti vraiment qu'il fallait que je parle, parce que les femmes attendaient que je parle, et j'ai parlé beaucoup plus librement. »[1500]

Avec ce témoignage d'une ouvrière de LIP, la revue féministe cherche donc à rendre compte de la confiance en soi que peut produire l'attention explicite accordée à la parole des femmes. En encourageant les ouvrières à parler, les féministes souhaitent les entrainer dans leur propre dynamique, construire ainsi une solidarité de femmes ; or, la prise de parole des ouvrières est difficile, soit parce qu'elle est empêchée par les responsables syndicaux, soit parce qu'elles ne se sentent pas suffisamment légitimes. Cependant, certaines revues tendent à hiérarchiser le type de paroles échangées par les ouvrières, soulignant par exemple qu'au cours de la lutte, les femmes discutent « de choses moins futiles », qu'elles ont appris à « parler syndicat, politique, à sortir de leurs

---

[1498] BDIC, « A Ugéco, Nantes », *Le Torchon Brule*, n°3.
[1499] BDIC, « … et pour les luttes de femmes, vive la CGT ! », *Tout !,* 30 juin 1971, n°15.
[1500] BDIC, « Lip au féminin », *Les Pétroleuses*, n°0.

préoccupations traditionnelles »[1501] et cela, alors même que ces militantes féministes enjoignent les ouvrières à discuter « des problèmes qui se posent dans le ménage, à l'occasion on se donne des conseils »[1502]. Se comprend ici une forme d'injonction contradictoire de ces militantes féministes qui encouragent à la fois les ouvrières à parler de « choses moins futiles » que leurs « préoccupations traditionnelles » tout en les incitant à évoquer les problèmes « dans le ménage ». En définitive, ce que souhaitent avant tout mettre en avant ces féministes, c'est la politisation des ouvrières qui s'opère dans la lutte, quitte à se faire le relais de certains stéréotypes qui consistent à considérer certaines discussions comme « futiles ». Néanmoins, le plus souvent, les revues féministes valorisent les discussions collectives autour du « privé ».

2. Le privé pour remettre en cause les rôles sexués ?

Que ce soit dans les films ou les revues féministes, une attention importante est effectivement accordée à la vie privée des ouvrières, et ce particulièrement lors des grèves. L'enjeu est alors de mettre en avant «l'autonomie des individus-femmes, en particulier dans le couple et la famille »[1503]. Par exemple, la mise en œuvre de « cette dialectique du privé et du collectif »[1504], se traduit dans les films féministes par un intérêt particulier des réalisatrices pour ce que la lutte a contribué à modifier dans la « vie quotidienne » des ouvrières, dans « leur rapport à leurs corps et à leur intimité ». C'est pourquoi, comme les revues, ces films indiquent souvent « combien le privé, les problèmes de couple viennent se mêler à la lutte dans le monde du travail » afin de rendre compte d'une part de la double oppression subie par les ouvrières[1505] et d'autre part de la façon dont la grève parvient à interroger les rôles de genre.

Outre la question des « maris », peuvent aussi être soulignés les rôles joués par les parents des ouvrières, comme c'est le cas à la Confection Industrielle du Pas de Calais

---

[1501] BDIC, « Lip 76 ''ce n'est pas le même conflit'' », *Femmes travailleuses en lutte*, juin 1976, n°10.
[1502] BDIC, « Interview de 3 travailleuses par le Groupe femmes de Dunkerque », *Femmes travailleuses en lutte*, mai 1976, n°9.
[1503] ZANCARINI-FOURNEL M., « Les féminismes : des mouvements autonomes ? », *op. cit.*
[1504] FLECKINGER H., « Une caméra à soi. Quand les féministes s'emparent de la vidéo », C. ROUSSOPOULOS, N. BRENEZ, J.-P. FARGIER, F. BOVIER et H. FLECKINGER (dir.), *Caméra militante : luttes de libération des années 1970*, Genève, Mētis Presses, 2010, p. 41.
[1505] FLECKINGER H., « Une caméra à soi. Quand les féministes s'emparent de la vidéo », *op. cit.*

(CIP), où les ouvrières en grève de 1975 à 1977 racontent aux féministes de la revue *Les Pétroleuses* qu'une lettre a été envoyée « aux parents, maris et amis » par la section syndicale CFDT afin de leur demander d'être solidaires de leur lutte[1506]. Ces féministes rendent également visibles grâce à leur presse les tâches domestiques assumées par les ouvrières. Par exemple, les féministes de la revue *Les Pétroleuses* précisent, à propos des ouvrières de Lip qu'elles ont rencontré en 1973, que celles-ci ont fait « passer au second plan l'ensemble de ces tâches domestiques » pendant la lutte. L'article conclut alors qu'il s'agit d'une manière de « remettre en cause le rôle qui leur est traditionnellement assigné »[1507] sous-entendant que de cette façon, les ouvrières s'émancipent aussi en tant que femmes à travers la lutte. Cependant, comme l'évoque Monique Guéranger dans la citation en exergue, des ouvrières de Lip semblent refuser (selon les propos de l'une des interviewées) que la répartition traditionnelle des tâches change « parce que malgré tout il y en a qui veulent rester femme »[1508]. Cette remarque révèle que certaines ouvrières refusent ce qu'elles perçoivent comme une rupture des frontières de genre, se sentant en sécurité dans ce rôle prédéfini qu'elles n'ont qu'à habiter. Dans leur presse, les militantes féministes cherchent alors à valoriser ce qui, dans la lutte, a permis aux ouvrières de s'émanciper de certains de leurs rôles considérés comme traditionnels, et ce, sans toutefois cacher les résistances.

Enfin à l'heure du bilan de la grève des Lip, elles n'hésitent pas à regretter publiquement en 1973 :

> « Les problèmes qui se sont posés ont été résolus par chacune isolément. À aucun moment de la lutte ils n'ont cessé d'apparaître comme personnels et secondaires par rapport aux objectifs de la grève. […] C'est pourquoi nous pensons qu'à un moment donné ces femmes auraient eu intérêt à se rassembler et à poser les problèmes qu'elles ont toutes plus ou moins ressenti, et dont elles seules peuvent impulser la résolution. »[1509]

Considérant que les « problèmes » liés au privé ont limité l'implication des ouvrières qui, de surcroit n'ont pas été en mesure de remettre en cause collectivement leurs assignations à des rôles traditionnels, ces militantes féministes n'hésitent pas à tirer des leçons du conflit à la place des ouvrières, probablement afin de préparer de futures mobilisations. Cette discussion des ouvrières de Lip avec *Les Pétroleuses* a peut-être joué

[1506] BDIC, « CIP en lutte », *Les Pétroleuses*, n°7.
[1507] BDIC, « Lip au féminin », *Les Pétroleuses*, n°0.
[1508] BDIC, « Lip au féminin », *Les Pétroleuses*, n°0.
[1509] BDIC, « Lip au féminin », *Les Pétroleuses*, n°0.

un rôle dans la formation ultérieure de la commission féminine qui a conduit à la publication de *Lip au féminin*. Mais, l'entreprise de « conscientisation » des ouvrières par les militantes féministes consistant à politiser ce qui relève de la sphère privée ne se limite pas aux périodes de grève.

En effet, lorsque *Femmes travailleuses en lutte* revient sur les pratiques des ateliers de femmes qui consistent à offrir des cadeaux à l'occasion des anniversaires ou des mariages, les auteures de l'article écrivent :

> « En général, la nature des cadeaux est très significative : vaisselle pour le mariage, bijou ou lingerie pour les 20 ans ou les 50 ans… bref tout ce qui rappelle le rôle et la place des femmes dans la société actuelle : femme d'intérieur, et objet qui doit plaire. Là-dessus, on peut engager des discussions. »[1510]

L'ambition de ces militantes voulant favoriser la remise en cause des rôles sexués des ouvrières peut donc prendre appui sur les traditions quotidiennes de l'usine, qu'elles utilisent pour enclencher des discussions. Et dans le cadre des conversations relevant du privé, certaines féministes échangent avec les ouvrières qu'elles rencontrent autour des revendications propres des mouvements féministes, comme l'avortement et la contraception.

3. Quelle appropriation des revendications liées aux droits à l'avortement et à la contraception ?

Lorsque des militantes des *Pétroleuses* se rendent à l'usine Guichard, une usine de confection du côté de Toulouse, elles engagent un débat sur l'avortement et la contraception :

> « On a parlé d'avortement, de contraception dans les journaux. Qu'est-ce que vous en pensez ?
> B : J'aimerais en discuter, je ne suis pas jeune. J'ai 37 ans et il y a des choses qu'on pourrait juger pour les jeunes femmes de maintenant. Moi, je suis pour l'avortement et la femme libre.
> C : Il vaudrait bien mieux prendre la pilule. C'est moins méchant… Tu peux y laisser ta peau.
> B : Tu te rends compte : si tu as une fille de 15 ans et demi qui tombe enceinte et tu te gardes le môme pendant 20 ans…
> D : Y-a quelqu'un qui disait qu'à 13 ans sa fille prend la pilule… […]
> E : Moi aussi, je suis pour l'avortement, car je ne pourrai jamais prendre la pilule : je fais un dosage hormonal […]
> G : J'ai 22 ans, mes parents sont pour la pilule, mais si je leur dis un jour que je la prends… !! Et pourtant, mes parents sont pour l'avortement, la pilule, la femme libre ! Mais pour leur fille… Si c'était pour fréquenter un garçon sérieusement, ma mère dirait oui, mon père ne le saurait pas. Mais prendre la pilule pour avoir envie de s'amuser. Ah ça non ! »[1511]

[1510] BDIC, « Dans les ateliers de Femmes, toutes les occasions sont bonnes pour faire l'unité », *Femmes travailleuses en lutte*, mai 1976, n°9.
[1511] BDIC, « Etre exploitée », *Les Pétroleuses*, avril 1975, n°3.

Dans cet extrait, il faut d'abord mettre en évidence la manière ouverte avec laquelle les militantes féministes lancent le débat, en faisant non pas référence à leur propre orientation sur le sujet, mais à une question d'actualité qu'elles présentent de façon détachée. Elles laissent libre cours aux appréciations des ouvrières, que la revue n'a pas censurées : elles ont retranscrit la parole des ouvrières telle quelle, y compris lorsqu'une voix considère qu'il est possible de laisser sa « peau » dans l'avortement ou sous-entend que le fait de prendre la pilule à treize ans, c'est un peu jeune. S'il est probable que les ouvrières aient euphémisé leur pensée, les propos retranscrits révèlent néanmoins comment les réticences développées dans l'ensemble de la société devant l'avortement et la contraception trouvent un écho auprès des ouvrières. Dans le même temps, les ouvrières sont directement confrontées à ces questions qui reviennent régulièrement dans les usines. Ainsi Fabienne Lauret, ouvrière-établie de la sellerie de Renault-Flins raconte :

> « FL : […] J'ai été confrontée à des filles qui en avaient besoin avant que la loi Veil passe, qui avait besoin d'être avortées […]
> FG : Et donc du coup tu faisais quoi, quand tu étais confrontée à ça ?
> FL : Il y avait des réseaux parce qu'on avait le planning familial, il y avait des réseaux sur le Mantois, de médecins… il y avait quelques médecins qui faisaient des avortements clandestins.
> FG : Donc elles venaient te voir ?
> FL : Ça se savait, ça se savait.
> FG : Ça se savait que toi tu étais dans les réseaux féministes et donc c'est pas en tant que déléguée qu'on venait te voir ?
> FL : Non pas en tant que déléguée.
> FG : C'est parce tu étais dans les réseaux féministes. Donc en gros tu étais devenu une sorte de référente ?
> FL : Oui mais c'était pas public c'était vraiment très très confidentiel. Quand même, vraiment, on en parlait pas beaucoup. »[1512]

L'implication féministe de Fabienne Lauret, qui se trouve être par ailleurs membre de l'organisation Révolution ! étant connue, l'ouvrière sert de recours pour ses collègues souhaitant avorter. La présence d'une ouvrière féministe dans l'atelier est donc un appui concret pour les ouvrières en difficultés. C'est parce qu'elle est confrontée individuellement à ce type de situation que Fabienne Lauret fonde un groupe du Mouvement pour la Liberté de l'Avortement et la Contraception (MLAC) par l'intermédiaire de la CFDT où elle est investie syndicalement.

En 1974, tandis que la CGT considère que les luttes pour le droit à l'avortement sont trop « d'avant-garde » et pas assez « de masse », la CFDT, ayant été la « première organisation

[1512] Entretien avec Fabienne Lauret, réalisé le 14 mai 2011, à mon domicile.

syndicale à réagir » suite à la publication en avril 1971 du Manifeste des 343 femmes déclarant avoir avorté, considère que s'il est impossible « d'approuver tous les aspects des luttes menées », ce sont des actions minoritaires qui ont « obligé le Gouvernement à s'occuper de cette question »[1513]. Jeannette Laot, alors élue à la Commission Exécutive (CE) du syndicat, obtient l'autorisation de son organisation pour participer à titre personnel à la constitution du MLAC[1514]. Forte de ce contexte, Fabienne Lauret espère engager la CFDT de Renault-Flins dans la formation de ce nouveau cadre. Cependant, les tensions au niveau national (seule une participation individuelle de Jeannette Laot a été autorisée), se retrouvent dans la section d'entreprise de l'usine, car des « militants au sein de la CFDT », « opposés à l'avortement », ont imposé un débat, non sur la pertinence de construire un MLAC à Renault-Flins, mais soulevant la question « pour ou contre l'avortement ». Ces derniers ayant été « battus », « un ancien dirigeant a démissionné à cette occasion, l'avortement remettant en cause ses opinions philosophiques et religieuses »[1515]. À travers l'appréhension de la question de l'avortement par la CFDT de Renault-Flins transparait la situation de l'organisation syndicale à la croisée des chemins entre les initiatives prises par des militantes féministes d'extrême gauche et des militants, probablement catholiques, qui portent encore au début des années 1970 une tradition syndicale antérieure à la déconfessionnalisation qui a donné lieu à la formation de la CFDT en 1964. Chez Renault-Flins, c'est la militante féministe d'extrême gauche qui l'emporte, entrainant du même coup l'auto-éviction de la voix traditionnelle.

Une fois tranché le débat interne à la CFDT, le MLAC se forme donc dans l'usine automobile majoritairement masculine. Son existence se traduit par la rédaction de tracts appelant à diverses manifestations pour le droit à l'avortement. Une contribution rédigée à l'occasion d'une rencontre interne de l'organisation Révolution ! fait mention de « la contradiction entre la présence de délégués CFDT dans le MLAC et celle de femmes de sellerie du point de vue du type de politisation et d'appréhension des problèmes »[1516]. Si cette phrase laisse entendre des divergences au sein même du MLAC, elle révèle

---

[1513] Archives Interfédérales CFDT, 161 : Positions fédérales, Hacuitex, femmes et condition féminine, 1965-1978, « Nouvelles CFDT », n°12/74, 21 mars 1974.
[1514] Pascale le Brouster, « une syndicaliste-féministe : le parcours de Jeannette Laot à la CFDT (1961-1981) », *in* BARD C. (dir.), *Les féministes de la deuxième vague*, *op. cit.*, p. 118.
[1515] APFL, « Rencontre automobile, contribution Renault-Flins ». Il s'agit d'une rencontre organisée par l'organisation Révolution !, texte de contribution non daté, probablement 1974.
[1516] APFL, « Rencontre automobile, contribution Renault-Flins ».

l'implication d'ouvrières de l'atelier de sellerie non syndiquées. De même, en 1979, alors que la loi Veil sur l'IVG doit être confirmée[1517], de nouveaux cadres militants se constituent dans les usines autour du droit à l'avortement comme par exemple à Renault-Billancourt, où un collectif « avortement-contraception » se forme, composé de femmes et d'hommes de l'entreprise « appartenant à des organisations syndicales et politiques ou pas »[1518]. L'enjeu de ce collectif mixte est de se mobiliser, en projetant des films ou en organisant des débats publics[1519] pour que la loi Veil ne soit pas reconduite telle quelle en 1979 et que « les moyens réels de cette liberté » soient données[1520]. Malgré les réticences de certaines ouvrières, des cadres collectifs de mobilisation se constituent donc dans les usines autour de la revendication du droit à l'avortement.

Pour conclure, certaines des revendications féministes, telle que la prise parole publique, la mise en cause des rôles sexués à travers la politisation du privé et du combat pour le droit à l'avortement et à la contraception, trouvent un écho auprès des ouvrières, soit parce qu'elles sont portées par des féministes venant de l'extérieur lors des grèves, soit parce qu'elles sont relayées par des militantes ouvrières établies dans l'usine. Le projet de ces militantes préoccupées du sort des ouvrières ne se limite pas à la volonté de diffuser davantage les idées féministes pour lutter contre le patriarcat : dans le même temps, s'élabore une orientation cherchant à articuler la lutte de classe à la lutte des femmes.

II. Les ouvrières, objet ou sujet du courant féministe lutte de classe ?

En 1982, Danièle Kergoat conclut son ouvrage sur *Les ouvrières* en précisant que la conscience féministe et la conscience de classe sont « constitutives l'une de l'autre, tout comme les deux structures, capitalisme et patriarcat, se reproduisent l'une l'autre »[1521] après avoir cherché à mesurer l'« interpénétration de la combativité des travailleuses et

---

[1517] Au moment de son vote la loi est prévue pour cinq ans. ZANCARINI-FOURNEL M., *Histoire des femmes en France, XIXe-XXe siècle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2005, p. 145.
[1518] APPS, tract du Collectif Avortement-contraception du 19 octobre 1979.
[1519] APPS, tract du Collectif Avortement-contraception du 15 novembre 1979.
[1520] APPS, tract du Collectif Avortement-contraception du 19 octobre 1979.
[1521] KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 137.

de leur radicalisation féministe »[1522]. Cette conclusion de la sociologue intervient comme le bilan d'étape d'un long débat qui a animé les féministes dans les années 1968 et au cours duquel les ouvrières ont été mobilisées comme objet et sujet de l'élaboration, conduisant à une opposition – qui perdure dans les décennies suivantes – confrontant principalement l'orientation féministe dite « radicale » à celle dite « lutte de classe »[1523]. Afin d'observer comment les ouvrières sont tantôt sujet féministe, tantôt objet des discours des militantes, il faut s'intéresser à la manière dont certaines féministes polémiquent à partir de la grève des ouvrières de Troyes en 1971, avant de revenir sur l'oscillation entre ouvriérisme et volonté d'articuler la classe et le sexe. Par la suite, il sera question de la mise en œuvre de l'orientation lutte de classe dans les groupes femmes d'entreprises, puis de la façon dont ce courant continue de s'intéresser aux ouvrières dans les décennies suivantes.

1. Une « Grève de femmes » à Troyes en 1971 : entre lutte autonome et lutte de classe

En février 1971, quatre-vingt ouvrières de la bonneterie Bessin et Salson de Troyes entrent en grève avec occupation afin de lutter contre la fermeture de leur usine, délocalisée « en Afrique »[1524]. Progressivement, elles négocient, par l'intermédiaire du responsable syndical départemental qui les représente, pour obtenir trois mois d'indemnités en plus du mois qui leur est dû. Elles n'obtiennent finalement qu'un mois et demi. C'est dans ce contexte que des militantes féministes du Mouvement de Libération des Femmes (MLF) se rendent à Troyes afin d'y tourner un film qui dans sa version longue dure cinquante-cinq minutes. On y voit Doudou, Eliette et une jeune ouvrière, ayant accompagné les réalisatrices derrière l'usine, revenir sur le déclenchement et

---

[1522] *Ibid.*, p. 131.

[1523] BENSAÏD D., *Le sourire du spectre. Nouvel esprit du communisme*, Paris, Éd. Michalon, 2000 ; FEDERATION DE L'EDUCATION NATIONALE (dir.), *Le féminisme et ses enjeux*, *op. cit.*, p. 157 ; « L'histoire oubliée du courant féministe ``lutte de classes" » *in* TRAT J. (dir.), *Les cahiers du féminisme (1977-1998) : vingt ans dans le tourbillon du féminisme et de la lutte des classes*, Paris, Syllepse, 2011 ; COLLECTIF NATIONAL POUR LES DROITS DES FEMMES (dir.), *De nouveaux défis pour le féminisme. Forum du Collectif national pour les droits des femmes (9-10 mars 2002)*, Pantin, Le Temps des cerises, 2003 ; DELPHY C., « L'Ennemi principal », *Partisans*, 1970, 54-55, Libération des femmes année zéro, p. 57-172.

[1524] Centre Simone de Beauvoir, Collectif, *Grèves de femmes à Troyes*, *op. cit.*

l'organisation de la grève, mais surtout sur ce que la lutte a changé pour elles, entre elles. Doudou explique par exemple :

> « j'ai mon mari, quand je rentre, il me regarde et se demande si c'est vrai, il ne me quitte pas des yeux, avec l'air de dire : ''c'est ma femme ou c 'est pas ma femme ?'' Je suis sûre qu'il trouve quelque chose de changé en moi. Moi-même je le ressens, mais lui encore davantage. C'est véridique ce que je dis. »[1525]

L'ouvrière cherche ici à rendre compte de la métamorphose individuelle déclenchée par la grève collective qui trouve son expression dans le privé. Par ailleurs, les ouvrières évoquent aussi la solidarité qui s'est développée au cours de la mobilisation et qui a permis de faire tomber différentes barrières entre les ouvrières de l'usine qui se connaissaient à peine avant la mobilisation et dont les différences, par exemple d'une génération à l'autre, étaient montées en épingle. C'est à partir de ce témoignage que s'enclenche une polémique entre des féministes qui se répondent par article interposés autour de différentes questions : comment analyser la grève de Troyes ? S'agit-il d'une lutte de femmes ou d'une lutte de classe ? Laquelle de ces luttes prime sur l'autre ?

Un premier article est publié dans le journal *Tout !,* le 12 mars 1971 sous le titre : « C'est une grève de femmes ! » Les auteures y érigent cette grève en exemple de ce que tout type de lutte menée par les femmes permet en terme de prise de conscience féministe. Puis, les auteures, et réalisatrices du film, affirment :

> « Depuis mai 1968, c'est la première fois qu'on se sentait si heureuses parce que tout ce qu'on croyait sur les rapports entre les gens semblait se vérifier auprès d'elles. Parce qu'on arrivait sans masque d'aucune sorte, telles que nous étions, habillées comme nous voulions l'être, et on se comportait comme on en avait envie. On n'a pas eu à composer de personnage, on n'a pas eu à s'adapter à leurs besoins : on est arrivées à la grille et on a parlé avec des femmes de leurs (et de nos) problèmes de femmes, de leurs rapports entre elles, et de ce que nous faisions, nous. […] On a trouvé des filles qui prenaient conscience à travers ce qui leur arrivait (la grève, l'occupation, l'organisation à l'intérieur de l'usine, la solidarité extérieure) de ce qu'avait été leur vie avant. Et de ce qu'elles voulaient qu'elle soit désormais. Nous on se dit maintenant qu'elles étaient en train de trouver leur identité comme nous la notre. On n'a pas cherché à parler différemment, à penser différemment parce que nous étions en face d'elles. Nous n'étions pas là pour faire un reportage, ni pour apporter notre ligne politique, nous voulions ressentir et comprendre ce que les femmes vivaient pendant leur grève. […] Nous avons seulement été attentives à elles comme elles l'étaient à nous. Après s'est établie la confiance. » [1526]

Dans cet extrait, les militantes féministes voient leurs propres aspirations se refléter dans le discours des ouvrières de Troyes. Elles insistent sur leurs similitudes en tant que femmes et assimilent complètement leur propre processus de conscience féministe à celui des ouvrières, allant jusqu'à considérer que l'échange, en parti filmé, qu'elles ont avec les

---

[1525] BDIC, « C'est une grève de femmes ! », *Tout !*, 12 mars 1971, n°10.
[1526] BDIC, « C'est une grève de femmes ! », *Tout !*, 12 mars 1971, n°10.

ouvrières constitue une forme de groupe de conscience féministe. Si la grève a favorisé une prise de conscience des ouvrières de ce qu'elles vivent en tant que femmes, les militantes féministes ignorent les enjeux de classe qui les ont conduites à faire grève. Oubliant que c'est le responsable syndical départemental qui a mené la négociation avant d'inviter les ouvrières à cesser leur mobilisation alors qu'elles n'avaient obtenu que la moitié de l'indemnisation réclamée, ces militantes féministes concluent à partir de la grève de Troyes à la nécessaire lutte autonome des femmes « pour retrouver collectivement une identité perdue pour être reconnues enfin, elles d'abord, par les autres, ensuite, comme une force »[1527].

Deux mois après la publication de cet article, ces mêmes militantes répondent, dans le premier numéro du *Torchon Brûle*, en mai 1971, à des propos qui leur ont été tenus par « des militantes traditionnelles accusatrices » qui ont signalé que les réalisatrices du film avaient « ''dévoyé'' la ''conscience de classe'' en ''conscience féministe'' ce que bien entendus elles trouvaient, à priori ''réactionnaire'' »[1528]. À ces militantes désignées comme des « établies », les auteures du premier article rétorquent que « les ouvrières sont des femmes : leur conscience de classe sera féministe ou ne sera pas », ajoutant que « même ouvrière on est toujours et avant tout des femmes » et que c'est pour cette raison que « les ouvrières parlent spontanément et avant tout : ''d'histoires de femmes'' », « c'est leur oppression principale qu'elles racontent ainsi d'où découle le reste »[1529]. Dans ces propos où le comportement des ouvrières de Troyes est littéralement instrumentalisé par les féministes, aucune ouvrière n'étant sollicitée pour répondre, une hiérarchie des dominations est établie au sommet de laquelle figure le patriarcat.

En juillet 1971, la polémique continue dans *Tout !,* cette fois. Dans un article intitulé « Lutte des Femmes, Lutte des Classes », d'autres féministes rappellent que c'est dans une usine en grève que ce sont rendues les réalisatrices du film et que si le film a permis d'échanger autour des « problèmes personnels de femmes », « cela n'a eu lieu qu'après qu'elles aient posé leurs problèmes d'exploitation comme ouvrières »[1530]. Les auteures de

---

[1527] BDIC, « C'est une grève de femmes ! », *Tout !*, 12 mars 1971, n°10.
[1528] BDIC, « Troyes », *Le Torchon Brûle*, mai 1971, n°1.
[1529] BDIC, « Troyes », *Le Torchon Brûle*, mai 1971, n°1.
[1530] BDIC, « Lutte des femmes, lutte des classes », *Tout !*, 29 juillet 1971, reproduction de l'article du journal *Le Torchon Brûle.*

cet article ajoutent que les réalisatrices du film, auteures des premières publications, ont falsifié les faits à cause de leurs « présupposés théoriques » et que « l'expérience de Troyes » montre que « des femmes appartenant à d'autres classes effectuent leur prise de conscience à partir d'un autre type d'oppression » et, dans ce cas, c'est « la remise en cause de l'exploitation capitaliste (déclenchement d'une grève) » qui « prend la forme (déroulement de la grève) d'une remise en cause des rapports patriarcaux quand la lutte est menée uniquement par des femmes », les militantes concluant finalement que « le patriarcat se présente différemment selon la classe à laquelle appartiennent les femmes »[1531]. Ces féministes tentent donc ici d'élaborer une articulation entre la classe et le sexe. Si elles ne développent pas l'idée que l'« exploitation » est principale tandis que l'« oppression » est secondaire, l'usage différencié des deux mots renvoie aux conceptions marxistes traditionnelles laissant entendre une distinction qualitative entre les deux. Comme dans les articles précédents, les ouvrières ne sont pas directement mises à contribution dans cette élaboration théorique. Leur parole est chaque fois sollicitée comme témoignage, venant servir l'une ou l'autre thèse qui se formalisent progressivement au cours des années 1968 et sert donc davantage les luttes internes au mouvement féministe que la définition d'une expérience ouvrière située à l'intersection des dominations de classe et de genre.

2. Intervenir auprès des ouvrières

Dans le premier numéro de la revue *Questions féministes*, publié en 1977, les animatrices se déclarant féministes radicales affirment se distinguer de la « tendance lutte de classe » dans l'analyse proposée de l'oppression des femmes[1532]. En effet, si les deux courants se définissent comme matérialistes, les premières considèrent qu'à côté du système capitaliste coexiste un système spécifique, le système patriarcal, tandis que les secondes expliquent que l'enjeu est de parvenir à « ''combiner'' lutte féministe et combat anticapitaliste »[1533]. Tandis que les féministes « lutte de classe » théorisent leur orientation, *Les Pétroleuses, Femmes en lutte* puis les *Cahiers du féminisme* s'en font le

[1531] BDIC, « Lutte des femmes, lutte des classes », *Tout !*, 29 juillet 1971, reproduction de l'article du journal *Le Torchon Brûle.*
[1532] LAMBERT S., *Questions féministes : (1977-1980)*, Paris, Syllepse, 2012, p. 29.
[1533] TRAT J. (dir.), *Les cahiers du féminisme (1977-1998)*, *op. cit.*, p. 18.

relais en s'intéressant particulièrement aux « femmes ouvrières » considérées par Christine Delphy comme invisibilisées par la théorie marxiste[1534] dont se réclame pourtant l'ensemble de ces courants. Là encore, ces féministes ont recours à la situation, aux propos ou aux luttes des ouvrières afin d'alimenter leurs orientations théoriques sur lesquelles pèsent un marxisme qu'elles tentent de revisiter[1535] ou avec lequel elles souhaitent rompre – en adoptant tout de même un raisonnement parallèle[1536]. En 1978, le féminisme « lutte de classe » est défini par l'une de ses partisane comme :

> « un mouvement qui se bat contre le système capitaliste où les femmes sont surexploitées, enfermées dans la famille, méprisées, qui se bat contre l'utilisation de cette oppression par les hommes, prolétaires compris. Et c'est aussi un mouvement qui part de la condition de surexploitées des femmes ouvrières pour établir ses revendications, et pour imposer que celles-ci soient reprises par les organisations mixtes de la classe ouvrière. »[1537]

Les « femmes ouvrières » sont donc envisagées comme un point de repère à partir duquel doivent être élaborées les revendications. De cette façon la militante féministe « lutte de classe » espère réhabiliter le féminisme auprès des ouvrières « horrifiées par la manifestation du MLF lors d'un mariage, où la TV avait montré la mariée en larmes »[1538]. Comparant la « volonté des travailleuses d'affirmer leur dignité » à « la volonté féministe de se prendre en charge et d'affirmer son autonomie »[1539], elle cherche à faire entrer en résonance les aspirations féministes et aspirations de classe des ouvrières. C'est devant ce tropisme ouvrier que Jane Jenson analyse l'orientation de ce courant comme « ouvriériste »[1540]. Cependant, l'ensemble de ces féministes théorisent-elles que seules les ouvrières sont qualifiées pour diriger le mouvement des femmes ?

Si la politiste affirme qu'« en 1974, les organisations trotskystes et autogestionnaires chargèrent certaines de leurs militantes de défendre la ligne de leurs organisations respectives dans le mouvement des femmes »[1541], Frédérique Vinteuil, militante féministe

---

1534 DELPHY C., « Un féminisme matérialiste est possible », *Nouvelles Questions Féministes*, Automne 1982, n°4, Mon Dieu ! C'est la révolution et je suis encore en peignoir !, p. 50-86.
1535 « Plusieurs aspects de la théorie d'Engels sont discutables (pour une critique plus approfondie Cf. article de A. Arthous dans Critique communiste n°19) » *in Cahiers du féminisme* n°1, novembre 1977, p. 28.
1536 DELPHY C., « Un féminisme matérialiste est possible », *op. cit.* ; BILGE S., « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'Homme et la société*, 2010, vol. 176-177, nº 2, p. 43.
1537 VINTEUIL F., « Dix ans de luttes de femmes en France », *Les Cahiers du GRIF*, 1978, vol. 23, nº 23-24, p. 24-28.
1538 *Ibid.*
1539 *Ibid.*
1540 JENSON J., « Le féminisme en France depuis mai 68 », *op. cit.*
1541 *Ibid.*

du courant « lutte de classe » organisée politiquement à la LCR, fait remonter à 1971 cette arrivée des militantes d'extrême gauche (Alliance Marxiste Révolutionnaire, AMR, Ligue Communiste, LC, Révolution !) dans les groupes femmes[1542]. Il nous semble qu'envisager simplement le fait que les militantes y aient été poussées par leurs organisations politiques pour y défendre une « ligne » est réducteur : des militantes participaient aux groupes-femmes antérieurement, argumentant à contrario en faveur de ceux-ci auprès de leurs organisations respectives. En revanche, il est vrai que les lignes des différentes organisations se retrouvent dans les cadres féministes que ces militantes construisent : *Femmes en lutte*, le courant Elisabeth Dimitriev et *Les Pétroleuses*, sont respectivement issues de Révolution !, de l'AMR et de la LCR, sans pour autant que leur membres y soient les seules militantes engagées.

En pratique, l'orientation du féministe « lutte de classe » se traduit par la constitution de groupes femmes d'entreprises qui alimentent « un féminisme diffus » qui « se répand à la base » et agissent de façon autonome comme des « groupes de pression sur le syndicalisme»[1543]. S'il est difficile de recenser précisément le nombre de groupes-femmes, Margaret Maruani estime que leur présence n'est pas négligeable[1544]. Leur composition est encore plus difficile à préciser, même si *Femmes en Lutte* devenues entre temps, *Femmes Travailleuses en Lutte* dénombre quatre-vingt ouvrières lors de sa rencontre de novembre 1975 qui réunit plus de quatre cent femmes[1545]. Si cela semble réduit à l'échelle nationale, cette dynamique est néanmoins suffisante pour que des groupes de ce type se constituent chez Chantelle et chez Moulinex dans les années 1968. Observons à présent comment se concrétise cette intervention.

[1542] VINTEUIL F., « Dix ans de luttes de femmes en France », *op. cit.*. Frédérique Vinteuil est membre du comité de rédaction des Cahiers du Féminisme et militante de la LCR.
[1543] ZANCARINI-FOURNEL M., « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 133-143.
[1544] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Éd. Syros, 1979, p. 221.
[1545] CHT, FEMMES TRAVAILLEUSES EN LUTTE, *Rencontre nationale d'ouvrières et d'employées 29 et 30 Novembre 1975*, Paris, [s.n.], 1975.

3. Les groupes femmes d'entreprise : l'exemple de *Femmes Travailleuses en Lutte* (FTL)

C'est en mars 1974 que *Femmes en lutte* est fondé, à l'occasion de la « Rencontre ouvrière Femmes » organisée par Révolution !. L'organisation devient *Femmes Travailleuses en Lutte* au printemps 1975. Ce changement de nom précise la cible privilégiée de l'organisation, qui se définit alors comme un cadre regroupant des « femmes ouvrières et employées qui veulent lutter contre l'exploitation et l'oppression qu'elles subissent en tant que travailleuses sur leur lieu de travail mais aussi en dehors »[1546]. Si la réalité de sa composition ne correspond pas toujours aux ambitions initiales[1547], la présence d'ouvrières est avérée chez Chantelle et Moulinex. Ainsi, tandis qu'elle est devenue salariée chez Record (hypermarché), Pascale Scilbo se souvient d'une ouvrière de Chantelle au sein de son groupe FTL en 1974[1548], avec laquelle elles avaient « fait une espèce de commission de travail pour l'aider, pour… mettre en avant des revendications au niveau femmes. Mais ça passait pas du tout ! »[1549] Selon ces propos, les ouvrières de Chantelle semblent donc assez hostiles à l'intervention de cette militante[1550]. À Moulinex, c'est dans le foulée de la grève de 1978 que le groupe FTL s'est constitué à Alençon ; Claude Renault, très investi dans la lutte comme syndicaliste CFDT se trouve être par ailleurs membre de Révolution !, ce qui a encouragé des ouvrières à se rapprocher de cette organisation politique et par extension de *Femmes Travailleuses en Lutte*[1551]. Cependant, dans les deux usines, l'existence de ces groupes est brève. Chez Moulinex, les ouvrières semblent n'avoir participé qu'à quelques réunions[1552] tandis que chez Chantelle, s'il est certain que des « tracts d'agitation clairs avec des bandes dessinées » ont été distribués[1553], l'intervention de ces militantes féministes « lutte de classe » semble ne pas avoir excédé deux ans[1554].

[1546] BDIC, *Femmes en lutte*, janvier 1975, n°4.
[1547] Achin Naudier, « Féminismes en pratiques », *in* DAMAMME D., B. GOBILLE, F. MATONTI, et B. PUDAL (dir.), *Mai-Juin 68*, Ivry-sur-Seine, Éd. de l'Atelier ; Éd. ouvrières, 2008, p. 395.
[1548] Entretien avec Pascale Scilbo, réalisé le 5 janvier 2010, à son domicile.
[1549] CHT, entretien réalisé pour l'exposition *Femmes à l'usine* en 1985.
[1550] Nous reviendrons sur les raisons pouvant l'expliquer dans la section III-1.
[1551] Entretien avec Fabienne Dupont, réalisé le 17 février 2011, à son domicile.
[1552] Entretien avec Fabienne Dupont, réalisé le 17 février 2011, à son domicile.
[1553] APPJ, « Bilan et perspectives du secteur ouvrier », novembre 1975.
[1554] APPJ, « Bilan et perspectives du secteur ouvrier », novembre 1975.

Pourtant, le lien à construire auprès des ouvrières est primordial pour *Femmes Travailleuses en Lutte*, qui invite ses militantes à être attentives à « toute une série de petits trucs anodins, d'attitudes quotidiennes » dans les ateliers, précisant qu'il est nécessaire de lutter, « non sur le mode moralisateur », « contre toutes sortes de divisions qui existent et qui sont spécifiques et peut être plus fortes entre femmes », tels que les « querelles » et les « commérages ». Le document produit à l'occasion de la rencontre nationale d'ouvrières et d'employées en novembre 1975 constitue à ce sujet un véritable manuel pour la militante ouvrière de *Femmes Travailleuses en Lutte* :

> « Dans les ateliers, il y a souvent des clans qui ont leurs habitudes, leurs manies et qui ne se parlent pas entre eux. Il faut essayer au maximum de résister à l'attrait de tel ou tel clan, parler, dire bonjour à toutes, les vieilles comme les jeunes, les anciennes comme les nouvelles. Aller au devant des contacts, des liens avec les autres. […] Il faut lutter contre la peur des chefs (expliquer leur rôle). Contre les interdits (de parler, de se lever, d'aller boire le café ensemble). Refuser d'être considérées comme des enfants : par exemple, les engueulades, les réflexions, les appels au bureau du chef, le tutoiement du chef non réciproque qui exprime le mépris. Refuser d'en faire des problèmes individuels ou de personne et faire prendre en charge la riposte même minime par le maximum des filles. […] Lutter contre le manque de confiance en elles qui paralyse souvent certaines ouvrières. Les pousser, leur montrer que c'est possible. »[1555]

Ces consignes visent à hisser les militantes FTL au-dessus des clivages d'atelier, de façon à favoriser la construction de l'unité des ouvrières contre les chefs. C'est en faisant ressortir les atteintes diverses à la dignité des ouvrières – auxquelles les militantes doivent donner confiance, que *Femmes Travailleuses en Lutte* espère favoriser la construction de cette unité. Cette manière d'envisager l'intervention des militantes est reprise en 1976 dans un article du journal de l'organisation féministe intitulé « Dans les ateliers de femmes, toutes les occasions sont bonnes pour faire l'unité », dans lequel figure des conseils sur les réactions à encourager lors des collectes ou des pots à l'usine[1556]. Plus que des discours abstraits, les militantes FTL sont donc censées développer la politisation des ouvrières, en désamorçant les conflits individuels pour favoriser la formation d'un collectif.

Si les autres courants de la tendance lutte de classe ont aussi cherché à construire des groupes femmes d'entreprise, les ouvrières y semblent moins nombreuses[1557]. Au tournant des années 1980, le nombre d'ouvrières impliquées se réduit encore puisqu'aux

---

[1555] CHT, FEMMES TRAVAILLEUSES EN LUTTE, *Rencontre nationale d'ouvrières et d'employées 29 et 30 Novembre 1975*, *op. cit.*, p. 63.

[1556] Nous avons déjà évoqué cet article dans le chapitre 6. BDIC, *Femmes Travailleuses en Luttes*, n°9 mai 1976.

[1557] Les *Cahiers du féminisme* rendent compte de l'existence d'un groupe femmes dans une usine de la métallurgie de Bordeaux ; *Cahiers du féminisme*, n°2, 1977.

États généraux des femmes dans le travail et le travail des femmes, réunis en 1982 et dont les féministes lutte de classe revendiquent l'impulsion[1558], seules onze ouvrières sont recensées sur les sept cent quarante et un participant-e-s[1559]. Ainsi, bien que *Les Cahiers du féminisme* continuent de s'intéresser aux ouvrières durant les années 1980[1560], il faut attendre 1995 pour que cette tendance féministe se relance et 1997 et qu'elle se trouve représentée au sein du Collectif National pour le Droit des Femmes (CNDF) alors que l'intervention directe auprès des ouvrières n'est plus une priorité. Finalement, c'est donc essentiellement dans les années 1968 que les ouvrières sont un objet pour l'élaboration d'une orientation féministe se réclamant du matérialisme, même si, ponctuellement, elles se sont trouvées sujet du féminisme « lutte de classe » dans le cadre des groupes femmes d'entreprise. Elles ont alors joué un rôle d'aiguillon auprès des organisations syndicales CGT et CFDT, diversement bousculées.

III. Les ouvrières : des féministes syndicalistes ?

Dans les années 1968, tandis que la CGT et la CFDT refusent de se considérer comme féministes, Jane Jenson évoque la formation de ce qu'elle appelle un « féminisme syndicaliste ». Elle met en évidence la façon dont ces organisations se sont trouvé obligées de discuter de questions qu'elles avaient jusque-là considéré comme relevant de la « vie privée » et sortant du « domaine légitime de la politique syndicale »[1561], ce qui les a conduit à élaborer une orientation spécifique sur la situation des travailleuses. Cependant, selon l'historienne, ce positionnement fut de courte durée pour les deux confédérations, qui s'en éloignèrent « à la suite de l'effondrement de l'union de la gauche après 1977 », prenant alors des chemins très différents[1562]. Dans ce contexte, les ouvrières formant la cible privilégiée de ces syndicats lorsqu'ils s'adressent aux travailleuses, il faut se demander ce qu'elles relaient des reconfigurations pratiques et

---

[1558] « L'histoire oubliée du courant féministe ``lutte de classes" » *in* TRAT J. (dir.), *Les cahiers du féminisme (1977-1998)*, *op. cit.*
[1559] APCD, COLLECTIF, *Etats généraux : les femmes dans le travail et le travail des femmes*, Paris, Coordination des groupes femmes ; Mouvement pour le planning familial, 1982.
[1560] Voir le tableau décrivant le corpus des revues féministes en annexe.
[1561] JENSON J., « Le féminisme en France depuis mai 68 », *op. cit.*
[1562] *Ibid.*

discursives de leurs organisations et en mesurer les tensions. Alors que les mouvements féministes se développent, les ouvrières sont érigées en symbole de l'insubordination ouvrière, et les deux organisations qui, tantôt les instrumentalisent afin de constituer un *bouclier antiféministe* préservant leur hégémonie sur l'intervention dans les usines au détriment des « gauchistes », tantôt les utilisent comme tests de leurs revendications ou de leurs pratiques militantes à destination des femmes salariées. C'est donc entre deux feux, et dans des configurations successives, qu'il faut suivre les voix empruntées par les ouvrières syndicaliste à propos du féminisme.

1. Un bouclier antiféministe ?

À propos d'un tract de la CFDT distribué chez Thomson à Angers en 1967, Elodie-Cécile Marrel explique que l'organisation syndicale se justifie d'y évoquer la sphère privée, considérant que cela fait partie de « l'amélioration des conditions de travail des femmes ». L'historienne ajoute que bien que le tract émane de la commission féminine de la CFDT et s'adresse exclusivement aux femmes, c'est l'organisation syndicale dans son ensemble qui est chargée de faire aboutir les revendications, d'autant qu'elle récuse l'orientation « particulariste » chère à la CGT à propos des femmes salariées[1563]. À partir de l'étude de ce tract sont posés les principaux enjeux du positionnement des deux organisations syndicales dans les années 1968. Deux antagonismes sont mis en avant : l'opposition privé/travail et particularisme/ensemble des travailleurs et c'est autour de ces deux niveaux qu'oscillent les positionnements syndicaux sur le fil de l'articulation lutte de classe/lutte de femmes. Ces antagonismes renforcent une opposition farouche commune au féminisme, considéré, du moins dans les orientations confédérales, comme faisant obstacle aux aspirations des ouvrières.

En 1970, la CGT récuse ainsi nationalement une conception « féministe de l'égalité », qu'elle envisage comme étroite[1564] et, en 1973, elle précise cette analyse : « la conception ''féministe'' selon laquelle la société aurait été construite ''par les hommes et pour les

[1563] MARREL E.-C., *Mémoires et histoire des féminismes : Angers 1965-1985*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Christine Bard, Université d'Angers, 1998, p. 88. L'orientation « particulariste » consiste à prendre appui sur le rôle traditionnel des femmes, vu dans une optique essentialiste, pour intervenir auprès des ouvrières.
[1564] ADB, 200J201, Document pour la 4e conférence de la CGT.

hommes'' est erronée »[1565]. Après la VIe conférence des femmes salariées en mai 1977, durant laquelle l'expression « domination masculine » est employée[1566], cette formule ne fait que ponctuellement son apparition dans *Antoinette,* le magazine féminin de la CGT (par exemple en 1979[1567]). De son côté, si la CFDT s'engage clairement dans « la lutte pour la libération des femmes » lors de son 37e congrès confédéral en 1976, Jeannette Laot récuse en 1977 la « lutte de sexe » dans la mesure où « les femmes de la classe ouvrière ne peuvent pas s'allier avec des femmes des classes dominantes contre les hommes de leur propre classe »[1568]. Pour récuser ce qu'elle appelle la « lutte de sexe », Jeannette Laot invoque donc « les femmes de la classe ouvrière » et, si elle se définit comme féministe, c'est en usant de guillemets[1569], ce qui rend compte des difficultés internes à s'assumer comme telle. Finalement aucune des deux confédérations ne se revendique du féminisme dans les années 1968.

Avec Eve Meuret-Campfort, dans l'article intitulé « Ouvrières et féminisme dans les années 1968 : des relations ambiguës », nous confrontons les évolutions des confédérations CGT et CFDT à leur intervention chez Chantelle. En particulier, nous observons les tensions dans le recours au mot « femme », qui revient de plus en plus souvent à la fin des années 1968 dans les tracts distribués chez Chantelle, évolutions déjà signalées au niveau de la confédération CFDT[1570], mais aussi à propos de la conférence des femmes salariées de la CGT en 1977[1571]. Outre des références des deux organisations à la double journée de travail[1572], la CFDT Chantelle dénonce en 1976 la surexploitation des femmes dans le travail et leur oppression dans la société, dénonçant la façon dont la société « véhicule l'idéologie de la femme ''mère et épouse'' et perpétue la division des

---

1565 CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées : travaux de la Ve Conférence nationale, 17-18 mai 1973*, Paris, Éd. sociales, 1973, p. 2.
1566 MARX R., *Debout, les damnées de la terre ! Les commissions féminines de la CGT du Rhône, 1970-1982*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Mathilde Dubesset, Pierre Mendès France, Saint-Martin-d'Hères, 2002, p. 51.
1567 *Ibid.*, p. 48.
1568 LAOT J., *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1976, p. 136.
1569 Pascale Le Brouster *in* BARD C. (dir.), *Les féministes de la deuxième vague*, *op. cit.*, p. 115.
1570 ZANCARINI-FOURNEL M., « Genre et politique », *op. cit.*
1571 CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les Questions qui font bouger. 6e conférence C.G.T. Femmes salariées d'aujourd'hui*, Éd. sociales, 1978, cité par JENSON J., « Le féminisme en France depuis mai 68 », *op. cit.*
1572 Cf. chapitre 1. CHT, UL CFDT, Chantelle 3, tract-questionnaire du 6 février 1976 ; CHT, CGT, Chantelle 22, *Chantelle Contact*, le 15 juillet 1979.

rôles masculins et féminins »[1573]. Cependant, malgré ces évolutions notables dans l'orientation distillée par les deux organisations à la fin des années 1968, les syndicalistes de Chantelle sont hostiles aux féministes.

Outre le fait que les revendications de *Femmes Travailleuses en Lutte* sont mal reçues, les sections syndicales ostracisent les ouvrières féministes. Marie raconte par exemple que si elle était « bien vue » de la CGT au départ, ses rapports avec ce syndicat se sont progressivement tendus parce que ouvrières syndicalistes « se sont rendus compte qu' [elle] devenai[t] un petit peu trop gauchiste, parce qu'[elle] disai[t] des trucs par rapport aux femmes »[1574]. L'ouvrière admet ensuite qu'elle était « un petit peu féministe, mais beaucoup pour elles », si bien qu'elle a été « boudée, c'était pas la peine de discuter »[1575]. Cette assimilation des féministes aux gauchistes se retrouve aussi du côté de la CFDT[1576]. Les organisations d'extrême gauche sortant de la marginalité dans les années 1968[1577], les deux confédérations cherchent de différentes manières à en réduire l'influence et développent une argumentation visant à les discréditer. Chez Chantelle, le dénigrement des féministes en les stigmatisant comme « gauchistes » est facilité par le fait que certaines des ouvrières féministes sont par ailleurs militantes ou sympathisantes de Révolution !.

Les ouvrières syndicalistes relaient principalement deux types d'arguments. D'une part, le féminisme divise la classe ouvrière : il tend à opposer les hommes aux femmes, voire à prôner un monde sans hommes comme le soutient Annie Guyomarc'h dans la citation en exergue. D'autre part, les féministes sont « considérées comme des ''petites (ou grandes) bourgeoises'', s'opposant aux ouvrières »[1578]. Ainsi, Claudine, ouvrière à la CIP, considère les féministes qui sont venues à la rencontre des grévistes entre 1975 et 1977, comme des

---

[1573] CHT, UL CFDT, Chantelle 3, Affichette, 1976.
[1574] CHT, entretien de Marie, Pascale et Michèle, réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.
[1575] CHT, entretien de Marie, Pascale et Michèle, réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine », en 1985.
[1576] GALLOT F. et E. MEURET-CAMPFORT, « Ouvrières et féminisme dans les années 1968 : des relations ambiguës », *à paraître*, 2012. En 1996, dans un entretien réalisé par Michelle Zancarini-Fournel auprès de Marie-Noëlle Thibault, cette dernière souligne : « Je pense que l'extrême gauche a toujours instrumentalisé la question des femmes pour marquer des points politiques. Surtout les trotskistes de la Ligue. » *in* ZANCARINI-FOURNEL M. « Témoignages », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, 1996, n° 3, p. 13.
[1577] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, p. 269.
[1578] GALLOT F. et E. MEURET-CAMPFORT, « Ouvrières et féminisme dans les années 1968 : des relations ambiguës », *op. cit.*

« parisiennes », des « intellectuelles » qui n'ont rien à voir avec le « milieu ouvrier »[1579]. Ainsi, alors même que, sporadiquement, des ouvrières se déclarent féministes, les syndicalistes continuent de véhiculer ces propos, rejetant du même coup les commissions féminines proposées dans leurs organisations syndicales qu'elles assimilent à des cadres féministes.

2. Entre féminin et féminisme[1580]

En 1999, René Mouriaux propose une distinction entre les revendications féminines et les revendications féministes, affirmant que les premières correspondent aux demandes « spécifiques », tandis que les secondes conduisent à l'égalité[1581]. Si ce distinguo peut sembler pertinent dans un premier temps, ses deux pôles forment un continuum dans les années 1968 tant dans la façon dont les ouvrières perçoivent les commissions syndicales féminines que dans le choix des initiatives relayées par les syndicats. À la CGT par exemple, cette continuité se lit dans la manière dont les ouvrières sont évoquées dans *Antoinette*.

Les deux confédérations mettent en place des commissions féminines après la Libération. À la CGT, c'est en septembre 1945 qu'une commission féminine confédérale est créée pour favoriser la formation de commissions équivalentes à tous les niveaux de l'organisation[1582] tandis qu'au même moment, le même type de commission est censé être mis en place au niveau de la CFTC, future CFDT[1583]. Dans les années 1968, des commissions de ce type sont donc proposées par les deux confédérations et la participation d'ouvrières y est déterminante. C'est ainsi qu'à propos de la commission

---

[1579] BENOIT V., *« Elle ne finira jamais, la lutte des ouvrières ». Le conflit de la CIP Haisnes-lez-la-Bassée (62) : juillet 1975-janvier 1977*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Mathilde Dubesset, Université Pierre Mendes France, IEP Grenoble, 1997, p. 125.

[1580] Dans son autobiographie, Madeleine Colin, responsable de la CGT, évoque le « secteur féminin et féministe ». COLIN M., *Traces d'une vie : dans la mouvance du siècle*, Paris, Éd. Syllepse, 2007, p. 104.

[1581] MOURIAUX R., « De 1968 à nos jours », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, p. 73-74.

[1582] WISNER A.-C., *Antoinette : magazine féminin de la CGT de 1955 à 1969*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Michel Dreyfus, Université Paris 1, 1999., cité par CHAPERON S., « La période 1944-1968 », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999, Montreuil*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001.

[1583] BATAILLER S., *La commission féminine confédérale de la CFDT (CFTC) : pour une synthèse entre lutte de classe et lutte de sexe*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Michel Dreyfus, Université Paris 1, Grenoble, 1997., cité par CHAPERON S., « La période 1944-1968 », *op. cit.*

féminine de l'UD CGT du Rhône, qui s'apparente à un « groupe de parole ouvrier »[1584], « la participation des ouvrières » revient « comme un élément très positif »[1585]. Cependant, elle n'est pas évidente et ni Patricia Denis déléguée CFDT de Chantelle, ni Monique Guéranger, déléguée CFDT de Moulinex, ni Annie Guyomarc'h, déléguée CGT de Chantelle, n'ont participé à ces cadres qu'elles considèrent respectivement comme une structure où « c'était que des femmes, elles excluaient pas les hommes mais pas loin »[1586], un « truc de femmes »[1587], et enfin un lieu « un petit peu féministe »[1588]. Dans la perception des ouvrières syndicalistes, la frontière est floue entre une commission féminine et une commission féministe, la composition exclusivement féminine de la commission, qui n'est pas une position de principe pour les organisations syndicales[1589], est suffisante pour qu'elle soit considérée comme féministe.

Par ailleurs, en se réappropriant la tradition du 8 mars instaurée en 1910 lors de la seconde conférence internationale des femmes socialistes à Copenhague, le Parti Communiste Français (PCF), à la suite de l'Union soviétique et des « pays de l'Est » dans les années 1950, brouille les cartes en donnant une origine plus ancienne à la commémoration, celle d'une grève d'ouvrières à New York en 1857[1590]. Le parti érige alors ces ouvrières comme modèle dont les femmes doivent se considérer héritières. À cette occasion, tandis que la commission femmes de la CGT Alençon fait part par voie de tract des « Revendications des femmes » en 1971[1591], Annie Guyomarc'h confirme que « tous les ans », « on faisait un rassemblement dans la rue de chez Chantelle » auquel appellent toutes les usines de la zone industrielle[1592]. Quand en 1982 la commémoration

---

[1584] MARX R., *Debout, les damnées de la terre !*, *op. cit.*, p. 72.
[1585] *Ibid*
[1586] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[1587] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[1588] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1589] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 271.
[1590] En effet, la CGT se réapproprie cette date et souligne, dans un tract que l'organisation distribue à Alençon en 1971, que « n'en pouvant plus d'effectuer 16 heures de travail par jour, pour des salaires n'excédant pas 4 dollars la semaine », les « confectionneuses envahirent les rues réclamant les ''10 heures''-''des salaires égaux à ceux des Travailleurs'' ». Le tract ajoute que « la police chargea – beaucoup d'entre elles furent piétinées et arrêtées ».
[1591] ADO, 1210W30 : Cabinet du préfet : CGT (1966-1974), « Diffusion à Alençon (61) d'un tract de la CGT, à l'occasion de cette journée ».
[1592] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

prend un caractère officiel sous l'impulsion d'Yvette Roudy[1593], Annie Guyomarc'h fait partie des invitées de François Mitterrand à l'Elysée. Dans cette nouvelle configuration, son discours se trouve légèrement modifié et elle défend alors que « c'est une journée importante parce qu'il y a beaucoup de femmes auparavant qui se sont battues et on espère que les femmes vont continuer à se battre, pas seulement cette journée la, mais toute l'année dans leur travail »[1594] ajoutant alors que chez Chantelle, « si c'était des hommes, la direction n'agirait pas comme elle agit envers les femmes »[1595]. N'évoquant à aucun moment sa condition d'ouvrière, Annie Guyomarc'h choisit, à l'occasion du 8 mars, de mettre en avant la situation des femmes au travail dans leur ensemble. Elle s'envisage alors comme héritière de leurs luttes et porte-parole des femmes au travail, rendant floue la frontière entre féminin et féminisme. On perçoit également une inflexion, entre féminin et féminisme, dans la façon dont *Antoinette* rend compte de la situation des ouvrières dans les années 1968 au moment où en 1975, Madeleine Colin, ancienne responsable du secteur féminin de la CGT, écrit qu'elle accepte « l'épithète » féministe à condition de s'en tenir à la définition de Petit Larousse d'alors qui stipule : « Féminisme : tendance à améliorer la situation de la femme dans la société, à étendre ses droits. »[1596]

Dans le mensuel de la CGT créé en 1955, les années 1968 correspondent à la deuxième période du journal[1597] qui se termine en 1982 quand la majorité de l'équipe de rédaction est licenciée par la direction confédérale de la CGT[1598]. Les thèmes traités sont alors innovants, voire provocateurs[1599], tout en cherchant à entrainer les femmes salariées derrière le programme commun auquel il est régulièrement fait référence pour présenter les revendications de la CGT[1600]. Dans cette périodisation générale, des changements d'orientations s'observent dans le magazine en 1974, au moment de l'accord CGT-CFDT,

---

[1593] STUDER B. et F. THEBAUD, « Entre histoire et mémoire », E. GUBIN, C. JACQUES, F. ROCHEFORT, B. STUDER, F. THEBAUD et M. ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Le siècle des féminismes*, Les éditions de l'Atelier., Paris, 2004, p. 38.
[1594] Archives INA, Femme déléguée de Chantelle reçue à l'Elysée, Télé Pays de Loire, le 8 mars 1982.
[1595] Archives INA, Femme déléguée de Chantelle reçue à l'Elysée, Télé Pays de Loire, le 8 mars 1982.
[1596] Elle y oppose les « outrances » et le « ridicule » de certains groupes dont les « activités » tentent de dresser les ouvrières contre les hommes et contre les organisations qui les défendent. COLIN M., *Ce n'est pas d'aujourd'hui... : femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éd. sociales, 1975, p. 231.
[1597] OLMI J., *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins : 1945-1985*, Paris, l'Harmattan, 2007, p. 47.
[1598] CHT, Collectif des licenciées d'Antoinette, *La mémoire d'Antoinette ; ou comment le magazine féminin dont la CGT se félicitait est soudain chargé de tous les maux et son équipe presque entière liquidée*, Paris, Collectif des licenciées, 1982.
[1599] OLMI J., *Oser la parité syndicale*, *op. cit.*, p. 107.
[1600] *Antoinette*, mars 1974, n°123.

mais surtout en 1977, au moment de la VIe conférence des femmes salariées de la CGT qui engage la confédération dans la « lutte contre le poids des idées transmises »[1601]. Dans ce contexte, le discours d'*Antoinette* sur les ouvrières [1602] est marqué par une dénaturalisation progressive de leurs qualités. En 1968, dans un article sur « les Dentellières du XXe siècle », les ouvrières qui travaillent à la fabrication de postes de télévision, Yvonne témoigne que pour être embauchée dans l'entreprise, il faut passer un « examen psychotechnique qui teste votre dextérité et votre habileté naturelle »[1603]. Puis en 1970, le magazine met en lumière l'idée selon laquelle la minutie, considérée comme « essentiellement féminine », « ne donne droit à aucune classification » [1604] tout en reprenant les propos de Monique qui précise qu'« il y a des travaux que les hommes ne pourraient pas faire. Quand on a à monter des petits circuits avec des trous gros quelquefois comme des têtes d'épingles. […] On nous punit d'avoir des qualités particulières »[1605]. Ainsi, dans un premier temps, si *Antoinette* dénonce le fait que ces qualités ne soient pas considérées comme des qualifications, le magazine reprend toujours à son compte leur origine naturelle. À partir de 1972, le discours dénonce l'absence de reconnaissance du CAP couture qui offre pourtant une garantie supplémentaire à l'embauche des ouvrières dans l'électronique[1606] ; mais c'est surtout en 1978 que le magazine remet en cause le fait que les câbleuses en électronique effectuent ce travail « machinalement, sans y penser »[1607]. Ainsi, la dénaturalisation de ces qualités dénote une rupture progressive et sous-jacente avec une conception essentialiste du féminin, dorénavant compris comme construit. Au regard de la distinction établie par René Mouriaux en 1999, de qualités naturelles féminines donnant lieu à des revendications spécifiques, *Antoinette* considère à la fin des années 1968, ces qualités

---

[1601] JULIENNE A., *Le rôle du magazine féminin de la CGT, Antoinette dans les luttes menées par les femmes pour leur libération entre 1970 et 1982*, Mémoire de maîtrise d'Histoire, Université Paris VII, 1990, p. 133, cité par LOISEAU D., *Femmes et militantismes*, Paris ; Montréal, l'Harmattan, 1996, p. 169.
[1602] En dehors des articles sur les grèves, au tout début des années 1970, quatre dossiers ont été réalisés sur les ouvrières à partir des informations des fédérations ou des UD : *Métallurgistes au féminin, Antoinette*, novembre 1970, n° 79 ; *Textile, habillement cuirs : demain du travail ? Antoinette*, mars 1971, n° 83 ; *Industrie Chimique, Antoinette*, janvier 1972, n° 92. *Etre OS en 72, Antoinette*, février 1972, n° 93 ; S'ajoute à ces articles sur des secteurs ou le statut d'OS, un dossier sur les conditions de travail des ouvrières en mars 1973, *Antoinette*, mars 1973, n°105.
[1603] *Antoinette*, octobre 1968, n°55.
[1604] *Antoinette*, novembre 1970, n°79.
[1605] *Antoinette*, novembre 1970, n°79.
[1606] *Antoinette*, février 1972, n°93.
[1607] *Antoinette*, juin 1978.

comme construites et devant donner lieu à une égalité de traitement. Cependant, ce ne sont pas ces changements dans le discours tenu par le magazine que retiennent les ouvrières :

> « FG : Est-ce que vous lisiez *Antoinette* ?
> MCR : Ah oui ! J'étais abonnée. Ah, qu'est-ce que j'ai pu… J'aimais beaucoup.
> LJ : Il y avait même des trucs de couture.
> MCR : Oui. Il y avait aussi des recettes. C'était bien.
> FG : Et vous le vendiez où ?
> MCR : Ici, les filles étaient abonnées. On était 30. À un moment, on était plus de 70 syndiquées, 30 abonnées. »[1608]

Ce sont donc les recettes et les « trucs de couture » dont font part les ouvrières de Lejaby devant l'évocation d'*Antoinette*. Ces pages, correspondant à une volonté de prolétarisation des rubriques proposées dans les magazines féminins classiques[1609], sont « conçues spécialement pour les travailleuses qui ne disposent pas de beaucoup de temps »[1610], auxquelles le magazine propose des tâches maintenant les ouvrières dans les rôles traditionnels qu'il dénonce par ailleurs. Et en définitive, même si elles ne sont jamais explicitées de cette manière, les ambiguïtés entre féminin et féministe participent de la crise que connaissent les structures féminines des deux confédérations en 1982.

Au tournant des années 1980, alors les mouvements féministes et l'extrême gauche refluent, les deux organisations syndicales interrompent la dynamique enclenchée par le 40e congrès de la confédération et la 6e conférence des femmes salariées (1977) pour la CGT et par le 37e congrès confédéral (1976) et la conférence Travail des femmes et action syndicale (1978) pour la CFDT, et ce d'autant que l'unité d'action est plus difficile du fait de la rupture du programme commun. Du côté de la CFDT, le recentrage de 1978 conduit progressivement l'organisation syndicale à se cantonner au « strict domaine professionnel » ainsi qu'à des mesures volontaristes autour de la « mixité des structures » internes[1611]. En ce qui concerne la CGT, la « reprise en main » du secteur féminin par Henri Krasucki qui fait suite aux débats internes qui ont secoué l'organisation syndicale autour de l'intervention soviétique en Afghanistan (1979), ou autour du coup de force de

---

[1608] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine de Bourg-en-Bresse.
[1609] MARX R., *Debout, les damnées de la terre !*, *op. cit.*, p. 48.
[1610] ADB, 200J202, *14 questions, 14 réponses à propos d'Antoinette,* p. 15
[1611] LE BROUSTER P., « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976-1982) », *www.Sens-Public.org*, 22 mai 2009.

Jaruzelski en Pologne contre Solidarnosc (1981)[1612], conduit au licenciement des rédactrices d'*Antoinette* ainsi qu'à la fin progressive des commissions féminines. Cependant, si le tournant de la CFDT a marqué certaines ouvrières syndicalistes de la CFDT[1613], les ouvrières syndicalistes de la CGT n'ont aucun souvenir des débats autour d'*Antoinette*[1614]. Pour autant, des trois décennies d'implication syndicale les ont conduites à construire progressivement une conscience de genre qui s'est articulée avec une conscience de classe.

3. Les ouvrières syndicalistes à l'épreuve du féminisme

Dans les entretiens rétrospectifs, réalisés en 2010 ou 2011 auprès des ouvrières syndicalistes, l'affirmation d'une personnalité militante se manifeste autour de la prise de parole. Elle révèle l'*agency* non seulement féministe[1615] mais aussi de classe, déployée par les ouvrières syndicalistes. Marie-Christine Rochon par exemple, ouvrière chez Lejaby à Bourg-en-Bresse, se souvient que lorsqu'elle est rentrée à l'UD CGT, à dix-neuf ans, « je pouvais pas prendre la parole ». C'était vraiment « difficile » parce qu'à ce moment là, « les hommes, ils étaient pas d'accord avec les femmes ! » Elle ajoute que « dans le temps, on n'aidait pas les femmes à militer. Dans les boites où il y avait des hommes et des femmes, c'étaient des hommes. C'était pas facile de les faire changer ! »[1616] Dans le souvenir de l'ouvrière syndicaliste de la CGT, il y a donc clairement la conscience - rétrospective - d'une limitation syndicale masculine à la participation féminine qui rend particulièrement difficile la prise de parole des militantes à l'intérieur de ce cadre, la jeunesse de Marie-Christine Rochon étant sans doute un facteur aggravant. De son côté, Annie Guyomarc'h explique :

> « Quand j'ai connu mon mari, une petite jeune de 16/17 ans qu'était toute neuve. [...] J'étais mignonne, tout... et quand je suis arrivée ici, quand j'ai commencé à militer, ça m'a réveillée tout un tas de choses en moi, j'étais plus du tout la même, ça forge le caractère… ça t'endurcit… ça t'oblige à parler différemment, j'étais plus du tout la petite fille douce qu'il avait connue donc... […] Avant, j'avais ma petite vie de salon, tout était bien, ça me plaisait bien, tout était bien, après quand il a fallu

---

[1612] GALLOT F. et E. MEURET-CAMPFORT, « Ouvrières et féminisme dans les années 1968 : des relations ambiguës », *op. cit.*
[1613] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1614] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT
[1615] ACHIN C. et D. NAUDIER, « Trajectoires de femmes ``ordinaires'' dans les années 1970 », *Sociologie*, 2010, vol. 1, nº 1, p. 77-93.
[1616] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Janine Caillot, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine de Bourg-en-Bresse.

> se mettre dans l'entreprise, affronter le patron ! Ça aussi, c'était peut-être un peu inné dans moi, mais au départ, je me suis forcée, quand même. Quand tu prends la parole devant les gens, t'es obligée de te forcer. Là aussi, t'as pas forcément envie de le faire, et ça te travaille quand même, tu prends sur toi, tu es obligée de faire des efforts, c'est des efforts en plus. Même maintenant, quand je prends la parole… ça me tracasse avant, ça me donne des coliques, j'ai mal au ventre, j'angoisse quand même, c'est ça le trac… je sais pas. Je pense qu'on est quand même obligée de faire des efforts…»[1617]

Dans ces propos, Annie Guyomarc'h oppose un champ lexical du féminin (« mignonne » ; « petite fille douce » ; « vie de salon ») à un champ lexical du masculin (« endurcit » ; « affronter »). Le passage de l'un à l'autre s'opère dans le syndicalisme, qui la conduit à devoir s'opposer au patron et se traduit par la nécessité de prendre la parole, ce qui la rend malade. Si l'ouvrière syndicaliste de la CGT n'a pas conscience que la prise de parole participe pour elle d'une métamorphose de son rôle de genre, la description qu'elle en fait le laisse entendre. Finalement, c'est le fait d'habiter son rôle de classe en affrontant le patron qui bouleverse son rôle de genre.

Devant cette difficile prise de parole publique, certaines militantes féministes « théorisent le refus du discours critiquant le verbiage des hommes, leur désir de monopoliser l'attention tout en accordant peu d'intérêt à l'expression féminine »[1618]. Cependant, si certaines ouvrières syndicalistes parviennent à critiquer les militants à propos de leur langage abstrait comme c'est le cas à la Thomson à Angers[1619], les propos de Marie-Christine Rochon et d'Annie Guyomarc'h laissent entendre qu'elles intègrent un sentiment de subordination, qu'elles mettent sur le compte d'une formation insuffisante, en particulier lorsqu'il est question de prendre la parole dans les cadres syndicaux. Pourtant, c'est bien l'expression d'une « parole brute » qui est revendiquée par la rédaction d'*Antoinette* à la fin des années 1968 puisque le magazine affirme reproduire la parole sans l'arranger[1620].

Outre cette difficile prise de parole publique que certaines ouvrières mettent aujourd'hui sur le compte d'une discrimination de genre, les ouvrières syndicalistes n'hésitent pas à rendre compte du fait que les femmes sont moins investies syndicalement et politiquement parce que « quand on est vraiment militant, il faut avoir du temps » et que les femmes sont toujours perçues comme des mères de famille donc il « faut qu'elle se

---

[1617] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1618] LOISEAU D., *Femmes et militantismes*, *op. cit.*, p. 201.
[1619] TEIGER C., « ``Les femmes aussi ont un cerveau !'' Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes », *Travailler*, 2006, vol. 15, nº 1, p. 71-130.
[1620] OLMI J., *Oser la parité syndicale*, *op. cit.*, p. 102.

libère du temps »[1621]. De plus, Marie-Christine Rochon nous raconte que « les filles disaient ''vaut mieux que mon mari gagne plus que moi''. ''Mais pourquoi ?'' je leur disais. Y a toujours cet esprit. Elles pensent que le salaire c'est un complément. Mais c'est plus un salaire d'appoint comme on disait dans le temps. »[1622] Dans ces propos, se mesure donc la conscience profonde de rôles de genre traditionnels qui pèsent encore dans la société, mais avec lesquels ces ouvrières syndicalistes ont dorénavant rompu. De même Annie Guyomarc'h considère qu'il est normal que « les femmes soient aussi bien payées que les hommes » ajoutant que « ça, c'est pas une question de féminisme ça, c'est une question de reconnaissance des compétences des femmes, elles sont aussi compétentes que les hommes »[1623]. C'est ainsi qu'à la manière de Monique Guéranger dans la citation en exergue, certaines ouvrières syndicalistes se demandent (et nous demandent) ce que cela veut dire être féministe et ce, bien qu'elles refusent toujours de s'en revendiquer[1624]. D'autres, telle que Marie-Gisèle Chevalier, déléguée CFDT de Moulinex à Argentan, ne répond pas réellement à notre question :

> « FG : Et alors sur le féminisme du coup, est-ce que tu te dis féministe ?
> MGC : Ben si j'ai mené une lutte sur la discrimination syndicale et sexiste, j'suis une femme, à part entière, et je combats tout ce qui est… Je suis pour l'égalité, pour l'équité. Alors c'est vrai au début, j'me disais j'suis pas pour les bonnes femmes, il faut prendre notre place. Et puis j'me dis, les quotas il faut bien qu'ils existent, parce que si y a pas de quota, nous on est bonnes pour le bénévolat ! C'est comme dans les maisons, y a monsieur puis y a madame. Donc on peut me dire tout ce qu'on veut mais on voit bien… ça m'désole de dire que je suis pour les quotas, ça me désole. Mais heureusement que y a quand même des quotas, mais parfois au nom des quotas on va nous mettre des tartes, alors qu'y a des femmes qui sont extrêmement compétentes et on va certainement pas les choisir. »[1625]

Si Marie-Gisèle Chevalier a développé une conscience de genre, notre question fait écho pour elle aux débats sur la mixité des structures à la CFDT. Dans sa réponse, il est possible de comprendre l'assimilation du féminisme au combat pour les quotas auxquels elle s'est d'abord opposée avant de constater leur nécessité. Cependant, se rendant compte aussi des limites de ces nouvelles modalités (qui impliquent de préférer des « tartes » aux femmes « compétentes »), elle refuse la réduction des femmes à leur sexe à laquelle peut conduire la parité dans les organisations syndicales. Enfin, certaines ouvrières

---

[1621] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine de Bourg-en-Bresse.
[1622] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine de Bourg-en-Bresse.
[1623] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1624] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine de Bourg-en-Bresse.
[1625] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.

revendiquent aujourd'hui, fièrement le qualificatif et affirment avoir été investies au côté du MLF comme c'est le cas de Maguy Lalizel, ouvrière à Alençon puis à Cormelles-le-Royal[1626].

Ainsi, de radicalement opposées aux féministes dans les années 1968, les ouvrières syndicalistes en sont venues à douter. D'une part elles ont développé une conscience de genre dans le syndicalisme qui s'est accompagnée du déploiement d'une *agency* féministe, alors même qu'elles se trouvaient contraintes à prendre la parole dans l'entreprise, développant alors une *agency* de classe. D'autre part, la CGT et la CFDT s'affirment désormais comme féministes. En effet, en 1999, Maryse Dumas affirme pour la CGT que « notre syndicalisme est féministe parce qu'il agit pour l'émancipation et la liberté des femmes »[1627] tandis que la CFDT considère comme « féministe » le rassemblement « Actuelles 90 »[1628]. Cependant, dans les années 1990, ce que semblent reprocher les ouvrières syndicalistes à certaines féministes, c'est l'approche qui consiste à ne pas rendre compte de toutes les dimensions de la lutte en se focalisant uniquement sur ce qu'elle implique pour des femmes.

4. « Oui, certes, c'était un conflit de femmes… »[1629]

En 1994, tandis que les ouvrières de Saint-Herblain luttent contre les licenciements, deux réalisatrices, Véronique Ménard et Danielle Lefebvre, les suivent pour réaliser un documentaire ; il nous a semblé intéressant d'y revenir longuement afin de comprendre pourquoi les ouvrières ont trouvé qu'il ne rendait pas compte de leur lutte. La forme du documentaire interroge : bien que, pour avoir suivi les ouvrières pendant l'ensemble du conflit, les réalisatrices disposent des images de toutes les actions, le film « Rue des filles de Chantelle » se présente finalement sous la forme d'extraits d'entretiens, ponctués de

---

[1626] « En 1974, j'ai eu le déclic. J'ai compris que, nous les femmes, on ne pourrait changer nos conditions de vie qu'en nous prenant en charge. Je me suis rapprochée du MLF. Je trouvais que c'était un passage obligé pour évoluer. J'étais déjà sympathisante, puisqu'en 71 et 72 j'avais déjà milité pour l'avortement et la contraception. » GROS D. et M. DANIAU, *Moulinex : ils laisseront des traces*, Cherbourg-Octeville, Isoète, 2003, p. 93.

[1627] Maryse Dumas *in* COLLECTIF, « L'actualité, table ronde », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, p. 87.

[1628] http://respectees.cfdtparis.com/1990-la-CFDT-revendique-une.

[1629] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.

quelques images de la mobilisation. Ayant eu accès à la retranscription manuscrite de ces entretiens, nous avons pu comprendre comment a été fabriqué le documentaire et la nature des liens qui se sont créés entre les ouvrières et les réalisatrices. Celles-ci se revendiquent comme féministes[1630], ce qui les conduit à n'interviewer que les ouvrières et non les responsables des UL et des UD pourtant régulièrement interrogés dans la presse[1631].

Tout d'abord, nous pouvons souligner que Véronique Ménard et Danielle Lefebvre tutoient les ouvrières ce qui marque une certaine familiarité et engage aux confidences. Cette familiarité est probablement le fruit de l'implication des journalistes aux différents moments de la lutte. Lors de l'entretien avec Annie Guyomarc'h, nous apprenons que Danielle Lefebvre sera présente le 4 août, lors d'une échéance de la mobilisation, ajoutant « je reviens plus tôt que prévu », tandis qu'Annie Guyomarc'h explique que ce sera difficile pour elle, car elle est en vacances à ce moment-là. Il y a donc un véritable échange entre l'ouvrière, actrice de la lutte, et la réalisatrice qui la filme, voire une forme de culpabilisation car si la seconde revient « plus tôt que prévu », la première, censée être présente compte tenu de ses responsabilités syndicales, ne le sera pas.

Danielle Lefebvre ajoute en effet : « Surtout, si toi, t'es pas là, un élément phare du syndicalisme de Chantelle » ce qui conduit Annie Guyomarc'h à se justifier : « Si Pierrot, il avait eu quatre semaines, on aurait pu décaler d'une semaine, mais il a que 3 semaines et c'est les premières semaines d'août, donc, [on va] pas non plus lui sacrifier ses vacances. Déjà qu'on a sacrifié une partie de… Ça a pas été triste. Depuis le 22 novembre, on était toujours barrés à droite et à gauche. De toutes façons, le résultat se fera pareil sans moi. »[1632] Plus loin dans l'entretien, Danielle Lefebvre dit : « Moi, j'espère que le 4, ce sera la java ». Annie répond : « Moi aussi ». Puis, Danielle ajoute : « tant pis pour toi, si t'es en Savoie à te faire chier avec ton Pierrot »[1633]. La question de l'échéance du 4 août revient donc régulièrement dans l'entretien et Danielle Lefebvre insiste lourdement sur l'absence d'Annie Guyomarc'h alors que cette dernière semble ne pas vivre aisément la situation, se

[1630] Entretien avec Véronique Ménard, réalisé le 9 janvier 2010, à son domicile.
[1631] Entretien avec Véronique Ménard, réalisé le 9 janvier 2010, à son domicile.
[1632] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 18 juillet 1994.
[1633] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 18 juillet 1994.

sentant tiraillée entre son envie d'être présente et l'engagement qu'elle a pris auprès de son mari.

À plusieurs reprises, les réalisatrices cherchent à donner confiance, encourager les ouvrières. Lorsqu'Annie Guyomarc'h explique que « C'est pas toujours évident de militer, de plaire à tout le monde ». Danielle Lefebvre répond : « Plaire à tout le monde, tu peux pas. Même sans militer. »[1634] Puis, Annie Guyomarc'h raconte qu'elle croit « qu'elle a raté beaucoup de choses » dans sa vie. À ce propos, la journaliste veut la rassurer : « peut-être que tu dis ça sans recul disons, justement, vous êtes au bout de 11 mois de lutte, vous êtes très fatiguées… »[1635] Ainsi, elles se situent à certains moments davantage dans la discussion, l'échange amical que l'entretien. Par exemple, tandis qu'Annie Guyomarc'h évoque ses relations avec son fils qui « rentre pour manger, pas à l'heure en plus, et puis le linge évidemment ». Danielle répond :

> « DL : Et toi, tu le laisses faire ?
> AG : Je gueule.
> DL : Tu gueules mais tu fais.
> AG : Ben, il me culpabilise, après.
> DL : De quel droit ?
> AG : Moi, je me culpabilise facilement.
> DL : Parce que tu trouves que tu as un rôle de mère. »[1636]

Cet échange se situe entre la discussion entre amies et la volonté de conscientisation féministe qui anime probablement la réalisatrice. D'autres moments révèlent cet objectif. Danielle Lefebvre développe ses conceptions : « Pourquoi c'est forcément ton travail à toi [les tâches ménagères] ? Je sais bien que c'est comme ça partout. C'est pas forcément, t'es une femme, t'es une épouse, t'es une mère ». Plus loin, quand Annie Guyomarc'h explique qu'elle aimerait être un homme, Danielle Lefebvre répond : « Moi, j'ai pas envie d'être un homme »[1637]. Le projet féministe des réalisatrices est bien présent, mais malgré les liens qu'elles ont construits avec les ouvrières, elles n'affichent pas clairement leur féminisme au moment des entretiens. De plus, Véronique Ménard critique certains des propos trop explicitement féministes prononcés par sa collaboratrice lors des entretiens. On retrouve cette recherche de dosage du féminisme lorsque les réalisatrices décident toutes deux d'adjoindre « Grève de femmes » en sous-titre du film.

[1634] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 18 juillet 1994.
[1635] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* à l'automne 1994.
[1636] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 18 juillet 1994.
[1637] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 18 juillet 1994.

Lors de la restitution du film que les réalisatrices organisent sous forme de projection publique, les ouvrières ne sont pas enthousiasmées. Annie Guyomarc'h explique :

> « AG : Le film, tu vois, on a été un peu déçues, parce que c'était pas ce qu'on croyait que ça allait être.
> FG : Parce que vous pensiez que ça allait être quoi ?
> AG : Bah, plus… Parce qu'elles nous ont suivies pendant tout le conflit, hein, les filles. On pensait que ça allait plus être des passages de toutes nos actions, tu vois. Et puis c'est pas trop ça. C'est surtout les témoignages de chaque fille. Hein ?
> FG : Oui c'est ça, oui.
> AG : Et c'est pas ce qu'on souhaitait nous, tu vois.
> FG : Parce que du coup tu trouves que c'est comment ?
> AG : Bah c'est pas le reflet des luttes, tu vois. Alors qu'elles étaient là tout le temps avec nous, à chaque fois qu'on s'est déplacées et tout. C'est le témoignage des filles, oui. Mais c'est pas le témoignage de toutes les actions qu'on a menées. »[1638]

Pour Patricia Denis, déléguée CFDT :

> « le film, je l'ai vu une fois, on était en fin de conflit, comment je pourrais te dire, pour avoir le recul nécessaire, il aurait fallu qu'on soit pas encore le nez dedans, tu vois. Bon y a des choses qu'étaient bien mais attends, quand même, les filles elles étaient vachement féministes quoi. Pour elles, c'était essentiellement un conflit de femmes ; oui certes c'était un conflit de femmes parce que on était des femmes, c'est pas compliqué. »[1639]

Les deux syndicalistes reprochent finalement aux réalisatrices de n'avoir pas rendu compte de la lutte qui avait été la leur, en choisissant d'accorder de longs passages aux entretiens vidéo. En d'autres termes, elles revendiquent que leur combat s'inscrive à part entière dans la lutte de classe, quand les féministes veulent l'inscrire dans la lutte des femmes. En réalité, ce qui s'exprime dans la mobilisation des ouvrières de Chantelle, c'est la formation d'un sujet particulier dans lequel s'articulent des enjeux de genre et des enjeux de classe ; une formation favorisée par la longue coexistence dans une même usine et forgée par l'histoire des grèves[1640], qui nous permet de considérer que les ouvrières déploient une forme d'*agency* féministe qui leur est propre et leur permet de se dégager des marges de manœuvre sans s'aliéner leur milieu.

Conclusion

De son bref passage comme établie à l'usine Chantelle, Catherine Conan retient que « les filles étaient, ouais, les filles étaient féministes sans le savoir »[1641]. Peut-on être féministes

---

[1638] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1639] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[1640] Cf. Chapitre 11.
[1641] Entretien avec Catherine Conan, réalisé le 8 janvier 2010, à son domicile.

sans le savoir ? Existe-t-il des « féminismes silencieux non revendiqués comme tels »[1642] ? En 1979, afin de dépasser la contradiction apparente entre la lutte des femmes et la lutte de classe, Margaret Maruani utilise le concept de « féminisme ouvrier » qu'elle définit comme un « courant féministe au sein de la classe ouvrière » que l'on peut « rencontrer chez les ouvrières de Lip ou de la CIP »[1643].Plus récemment, Audrey Molis montre qu'à travers la lutte des LIP et en particulier grâce à la commission féminine mise en place à l'occasion, les rapports des ouvrières aux ouvriers ont été modifiés non seulement dans l'usine mais aussi au sein du foyer. Leurs revendications se placent « au carrefour de la lutte des classes et de la lutte féministe »[1644] et la commission féminine se rapproche du mouvement des femmes par sa « non-mixité et l'alliance de la génération des mères et de celle des filles »[1645]. C'est donc chaque fois dans un contexte de lutte que ces sociologues ont recours à cette expression. Si cette expression permet de contenir la dimension féministe et la dimension ouvrière, habituellement opposées théoriquement et dans la pratique, qu'elle tend à accréditer l'idée du « féminisme bourgeois » qui s'y opposerait, alors que les pratiques et les discours des ouvrières permettent de questionner les marges des féminismes que leurs frontières poreuses permettent d'accueillir. En même temps, ce serait une erreur que de vouloir faire rentrer les ouvrières dans la catégorie féministe, aussi large soit elle, alors même qu'elles en récusent l'appartenance : ça ne permettrait pas de mesurer la dynamique qui se trouve mise en œuvre, qui, si elle rend difficile le fait de se déclarer féministe, laisse néanmoins entrevoir le développement d'une *agency* qui s'y rapporte et qui se déploie dans les ateliers qu'il est possible de considérer comme des « groupes femmes à grande échelle »[1646] où, malgré les tensions, les ouvrières prêtent attention les unes aux autres, partagent des expériences et se

---

[1642] LAGRAVE R.-M., *Celles de la terre : agricultrice, l'invention politique d'un métier*, Paris, École des hautes études en sciences sociales, 1987, p. 12.Lagrave, Celles de la terre, Agricultrice, p. 12

[1643] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 258. En 1987, Madeleine Colin affirme à ce propos que « [Les féministes] n'ont jamais reconnu cette forme de féminisme que les travailleuses portent en elles et expriment à leur façon ». FEDERATION DE L'EDUCATION NATIONALE (dir.), *Le féminisme et ses enjeux*, *op. cit.*, p. 93.

[1644] MOLIS A., *Du conflit des Lip en 1973 à Besançon à la formation de la Commission Femmes : expression des féminismes ouvriers ?*, Mémoire de Master 2 - Ethnographie et Sciences de l'enquête, Sous la direction de M. Maillard, 2011, p. 104.

[1645] *Ibid.*, p. 105.

[1646] GALLOT F. et E. MEURET-CAMPFORT, « Ouvrières et féminisme dans les années 1968 : des relations ambiguës », *op. cit.*

donnent des conseils sans que le slogan « le privé est politique » ne soit jamais revendiqué.

Quatrième partie :

Les ouvrières peuvent-elles parler ?[1647]

Dans les années 68, des militantes féministes se sont appliquées à recueillir la parole des ouvrières, mais principalement pour les reléguer ensuite au rôle de témoins, venant accréditer les thèses de tel ou tel courant. Si les ouvrières se sont impliquées dans le mouvement de Mai-juin 1968, elles n'apparaissent alors, le plus souvent, qu'à travers des photographies d'usines non-mixtes ou lorsqu'elles effectuent le ravitaillement d'ouvriers[1648]. Pourtant, dans la foulée du mouvement, elles se syndiquent massivement et sont partie prenante de l'insubordination ouvrière des années 1968, ont recours à un répertoire d'actions élargi dont elles modifient les contours et suscitent un intérêt croissant de la presse quotidienne et de la presse militante qui participent alors de la répercussion et de la popularisation de leurs mouvements.

Dans ce nouveau contexte, à l'image des ouvriers du XIXe siècle dont Alain Faure et Jacques Rancière restituent la parole, les ouvrières ne « parlent pas d'abord pour gémir ou menacer », elles parlent pour être comprises[1649], entendues par les hommes syndicalistes ou par ceux du gouvernement. Cependant, dans quelle mesure la parole des ouvrières est-elle audible dans une configuration discursive et pratique au « masculin neutre » ? Parviennent-elles à sortir de cette posture de témoin ou de symbole valorisés

---

[1647] Titre sur le modèle de SPIVAK G.C., *Les subalternes peuvent-elles parler ?*, Paris, Éditions Amsterdam, traduction 2009.

[1648] ZANCARINI-FOURNEL M., « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 133-143.

[1649] FAURE A. et J. RANCIERE (textes présentés par), *La parole ouvrière : 1830-1851*, 2e éd., Paris, La Fabrique, 2007.

lorsqu'ils ne sont pas gênants ? Après la fermeture, que deviennent « *les filles de »* et *« les ouvrières de »,* que les décennies de travail commun et les luttes ont participé à forger ?

Si les ouvrières s'impliquent très tôt dans le militantisme syndical, elles se trouvent confrontées à un « plafond de verre » dans les structures des organisations et préfèrent se concentrer localement sur leurs rôles de syndicalistes à l'usine. Dans le même temps, à la faveur des grèves, l'image des ouvrières, plébiscitées, participe de la formation d'un collectif de femmes qui met en œuvre un genre de la grève et qui parvient, dans les configurations non-mixtes comme Chantelle, à devenir sujet de leur lutte ; c'est plus difficile dans les configurations mixtes, comme Moulinex, dans lesquelles les hommes syndicalistes dirigent toujours le mouvement. Enfin, après l'usine, alors que les ouvrières se trouvent désœuvrées par le licenciement, certaines d'entre elles parviennent à reconstituer un cadre collectif où la parole s'échange voire s'écrit, faisant ainsi émerger une parole *des* ouvrières, relevant non plus seulement du témoignage, mais de la création culturelle.

Chapitre 10 Syndicaliste à l'usine : la formation d'une identité militante

> « Et j'ai eu pendant le temps de ma responsabilité dans la métallurgie sur le département – je ne m'en suis pas aperçue tout de suite mais je l'analyse comme ça maintenant (à l'époque, je subissais comme de nombreuses militantes de la CGT) – cette place d'« une » femme ; et il en est passé pas mal des femmes responsables qui sont restées très peu : un mois, six mois, un an. Depuis 1963, il y a eu des dizaines de femmes et de jeunes femmes qui n'ont jamais pu avoir les responsabilités que j'ai aujourd'hui. Et je pense que le cheminement que j'ai fait dans la CGT sur le département, je suis la seule à l'avoir fait. […] Il y a donc eu toutes les attitudes paternalistes, sexistes, autoritaires… j'étais vraiment l'otage, « les bras et les jambes », parce que j'ai beaucoup travaillé, je ne comptais ni mon temps, ni mes peines, ni mon argent. »[1650]
>
> Georgette Vacher (juin 1981)

Introduction

Ces propos, enregistrés en 1981 par Georgette Vacher[1651] sur une cassette audio dans laquelle elle s'adresse à une amie et retrace son parcours, rendent compte des difficultés d'une ouvrière de Calor (Lyon) lorsqu'elle accède à des responsabilités syndicales au sein de la fédération départementale CGT de la Métallurgie. Elle décrit ici les « logiques patriarcales du militantisme »[1652] : d'une part, des comportements masculins qu'elle dépeint comme « paternalistes, sexistes, autoritaires » et stigmatisant les femmes ; d'autre part une division sexuée du travail militant[1653] qui implique un redoublement de l'activité syndicale censé permettre à Georgette Vacher de conjurer son illégitimité. Elle précise que, dans cette configuration, les ouvrières accédant aux responsabilités syndicales sont rares dans les années 1968. Jeannette Laot, ancienne ouvrière de la « manu » des Tabacs à Morlaix, rapporte un parcours similaire à la CFDT. Élue à la Commission Exécutive (CE) de la CFDT en 1970, elle a dû « jongler avec la difficulté qu'un double engagement de classe

---

[1650] Itinéraire. Cassette à une amie, juin 1981. VACHER G., *Chacun compte pour un*, Lyon, M. B. Composition/Edition, [Ex-Calor, CGT], 1989.

[1651] « Georgette Vacher était membre du bureau de l'Union Départementale CGT du Rhône, responsable du secteur féminin. En octobre 1981, elle s'est donné la mort à la veille congrès de l'Union Départementale. » *Ibid.* Son parcours a été transposé au cinéma dans le film de THORN J.P., *J't'ai dans la peau*, 1989.

[1652] Selon le titre de ROUX P., C. PERRIN, G. PANNATIER, et V. COSSY (dir.), *Nouvelles questions féministes*, 2005, vol. 24, n°3, Les logiques patriarcales du militantisme. »

[1653] DUNEZAT X., « La division sexuelle du travail militant dans les assemblées générales : le cas des mouvements de ``sans'' », *Amnis. Revue de civilisation contemporaine Europes/Amériques*, septembre 2008, nº 8.

et de sexe posait dans une organisation fonctionnant sur un modèle largement masculin »[1654]. En même temps, dans le contexte de l'insubordination ouvrière et de l'extension des mouvements féministes, une nouvelle génération de femmes syndicalistes se forge dans la foulée du mouvement de Mai-juin 1968. Dans le textile et l'habillement en particulier, elles ont « adhéré en masse »[1655]. La commission des mandats de la 6e conférence des femmes salariées, réunie par la CGT en 1977, conclut que 37% des délégué-e-s ont adhéré après 1973 et les deux tiers après 1968[1656]. Si la CFDT affirme en 1979 ne pas avoir de « statistique précise sur le sexe des adhérents »[1657], Jeannette Laot parle elle aussi d'une « nouvelle génération » de militantes qu'elle trouve « bien armée pour se battre » et ayant des « rapports plus égalitaires avec les hommes »[1658].

En 1975, selon une enquête de la CGT, 21,8% des ouvrières seraient syndiquées[1659]. Avec Chantal Rogerat et Marie-Hélène Zylberberg-Hoquard, nous nous demanderons si la division sexuée du travail est transposée dans l'action syndicale[1660] ou si elle s'y trouve reconfigurée[1661]. Plus généralement, quel est l'impact de cette arrivée en nombre de nouvelles militantes syndicales alors même que les organisations font face à une désyndicalisation importante à partir de 1978[1662] ? La CFDT, dès le début des années 1980, et la CGT, à la fin des années 1990, mettent en place des mesures volontaristes afin d'impliquer les femmes dans les structures syndicales. Pourtant, un « plafond de verre » persiste et les ouvrières de la génération 1968 se trouvent peu représentées dans les instances centrales des syndicats, privilégiant un engagement dans l'entreprise où elles se forgent une identité militante, valorisante du point de vue du genre et de la classe.

1654 LE BROUSTER P., « Une syndicaliste-féministe : le parcours de Jeannette Laot à la CFDT (1961-1981) » *in* BARD C. (dir.), *Les féministes de la deuxième vague, actrices du changement social*, Rennes, PUR, 2012, p. 115.
1655 *Antoinette*, janvier 1970, n°70.
1656 MARX R., *Debout, les damnées de la terre ! Les commissions féminines de la CGT du Rhône, 1970-1982*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Mathilde Dubesset, Pierre Mendès France, IEP de Grenoble, 2002, p. 51.
1657 CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses : combat pour une libération*, Paris, Montholon-Services, coll. « CFDT-Information », 1979, p. 125.
1658 LAOT J., *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1976, p. 163.
1659 APCD, Enquête CGT, *Le Peuple*, du 1er au 5 septembre 1975, n°972.
1660 Zylberberg-Hocquard M.-H., C. Rogerat, article « Syndicats » *in* HIRATA H.S., F. LABORIE, H. LE DOARE, et D. SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, 2004, p. 226.
1661 DUNEZAT X., « Syndicalisme et domination masculine en France : parcours bibliographique féministe », *Recherches féministes*, 2006, vol. 19, no 1, p. 69-96.
1662 ANDOLFATTO D. et D. LABBE, *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Éd. du Seuil, 2006, p. 317 ; MOURIAUX R., *Crises du syndicalisme français*, Paris, Montchrestien, 1998.

Avant de revenir sur les enjeux de genre dans les sections syndicales d'entreprise, il est nécessaire de resituer le militantisme syndical des ouvrières de Chantelle et de Moulinex dans leurs vies personnelles et familiales. Enfin, nous étudierons la manière dont se transpose la division sexuée du travail dans les organisations syndicales.

I. Militer au quotidien ?

Selon Dominique Loiseau, « que les femmes soient salariées ou non, leurs possibilités d'accès au militantisme passent très souvent par la condition suivante : ''que tout soit fait à la maison quand même''. La plupart des femmes intègrent d'ailleurs parfaitement cette notion. »[1663] Il est dès lors nécessaire d'envisager l'engagement syndical dans leur vie quotidienne : au niveau des dynamiques personnelles et familiales dans lesquelles elles se situent comme dans les négociations qu'elles doivent mettre en œuvre avec leurs conjoints quand elles se trouvent en couple. Penser la militance dans les temps quotidiens des ouvrières syndicalistes est aussi une façon de comprendre pourquoi la plupart des ouvrières ne s'engagent pas, bien que le temps militant remplace en partie le temps de travail à l'usine.

1. La difficile syndicalisation des ouvrières de la génération 1968

Bien que le mouvement de Mai-juin 1968 ait constitué un événement fondateur pour une génération d'ouvrières, leur syndicalisation n'est pas spontanée et reste, dans la période, le fait d'une minorité, en particulier lorsqu'elles se trouvent embauchées dans des « branches dont la croissance numérique est relativement récente et qui ont peu de traditions syndicales »[1664] comme c'est le cas de Moulinex : en 2001, le quart des salarié-e-s seraient syndiqué-e-s[1665]. En effet, contrairement à Chantelle où le taux de syndicalisation est relativement élevé au tournant des années 1980 – entre 40% et 60%

[1663] LOISEAU D., *Femmes et militantismes*, Paris ; Montréal, l'Harmattan, 1996, p. 185.
[1664] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 126.
[1665] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 142.

de l'effectif de l'usine[1666] – chez Moulinex, la majorité des ouvrières refusent de se syndiquer. Valentine Carré qui travaille à Mayenne affirme qu'elle n'a « jamais » été syndiquée parce qu'elle était « capable de [se] défendre toute seule », préférant aller voir directement le chef plutôt que d'appeler le syndicat. Elle ajoute qu'elle était « assez grande » pour faire elle-même des réclamations[1667]. L'ouvrière, diplômée d'un CAP ménager, récuse complètement la logique syndicale : en l'absence de faiblesse individuelle, rien ne justifierait de constituer une force collective. À Villaines-la-Juhel, Laurence Montage, qui quitte l'école à quatorze ans, explique son refus d'être syndiquée « parce que y-en avait dans l'syndicat qui m'plaisaient pas » et que lorsqu'« on leur demandait quelque chose, ils faisaient rien »[1668]. Contrairement à Valentine Carré, cette ouvrière n'a pas théorisé son non-investissement syndical et c'est justement parce que le syndicat n'a pas répondu à ses attentes et parce qu'elle ne sent pas en confiance avec certain-e-s des syndicalistes qu'elle ne souhaite pas s'investir. Enfin, Julie Duprès, elle aussi ouvrière à Villaines-la-Juhel et non diplômée, n'évoque le syndicat qu'en rapport avec les « timbres » qu'elle achetait « au début quand je suis rentrée » pendant un an ou deux avant de ne plus être sollicitée[1669]. Ces derniers propos révèlent une forme d'indifférence au syndicalisme, dont elle n'évoque pas la portée revendicative, ne se souvenant que des timbres, ce qui représente sans doute une réalité de la syndicalisation du début des années 1968. En outre, ce refus de la syndicalisation dans une entreprise mixte comme Moulinex peut aussi s'expliquer par l'absence ou le faible nombre de femmes syndicalistes. On peut dès lors supposer que les ouvrières se sentent peu représentées et partant peu concernées par l'activité syndicale, ce que ne manque pas de signaler le patron de la Société Allinquant qui y voit un frein à la promotion de l'emploi féminin :

> « Dans la majorité des entreprises françaises, les femmes sont sous-représentées au niveau des comités d'entreprise et des organisations syndicales. Ainsi, dans la Sté Allinquant, tous les délégués

---

[1666] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction d'Annie Collovald, Université de Nantes, 2008, p. 38. Ces chiffres élevés sont probablement à mettre sur le compte de la situation géographique de Chantelle qui est située dans une zone industrielle active syndicalement dans une agglomération nantaise à forte tradition ouvrière. Ils ne correspondent pas à l'analyse établie par la CFDT en 1979 : « on constate en effet que les taux de syndicalisation sont dans l'ensemble plus faibles dans les fortes concentrations féminines qu'ailleurs ».

[1667] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

[1668] Entretien avec Laurence Montagne, réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile.

[1669] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

> syndicaux sont des hommes. Il n'apparaît que trois femmes au niveau des comités d'établissements et trois femmes dans les déléguées du personnel. C'est à travers les différents organismes représentant le personnel que les directions ont connaissance des besoins et des aspirations des salariés. Cette quasi absence des femmes relègue au second plan les problèmes qui leur sont propres et donne aux hommes le monopole de l'information et du dialogue avec les directions générales. Il convient de se demander si cette prise en charge de leur destinée par les hommes est voulue ou subie par les femmes.
> Le personnel féminin qui travaille dans les ateliers de la Sté Allinquant possède le même niveau intellectuel que le personnel masculin. D'ailleurs, dans un grand nombre de cas, ce sont les femmes qui tiennent le budget familial. La cause principale ne vient ni de la capacité, ni de la motivation des femmes qui sont aussi intéressées que les hommes à défendre leurs intérêts. Elle tient à la législation qui donne au premier tour des élections pour les représentants du personnel un monopole aux syndicats représentatifs. […] deux des plus importants syndicats représentatifs étant contrôlés plus ou moins officiellement par des partis politiques, on ne peut y entrer sans s'impliquer politiquement. Or la majorité des femmes prêtes à participer aux décisions de l'entreprise ne veulent pas s'engager politiquement. En imposant cette ségrégation, les syndicats ne remplissent plus leur rôle de représentation démocratique du personnel. […] Si l'on veut permettre aux femmes de s'exprimer dans les organes de représentation du personnel sans pour autant s'engager politiquement, il faut imposer aux syndicats officiels de présenter un nombre de femmes proportionnel au personnel féminin dans l'entreprise. Dans le cas où ils ne pourraient y parvenir, des femmes sans appartenance syndicale pourraient se présenter librement dès le premier tour des élections. »[1670]

C'est dans le cadre de la consultation des chefs d'entreprises lancée par Nicole Pasquier en 1980 que le patron d'Allinquant tient ses propos. S'il cherche ainsi à se dégager d'une partie de la responsabilité des inégalités entre les hommes et les femmes constatées dans son entreprise[1671], il rend compte d'une situation réelle dans les entreprises mixtes. La CGT évoque la même préoccupation en 1973, se demandant s'il est normal « qu'il n'y ait pas de femmes dans les directions syndicales alors que l'élément féminin existe dans l'entreprise ». Elle s'inquiète alors des effets de cette absence de représentation sur la perception que peuvent avoir les femmes de l'organisation syndicale « indépendamment de l'aspect assez peu démocratique que donnent ces directions syndicales non représentatives des différentes catégories de travailleurs »[1672]. Dans ces propos, il apparaît clairement que la cause des ouvrières est instrumentalisée. En se posant comme le défenseur de leurs droits contre les syndicats qui les sous-estiment, le patron d'Allinquant cherche à délégitimer les « syndicats représentatifs » et son discours est motivé par une volonté d'opposition aux « partis politiques » qui les contrôlent selon lui. Favoriser l'implication des ouvrières apparemment plus indépendantes des directions

---

[1670] AN, 19930527-6 dossier 104, « Situation et promotion de l'emploi féminin. Consultation de chefs d'entreprises. 1980 », Société Allinquant, J.G. Allinquant, lettre du 1er septembre 1980, Gentilly.
[1671] Cf. Chapitre 7.
[1672] CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées : travaux de la Ve Conférence nationale, 17-18 mai 1973*, Paris, Éd. sociales, 1973, p. 192.

partisanes, pourrait devenir une façon de diviser les salarié-e-s puisqu'il va jusqu'à proposer l'élection de représentantes spécifiques.

Dans les années 1968, les organisations syndicales, conscientes de ces difficultés trouvent à la faible syndicalisation des ouvrières des explications exogènes que Madeleine Colin appelle les « raisons objectives » : le « travail harassant », « la double journée de travail », la « pression et la répression du patronat »[1673]. En 1978, la CFDT ajoute à ces raisons d'autres « blocages à la syndicalisation ». L'organisation évoque la pression exercée par la massification du chômage, si bien que « c'est plus difficile » pour une femme de travailler que pour un homme, ce qui encourage les femmes à se taire plutôt que de risquer de perdre leur emploi. Elle dénonce le conditionnement des « travailleuses » qui considèrent leurs salaires comme un « salaire d'appoint » et ne cherchent donc pas à le voir augmenter puisque « c'est normal que les hommes gagnent plus ». Enfin, les « travailleuses elles-mêmes » considèrent que « ce n'est pas aux femmes de faire du syndicat » et sont renforcées dans leurs convictions par leurs « maris »[1674]. En 1981, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard considère que c'est le « manque de temps » qui empêche la syndicalisation des ouvrières. Face à la faible syndicalisation des femmes dans les années 1968, les organisations syndicales CGT et CFDT en cherchent peu les facteurs endogènes. Pourtant, des résistances internes existent et sont dénoncées en 1978 par les militantes syndicales de la CFDT : en plus des difficultés à mettre en œuvre au sein des sections syndicales ce que certains militants considèrent comme des « réflexions » et non des revendications[1675], elles déplorent la place limitée qui leur est accordée[1676].

À la fin des années 1968, la syndicalisation des ouvrières ne s'améliore pas et les organisations syndicales sont confrontées à un déclin important de leurs effectifs, que Dominique Labbé et Dominique Andolfatto expliquent d'une part, par la « crise touchant les économies occidentales depuis 1973-1974 » et d'autre part par la rupture de l'union

---

[1673] COLIN M., *Ce n'est pas d'aujourd'hui... : femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éd. sociales, 1975, p. 228.
[1674] CFDT, Conférence Travail des femmes et action syndicale, Rapports et interventions, « action et syndicalisation des femmes, présenté par l'UR-CFDT de Haute Normandie », p. 5-6. Voir également le chapitre 8.
[1675] CFDT, Conférence Travail des femmes et action syndicale, Rapports et interventions, « action et syndicalisation des femmes, présenté par l'UR-CFDT de Haute Normandie », p. 7.
[1676] Cf. section II.

de la gauche, union en faveur de laquelle s'étaient engagées la CGT et la CFDT[1677]. Cette situation économique, entrainant la fermeture de « ''bastions'' syndicaux », conduit en particulier à des « transformations de la population active » défavorables aux ouvriers et aux ouvrières. Premièrement, la « décomposition » progressive de la filière textile-habillement[1678] touche fortement les ouvrières et, avec les nombreuses fermetures d'usines qui s'en suivent, celles qui restent se trouvent de plus en plus minoritaires dans les syndicats[1679]. Deuxièmement, la précarité de l'emploi[1680] et le temps partiel, qui touchent principalement les femmes, s'ajoutent aux obstacles déjà présents durant les années 1968. Ainsi, minoritaire mais en augmentation dans les années 1968, la part des ouvrières dans les syndicats voit son évolution s'inverser et diminuer à nouveau dans les décennies suivantes[1681]. Cependant, la configuration de l'insubordination ouvrière des années 1968 a tout de même favorisé l'émergence de figures d'ouvrières syndicalistes.

2. Investir un rôle de classe et remettre en cause un rôle de genre

Afin de mieux appréhender les ressorts de l'engagement syndical des ouvrières, le recours à une approche biographique de quatre syndicalistes paraît pertinente : si nous ne prétendons pas produire une typologie de l'engagement des ouvrières de la génération 1968, cette approche rend néanmoins compte de la diversité des parcours conduisant à la

---

[1677] ANDOLFATTO D. et D. LABBE, *Histoire des syndicats, 1906-2006*, *op. cit.*, p. 317.

[1678] LE PLUART A., *L'industrie française du textile-habillement dans la perspective du marché unique européen*, Paris, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1992, p. 13.

[1679] Il est difficile de mesurer précisément la part des ouvrières car il est tantôt question de la part des femmes tantôt de la part des ouvriers qui, envisagées conjointement, permettent de déduire le faible nombre d'adhérentes ouvrières, sans qu'il soit possible de rendre compte de chiffres précis à ce sujet. La part des ouvriers ne cesse de diminuer à partir de la fin des années 1968 et 6,1% des ouvriers sont syndiqués en 2003 ; AMOSSE T., « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, 2004, vol. 44, nº 2, p. 1-5.

[1680] ANDOLFATTO D. et D. LABBE, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2011, p. 66.

[1681] PARODI M., « L'ouvrière n'est pas la femme de l'ouvrier », *Revue de l'OFCE*, 2004, nº 3, p. 85-94. Maxime Parodi explique cette faible syndicalisation des ouvrières ainsi : « on peut y voir la trace d'un conservatisme masculin, mais pas seulement. Tout d'abord, on peut estimer que l'activité syndicale est particulièrement chronophage, ce qui en éloigne les ouvrières mariées et mères de famille. On peut en outre former l'hypothèse que les ouvrières non qualifiées, puisqu'elles ne valorisent pas le métier qu'elles font, investissent peu dans ce métier-là et cette entreprise-ci. » Outre le fait que ces ouvrières ne sont pas non qualifiées, mais *considérées comme* non qualifiées, le faible investissement des ouvrières dans le travail nous semble discutable et ne pouvant justifier de la faible syndicalisation, en tous les cas pour les ouvrières de la génération 1968.

formation d'identités militantes croisant classe et genre de façon spécifique[1682]. René Mouriaux distingue deux « mobiles d'adhésion » aux organisations syndicales, le premier correspondant à une « une dynamique personnelle qui se déploie à partir de convictions et qui fait que certaines sont visiblement plus disposées à s'engager », tandis que le second est le fruit de sollicitations de collègues de travail[1683], comme c'est le cas de Rita dans le film *We want sex equality.* Aucune des quatre syndicalistes dont nous esquissons les trajectoires ne semblent pas avoir été sollicitées par leurs collègues, c'est donc le premier des deux « mobiles d'adhésion » qui conduit les ouvrières de la génération 1968 à un engagement qui ne les quittera pas tout au long de leur carrière à l'usine.

À Chantelle, nous avons choisi d'analyser les parcours d'Annie Guyomarc'h et de Patricia Denis, respectivement syndicalistes de la CGT et de la CFDT. Annie Guyomarc'h, née en 1951, entre chez Chantelle à la coupe à l'âge de dix-sept ans (en 1968), munie d'un CAP coiffure. Peu après son embauche, elle rencontre son mari, ouvrier et syndiqué à la CGT, et donne naissance à son fils unique en 1971. Son père, ancien militant de la CGT, travaille à la municipalité de Couëron tandis que sa mère est au foyer. En 1972, elle monte une section syndicale CGT et devient déléguée syndicale, un mandat qu'elle garde jusqu'en 1994[1684]. Elle est également déléguée du personnel de 1973 à 1993 et suppléante au CE de 1975 à 1983[1685]. De son côté, Patricia Denis, née en 1953, entre comme mécanicienne chez Chantelle à dix-huit ans (en 1971), diplômée d'un CAP couture. Elle ne se marie pas et n'a pas d'enfants. Son père, ouvrier du bâtiment est militant CGT et sa mère est au foyer. Patricia Denis se syndique à la CFDT et devient déléguée du personnel et déléguée au CE en 1977[1686].

Chez Moulinex, ce sont les itinéraires d'Annick Guillot, militante CGT à Alençon, et de Marie-Gisèle Chevalier, militante CFDT à Argentan, que nous souhaitons étudier. Munie du BEPC, Annick Guillot entre en atelier à dix-sept ans en 1972. Avec son mari, ouvrier chez Carlier et syndicaliste de la CGT « bien avant » elle, elle a sa première fille en 1977, suivie

---

[1682] Chenut H.H., « Identités de classe et de genre, le cas de quatre syndicalistes français », *in* SOHN A.-M. et F. THELAMON (dir.), *L'histoire sans les femmes est-elle possible ?*, Paris, Perrin, 1998, p. 34.
[1683] MOURIAUX R., « De 1968 à nos jours », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, p. 71.
[1684] Et au-delà, puisqu'elle est encore déléguée en 2005 au moment de la fermeture de Couëron.
[1685] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 42-43. Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1686] *Ibid.*, p. 41. Entretien Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.

d'une seconde quelques années plus tard. Ses parents sont du « milieu de l'agriculture » et sa mère s'occupe de la « petite ferme » tandis que son père travaille à côté. Ce n'est que vers la fin des années 1980 ou au début des années 1990, alors qu'elle travaille dans les bureaux, qu'Annick Guillot se syndique à la CGT et devient déléguée au CE[1687]. Marie-Gisèle Chevalier entre, elle, chez Moulinex comme OS à dix-sept ans et demi en 1968 munie d'un CAP. Elle ne se marie pas ni n'a d'enfants. Ses parents travaillent déjà tous les deux chez Moulinex. Elle milite à la JOCF, un cadre non-mixte, à partir de 1969 et y prend des responsabilités jusqu'en 1976, ce qui la conduit à choisir la CFDT. En 1970-71, elle constitue une « équipe » CFDT et devient déléguée du personnel, déléguée au CE et au CHS avant de devenir déléguée au Comité Central d'Entreprise dans les années 1980[1688].

À l'aide de ces brefs parcours, il est tout d'abord possible de souligner que les quatre ouvrières entrent dans l'usine munies d'un diplôme, ce qui signifie un niveau scolaire supérieur au certificat d'étude qui marque encore pour beaucoup d'ouvrières la fin des années d'études[1689]. Au diplôme s'ajoute l'histoire des bassins d'emploi dans lesquels se trouvent les ouvrières : c'est l'histoire du mouvement ouvrier nantais qui explique l'investissement militant des pères des deux ouvrières de Chantelle. Il faut également noter que trois mères sur les quatre sont au foyer. Cette situation fait de l'embauche de leurs filles une rupture avec le modèle maternel, ce qui réduit la reproduction des rôles de genre et ouvre pour ces ouvrières la possibilité d'un investissement militant, particulièrement lorsque leur seul parent salarié est lui-même syndicaliste. Ainsi d'une génération à l'autre, le travail salarié induit une subversion du rôle de genre qui était celui de leur mère, subversion poursuivie dans l'investissement syndical.

Les deux syndicalistes de la CFDT font référence au catholicisme familial de leur enfance : Marie-Gisèle Chevalier évoque une « éducation toute normale, de religion catholique, puisque c'était ça… »[1690] tandis que Patricia Denis souligne qu'il a fallu concilier le fait que sa mère était croyante et son père communiste[1691]. Elles ont aussi en commun le fait d'avoir été séduites intellectuellement par la CFDT. Patricia Denis indique qu'elle a lu

---

[1687] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[1688] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1689] Le BEPC permet d'ailleurs à Annick Guillot de se trouver mutée dans les bureaux quelques années après son embauche.
[1690] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1691] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.

« des bouquins » sur la CFDT dans lesquels elle a découvert l'autogestion, ce qui lui a plu[1692]. De même, Marie-Gisèle Chevalier choisit la CFDT parce que c'est un « laboratoire d'idées », ça « bouillonne » et c'est intéressant[1693]. Enfin, les deux ouvrières ne sont pas mariées et n'ont pas d'enfants et leurs parcours indique une prise de conscience des rôles de genre antérieure ou parallèle aux premiers temps de leur investissement syndical. Par exemple, Patricia Denis rapporte :

> « Tu vois, la vaisselle tout ça, ma mère ne voulait pas ; jamais on la faisait, parce qu'elle dit ''vous aurez bien assez quand vous serez mariées et que vous aurez des mômes''. […] La cuisine, on sait pas ce que c'est… si bien que maintenant, je sais pas faire. […] En plus elle disait : ''C'est pas parce que ce sont des filles qu'il faut que je leur fasse faire des trucs''. Tu vois, là-dessus, c'était quand même… elle était pas bête quoi… »[1694]

La mère de Patricia Denis n'a pas souhaité élever ses filles dans la reproduction des rôles traditionnels de genre et, dans les propos de Patricia Denis, cela semble avoir déterminé sur le long terme son comportement. Dans le même temps, les réunions organisées à leur domicile par son père, syndicaliste de la CGT, l'ont conduite à rejeter ce syndicat mais ont participé d'une prise de conscience de classe rendant incontournable pour elle un engagement syndical à l'usine[1695]. Pour Marie-Gisèle Chevalier, c'est l'engagement au sein de la JOCF qui a compté dans la formation de son identité de genre : elle s'y est construite une « personnalité » sur la base du « voir, juger, agir »[1696] dans « tous les domaines de la vie », ce qui a constitué un « éveil à la conscience de classe »[1697]. Elle retient également la « dimension féminine » de la JOCF, qui permettait à « des femmes de prendre des responsabilités, d'avoir un autre regard » que celui du « pouvoir pour les hommes et aux hommes »[1698]. Chez Marie-Gisèle Chevalier et Patricia Denis, l'engagement à la CFDT doit donc s'envisager en lien avec le développement d'une conscience de classe à laquelle s'articule le refus de rôles traditionnels de genre dans le privé[1699].

[1692] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[1693] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1694] CHT, entretien avec Patricia Denis, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1695] CHT, entretien avec Patricia Denis, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1696] Démarche d'éducation populaire de la JOC.
[1697] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1698] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile. Catherine Teiger souligne à ce propos que les militantes CFDT de la Thomson d'Angers qui la sollicitent pour une enquête sur les conditions de travail cumulent des responsabilités « ''féminines'' et ''syndicalistes'' » parce qu'elles sont issues « pour la plupart de mouvements de jeunesse non-mixtes », « ce qui leur a donné déjà une expérience de l'action collective et de sa pratique » *in* TEIGER C., « ``Les femmes aussi ont un cerveau !'' Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes », *Travailler*, 2006, vol. 15, nº 1, p. 71-130.
[1699] C'est aussi ce qui conduit Patricia Denis à refuser de devenir Catherinette. Voir au chapitre 6.

L'engagement syndical des femmes est ancien et constitue déjà une rupture avec les rôles traditionnels de genre à la fin du XIXe siècle. La loi de 1884[1700], qui autorise la constitution de syndicats professionnels d'ouvriers et d'employés, n'exclut pas la « citoyenneté syndicale » pour les femmes, mais soumet l'adhésion à l'autorité du mari jusqu'en 1920, si bien qu'on trouve déjà de nombreuses célibataires parmi les syndicalistes[1701]. Dans l'entre-deux-guerres, Jocelyne Chabot souligne que le syndicalisme féminin chrétien (à l'origine de la CFDT) est investi par les célibataires – qui représentent alors 85% des effectifs[1702]. Ceci reste notable à la CFTC au début des années 1960 lorsqu'arrive au sommet de l'organisation une nouvelle génération, dont les figures sont surnommées « les vierges rouges »[1703] parce qu'elles sont sans enfants, mères célibataires, veuves ou divorcées et membres du courant minoritaire[1704]. Il est possible que l'existence de ces figures ait joué un rôle dans les choix de Patricia Denis et Marie-Gisèle Chevalier qui se forgent un profil faisant écho à celui des dirigeantes syndicales reconnues.

Du côté des syndicalistes de la CGT, si Annie Guyomarc'h met sur le compte de son histoire familiale son investissement syndical, c'est surtout parce qu'« on trouvait que ça bougeait pas » chez Chantelle qu'elle se décide à monter une section syndicale[1705]. De même, c'est la configuration dans l'entreprise qui conduit Annick Guillot à s'investir, lorsqu'est arrivé dans les années 1980 « un garçon plus jeune », Sylvain Taillebosq. Celui-ci, « avec des idées qui [lui] correspondaient mieux », a fondé une « équipe un peu différente de celle qu'il y avait avant » qui n'avait pas une « bonne image » étant « un peu

---

[1700] Le 21 mars 1884, la loi Waldeck-Rousseau met fin à la loi Le Chapelier (1791) qui proscrivait les organisations ouvrières, notamment les corporations des métiers, mais également les rassemblements paysans et ouvriers ainsi que le compagnonnage.

[1701] PERROT M., « Des origines à la Première Guerre mondiale », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999, Montreuil*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, p. 16.

[1702] CHABOT J., *Le syndicalisme féminin chrétien en France de 1899 à 1944 : pratiques et discours d'une culture féminine*, Thèse sous la direction de Madeleine Rébérioux, Université Paris VIII, Paris, 1998., cité par PERROT M., « Des origines à la Première Guerre mondiale », *op. cit.*, p. 21.

[1703] Il s'agit de Jeannette Laot, permanente de la fédération des tabacs et des allumettes, Aimée Jeantet, trésorière et responsable de la Fédération des industries chimiques, Madeleine Delessert permanente au Bureau de l'UD du Rhône. C'est aussi une constante dans le mouvement ouvrier, Louise Michel avait le même surnom au siècle précédent.

[1704] BATAILLER S., *La commission féminine confédérale de la CFDT (CFTC) : pour une synthèse entre lutte de classe et lutte de sexe*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Michel Dreyfus, Université Paris 1, Grenoble, 1997., cité par CHAPERON S., « La période 1944-1968 », CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999, Montreuil*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001.

[1705] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

dans l'alcool »[1706]. Pour Annick Guillot, c'est parce que son mari est militant CGT et qu'elle a des « amis à la CGT » qu'elle choisit cette organisation, alors qu'Annie Guyomarc'h se dit moins influencée par l'engagement de son mari, qu'elle décrit comme un « syndiqué de base »[1707] qui n'« aime pas trop » la voir s'investir autant : d'un côté « depuis que je milite, j'ai sûrement changé énormément » et de l'autre « ça me prend du temps quand même »[1708].

Si les deux ouvrières se sont mariées et ont donné naissance à un ou des enfants, elles ont toutes les deux divorcé à la suite d'une longue mobilisation. Annie Guyomarc'h se sépare de son mari après les onze mois de lutte de l'année 1994[1709] et Annick Guillot quitte son mari en 2001, après la fermeture parce que « j'avais envie de vivre pour moi, quoi. C'était comme un déclic. »[1710] Cette dernière ajoute qu'elle ne « voulait pas être sans travail et dépendre de mon mari »[1711]. L'investissement syndical conduit donc ces deux ouvrières à rompre avec une injonction de genre qui fait du statut de femme mariée un statut « conforme » et respectable contrairement à celui de divorcée. Si le développement de la conscience de classe de ces ouvrières ne s'est pas accompagné dans un premier temps d'une remise en cause des rôles traditionnels de genre dans leur vie privée allant jusqu'au refus du mariage, comme c'est le cas des syndicalistes de la CFDT, les mobilisations dans l'entreprise les ont progressivement conduites à remettre en cause leurs choix antérieurs.

Finalement, nous avons pu observer que de nombreux obstacles empêchent la syndicalisation des ouvrières de la génération 1968 lors de leur arrivée à l'usine. Les bouleversements de l'organisation du travail et la désyndicalisation le rendent encore plus difficile dans les décennies ultérieures. Ce sont donc des parcours particuliers qui poussent quatre ouvrières de Chantelle et Moulinex à devenir syndicalistes. Ces parcours qui les conduisent à habiter un rôle de classe marqué, celui de syndicaliste, passent également par la constitution d'une vie privée en rupture avec les normes de genre dominantes. En particulier, lorsqu'elles sont mariées, les syndicalistes doivent bien souvent justifier leur investissement militant vis-à-vis de leurs maris, et surtout parvenir

---

[1706] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[1707] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1708] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1709] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1710] Entretien Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[1711] Entretien Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.

à articuler les temps du travail, domestique et militant (la « triple » journée de la militante[1712]). D'importantes difficultés découlent de cette subversion du rôle de genre traditionnel, provoquant des tensions au sein du couple, mais aussi dans la section syndicale, en particulier lorsque celle-ci est mixte.

II. Métamorphoses de la neutralité : Transposition et reconfiguration de la division sexuée du travail dans les structures syndicales

Dans *Le sexe du militantisme*, Olivier Fillieule reprend le concept d'« organisations genrées », élaboré par des sociologues féministes pour traiter des mouvements sociaux. Ce concept « permet d'analyser les organisations comme des processus genrés dans lesquels l'action des rapports de genre est masquée par l'idéologie de la neutralité »[1713]. C'est dans cette perspective que nous souhaitons envisager l'implication des ouvrières syndicalistes dans les structures syndicales extérieures à l'entreprise, afin d'étudier comment s'y effectue la transposition dans l'espace et la reconfiguration dans le temps de la division sexuée du travail. Nous analyserons également les tensions que cette perturbation des « organisations genrées » provoque malgré les mesures volontaristes qui se multiplient au tournant des années 1980 dans l'appareil de la CFDT et, à la fin des années 1990, à la CGT.

1. Les raisons d'un constat

Si les ouvrières militent dans leur usine, elles ont très peu de responsabilités dans le syndicat[1714]. En 1979, la CFDT constate qu'elles accèdent « beaucoup moins facilement à des responsabilités de déléguées syndicales [que les hommes]. Et leur nombre diminue régulièrement ensuite, au fur et à mesure que l'on ''s'élève'' dans les structures, comme si avait joué une ''sélection naturelle''. »[1715] L'organisation syndicale précise ensuite que

---

[1712] COLIN M., *Ce n'est pas d'aujourd'hui...*, *op. cit.*, p. 228.
[1713] FILLIEULE O., « Travail militant, action collective et rapports de genre », P. ROUX et O. FILLIEULE (dir.), *Le sexe du militantisme*, Presses de Sciences Po, 2009, p. 42.
[1714] KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 123.
[1715] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 126.

« dans les conseils et les bureaux des fédérations et des régions, le pourcentage de femmes oscille entre 10 et 12%. Il est nettement inférieur parmi les permanentes. »[1716] Ce constat est partagé par Madeleine Colin qui dénonce le fait que « le nombre de femmes aux postes responsables des syndicats » soit « encore bien inférieur à ce qu'elles représentent dans le monde du travail, et même dans les effectifs syndiqués. »[1717] Ce « décrochage » entre « la part des femmes dans les lieux de décision » et « dans les effectifs d'adhérentes »[1718] perdure au début des années 2000.

Pourtant, certaines ouvrières de la génération 1968 accèdent progressivement à des responsabilités, non seulement locales, mais aussi nationales, comme d'Annie Guyomarc'h qui est élue au niveau de la fédération textile, habillement, cuirs et peaux de la CGT avant la grève de 1981-1982 :

> AG : j'ai été sollicitée pour participer à la vie active de la fédération et puis, comme je sais pas dire non, j'ai dit oui. C'est vrai que c'est bien de militer au niveau de la fédération parce qu'on voit des copains de toutes les régions, le cuir, l'habillement, le textile et en fin de compte, tout ça, ça se recoupe parce que les problèmes que t'as chez Chantelle, tu les retrouves chez Jappy, chez Playtex, tu les retrouves dans le cuir, les problèmes d'emploi, les problèmes de condition de travail et de salaire, c'est les mêmes et c'est vrai que c'est intéressant de rencontrer des copains, de voir d'autres horizons, ça t'ouvre, tu évolues, tu restes pas dans ton petit coin avec ta vie de famille, tu vois d'autres choses et ça apporte quand même, moi, je crois que ça m'a apporté énormément mais ça m'a changé aussi.[1719]

Fondamentalement, l'ouvrière est ravie de son expérience à la fédération où elle est élue à la Commission Exécutive (CE), ce qui implique des trajets à Paris tous les deux mois. Elle va même jusqu'à considérer que militer seulement dans l'entreprise, « peut être ça m'aurait pas vraiment plu »[1720] . Au début des années 1990, elle cumule par ailleurs cette tâche avec un mandat à la Commission Financière Confédérale (CFC) qui lui permet de se rendre au collectif confédéral national (CCN). À partir de son élection à la fédération, Annie Guyomarc'h cumule donc au début des années 1990 un certain nombre de tâches nationales, sans pour autant qu'elle soit permanente[1721]. Malgré son intérêt pour ces responsabilités, elle les abandonne toutes après la mobilisation de 1994 contre la

---

[1716] *Ibid.*
[1717] COLIN M., *Ce n'est pas d'aujourd'hui...*, *op. cit.*, p. 227-228.
[1718] LE QUENTREC Y., « Militantes syndicales : une égalité à faire vivre », *www.Sens-Public.org*, 22 mai 2009.
[1719] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1720] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1721] Ce cumul des fonctions s'observe aussi dans l'entreprise puisque Monique Guéranger souligne qu'elle a été élue au CE, au CCE au début des années 1990, au CHSCT en 1987, considérant finalement ces tâches successives comme des promotions puisqu'elle ajoute « donc je monte dans les postes, et voilà », Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.

fermeture du site de Saint-Herblain car, tombant malade et se séparant de son mari, elle doit « se reposer nerveusement »[1722]. Comme Annie Guyomarc'h, quelques ouvrières de la CGT assument des responsabilités nationales et très vite, elles les cumulent. Cette situation amène Yannick Le Quentrec à affirmer que le « fonctionnement même des syndicats contribue à exclure les femmes ou à ce qu'elles s'auto-excluent : les modalités d'accès aux responsabilités, par cumul et empilage, la multiplication et la fréquence des réunions, les emplois du temps saturés notamment en cas de faibles droits syndicaux »[1723]. En pratique, la plupart des ouvrières syndicalistes choisissent de ne pas militer en dehors de l'usine pour ne pas se trouver submergées par les tâches syndicales[1724]. Marie-Gisèle Chevalier, ouvrière syndicaliste CFDT d'Argentan avance une autre explication :

> « J'ai jamais voulu partir comme permanente. J'ai été sollicitée à de nombreuses reprises pour partir comme permanente, mais […] je suis restée parce que je voulais que ça change ! Et je savais que, ben effectivement la société Moulinex, si je quittais la Société, j'allais pas revenir après, je savais aussi les difficultés pour retrouver un emploi parce que je connais aussi les difficultés quand on est femme, pas facile non plus, parce que je ne suis pas quelqu'un de très souple… Donc je savais que j'aurais des difficultés majeures ou alors… bon après c'est : on change complètement d'orientation, on devient une politicarde syndicaliste et on fait que ça. Mais faut aussi savoir être très malléable, ce qui n'était pas mon cas ! »[1725]

Ici, l'ouvrière refuse la fonction de permanente tout au long de sa carrière, pour trois raisons principales. Premièrement, elle décide de rester dans l'usine pour « que ça change ». Deuxièmement, elle est consciente des difficultés que comporte la recherche d'un emploi après avoir été permanente, difficultés accrues pour une femme. Enfin, elle ne souhaite pas devenir « une politicarde syndicaliste ». Pour justifier son refus, Marie-Gisèle Chevalier fait donc appel de façon conjointe à ses consciences de genre et de classe, dans une explication où apparait une vision péjorative des permanent-e-s qui, en sortant de l'usine, se déconnectent des enjeux de classe (« on fait que ça ») et perdent leurs repères (« on change complètement d'orientation » ; « faut savoir être très malléable »).

Les deux confédérations cherchent des solutions face à la faible implication des ouvrières dans les instances syndicales car, selon la CFDT, « quelle que soit la volonté politique, la

---

[1722] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1723] LE QUENTREC Y., « Militantes syndicales », *op. cit.*
[1724] BDIC, *Cahiers de mai*, F delta Res 578/30, Groupe textile, *PSU documentation*, n°45, 30 avril 1973 , « La lutte des femmes dans l'habillement et le textile », Interview d'Andrée Abrial, permanente syndicale de la fédération Hacuitex de la CFDT ou discussion sur les derniers conflits concernant les travailleuses par Madeleine Estryn, membre du secrétariat de la commission nationale femmes du PSU.
[1725] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.

connaissance des situations, la conviction des militants masculins, ils ne vivent pas, étant hommes, la même réalité que les travailleuses »[1726].

2. Du « masculin neutre » à la mixité ?

En 1973, la CGT considère que, pour favoriser l'accroissement du nombre des militantes et leur « promotion », il faut donner les moyens aux syndiquées d'« assumer leurs responsabilités ou celles qu'elles sont appelées à occuper : en un mot, leur donner une formation syndicale conséquente » [1727]. La CGT précise ce qu'elle entend par « conséquente » : si la « formation syndicale des femmes reste confinée aux problèmes féminins », c'est « insuffisant pour leur permettre d'assumer correctement leurs responsabilités »[1728]. Les syndiquées doivent pouvoir suivre des « stages élémentaires de formation syndicale générale, dans le même temps et les mêmes horaires que le travail » pour ne pas entrer en concurrence avec « leurs obligations familiales » qui ne se trouvent pas remises en cause par l'organisation syndicales. Sont également prévus des moments « strictement réservés aux femmes, avec l'objectif de multiplier ainsi leur participation »[1729]. C'est donc par un déficit de formation aux orientations générales du syndicat que la CGT explique le faible investissement des femmes dans les instances, et l'organisation syndicale va jusqu'à proposer des cadres de formation non-mixtes pour y remédier. De cette manière, la CGT espère résorber le manque de confiance en elles des ouvrières, clairement exprimé lors de la Ve conférence des femmes salariées[1730]. Cependant, la formation généraliste du syndicat est elle-même genrée et fait appel à des ressources théoriques dont disposent davantage les syndiqués, les ouvrières s'appuyant plutôt sur les expériences qu'elles mènent dans leurs usines. A ce propos, des militantes de la CFDT mettent en avant le fait que lorsque les hommes « utilisent, un ''jargon'' plus technique, le langage de la femme n'étant pas le même, elle ne sent plus à la hauteur »[1731].

[1726] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 126.
[1727] CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées*, *op. cit.*, p. 192.
[1728] *Ibid.*, p. 193.
[1729] *Ibid.*
[1730] *Ibid.*, p. 209.
[1731] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Conférence travail des femmes et action syndicale*, 1978.

Bien que cette remarque essentialise le « langage de la femme », elle permet de rendre visible un décalage existant entre les deux approches de la parole. Ironiquement, au moment même où certaines féministes promeuvent une parole de femme concrète, de la vie quotidienne des ouvrières, la CGT souhaite limiter la formation qui concerne les « problèmes féminins ». Les formations proposées participent en définitive de la fabrication d'un militant type, ouvrier, homme, Français et adulte[1732], et sont donc inadaptées, voire inaccessibles aux ouvrières. Pour gagner légitimité et confiance en elles, elles s'efforcent d'approcher ce modèle militant universaliste. La politique confédérale prend alors pour les ouvrières la forme d'une injonction contradictoire, leur demandant de refuser de se laisser cantonner aux questions spécifiquement féminines, tout en les invitant à participer aux commissions féminines, censées favoriser l'investissement des ouvrières[1733].

Outre la méfiance que lui inspire un cadre qu'elle considère comme féministe[1734], c'est la volonté d'être reconnue comme militante syndicale à part entière qui conduit Annie Guyomarc'h à ne pas souhaiter s'investir dans les commissions féminines locales. D'ailleurs, c'est ce dont rendent compte les propos rétrospectifs de Serge Doussin, alors secrétaire de l'UD CGT :

> « [La commission féminine] s'est rapidement essoufflée parce que les filles, elles se retrouvaient pas dedans, tu vois elles se retrouvaient dans un truc général mais sur les questions spécifiques elles se retrouvaient pas trop, elles voyaient pas pourquoi on les mettait un peu pas à l'écart mais dans un créneau un peu spécifique. »[1735]

Dans les propos du responsable local de l'UD CGT se lit donc la volonté des « filles » d'être partie prenante de l'activité générale du syndicat plutôt que cantonnées aux problèmes spécifiques. Annie Guyomarc'h exprime clairement son sentiment à l'égard des commissions féminines lorsqu'elle en présente l'objet : « c'était surtout les crèches, la vaisselle, machin, les garderies tu vois, tout ça ; mais ça me bottait pas trop »[1736]. Sans l'expliciter de cette manière, l'ouvrière syndicaliste rend compte ici de ce qui était alors

---

Des militantes de la CGT évoquent aussi l'existence de ce « jargon ». Elles défendent « la forme parlée», « personnalisée » et demandent d'éviter les réponses « stéréotypées », *in* CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les Questions qui font bouger. 6e conférence C.G.T. Femmes salariées d'aujourd'hui*, Éd. sociales, 1978.

[1732] ROGERAT C., « Le syndicalisme « et » les femmes », *Cahiers du GEDISST*, 1991, vol. 2.

[1733] IHS-CGT, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard, *Cent années de pratiques syndicales, la CGT : le monde des femmes*, Roubaix, 19 mai 1995, p. 3.

[1734] Voir au chapitre 9.

[1735] Entretien avec Serge Doussin, réalisé le 7 janvier 2010, au CHT.

[1736] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

perçu par les hommes comme des « problèmes de bonnes femmes », auxquelles l'ouvrière de Chantelle ne souhaite pas être mêlée. Au contraire, elle souhaite être considérée d'égale à égal par les hommes et adopter dans sa pratique militante un rôle de genre au « masculin neutre ». Toutes les ouvrières ne s'y résolvent pas et, parmi elles, Janine Olmi prend l'exemple de Georgette Vacher qui s'est trouvée de ce fait « impitoyablement rejetée » par la CGT[1737]. Cette volonté de réassigner les ouvrières syndicalistes au « masculin neutre » ne change pas fondamentalement avec l'arrivée massive de nouveaux militants masculins dans les années 1968, toujours « imprégnés par la conception traditionnelle de la femme »[1738], bien que des voix s'élèvent désormais dans les deux syndicats pour le dénoncer.

Un débat s'engage à ce sujet dès 1976[1739], et lors du 38e congrès confédéral de 1979, la CFDT engage les syndicats à « favoriser, par des mesures d'ordre pratique, la participation des travailleuses aux instances statutaires et à partager les responsabilités entre hommes et femmes » et enjoint les unions professionnelles et interprofessionnelles « à favoriser, par les moyens les plus adaptés, l'accès des militantes dans toutes les structures politiques ainsi que les diverses institutions ». Un bilan de cette prise en charge « sera établi pour le 39e congrès confédéral »[1740]. À cette occasion, en 1982, après un débat sur des mesures d'actions positives, l'organisation syndicale acte la mise en place de quotas[1741]. Si par la suite la CFDT continue de se préoccuper de la mixité de ses structures[1742], la proportion de femmes responsables reste en-deçà de la part des adhérentes, en particulier au niveau des instances départementales et fédérales[1743]. De son côté, la CGT connaît une « décennie silencieuse »[1744] sur la question des femmes salariées après la VIIe conférence de 1985, et c'est à partir de 1995 que la question de la

---

1737 OLMI J., *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins : 1945-1985*, Paris, l'Harmattan, 2007, p. 15.
1738 LAOT J., *Stratégie pour les femmes*, *op. cit.*, p. 175.
1739 LE BROUSTER P., « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976-1982) », *www.Sens-Public.org*, 22 mai 2009.
1740 CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 130.
1741 LE BROUSTER P., « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976-1982) », *op. cit.*
1742 La CFDT propose en 1988 l'élaboration d'une Charte pour la mixité pour chaque organisation. OUIN B., *Femmes, clés pour l'égalité*, Paris, CFDT productions, coll. « CFDT-Information », 1990, p. 136.
1743 TRAT J. et M.-H. ZYLBERBERG-HOCQUARD, *La participation des femmes aux instances de décision des syndicats*, Paris, Rapport de recherche pour le Service des droits des femmes, GEDISST-CNRS, 2000.
1744 SILVERA R., *Le défi du* gender mainstreaming *(approche intégrée de l'égalité) pour le syndicalisme en France*, 2002, p. 66.

place des femmes dans l'organisation syndicale se repose, à l'occasion de la conférence mondiale des femmes de Pékin et de l'importante manifestation pour les droits des femmes du 25 novembre 1995. Dans ce contexte, le collectif femmes-mixité, relancé en 1993, revendique la parité des structures de la CGT, qui est actée par le congrès confédéral en 1999[1745]. Cependant, malgré ces mesures, c'est toujours « la figure d'un militant désincarné, détaché de toute une partie du monde réel » qui domine dans les organisations syndicales, ce qui rend difficile l'implication des ouvrières[1746].

3. Des résistances masculines : du « masculin neutre » aux tensions de genre explicites

Dans les années 1920, la « symbolique ouvrière abandonne les figures féminines, pour l'ouvrier au torse nu et aux biceps gonflés, incarnation du producteur, clef de la lutte, porteur de l'avenir », et les militantes syndicalistes « doivent alors adopter un comportement neutre en renonçant à la panoplie habituelle de la séduction féminine »[1747] . *Antoinette* affirme en 1970 qu'en se syndiquant, il ne faut pas craindre « d'y perdre [sa] féminité » : « l'époque où les suffragettes se croyaient obligées de singer est révolue »[1748]. La promotion des femmes dans l'univers syndical dans les années 1968 se fait à la condition qu'elles se glissent « dans le moule masculin »[1749]. Élues dans les instances syndicales, les femmes syndicalistes sont réassignées à un « masculin neutre », même – surtout – si elles souhaitent y prendre en charge les questions spécifiquement féminines. En effet, après 1945, « les militants et les organisations acceptent d'autant plus volontiers le militantisme des femmes que celles-ci s'intègrent dans le fonctionnement et les préoccupations générales de l'organisation, sans y apporter les ''problèmes de bonnes femmes'' »[1750], le rappel à la norme pouvant prendre la forme, comme à la SAGEM en Haute Normandie, de « plaisanteries du genre ''c'est l'intuition féminine qui parle'' »[1751].

[1745] SILVERA R., « Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT », C. GUILLAUME et S. POCHIC (dir.), *Actes de la journée « Genre et syndicalisme. Regards croisés franco-anglais »*, EHESS, Paris, 2010.
[1746] LE QUENTREC Y., « Militantes syndicales », *op. cit.*
[1747] BARD C., *Les filles de Marianne : histoire des féminismes, 1914-1940*, Paris, Fayard, 1995, p. 176.
[1748] *Antoinette*, janvier 1970, n°70.
[1749] OLMI J., *Oser la parité syndicale*, *op. cit.*, p. 15.
[1750] LOISEAU D., *Femmes et militantismes*, *op. cit.*, p. 187.
[1751] Chapitre « Action et syndicalisation des femmes » *in* CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Conférence travail des femmes et action syndicale*, *op. cit.*

La légitimité des ouvrières syndicalistes reste précaire et elles sont régulièrement renvoyées à leur identité de femmes par les syndicalistes hommes. Ainsi, Marie-Christine Rochon, ouvrière CGT de Lejaby à Bourg-en-Bresse, revient – rétrospectivement – sur des propos qui lui ont été tenus dans le cadre de l'Union Départementale (UD) :

> « Parce que je me souviens, même à l'UD, les gens ils disaient : ''ton salaire, c'est pour acheter ton maquillage'' ! Mais bon, j'étais toute seule à l'époque, fallait bien que je vive ! Mais c'est vrai que quand tu te maries, c'est tout de suite pour ton maquillage, pour te faire belle et tout. C'est pas ça ! Puisque maintenant, on est obligé d'avoir deux salaires. Ils me disaient ''pourquoi t'as envie de travailler ?''. Moi, mon travail, ça me valorise. Avoir un travail, c'était important pour moi. Ma mère m'avait toujours dit, ''t'as pas besoin d'un homme, faut que tu te trouves un emploi''. T'as un salaire, t'es valorisée, t'as quelque chose. T'es autonome. »[1752]

Dans les propos des syndicalistes que rapporte Marie-Christine Rochon, on retrouve encore l'idée que son salaire était considéré comme de l'argent de poche comme un salaire d'appoint. Leur questionnement face à ses motivations professionnelles délégitime son travail, ce qui ne manque pas d'être dévalorisant. Même si Marie-Christine Rochon souligne s'être défendue face à ce type de propos, elle s'en souvient encore près de trois décennies plus tard, ce qui révèle qu'elle en a été touchée. De même, la CFDT dénonce en 1978 les réflexions culpabilisantes qu'entendent les femmes en situation de responsabilités dans les structures syndicales et en propose un florilège dont voici quelques extraits :

> « - au détachement d'une permanente interprofessionnelle, un syndicat déclare : ''nous sommes d'accord, mais nous mettons une réserve, c'est une femme''
> - […] des secrétaires de syndicats : ''nous nous développons c'est vrai, mais une femme ne représentera pas vraiment la CFDT sur le terrain, cela se sent''. »[1753]

Les ouvrières, lorsqu'elles accèdent à des responsabilités, se trouvent régulièrement confrontées à ce type de propos décourageants et c'est pourquoi Georgette Vacher affirme qu'à la CGT « il y a eu tous les comportements de la société par rapport aux femmes ; ils existaient et ils existent encore au niveau de ces responsables, c'est-à-dire jamais la femme n'est égale dans les responsabilités »[1754]. Georgette Vacher, devenue permanente en 1975, cumule de nombreuses responsabilités qu'elle liste dans l'enregistrement audio dont nous avons placé un extrait en exergue : elle est « secrétaire du Comité Central » de Calor, secrétaire « des Métaux sur le quartier du 8e », responsable des femmes membre du bureau de l'Union Syndicale des Métaux. Elle précise: « comme ce que je faisais, c'était rentable, on m'a filé un maximum de choses pour la réalisation concrète, mais on

---

[1752] Entretien avec Marie-Christine Rochon et Lise Jalabert, réalisé le 5 novembre 2010, dans l'usine de Bourg-en-Bresse.
[1753] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Conférence travail des femmes et action syndicale*, *op. cit.*
[1754] VACHER G., *Chacun compte pour un*, *op. cit.*

m'enlevait toute possibilité d'être à part entière dans la manière d'orienter et de diriger »[1755]. Cette répartition des tâches constitue la traduction syndicale de la division sexuée du travail qui implique un principe de séparation (les femmes sont assignées à des travaux différents des hommes) et un principe hiérarchique (le travail d'un homme vaut plus que le travail d'une femme). Elle décrit plus précisément le fonctionnement de l'Union Départementale (UD) du Rhône :

> « Dans les faits et en ayant aujourd'hui comme eux le statut que j'ai depuis quatre ans, de permanente et de membre du bureau de l'UD, je suis tout à fait consciente d'être quelqu'un d'accessoire qui n'est pas reconnu.
> Alors, ça se traduit de multiples manières dans le quotidien. Ca se traduit que je me contente au niveau des informations, de ce qui est dit au bureau. […] Là, c'est vrai qu'il y a peut-être une… il y a même sûrement des relents de passivité, de… pas de dépendance, parce que je ne me sens pas dépendante, mais c'est vrai que sur un certain front, j'ai abandonné la bagarre, et j'ai préféré mettre toute mon énergie au niveau de ce qui se passe dans le secteur féminin que de me cogner la tête contre le mur de vingt mecs qui n'ont rien à me dire et ne veulent surtout pas que je sois responsable avec eux finalement. […]
> Alors, pour être reconnue il faudrait prendre le même style autoritaire, supérieur et hautain que je me refuse à prendre, auquel je ne crois pas. Ils ne me reconnaissent pas comme une véritable dirigeante parce que je ne les ai pas pris pour modèle. Et maintenant, voyant ce que je vois, j'ai encore moins que jamais envie de les prendre pour modèle ; il me semble que si on avait des équipes de dirigeants qui soient dans le style des camarades femmes responsables que je connais, la CGT, sur le département, aurait une autre gueule. »[1756]

C'est au titre de la commission féminine que Georgette Vacher est membre de l'UD du Rhône de 1977 à 1981[1757]. Nous avons recueilli dans le tableau suivant les champs lexicaux utilisés par Georgette Vacher pour décrire son rôle et celui des membres de l'UD

Tableau 11 Rôles de genre à l'UD CGT du Rhône

Georgette Vacher	Les membres de l'UD
« accessoire » ; « pas reconnue » ; « passivité » ; « secteur féminin »	« mur » ; « autoritaire » ; « supérieur et hautain » ; « modèle »

À l'aide de ce tableau, nous pouvons mesurer que les tensions qui s'accumulent au niveau de l'UD, et que dénonce Georgette Vacher, sont liées au genre et opposent deux façons de faire du syndicalisme qui ne parviennent pas à coexister, la volonté de domination des hommes devant faire face à une résistance féminine inattendue. Georgette Vacher refuse les caractéristiques qui lui sont attribuées, mais ne souhaite pas pour autant prendre celles des hommes. Elle montre ici que les deux seules configurations acceptées par les

[1755] *Ibid.*
[1756] *Ibid.*
[1757] La commission exécutive de l'UD lui retire ses responsabilités en tant que membre du bureau et responsable du Collectif Femmes de l'UD le 28 septembre.

membres masculins de l'UD sont le déni de la féminité ou son insignifiance ; il n'y a pas de place pour une femme syndicaliste à part entière. La tension est telle pour Georgette Vacher qu'elle décide de se suicider la veille du congrès de l'UD de novembre 1981. L'exemple de l'UD du Rhône révèle que la division sexuée du travail se trouve transposée dans le syndicalisme, avec ce qu'elle implique matériellement comme division des tâches, mais aussi comme discours de la domination masculine.

Au tournant des années 1980, la résistance masculine à l'implication des ouvrières au sein des structures syndicales reste donc importante. Pourtant, la transposition de cette division sexuée du travail dans les organisations syndicales se trouve reconfigurée dans les deux décennies suivantes avec la mise en œuvre de la mixité, voire de la parité, dans les structures, ce qui contribue indéniablement à la féminisation des organisations syndicales. Cependant, l'égalité formelle ne proscrit pas le machisme de certains hommes qui continuent d'adopter un fonctionnement au « masculin neutre » avec quelquefois le souci de préserver des avantages[1758]. De manière générale, « les syndicats se révèlent peu accueillants pour les femmes et ce en dehors d'une volonté explicite de les exclure. Des mécanismes internes et externes aux organisations étudiées se cumulent pour rendre l'entrée et la promotion de ces dernières des plus difficiles. La conception du ''bon'' syndicaliste, les conventions et réseaux sociaux masculins, les rôles familial et professionnel ou les modalités de cooptation des responsables se révèlent particulièrement réfractaires à un dépassement du genre. »[1759] C'est donc dans un militantisme à l'usine que les ouvrières syndicalistes s'impliquent et se forgent une identité de militante valorisante.

[1758] LE QUENTREC Y., « Militantes syndicales », *op. cit.*
[1759] BUSCATTO M., « Syndicaliste en entreprise, une activité si masculine », P. ROUX et O. FILLIEULE (dir.), *Le sexe du militantisme*, Presses de Sciences Po, 2009, p. 75-91.

III. Enjeux de genre dans le syndicalisme à l'usine

Les sections syndicales de Chantelle apparaissent au début des années 1968. Si la section CFDT se constitue à l'occasion du mouvement de Mai-juin 1968[1760], c'est en 1972 que des ouvrières, dont Annie Guyomarc'h, décident de monter la CGT[1761]. Très rapidement, les deux organisations se trouvent au coude à coude aux élections professionnelles[1762]. Chez Moulinex, en dehors du site d'Argentan où Marie-Gisèle Chevalier constitue l'équipe CFDT au début des années 1968, les ouvrières s'intègrent à des sections préexistantes dans lesquelles elles coexistent avec des hommes. Si les ouvrières ne s'investissent que peu dans les structures syndicales départementales ou nationales, elles s'impliquent fortement dans le militantisme syndical à l'usine. Malgré les pressions qui peuvent s'exercer, cet investissement s'avère valorisant et l'adversité rend en définitive les ouvrières syndicalistes plus fortes. Il nous semble essentiel d'interroger non seulement la construction d'un lien privilégié entre les déléguées et les ouvrières, qui s'apparente à un travail de *care*, mais aussi l'éventuelle discrimination ou répression syndicale à l'égard des militantes modulées par le genre. Enfin, dans la construction parallèle des deux organisations syndicales de Chantelle, la question du genre est cruciale tant du point de vue de l'expression syndicale et de sa réception que dans les relations avec les permanents syndicaux.

[1760] « En 68, comme y avait des grèves un peu partout, on est sorti et une fois qu'on était dehors, on s'est dit merde on a pas d'organisation syndicale. Et en allant dans la zone on a trouvé plein de gars qui arrivaient pour déloger les gens dans les usines et c'était la CFDT donc on a eu une réunion dans le café on a nommé une déléguée syndicale. » CHT, entretien avec Evelyne Danieau, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

[1761] « AG : je suis rentrée chez Chantelle et il n'y avait pas la CGT. Nous on pensait que ce qui était fait par la CFDT, comme elles étaient seules au départ tu vois, il y avait des choses qui auraient pu être faites et qui n'étaient pas faites, et ça nous convenait pas tu vois, donc on s'est dit, bah à ce moment là on monte la CGT et puis voilà quoi. Donc, c'est ce qu'a été fait. Ça n'a pas été qu'un petit cinéma. Bah ça a pas été simple, parce que je peux te dire que la CFDT nous a pas fait de cadeaux quand on est arrivé. Parce que c'était les reines, les seules, et nous on arrive avec nos gros sabots, on connaissait pas grand-chose en plus, tu te formes sur le tas après, et tu as des formations syndicales, mais bon, au départ… donc ça n'a pas vraiment plu. Elles avaient le monopole. » Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

[1762] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 38.

1. Déléguée à l'usine : un travail de *care*[1763] ?

En 1979, la CFDT souligne que « dans les entreprises, les militantes sont très nombreuses et elles acceptent souvent des responsabilités au sein de leur section. On les retrouve fréquemment élues au CE, déléguées du personnel ou membres du bureau de la section. »[1764] En réalité, à l'usine, elles sont moins considérées comme « militantes » que comme « déléguées »[1765]. Et, chez Chantelle à Saint-Herblain, il est possible d'estimer environ à une vingtaine le nombre d'ouvrières de la CGT ou de la CFDT ayant eu accès à un mandat d'élue au CE, au CHS devenu CHSCT, de déléguée du personnel ou de déléguée syndicale de l'entreprise, entre 1968 et 1994. S'il est moins aisé de rendre compte de ces informations pour Moulinex, il est certain que sur les sites d'Alençon, de Cormelles-le-Royal ou d'Argentan, elles ont été au moins une dizaine à se partager ces responsabilités jusqu'à la fermeture. Pourtant, dans les usines mixtes, il n'est pas toujours simple pour les ouvrières de devenir déléguées d'hommes : Aurélie raconte dans son journal que si la section syndicale de son usine grossit, « nous sommes dix, mais toujours que des femmes. Les hommes me fuient et ne me pardonnent pas les heures supplémentaires qu'ils ne peuvent plus faire[1766]. Pour boucler leur budget, ils font maintenant du travail au noir après l'usine. »[1767] Et quelques temps plus tard, « les ouvrières me disent : ''Il faudra qu'on se resserre les coudes entre femmes, les hommes vous reprochent d'être seulement la déléguée des femmes''. C'est vrai que je ne cause pas aux hommes, mais ce n'est pas facile : quand je les salue, ils ne me répondent pas. »[1768] Aurélie se trouve donc en difficulté dans sa nouvelle responsabilité et les reproches des hommes se formalisent finalement dans la dénonciation de genre : étant elle même une femme, elle n'a pas pris la mesure de l'importance des heures supplémentaires, il s'agit donc d'une « déléguée des femmes » qui ne peut prendre en considération les problèmes masculins.

[1763] Le mot *care* comporte une dimension perceptive, (« faire attention à, se soucier de ») et une dimension de l'action (« s'occuper de, procurer des soins »). TRONTO J.C., *Un monde vulnérable : pour une politique du « care »*, Paris, La Découverte, 2009.
[1764] CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 126.
[1765] PIALOUX M., F. WEBER, et S. BEAUD, « Crise du syndicalisme et dignité ouvrière », *Politix*, 1991, vol. 4, nº 14, p. 7-18.
[1766] Quand Aurélie a monté la première section syndicale de l'entreprise, la direction a de ce fait interdit les heures supplémentaires.
[1767] LOPEZ A., *Aurélie, journal d'une O.S.*, Editions de l'Atelier, [Belfort], 1979, p. 63.
[1768] *Ibid.*, p. 80.

Dans le même temps, dans les années 1968, les ouvrières investissent leur rôle de déléguée d'une façon particulière qui peut s'apparenter à un travail de *care*. Christine Bard relève déjà cette situation à propos du militantisme syndical chrétien des femmes de la CFTC dans les années 1920, affirmant que « leur pratique syndicale diffère beaucoup du militantisme cégétiste et pourrait presque être assimilée au travail social »[1769]. Cette caractérisation peut tout à fait s'appliquer aux déléguées de la génération 1968 qui d'ailleurs ont conscience de la particularité de leur pratique sans pour autant qu'elle soit mise sur le compte du genre. Aurélie écrit : « Je m'aperçois que je fais du paternalisme dans le syndicalisme »[1770]. Si l'ouvrière n'entre pas dans les détails de sa propre pratique, sa remarque surgit comme une révélation après un stage syndical dans lequel un syndicaliste homme explique : « la classe ouvrière n'a pas besoin de héros, elle a besoin qu'on multiplie les militants en faisant faire et non en faisant »[1771]. Cette phrase fait donc écho à la pratique militante d'Aurélie qui comprend alors qu'elle fait sans doute *à la place de*. Pour les déléguées de Chantelle, cette situation s'avère pesante : « [les ouvrières] comptent énormément sur nous, les déléguées, c'est vraiment quelque chose qui est vraiment très très important, c'est un poids d'être déléguée »[1772]. Monique Piton introduit la question du genre lorsqu'elle explique ses relations avec la déléguée CGT de Lip :

> « Souvent, elle [la déléguée CGT] a écouté avec bienveillance le récit de mes ennuis et problèmes : divorce, état de santé de ma fille, les frais que cela m'occasionnait, les problèmes de relations avec les cadres, etc. Je préférais m'adresser à elle, déléguée de la CGT, qu'aux hommes de la CFDT, bien que je sois syndiquée à la CFDT. C'est une femme, elle comprenait mieux mes problèmes, prenait le temps de m'écouter, ne jugeait pas futiles certaines réactions.»[1773]

Dans les propos de Monique Piton, on mesure l'importance des attentes des salariées vis-à-vis de leurs déléguées et il ressort ici que la solidarité de genre qu'elle peut construire avec cette déléguée est finalement plus importante que la solidarité d'organisation.

Face à ces attentes des ouvrières, les déléguées résument leur fonction ainsi : « tu les écoutes simplement. Il y a beaucoup de gens qui aiment qu'on les écoute et qu'on les comprenne. »[1774] Sans aucun doute, la relative permanence de la délégation favorise ce type d'interaction. Les déléguées finissent par très bien connaître les ouvrières qu'elles

---

[1769] BARD C., *Les filles de Marianne*, *op. cit.*, p. 177.
[1770] LOPEZ A., *Aurélie, journal d'une O.S.*, *op. cit.*, p. 100.
[1771] *Ibid.*
[1772] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[1773] PITON M., *C'est possible : le récit de ce que j'ai éprouvé durant cette lutte de Lip...*, Paris, Éditions des Femmes, 1975, p. 145.
[1774] CHT, entretien avec Christine Fretelier, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 13 juillet 1994.

représentent. Cela favorise donc la remontée de certaines revendications, la prise en compte de questions personnelles et la construction d'une relation privilégiée entre ouvrières et déléguées. Danièle Kergoat souligne que « celles qui reproduisent le modèle du militantisme masculin » échouent[1775]. Au contraire, les déléguées qui perdurent acceptent d'être sollicitées sur « tous les sujets »[1776]. Par exemple, Marie-Gisèle Chevalier se souvient que, lors de son premier mandat, une ouvrière avait « fait un vol à main armée avec un truc factice » et s'était retrouvée licenciée de Moulinex. La syndicaliste s'est alors battue, considérant que le « travail en lui-même » n'était pas concerné par le délit et l'ouvrière s'est finalement trouvée réintégrée[1777]. Certaines déléguées assument le rôle d'assistance sociale qu'elles ont joué, et le justifient ainsi :

> « on a trop fait certainement l'assistante sociale. Pourquoi on a trop fait l'assistante sociale ? Je crois que par le fait, quand j'ai démarré, la CGT, les gens avaient peu d'expression, alors ils ont dit ''Ben, vous démarrez et puis après on vous suivra. Faites votre job. On veut que ça change.'' [...] Donc on fait, c'est vrai qu'on a fait certainement trop d'assistanat. Mais en même temps, j'me rappelle aussi… Trop d'assistanat mais y avait quand même ma copine qui savait ni lire ni écrire. On leur a appris à lire et à écrire, j'ai une copine qu'était déléguée, elle savait ni lire ni écrire… Elle avait passé des nuits sur les marches de l'escalier parce que les parents buvaient, ils sont tous les deux morts d'alcoolisme, elle passait des nuits… Elle arrivait, et sa famille, c'était le syndicalisme… »[1778]

Tout en reconnaissant le fait qu'elle a « fait certainement trop d'assistanat », Marie-Gisèle Chevalier revendique sa pratique militante dans la formation d'une famille de substitution qu'a permis le syndicalisme pour beaucoup d'ouvrières. Le travail de *care* qui fait partie de la pratique militante de ces déléguées est finalement revendiqué et il participe de la construction d'un militantisme genré à l'usine, valorisant pour les ouvrières qui l'assument car elles en mesurent l'utilité directement. Cependant, ce militantisme genré favorisant la formation d'un collectif d'ouvrières conscientisées inquiète les directions d'usine qui tentent d'en canaliser l'influence.

2. De la discrimination à la répression syndicale

Si Evelyne Danieau affirme qu'à Saint-Herblain, « y a jamais eu de répression syndicale »[1779], Suzanne Bréard rend compte de situations conflictuelles qu'elle met sur le compte de son investissement syndical : ça a commencé « au moment où il y a eu mai

---

[1775] KERGOAT D., *Les ouvrières*, *op. cit.*, p. 127.
[1776] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1777] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1778] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1779] CHT, entretien avec Evelyne Danieau, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

1968 parce qu'avant, j'ai jamais eu aucun problème, j'étais très bien cotée ». C'est surtout après être devenue déléguée du personnel et déléguée au CE qu'elle s'est trouvée déclassée, pas de la « même façon que les autres » qui l'étaient sur la « base d'incompétence ». Elle affirme alors qu'« elle a dérouillé dur pendant des années, jusqu'à ce que [elle] réussisse à [s]'imposer, pas physiquement mais presque ». Mal vue parce qu'elle « semai[t] la perturbation dans la section » et se « rebiffai[t] », elle se trouve finalement sur le point d'être licenciée parce qu'ayant été mutée sur un poste difficile qui ne lui convient pas, et sur lequel elle ne parvient pas à faire son rendement. Le directeur du site, Monsieur Gourgues[1780], la convoque alors dans son bureau et lui « [met] la pression psychologique tous les jours pendant des mois et des mois. » Elle raconte :

> « Il m'a regardé et il a dit ''Oh, de la personnalité Mme Bréard, de la personnalité, un sacré tempérament comme femme'' et puis en plus c'était à moitié un maquereau. Et puis finalement, c'est lui qui a cédé. »[1781]

Cette anecdote révèle donc certains des ressorts de la discrimination syndicale qui intervient souvent de manière détournée. Parce qu'elle ne se laisse pas faire, l'ouvrière est d'abord mutée sur un poste difficile, après avoir été déclassée du statut de « volante »[1782] qu'elle a pourtant été la première de l'usine à acquérir. Elle perd alors 30% de son salaire. À cela s'ajoute une « pression psychologique » de la part du directeur qui tente probablement de pousser l'ouvrière à la démission. Enfin, s'articule à ces deux sanctions une stigmatisation de genre qui permet au directeur d'user de la domination masculine en plus de la domination de classe que lui confère son poste dans la hiérarchie. Cependant, malgré une mise à pied et le cumul de l'ensemble de ces pressions, Suzanne Bréard ne cède pas - même si elle affirme qu'elle « craquai[t] tous les soirs » - et le directeur décide d'abandonner : il quittera l'entreprise peu après la grève de 1981-1982. Selon Suzanne Bréard, deux éléments l'ont aidée à tenir : d'une part, savoir qu'elle n'était pas seule à subir ces pressions et, d'autre part, le soutien de son mari, qui refuse le chantage à l'emploi : « s'il te vire, il te virera et puis c'est tout »[1783]. Ainsi, la discrimination syndicale envers les ouvrières syndicalistes utilise, en plus des ressorts « classiques », une

---

[1780] Voir au chapitre 11.
[1781] Entretien avec Suzanne Bréard, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1782] Les « volantes » chez Chantelle correspondent aux rotatrices chez Moulinex. Ce sont des ouvrières polyvalentes en mesure d'assumer différents postes, ce qui leur vaut une prime. À la fin des années 1968, les premières restructurations de l'usine suppriment ce statut.
[1783] Entretien avec Suzanne Bréard, réalisé pour le film Rue des filles de Chantelle, été 1994

discrimination de genre. Marie-Gisèle Chevalier engage d'ailleurs une démarche aux prud'hommes à ce sujet plusieurs années après la fermeture sur site d'Argentan et vient d'obtenir gain de cause à la cour d'appel de Caen, le 9 septembre 2011. Elle considère qu'« en raison d'une part de ses mandats syndicaux et activités représentatives, d'autre part de son sexe, elle a été objet d'une discrimination qui a eu notamment pour conséquence de la priver de diverses éléments de rémunération »[1784]. Les représentants de la direction de Moulinex reconnaissent « implicitement » la discrimination syndicale lorsqu'ils expliquent « qu'en raison des nombreuses absences inhérentes à l'exercice de ses mandats – syndicaux notamment – cette salariée n'a pas été intégrée à une équipe et notamment aux équipes en horaires postés », ce qui l'a privée de la prime d'équipe à laquelle ont eu droit ses collègues. En outre, son engagement syndical l'a empêchée de connaître une « évolution de carrière normale », puisqu'elle a été affectée à des postes peu valorisés[1785]. En ce qui concerne la discrimination de genre, Marie-Gisèle Chevalier fait valoir des inégalités de traitement avec ses homologues syndicalistes masculins, ce que nient les représentant-e-s de Moulinex mettant ces différences sur le compte de la qualification supérieure des syndicalistes hommes. Cependant, l'ouvrière étant « l'un des quatre salariés les moins bien rémunérés de l'entreprise (dont aucun n'est de sexe masculin) » et « plusieurs témoins » se disant « convaincus de ce que Mme Chevalier a été moins bien traitée que les autres syndicalistes hommes », le document conclut :

> « l'absence de promotion de Mme Chevalier, la stagnation de sa situation professionnelle et l'absence d'évolution significative de sa rémunération pendant 34 ans résultent d'une discrimination liée non seulement à son appartenance syndicale mais aussi au fait qu'elle soit une femme ; peu importe qu'il ne soit pas possible, en l'état, de déterminer la proportion de chacun de ces causes illicites de différence de traitement avec les autres salariés de la société Moulinex. »[1786]

La discrimination syndicale croisée avec la discrimination de genre conduit donc Marie-Gisèle Chevalier à se situer au plus bas de la hiérarchie de l'entreprise et ce, bien qu'elle ait acquis des « compétences importantes en matière de santé et de sécurité au travail, spécialement en ce qui concerne la prévention des troubles musculo-squelettiques »[1787] dans le cadre de son activité syndicale. S'il n'est pas possible de mesurer ce qui relève de l'une ou de l'autre discrimination, c'est sans doute parce que ces discriminations

[1784] APMGC, cour d'appel de Caen, troisième chambre-section sociale 2, arrêt du 09 septembre 2011.
[1785] APMGC, cour d'appel de Caen, troisième chambre-section sociale 2, arrêt du 09 septembre 2011.
[1786] APMGC, cour d'appel de Caen, troisième chambre-section sociale 2, arrêt du 09 septembre 2011.
[1787] APMGC, cour d'appel de Caen, troisième chambre-section sociale 2, arrêt du 09 septembre 2011.

s'articulent au lieu de simplement s'accumuler, de sorte que Marie-Gisèle Chevalier se trouve particulièrement désavantagée. Vraisemblablement, les patrons considèrent qu'il est plus aisé d'intimider des femmes syndicalistes que des hommes. Elles sont donc souvent l'objet de discriminations, voire d'une forme de répression particulière ; mais c'est sans compter sur leur capacité d'action individuelle et collective. Cette situation de double discrimination a ainsi conduit Marie-Gisèle Chevalier à entreprendre des démarches juridiques desquelles elle sort finalement victorieuse. Au lieu de se trouver davantage dominée par cette situation, elle parvient finalement à faire reconnaître les préjudices qu'elle a individuellement subis, grâce à ses compétences syndicales ainsi qu'à l'attention portée aux questions de genre à la CFDT.

À la Scalpen, une usine de confection d'une centaine d'ouvrières, près de Quimper, la répression s'ajoute aux discriminations syndicales et de genre: à la suite d'une grève démarrée le 20 mai 1976, une véritable « chasse aux sorcières » s'engage, orchestrée par la direction avec le soutien des non-grévistes, peu de temps après la reprise du travail. Nous ne retranscrivons ici que quelques extraits de la « chronologie des faits » concernant en particulier Mariette Cajean, déléguée syndicale CFDT de l'entreprise, et retranscrite dans le mémoire transmis à la fédération Hacuitex de la CFDT par un représentant de l'union interprofessionnelle des syndicats du pays de Cornouaille.

> « Le 8 septembre 1976 : Désignation selon les règles légales de Madame Cajean Mariette comme déléguée syndicale (Loi du 27/12/68) et représentante syndicale du CE (Loi du 18/6/66) […]
> Le 9 septembre 1976 à 14h30 : Moment prévu pour négocier un protocole d'accord pré-électoral pour le renouvellement du CE de la Scalpen ; la délégation patronale, composée de Messieurs Beziade et Signeyrole, a rejeté la présence de Madame Cajean Mariette, déléguée syndicale à la Scalpen […] contrairement aux dispositions conventionnelles. […]
> Le 15 septembre 1976 : 7 personnes (dont Mariette Cajean) sont appelées au bureau du patron parce qu'elles ''se moquaient de Janine Quenault''. Il s'agissait, en fait, d'une ''rigolade'' collective en ''chaîne''. […]
> Le 16 septembre 1976 : Une lettre recommandée est adressée à Madame Cajean et aux 6 autres personnes. Elles ont droit à un avertissement pour s'être moquées de Janine Quenault. […]
> Le 6 octobre 1976 : Mariette Cajean, déléguée syndicale CFDT, a voulu assister à la réunion des délégués du personnel. Monsieur Signeyrole l'a priée de sortir en se retranchant derrière une décision de certains membres délégués (élus sur la liste scalpen) qui refusaient sa présence. Depuis cette date, malgré des tentatives, la déléguée syndicale CFDT, Mariette Cajean, n'a jamais pu assister à une réunion des délégués du personnel avec la direction. […]
> Le 29 novembre 1976 : L'après-midi du 29 novembre 1976, Mariette Cajean, déléguée syndicale CFDT, Marie-Claire Hascoet (DP) et Aline Vigouroux (CE) se sont rendues à l'Inspection du travail, comme convenu dans la matinée. […]
> Le 30 novembre 1976 : Mariette Cajean a reçu une lettre recommandée de Monsieur Signeyrole lui notifiant qu'elle s'est absentée, la veille, le 29 novembre, pendant 4 heures, sans autorisation et sans fournir de motif. […]
> Pour les 8 et 9 décembre 1976 : Mariette Cajean s'est absentée et a fourni à la Direction un certificat médical daté du 9 décembre 76. Le 18 décembre 76, elle recevait une lettre recommandée lui demandant des explications sur son absence. […]

> Le 17 décembre 1976 : La participation aux fêtes offertes par le Comité d'Entreprise est refusée aux « indésirables », toutes anciennes grévistes, et même à une déléguée titulaire du Comité d'Entreprise. […] Des sachets spéciaux ont été remis à la déléguée syndicale CFDT et à la déléguée du personnel CFDT avec à l'intérieur « une invitation gratuite pour le ZOO'S Scalpen » et des cacahuètes. […] »[1788]

Par la suite, Mariette Cajean est agressée physiquement par des ouvrières. Elle fait alors une déclaration d'accident, malgré l'hostilité de la direction qui lui reproche après coup de ne pas avoir fourni ses papiers à temps. Alors qu'elle vient reprendre le travail, le directeur lui signifie sa mise à pied immédiate et l'informe que « son licenciement sera demandé à l'Inspecteur du travail » avec le motif « refus de subordination-désinvolture souriante ». Finalement, les syndicalistes lancent une procédure pénale contre la direction de la Scalpen, mais l'usine dépose le bilan en juin 1977[1789]. Il s'agit ici non plus seulement de discrimination, mais d'une véritable répression. La direction, aidée de quelques ouvrières, mène une véritable guerre d'usure aux syndicalistes accompagnée d'humiliations régulières et d'intimidations physiques. Sans aucun doute, le fait que les syndicalistes soient des femmes a joué dans le choix des méthodes. Il est très probable que les agressions physiques n'auraient pu se produire de la même manière s'il s'était agi d'hommes, le directeur ne pouvant alors se permettre d'empoigner « sauvagement » un ouvrier « par le bras et le cou » en le trainant sur quelques mètres. On peut supposer que la direction considère que les syndicalistes vont ainsi « craquer » et démissionner d'elles-mêmes. Cependant, les syndicalistes s'organisent et notent régulièrement chacun des faits et gestes de la direction pour constituer un dossier et se battre le moment venu. Les femmes syndicalistes sont donc confrontées tantôt à une forme particulière de discrimination insidieuse, tantôt à une répression brutale qui s'organise de façon particulière, du fait de leur genre. Mais, que ce soit à la Scalpen ou chez Moulinex, le bagage syndical qu'elles accumulent leur permettent de compenser et de se battre contre cette domination. Néanmoins, si elles parviennent à se forger une identité de femme syndicaliste à l'usine, certaines ouvrières s'envisagent encore dans une position subalterne vis-à-vis des hommes syndicalistes avec lesquels elles militent.

[1788] Archives interfédérales CFDT, 23 III, Suivi des conflits dans les entreprises : correspondance, comptes-rendus, tracts, coupures de presse, appels, Scalpen.
[1789] COLLECTIF, *18 millions de bonnes à tout faire*, Paris, Syros, 1978, p. 166.

3. Entre leadership masculin et affirmation d'une identité de genre autonome

Dans *Le sexe du militantisme*, Olivier Fillieule souligne que « les plus démuni-e-s de ressources, que ce soit dans les partis, les syndicats ou les associations, sont donc mis-e-s dans l'obligation de s'en remettre au leadership d'hommes d'âge mur, blancs et issus de catégories sociales les mieux dotées »[1790]. On observe cette situation chez Moulinex-Alençon et chez Chantelle, quoique très différemment. Chez Chantelle, Serge Doussin responsable de l'UD-CGT souligne, qu'en dehors des conflits :

> « notre mode de fonctionnement plus exactement, c'était clair c'est-à-dire que les filles elles étaient majeures, y'avait tout un tas de trucs sur lesquels j'avais pas à intervenir, faut pas les assister non plus, hein, elles étaient majeures dans leur responsabilité. Mais si y'avait une question où elles jugeaient qu'elles devaient m'interpeller, elles le faisaient sans aucun problème »[1791]

Mettant en avant l'autonomie des ouvrières, ces propos reflètent néanmoins une certaine ambiguïté. Le fait que Serge Doussin estime nécessaire de préciser qu'il « ne faut pas les assister non plus » est selon nous révélateur d'une forme de paternalisme car la précision n'a de sens que dans la mesure où persiste un doute quand à la « majorité » et la « responsabilité » des ouvrières. D'ailleurs, il explique que, présent à chacune des réunions de syndiquées, il prend la parole juste après la présentation de l'ordre du jour, pour introduire la discussion[1792]. À Moulinex Alençon, Claude Renault, délégué CFDT, se trouve dans une posture différente dans la mesure où il travaille dans l'usine. Il assume incontestablement ce rôle de leadership, comme nous avons déjà pu l'observer. Il explique :

> « J'ai tout renversé, j'avais fait une équipe de femmes, première chose, l'année d'après, j'avais une équipe de femmes qu'étaient sur chaîne. Pendant un an, y'avait deux mecs, trois ou quatre ou cinq filles.
> FG : C'était volontairement que tu avais fait une équipe de femmes ?
> CR : Oui, parce que c'est là qu'il faut aller.
> FG : Pourquoi ?
> CR : Parce que c'est là qu'il faut qu'elles s'expriment, c'est aux femmes… ben, y'avait aussi, c'était aussi dans ma nature, mais en même temps, le côté positif de Révolution !, on discutait beaucoup de tout ça aussi. Moi, je me suis formé politiquement à travers : y'avait des gens comme toi, des profs, des historiens, on allait dans des stages de formation, où j'écoutais tout ça, j'y connaissais rien, j'avais pas fait des grandes études. J'apprenais ça et je trouvais ça formidable. Karl Marx, Lénine et tout ça, ça m'intéressait, ça me clarifiait les idées et y-avait des commissions femmes, et tout ce qui se faisait au niveau des femmes, ça m'intéressait ces trucs là, j'étais à fond et je me dis, je vais faire pareil et c'est ça qu'il faut, que ça passe par là.
> FG : Mais toi, tu ne peux pas faire une commission femmes ?

[1790] FILLIEULE O., « Travail militant, action collective et rapports de genre », *op. cit.*, p. 47.
[1791] Entretien avec Serge Doussin, réalisé le 7 janvier 2010, au CHT.
[1792] Entretien avec Serge Doussin, réalisé le 7 janvier 2010, au CHT.

> CR : Mais, j'en ai lancé une à la section CFDT… J'ai dit aux femmes, faut créer une commission femmes entre vous. Vous faites votre truc, faut pas qu'elles prennent le pouvoir (rires). Non, mais j'ai dit voilà, c'est votre truc à vous…
> FG : C'est quand que tu as fait ça ?
> CR : Rapidement, pas forcément la première année, parce que j'ai fait en sorte qu'il y ait quatre femmes qui se présentent. Fin des années 70, 80… »[1793]

Les propos de Claude Renault révèlent le positionnement qu'il adopte vis à vis des femmes. Il les pousse, les encourage, mais ces propos sont teintés de paternalisme car il s'approprie le fait d'avoir « tout renversé » en constituant « une équipe de femmes ». Cependant, si c'est sur le registre de l'humour qu'il affirme qu'il ne « faut pas qu'elles prennent le pouvoir », il considère finalement qu'en montant une commission de ce type, l'investissement des ouvrières est canalisé, cloisonné et ne risque pas de porter préjudice au fonctionnement masculin habituel. C'est donc dans cette configuration syndicale que les ouvrières se forgent progressivement une identité de syndicaliste d'usine qui, se croisant avec l'orientation défendue et les choix de vie des ouvrières, entraîne des assignations de genre locales que nous allons développer.

Les syndicats CGT et CFDT de chez Chantelle oscillent en permanence entre la mise en avant d'une identité d'ouvrières et d'une identité de femmes[1794]. Les enjeux de genre sont présents à chaque instant dans l'investissement syndical des ouvrières dans l'entreprise, que ce soit dans les raisons qui les conduisent à s'investir syndicalement ou dans la façon dont elles sont perçues par leur entourage personnel, professionnel ou syndical. En effet, chez Chantelle, les ouvrières décrivent les déléguées avec des qualificatifs genrés se référant à leurs orientations syndicales ou à leurs vies privées. Evelyne Danieau, déléguée CFDT est souvent considérée comme une « bonne sœur », tandis que des militantes CFDT ont « peur d'Annie » parce qu'« elle rouspète toujours » et qu'« elles n'osent pas lui dire »[1795]. En d'autres termes, Evelyne Danieau appartient aux « vierges » dans la catégorisation établie par Jeannette Laot qui affirme que les célibataires n'étaient alors « pas vraiment considérées comme des femmes, mais, sans nuances, comme des vierges ou des putains »[1796] ; Annie Guyomarc'h, quant à elle, est virilisée par l'intimidation qu'elle suscite, mais aussi par l'orientation qu'elle défend car Monique Jauneau, syndiquée

---

[1793] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
[1794] GALLOT F., « Identités réinventées dans les années 1968 : le cas des ``Chantelle'' », *L'Ouest dans les années 68*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012, p. 89-102.
[1795] CHT, entretien avec Patricia Denis, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* 1994
[1796] LAOT J., *Stratégie pour les femmes*, *op. cit.*, p. 60.

à la CFDT, souligne que les syndicalistes de la CGT « ont toujours été beaucoup plus révolutionnaires. Elles, c'est se battre, c'est pas discuter, c'est pas du tout le même contexte. »[1797] Pour l'une et l'autre, c'est dans l'assignation de genre que se formalisent les désaccords des ouvrières sur l'orientation. À l'usine aussi, « la travailleuse syndiquée » n'est « pas considérée comme représentative des femmes »[1798], son rôle de genre étant nécessairement reconfiguré par son engagement. Ces caractérisations opposées des syndicalistes CFDT et CGT amènent les réalisatrices du film *Rue des filles de Chantelle*, - contraintes par la tension entre les deux syndicats à une répartition équitable du temps de parole entre les deux sections[1799]- à demander si leur relation ne s'apparente pas à celle d'un couple. Evelyne Danieau (CFDT) répond, dans un discours cette fois-ci plutôt masculin, voire viriliste, qu'« elles [les syndicalistes CGT] n'aiment pas qu'on prenne nos distances parce qu'elles ont besoin de nous plus que nous on a besoin d'elles. Nous, on peut voler de nos propres ailes, mais pas elles. Et ça nous est arrivé de nous fâcher, c'est toujours elles qui sont revenues. » [1800] Le champ lexical mobilisé par l'ouvrière révèle ici le fait qu'effectivement, chez Chantelle, dans la formation d'une identité de genre syndicale spécifique aux deux sections syndicales se forme un couple dont chacune des parties a recours tantôt à des rôles de genre masculins, tantôt à des rôles de genre féminins, lorsque sont analysés ensemble les orientations et les pratiques syndicales, la vie privée des ouvrières syndicalistes et le soin qu'elles prennent à leur apparence physique.

Conclusion

Si des figures d'ouvrières syndicalistes émergent dans les usines dans la foulée du mouvement de Mai-juin 1968, la syndicalisation des ouvrières reste minoritaire et se

---

[1797] CHT, entretien avec Monique Jauneau, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1798] ZYLBERBERG-HOCQUARD M.-H., *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Paris, Éd. Ouvrières, 1981, p. 160.
[1799] « On avait négocié la manière dont on allait monter le film parce que c'était la grosse guerre entre les deux syndicats et la condition – condition sur laquelle on a plié, très connement, d'ailleurs – c'était - on s'est engagé là-dessus – qu'y-aurait pas plus de temps de parole au niveau du film pour la CFDT que pour la CGT, c'qui était déjà une contrainte… Et on s'est engagé là-dessus. » Entretien avec Véronique Ménard, réalisé le 9 janvier 2010, à son domicile.
[1800] CHT, entretien avec Evelyne Danieau, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

réduit encore dans les décennies suivantes. Au sein des organisations syndicales, malgré la pression des mouvements féministes, les ouvrières accèdent peu à des responsabilités et, lorsque c'est le cas, la division sexuée du travail se trouve transposée dans ce cadre militant, où elle est renforcée par les discours et les pratiques des hommes. C'est pourquoi les ouvrières choisissent le plus souvent de s'investir au sein de leurs usines, ayant l'impression d'y être directement utiles, ce qui les valorise d'autant plus. En outre, malgré le fait que la discrimination et la répression syndicale se trouvent accentuées du fait du genre des ouvrières, elles parviennent à résister, soit parce qu'elles se sentent soutenues par un collectif, soit parce que le capital militant acquis leur en offre les possibilités individuelles. Finalement, bien qu'au sein des sections syndicales d'entreprises elles se trouvent souvent sous la houlette d'un responsable masculin, elles se forgent une identité de genre de syndicaliste à l'usine qui leur convient. Marie Gisèle Chevalier évoque par exemple sa « passion » pour son « métier de syndicaliste » [1801] qui se trouve particulièrement exprimée à l'occasion des grèves et des mobilisations qui ponctuent les trois décennies.

[1801] TREFOUSSE C., *Sauf la lutte*, Lilith production [prod., distrib.] Cityzen TV [prod.], 2002.

Chapitre 11 « Grève de femmes », « femmes en grève » : la constitution des *filles de…* et des *ouvrières de…*

Introduction

Le 10 juin 1968, jour de la reprise du travail à l'usine Wonder de Saint-Ouen, des élèves de l'Institut Des Hautes Etudes Cinématographiques (IDHEC) tournent un plan-séquence de douze minutes qui montre une femme criant qu'elle ne retournerait pas « dans cette taule »[1802]. En 1995, dans le film *Reprise*, Hervé Le Roux part « à la recherche d'une disparue » donnant à voir, à travers cette quête, une « histoire de genre », mais aussi une « histoire politique et syndicale de l'usine et de la banlieue »[1803]. Plus récemment, Laure Pradal adopte la même démarche avec son documentaire, *1968, Journal d'une inconnue*, dans lequel elle recherche, quant à elle, l'ouvrière à l'initiative du *Journal des ouvrières de Montpellier*, et rencontre quarante ans plus tard d'anciennes ouvrières de l'entreprise Morari[1804]. Dans chacun de ces films, l'héroïne est une ouvrière, introuvable. Chaque fois, elle a pris la parole, refusant de reprendre le travail ou de signer un avertissement pour bavardage. L'une a fait grève, l'autre s'est trouvée licenciée avant que la grève ne démarre dans l'usine. La première travaille dans une usine mixte et la deuxième dans une usine composée à 98% de femmes[1805]. Dans chacune des configurations, le nom de l'ouvrière a été oublié, comme souvent lorsqu'il s'agit de femmes : Michelle Perrot précise ne pas être parvenue à retrouver le nom de meneuses des grèves féminines au XIXe siècle[1806] ; en 1936, même lorsque ce sont des ouvrières qui se trouvent à l'origine du mouvement, elles n'en prennent pratiquement jamais la tête[1807].

[1802] WILLEMONT J., *La Reprise du travail aux usines Wonder*, Iskra [distrib.], 1968.
[1803] ZANCARINI-FOURNEL M., *Histoire des femmes en France, XIXe-XXe siècle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2005, p. 200-201.
[1804] Entreprise de câblage et de soudure à Montpellier.
[1805] *La Gazette* (journal hebdomadaire de Montpellier), du 5 au 11 mars 2009, n°1081.
[1806] PERROT M., *Les ouvriers en grève : France 1871-1890.*, Lille, Service de reproduction des thèses, 1975, vol. 2/2, p. 325.
[1807] POGGIOLI M., *``À travail égal, salaire égal'' ? La CGT et les femmes au temps du Front populaire*, Dijon, Éd. universitaires de Dijon, 2012, p. 27.

Cependant, dans les années 68, si la vitalité des mouvements féministes et le développement de l'histoire des femmes comme objet de recherche ont conduit les chercheuses à rendre visibles les « grèves de femmes »[1808], « les femmes en grève » dans des mobilisations mixtes ont été moins étudiées, à l'exception notable des femmes de l'usine Lip à Besançon[1809]. Comme l'établit Margaret Maruani[1810], distinguer « grèves de femmes » et « femmes en grève » est essentiel pour comprendre la dynamique collective qui se forge dans le mouvement. La comparaison des cas de Chantelle et de Moulinex est à cet égard révélatrice de l'effet de la mixité – ou de son absence – sur les mobilisations, lors des grèves des années 1968, comme lors des mobilisations contre les fermetures, respectivement de 1994 pour Chantelle et de 2001 pour Moulinex. Si, selon la chronologie proposée par Stéphane Sirot, l'ensemble de ces luttes correspondant à l'« âge de l'institutionnalisation » des grèves dans le sens où elles se trouvent désormais reconnues par la société[1811], une distinction doit s'opérer à l'intérieur de cette périodisation entre les luttes des années 1968 s'inscrivant dans un contexte d'insubordination ouvrière et celles de la période plus récente. Si dans les deux périodes, l'emploi figure comme une revendication essentielle[1812], lors des luttes contre la fermeture, la génération 1968 se trouve à un moment avancé de sa carrière et l'effet d'âge pèse incontestablement dans la manière dont les actrices peuvent envisager leur avenir. En outre, l'institutionnalisation s'est accrue entre 1968 et 1994, si bien que les mobilisations revêtent désormais des aspects juridiques corrélativement à la lutte, chaque front mettant à l'épreuve la détermination des ouvrières et des ouvriers alors même que le développement des délocalisations fait planer une forme de fatalisme. C'est dans ce contexte que doit s'envisager l'étude comparée des mobilisations de Chantelle et de Moulinex et la distinction qui peut être établie entre une « grève de femmes » et des « femmes en

---

[1808] THEBAUD F., *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, 2e éd., Lyon, ENS éd, 2007 ; voir également, MARUANI M. et A. BORZEIX, *Le Temps des chemises : la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Éd. Syros, 1982 ; AUZIAS C. et A. HOUEL, *La Grève des ovalistes : Lyon, juin-juillet 1869*, Paris, Payot, 1982 ; plus récemment, VIGNA X., « Le mot de la lutte ? L'autogestion et les ouvrières de PIL à Cerizay », F. GEORGI (dir.), *Autogestion : la dernière utopie ?*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2003, p. 381- 393.

[1809] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Éd. Syros, 1979 ; beaucoup plus récemment, MOLIS A., *Du conflit des Lip en 1973 à Besançon à la formation de la Commission Femmes : expression des féminismes ouvriers ?*, Mémoire de Master 2 - Ethnographie et Sciences de l'enquête, Sous la direction de M. Maillard, 2011.

[1810] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 77.

[1811] SIROT S., *La grève en France : une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, Paris, O. Jacob, 2002, p. 32.

[1812] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, p. 148.

grève ». L'enjeu se situe dans la formation du sujet de la grève. Qui dirige ? Comment ? Quelles sont les étapes de la formation d'un collectif d'ouvrières grévistes ? Comment expliquer que *Les Chantelle*[1813] de 1981-1982, deviennent en 1993-1994, *Les filles de* Chantelle ? Et pourquoi, parmi *les Moulinex* en 1978, il ne reste que les *Ouvrières de* Moulinex dans la retranscription médiatique des luttes de 2001 ?

Avant de revenir sur le genre de la combativité des ouvrières, il est nécessaire de reprendre les étapes de la formation du collectif des ouvrières grévistes. Enfin, il faudra s'intéresser aux ressorts de la popularité des ouvrières, à l'image qu'elles se forgent ou que les médias contribuent à construire.

I. La formation d'un collectif gréviste au féminin ?

En 1981, Armand Frémont souligne que les « jeunes femmes », devenues ouvrières dans les années 1960 ou au début des années 1970, font grève « de leur propre initiative », ce qui « semble encore surprendre des syndicalistes hommes » [1814]. Pourtant s'il a disparu de la mémoire collective, le phénomène n'est pas nouveau et des ouvrières forment des collectifs grévistes dans le cadre de « grèves de femmes », comme, en 1869, celle des ovalistes – ouvrières en soie – de Lyon[1815] et, en 1917, les « midinettes » – les « petites mains » de la couture parisienne –, qui suscitent la surprise des passants et l'intérêt des photographes[1816] ou, enfin, les sardinières qui engagent une grève le 21 novembre 1924 mettant fin au « ''patronat de droit de divin'' dans la conserverie »[1817]. Les « femmes en grève », en revanche, sont moins visibles car elles disparaissent derrière le « masculin neutre » des coupures de presse, alors même que les « mouvements mixtes représentent un peu plus d'un cas sur dix » au XIXe siècle et que dans « le Paris de 1919-1935, plus

---

[1813] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction d'Annie Collovald, Université de Nantes, 2008.
[1814] FREMONT A., L. FLABBEE, et B. MARTIN, *Ouvriers et ouvrières à Caen*, Caen, Université de Caen, 1981, p. 73-74.
[1815] AUZIAS C. et A. HOUEL, *La Grève des ovalistes : Lyon, juin-juillet 1869*, Paris, Payot, 1982.
[1816] DIZIER-METZ A. et F. ROCHEFORT (dir.), *Photo, femmes, féminisme*, 2010, p. 130.
[1817] MARTIN A.-D., *Les ouvrières de la mer : histoire des sardinières du littoral breton*, Paris, Éd. l'Harmattan, 1994, p. 170.

d'une grève sur cinq est mixte »[1818]. Qu'elles s'intègrent dans la catégorie « grève de femmes » ou qu'elles participent à un conflit mixte qui en fait des « femmes en grève », les ouvrières forgent-elles, dans ces moments de rupture de l'ordre usinier, un collectif gréviste au féminin ? Un groupe dans lequel elles sont non seulement partie prenante de la lutte, mais aussi de sa direction ? Ou une organisation autonome venant contester la direction effective de la grève ? Afin de le mesurer, il est nécessaire de reprendre brièvement les différents conflits qui ont jalonné l'histoire de Chantelle et de Moulinex.

1. La fabrique des *Filles de* Chantelle

À propos de la grève de Chantelle de 1981-1982, si la sociologue Ève Meuret-Campfort a étudié la « formation d'un groupe mobilisé » à partir de la façon dont le syndicat « permet au groupe de ''porter'' ses revendications dans l'espace public et de disposer de ressources organisationnelles et collectives »[1819], c'est dans un temps long de plus de vingt-cinq ans que nous souhaitons envisager la formation de ce groupe mobilisé, devenu *Les filles de* Chantelle en 1993-1994.

En 1968, les ouvrières de Chantelle s'impliquent dans le mouvement de Mai-juin qui anime la zone industrielle de Saint-Herblain. Une fois créée la section CFDT, elles « sortent » de l'atelier pour entrer en grève illimitée et finir « 15 jours après les autres », occupant l'usine « jour et nuit »[1820] en campant sur la pelouse sauf « quand on savait qu'il y avait les CRS dans le quartier alors on dormait à l'intérieur ». L'ambiance est alors festive puisqu'« il n'y avait pas beaucoup de mariées. On était toutes jeunes. On faisait des surprises-parties »[1821] raconte une ouvrière plus de vingt-cinq ans après les évènements. Cette grève, dont les revendications ont disparu de la mémoire de cette ouvrière pour n'en conserver que l'aspect festif relié – classiquement – à une nostalgie de la jeunesse, s'inscrit pour elle dans le contexte des surprises-parties vantées par la chanteuse Sheila

---

[1818] SIROT S., *La grève en France*, *op. cit.*, p. 53. L'investissement des ouvrières dans les grèves mixtes est aussi souligné par Helen Harden Chenut à propos de la grève de la bonneterie de 1900 dans laquelle, elles sont « rapidement reconnues actives en nombre et en solidarité », CHENUT H.H., *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, 2010, p. 36.

[1819] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 34.

[1820] Entretien avec Evelyne Danieau, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

[1821] Entretien avec Monique Blais, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

en 1963, élément révélateur de la formation de la culture de masse juvénile en explosion dans les années 1960 et participant à la formation des filles et des garçons de la génération 1968[1822].

En février 1976 à Lanester, à la suite du licenciement d'une ouvrière se déclenche, pour sa réintégration, une grève avec occupation[1823]. Une semaine plus tard, la grève démarre à Saint-Herblain et d'autres revendications sont ajoutées[1824]. La grève se traduit alors par des débrayages réguliers s'accompagnant de manifestations dans les rues de Nantes et, après un mois de mobilisation, « la direction […] accepte de réintégrer [l'ouvrière] pour une période probatoire de 3 mois »[1825]. Au moment de cette mobilisation, les ouvrières témoignent dans *Libération* : « on nous demande si on s'entend bien avec nos parents, qui sont nos amis, ce que l'on aime bien faire. On nous prend continuellement pour des gosses. » Et d'ajouter : « Entre nous, ça marche très fort. On fait des chansons, on rigole. » [1826] Elles refusent donc d'être infantilisées à l'usine, et c'est dans la bonne humeur qu'elles animent pour la première fois une mobilisation qui les conduit à négocier elles-mêmes la fin du conflit en mars 1976 avec la direction. Cependant, le souvenir de ce conflit a disparu des mémoires de la plupart des ouvrières, occulté par celui de 1981-1982.

Avant d'étudier cette grève, il convient de s'arrêter rapidement sur le contexte politique : les réformes promises par François Mitterrand, élu depuis six mois, n'interviennent pas toujours dans la temporalité annoncée ; alors que les négociations par branches professionnelles devaient se terminer en décembre 1981, Pierre Mauroy annonce que « le

---

[1822] BANTIGNY L., *Le plus bel âge ? : jeunes et jeunesse en France de l'aube des ``Trente Glorieuses'' à la guerre d'Algérie*, Paris, Fayard, 2007, p. 20 ; SOHN A.-M., *Âge tendre et tête de bois : histoire des jeunes des années 1960*, Paris, Hachette littératures, 2001.

[1823] CHT, UL CFDT, Chantelle 2, texte d'auteur inconnu : semble être d'une « gauchiste ».

[1824] Le treizième mois, une heure d'information syndicale, le paiement d'un jour pour la garde d'un enfant malade, l'augmentation des salaires ainsi qu'une prime d'ancienneté mensuelle ; CHT, UL CFDT, Chantelle 2, tract intersyndical, Nantes, le 25 février.

[1825] CHT, Compte-rendu de la réunion exceptionnelle tenue à Paris avec les délégués du personnel de Nantes et Lorient, le 8 mars 1976 ; CHT, UL CFDT, Chantelle 2, Tract de la CGT, « Grâce à l'action ». Dans ce tract, la CGT revient sur ce qui a été obtenu par la lutte qu'elle considère comme « positif » : une augmentation des salaires de 8%, des avancées vers le treizième mois (50% du salaire pour 1976 et 75% du salaire pour 1977), 3h à la Mi-carême payées sans récupération et, enfin, la journée annuelle pour enfant malade sont accordées.

[1826] *Libération*, « Le soutien-gorge, c'est pas de la tarte », le 14 et 15 février 1976.

gouvernement va légiférer par ordonnances pour accompagner les négociations »[1827] ce qui encourage la CGT à engager plusieurs conflits « assez longs » au début de l'année 1982, afin de faire pression sur le gouvernement[1828]. Dans cette configuration politique générale, le développement de la responsabilisation des salarié-e-s par la pratique de l'autocontrôle de la production[1829] se traduit par la mise en place du contrôle statistique en octobre 1981 à l'usine de Saint-Herblain. Les organisations syndicales critiquent cette nouvelle mesure[1830] à laquelle s'ajoute un climat répressif maintes fois dénoncé[1831], surtout depuis l'arrivée du nouveau directeur Monsieur Gourgues déclarant avoir été embauché pour « rétablir la situation de l'entreprise […], la direction précédente ayant trop laissé aller »[1832]. La sanction prise à l'encontre de deux ouvrières pour avoir pris une pause trop longue déclenche la grève illimitée le 19 novembre 1981. La tension, devenue conflit ouvert, s'exprime désormais hors des murs de l'usine puisque les ouvrières sollicitent le soutien des autorités politiques et économiques locales et des autres usines de l'agglomération et tentent d'élargir le conflit aux autres usines du groupe[1833]. Devant le blocage de la direction, et après avoir séquestré le directeur pendant une après-midi le 3 décembre, les ouvrières décident d'occuper l'usine le 7 décembre, la direction ne s'étant pas présentée au moment de l'embauche. Pendant que les autres usines du groupe se joignent progressivement au conflit[1834], les grévistes organisent des journées portes ouvertes, manifestent et passent les réveillons de Noël[1835] et du jour de l'an à l'usine. Elles cessent finalement la grève le 15 janvier 1982, ayant obtenu une augmentation de salaire de 2%, une prime ponctuelle de 1 000 frs, des heures d'information syndicales trimestrielles, une évaluation du contrôle statistique le deuxième et le quatrième mois,

---

[1827] ZANCARINI-FOURNEL M. et L. LE VAN-LEMESLE, « Moderniser le travail : temps de travail, conceptions de l'entreprise et lois sociales », S. BERSTEIN, P. MILZA et J.-L. BIANCO (dir.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984*, Paris, Perrin, 2001, p. 537.
[1828] ZANCARINI-FOURNEL M. et L. LE VAN-LEMESLE, « Moderniser le travail : temps de travail, conceptions de l'entreprise et lois sociales », *op. cit.*
[1829] Voir au chapitre 3.
[1830] Dès le 30 octobre, les deux organisations rédigent un tract pour « agir contre » le contrôle statistique. CHT, UL CFDT, Chantelle 2, tract intersyndical du 30 octobre 81.
[1831] Un tract de la CGT Chantelle intitulé « Travaille et tais-toi », est diffusé le 8 juillet 1980. Le syndicat y dénonce : « discipline, discipline, tel est le mot d'ordre de la direction ». CHT, UL CFDT, Chantelle 2.
[1832] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 69.
[1833] *Ibid.*, p. 82.
[1834] Lorient se met en grève avec occupation et les ouvrières d'Epernay débrayent. CHT, UL CFDT, Chantelle 2, tract intersyndical du 11 décembre 1981.
[1835] LOISEAU D., *Marre d'être sages !*, Nantes, Éd. du Centre d'histoire du travail, 2008.

ainsi que l'arrêt du rendement pour les femmes enceintes deux mois avant leur congé de maternité. La grève *des Chantelle,* comme on les appelle alors dans la presse, suscite l'engouement de la population. Elles sont tour à tour félicitées et encouragées dans le livre d'or mis à disposition pendant la grève : « Bravo les filles, faut continuer ! » « Bravo les filles et bon courage ! » « Mollissez pas les filles ! » « Bon courage, les filles ! »[1836]. Finalement, la cause défendue par les ouvrières prend progressivement un « sens plus large » puisqu'elle participe à inscrire dans l'espace public la lutte « pour la dignité des femmes au travail »[1837] peu de temps avant le *Printemps de la dignité*[1838] des OS immigrés[1839].

Dans la défense de la dignité, en mobilisant un répertoire d'action élargi malgré la charge d'enfants « en bas-âge »[1840], un collectif de femmes grévistes se forme, d'autant qu'apparait un collectif de femmes non-grévistes, organisé pour la première fois avec l'appui de la direction. Ces non-grévistes se réunissent tous les matins dans une rue à quelques pas de l'usine où le directeur fait l'appel et offre des croissants. Le 15 décembre, elles se rendent à la mairie pour réclamer le « droit à la liberté du travail »[1841]. La tension avec les grévistes est vive et palpable : Annie Guyomarc'h se souvient que certaines non-grévistes venaient « narguer » les ouvrières en grève, ces dernières se faisaient « insulter »[1842]. Elles s'organisent progressivement à FO « pour protéger leurs intérêts » mais pas sur des « bases idéologiques »[1843]. Au moment de la reprise du travail, les séquelles de ces tensions sont durables et Jeanne Boucher qui participe à FO se plaint d'avoir été « mise de côté », « j'étais dans une section et personne ne te parle, pendant des journées et des journées, personne ne t'adresse la parole et ça m'est arrivée bien des fois »[1844]. Une autre ouvrière raconte comment elle est passée de gréviste à non-gréviste car, ayant engagé la construction de sa maison, « il y avait le conflit ici et le conflit qui se

---

[1836] CHT, UL CFDT, Chantelle 2, Extraits du livre d'or.
[1837] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 101.
[1838] BENOIT F., *Citroën, le printemps de la dignité*, Paris, Éd. sociales, 1982.
[1839] GAY V., *De la dignité à l'invisibilité. Les OS immigrés dans les grèves de Citroën et Talbot : 1982-1984*, Mémoire de Master de Sociologie, sous la direction de Stéphane Beaud, EHESS, Paris, 2011.
[1840] Entretien avec Patricia Denis, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1841] *Ouest France*, « Chantelle : les non-grévistes se manifestent », le 15 décembre 1981.
[1842] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1843] CHT, UL CFDT, Chantelle 2, Analyse de conflit, Entreprise « Chantelle », mémoire de gestion réalisé en 1982.
[1844] CHT, entretien avec Jeanne Boucher, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

passait chez moi »[1845]. Près de quinze ans après, elle raconte qu'elle s'est trouvée, lors d'un vote pour la continuation de la grève, seule ouvrière souhaitant reprendre le travail, ce qui lui a « couté cher » car elle a perdu « des relations qu'[elle s'était] faites » :

> « J'ai dit que je n'étais pas la seule, je suis de ce côté-là mais je ne suis pas la seule à le penser mais peut-être la seule à avoir le courage de le dire… Mais je ne suis pas pour ce genre de vote, s'il y avait eu un vote secret, à bulletin secret, le résultat n'aurait pas été le même. C'est quand même traumatisant quelque part et on est déçu, à un moment donné, j'étais déçue. Je suis rentrée chez moi déçue. Pas déçue de ce que j'avais fait, je ne regrettais pas du tout, au contraire, j'étais forte, j'ai eu le courage de le faire mais déçue sur le comportement de certaines personnes…[…] Donc moi, j'étais tiraillée d'un côté par lui et tiraillée ici ; donc moi, au milieu, il fallait que je fasse la part des choses. J'avais plus qu'une solution. J'allais pas vendre ce que j'avais. »[1846]

Bien que l'ouvrière admette avoir un « mauvais souvenir » de cette grève, elle reconstitue à postériori une estime de soi en s'appropriant la notion de courage, qui s'applique habituellement aux ouvrières grévistes. Cependant, la manière dont elle raconte ce moment révèle la sensation d'écartèlement dans laquelle elle se trouvait et la douleur que ce choix a suscitée. La narration de cet épisode est pourtant facilité par son investissement postérieur dans le conflit de 1993-1994, au cours duquel la distinction entre gréviste et non gréviste a disparu, l'ensemble des ouvrières se trouvant alors dans l'action « parce qu'elles n'avaient pas le choix »[1847].

Comparant la grève de 1981-1982 avec le conflit de 1993-1994, Lucette Guyomarc'h affirme : « la solidarité dans ce conflit de 94 n'a pas la même forme, on n'a pas occupé alors c'est différent. C'est poignant ce qu'on vit là, c'est la séparation de tout le monde. »[1848] Ainsi après un conflit offensif s'appuyant sur l'occupation des locaux, les *Chantelle*, devenues désormais *les filles de* Chantelle, vivent en 1993-1994 un conflit pour l'emploi dont l'issue est incertaine, ce qui le rend « poignant », car c'est l'existence même du collectif gréviste, désormais étendu à l'ensemble des ouvrières de l'usine, qui est menacée. Le conflit de onze mois *des filles de* Chantelle en 1993-1994 commence le 22 novembre 1993, lorsqu'elles apprennent la fermeture du site. La direction justifie alors sa décision par la situation économique du secteur qui impose désormais de délocaliser la

---

[1845] CHT, entretien avec Michelle Blanconnier, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, le 27 octobre 1994.

[1846] CHT, entretien avec Michelle Blanconnier, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, le 27 octobre 1994.

[1847] C'est par exemple le cas des laotiennes de l'usine, qui ne se s'investissent pas dans les actions et les grève des Chantelle habituellement, mais se trouvent impliquées en 1993-1994. Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

[1848] CHT, entretien avec Lucette Guyomarc'h et Jeanne Boucher, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, automne 1994.

production à l'étranger. Les ouvrières mobilisent toutes les ressources à leur disposition et, outre la sollicitation de l'ensemble des institutions susceptibles d'intervenir pour les soutenir, elles se lancent dans une bataille juridique afin de contester le licenciement pour motif économique. Leur lutte, se déployant pour partie en parallèle de la mobilisation étudiante contre le contrat d'insertion professionnelle (CIP) mis en place par Edouard Balladur, cristallise le débat politique, qui s'enclenche alors, sur les délocalisations. En effet, la situation *des filles* de Chantelle est portée à l'Assemblée nationale par Jean-Marc Ayrault, Député-Maire de Nantes, qui intervient pour rendre compte du soutien local dont bénéficient les ouvrières « qui manifestent leur angoisse et leur colère ». La « détresse de ces femmes est grande », ce qui est d'autant plus injuste que l'entreprise « dégage un chiffre d'affaires en hausse de 15% et un bénéfice net prévisionnel de 23 millions de francs pour 1993 »[1849]. L'« angoisse » et la « détresse » des ouvrières sont mobilisées par le député qui cherche ainsi à miser sur le pathos qu'il oppose au comportement sans scrupule de la direction de Chantelle, afin d'engager le gouvernement à « empêcher cette fermeture et cette délocalisation »[1850]. Comme la presse, Jean-Marc Ayrault a recours à l'émotion suscitée par l'annonce de la fermeture[1851] pour mettre en avant l'injustice de la situation faite aux ouvrières. Dans le même temps, l'UD-CGT de Loire Atlantique et la fédération Textile Habillement Cuir de la CGT portent le projet d'une loi anti-délocalisation, qui sera finalement relayée à l'Assemblée nationale par le seul Parti communiste français[1852]. Annie Guyomarc'h souligne que la mobilisation des *filles de* Chantelle a joué un rôle essentiel dans le déclenchement de l'initiative[1853]. Une proposition de loi est finalement déposée le 18 octobre 1994 par « Muguette Jacquaint et plusieurs de ses collègues », afin de « mettre en œuvre dix mesures anti-délocalisation

---

[1849] Archives de l'assemblée nationale, http://archives.assemblee-nationale.fr/10/cri/1993-1994-ordinaire1/095.pdf.

[1850] Archives de l'assemblée nationale, http://archives.assemblee-nationale.fr/10/qst/10-qst-1994-08-15.pdf.

[1851] CHT, journal inconnu, « Les "Chantelle" créent l'émotion », 10 juin 1994 ; *Ouest France*, « Ghislaine ; "Des fois, on a pleuré" », 22 novembre 1993 ; *Ouest France,* « Chantelle vous fait vibrer », 18 novembre 1994 ; *Ouest France*, « Une fermeture qui émeut », 3 décembre 1993.

[1852] MEURET-CAMPFORT E., « Luttes de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes », *Savoir-agir*, 2010, nº 12, p. 43-50.

[1853] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

dans le secteur du textile-habillement »[1854]. Malgré l'ampleur prise par le conflit de 1993-1994, l'entreprise ferme à la fin de l'année 1994[1855].

D'une grève à l'autre, les discours de la presse locale reflètent la formation d'un collectif féminin gréviste qui parvient à conquérir une autonomie vis-à-vis des responsables syndicaux locaux – des hommes – lesquels restent néanmoins très présents, assumant le rôle du « pôle masculin positif »[1856]. En effet, la part des citations des ouvrières de Chantelle (déléguées et ouvrières grévistes) par rapport à celle des responsables syndicaux locaux (UD et UL CGT ainsi qu'UL CFDT) augmente significativement dans *Ouest France* et *Presse Océan*[1857]. Nous avons dénombré ces citations dans le tableau suivant :

Tableau 12 Citations d'ouvrières de Chantelle et de responsables syndicaux dans la presse locale en 1981-1982 et 1993-1994

Nombre de citations	1981-1982		1993-1994	
ouvrières dont déléguées	12	26,7%	26	48,1%
Responsables syndicaux	33	73,3%	28	51,9%
Total	45	100,0%	54	100,0%

Source : CHT

Ce tableau montre que les ouvrières accèdent davantage à la presse en 1993-1994 qu'en 1981-1982. On peut y voir deux effets : le collectif gréviste *des filles de* Chantelle a acquis davantage de légitimité aux yeux de cette presse ; il prend lui-même en charge son expression. Cependant, un « paternalisme bienveillant »[1858] subsiste de la part des leaders locaux tandis que s'observent des différences entre les deux organisations syndicales car si les prises de parole publiques des syndicalistes de la CGT restent encore largement le

---

[1854] Archives de l'Assemblée nationale, http://archives.assemblee-nationale.fr/10/cri/1994-1995-ordinaire1/026.pdf.

[1855] Il se solde par le départ de quatorze ouvrières en préretraite, la reprise de trente-sept ouvrières par Chantelle qui ouvre une nouvelle usine à Couëron, deux mutations à Lorient, soixante-quinze embauches chez le repreneur et soixante-cinq ouvrières en convention de conversion.

[1856] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit,* p.118

[1857] Nous avons dépouillé une revue de presse comprenant 70 articles pour la grève de 1981-1982, ainsi qu'une autre de 33 articles pour la grève de 1993-1994, en répertoriant chacune des citations. CHT, nous avons ici rassemblé des articles de presse se trouvant dans divers boites.

[1858] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*,p.139

fait du responsable de l'UD, Serge Doussin[1859], celles des ouvrières de la CFDT sont simplement revues par les représentants[1860]. Si les syndicalistes accordent davantage d'interview à la presse en 1993-1994, elles continuent tout de même d'avoir besoin de s'entourer « d'hommes favorables au mouvement qui valident et légitiment le mouvement »[1861] et à l'heure du bilan réalisé par *Ouest-France*, ce sont des entretiens avec Serge Doussin (CGT) et Jean-Pierre Chene (CFDT) qui apportent un regard surplombant sur les leçons à en tirer[1862].

De 1968 à 1994, le « groupe s'est soudé »[1863], mais surtout son action a permis de resignifier la formule *les filles de,* le nouveau sens et le processus de resignification lui-même[1864] favorisant le développement de l'*agency* des ouvrières. En effet, auparavant filles des petits chefs[1865], filles d'usines et filles faciles[1866], les *Chantelle* deviennent *les filles de* Chantelle à la faveur de leurs luttes[1867]. Annie Guyomarc'h explique cette dénomination simplement : les ouvrières s'appellent « les filles » entre elles, et les journalistes ont répercuté l'expression[1868]. Pourtant, elle est reprise par Evelyne Danieau, déléguée CFDT, qui parle, elle, des « gens »[1869]. En réalité, en appelant les ouvrières de Chantelle *les filles de,* les journalistes participent de la construction de la popularité du collectif gréviste en renforçant le « paternalisme dubitatif »[1870] dont font preuve – avec ces journalistes – les organisations syndicales et la population en général devant une

---

[1859] « De manière concrète, alors de manière très concrète, ça se passait, on discutait, on était d'accord sur la façon de faire et de manière très concrète comme on est là donc j'commençais à jacter puis des filles elles écrivaient et puis, enfin surtout une fille qu'écrivait et puis après elles adaptaient quand même à, mais très concrètement, c'est comme ça que ça se faisait. » Entretien avec Serge Doussin, réalisé au CHT, le 7 janvier 2010

[1860] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010 dans un café

[1861] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit*, p.139

[1862] CHT, *Ouest-France*, autopsie d'un conflit, novembre 1994

[1863] MEURET-CAMPFORT E., « Les grèves de Chantelle, 1981-1994 », *in* JALABERT L. et C. PATILLON, *Mouvements ouvriers et crise industrielle : dans les régions de l'Ouest atlantique des années 1960 à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, p. 138.

[1864] BUTLER J., *Le pouvoir des mots : politique du performatif*, Paris, Éd. Amsterdam, 2004, p. 229.

[1865] Cf. Chapitre 6.

[1866] Cf. Chapitre 8.

[1867] On observe également ce phénomène pour d'autres entreprises, sur une période étendue : les ouvrières de Furnon sont appelées ainsi en 1977, APDK, *Rouge* n°349, 14/15 mai 1977, de même que les ouvrières de Maryflo en 1998, *Libération*, 5 mai 1998, ou plus récemment, celles de Lejaby, *Le Progrès de Lyon*, 20 janvier 2012.

[1868] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT de Nantes.

[1869] Entretien avec Véronique Ménard, réalisé le 9 janvier 2010, à son domicile.

[1870] OLMI J., *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins : 1945-1985*, Paris, l'Harmattan, 2007, p. 143.

« grève de femmes ». Citons par exemple *Presse Océan* : « de quoi étonner plus d'un homme, cette grève de femmes, qui plus est dans une usine de lingerie féminine »[1871]. Car derrière *les filles de,* c'est aussi la surprise qu'il faut lire de la part des hommes qui, en reprenant cette dénomination, fabriquent la rareté de ce type de mobilisation. On retrouve ce paternalisme dans l'usage du suffixe –ettes pour désigner les actrices d'autres « grèves de femmes » dans les années 1968 : les ouvrières de la CIP, par exemple, deviennent les « cipettes »[1872]. Ce suffixe qui renvoie à l'idée de petitesse affectueuse, teintée de condescendance, a déjà été analysé par Françoise Thébaud à propos des « munitionnettes » durant la Première Guerre mondiale et présente un caractère tout à la fois péjoratif et protecteur[1873]. Cette appellation paternaliste favorise la popularisation de la lutte : dans la lutte, *les filles de* Chantelle deviennent celles de la population locale tout entière qui les soutient de manière d'autant plus inconditionnelle qu'elle veut les protéger contre une direction intransigeante et sans scrupules. D'ailleurs, la popularité acquise par *les filles de* Chantelle est telle qu'un an après la fermeture, une rue est inaugurée à leur nom, la *Rue des filles de Chantelle*[1874]. Si les ouvrières n'apprécient pas d'être en permanence renvoyées à leurs identités de femmes, se sentant de ce fait dévalorisées et réduites à leur genre, elles sont bien conscientes que celle-ci favorise le soutien important de la population locale[1875].

2. La constitution des *Ouvrières de* Moulinex

Pour Manuella Roupnel-Fuentes, « l'expression ''ouvrières de Moulinex'' qui sert souvent à désigner les licencié-e-s est un reflet réducteur et erroné de la population à l'étude : les femmes n'étaient que légèrement majoritaires (54%) et […] les agents de production

---

[1871] *Presse Océan*, « Chantelle : les dessous d'une grève », 6 février 1981.
[1872] MARUANI M. et A. BORZEIX, *Le Temps des chemises*, *op. cit.*, p. 34.
[1873] DUBESSET M., F. THEBAUD, et C. VINCENT, « Les munitionnettes de la Seine », *Cahier du Mouvement social*, 1977, n°2, L'Autre Front, p. 189-219.
[1874] Cette inauguration suscite d'ailleurs l'indignation de la CFDT qui n'a pas été sollicitée et écrit de ce fait à Charles Gautier, maire de Saint-Herblain : « C'est avec stupéfaction et, ne le cachons pas, colère, que nous avons appris par la presse l'existence d'une plaque de ''rue des Filles de Chantelle''. Nous avons du mal à comprendre que vous ayez mené une telle opération avec la seule UL-CGT. Que celle-ci cherche à se valoriser en utilisant sans vergogne la situation des ex-salariées Chantelle à son seul profit, c'est somme toute assez habituel. Que vous vous fassiez son complice marque un choix que nous n'attendions pas. » CHT, UL CFDT, Chantelle 1, Lettre de Jean-Pierre Chène, secrétaire général de la CFDT Loire Atlantique.
[1875] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.

représentent 42% du personnel licencié »[1876]. Comment s'explique cette mise en avant des ouvrières de Moulinex, dans une entreprise que la sociologue décrit comme très légèrement majoritairement féminine ? Est-ce un effet d'optique lié à la production de l'entreprise, une sorte de synecdoque, l'ensemble de la main d'œuvre étant désignée par *les ouvrières* à cause du genre de la production? Est-ce parce qu'elles se trouvent à l'initiative des conflits, se trouvant au bas de la hiérarchie des classifications avec des conditions de travail particulièrement difficiles ?

En 1971, ce sont les ouvrières d'Alençon qui déclenchent le mouvement, dès le 6 avril. Lors d'un débrayage de quinze minutes, elles réclament l'avancement de l'âge de la retraite ainsi qu'une augmentation de salaire, la mise en place de la mensualisation ayant établi le salaire fixe à 670 frs par mois. Rapidement, la mobilisation s'étend à l'ensemble du groupe et les hommes de Moulinex s'insèrent dans le conflit. Après trois semaines de grève, du 22 avril au 10 mai 1971, la direction accorde une augmentation de trente centimes de l'heure, ce qui revient à 100 frs par mois, et une des actrices du conflit interviewée par *Antoinette* met en avant la « mentalité nouvelle chez les femmes » qui fait suite à la grève[1877]. Cependant, si *Antoinette* valorise l'implication des ouvrières dans le conflit, c'est seulement dans les photographies illustrant les pages consacrées aux conflits que la présence des femmes peut alors s'observer[1878]. Marie-Gisèle Chevalier se souvient de cette grève « qu'a été lancée par les ouvrières » en 1971, c'était une « grève sur les cadences » alors que Renault était en grève au même moment[1879].

En 1974 encore, ce sont les ouvrières qui se trouvent à l'initiative de la grève. Dans un tract intitulé « Moulinex libère la femme, la femme OS se libère de Moulinex », la CFDT reprend la chronologie du mouvement et souligne que ce sont les ouvrières du montage de Moulinex Alençon qui « entament un mouvement de contestation en diminuant leur cadence », le mercredi 27 février 1974[1880] car elles ne « peuvent admettre que les cadences soient accélérées en même temps que la diminution du temps de travail réduit

---

[1876] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 88.
[1877] IHS-CGT, *Antoinette*, septembre 1971, n°88.
[1878] ADO, 1210W35, *Ouest-France*, « Le conflit chez Moulinex », 3 mai 1971 ; *Ouest-France*, « Moulinex : le protocole est signé », 8 mai 1971.
[1879] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1880] ADO, 1210W35, tract CFDT, non daté, 1974.

leurs rémunérations »[1881]. Les ouvrières de Moulinex Argentan et Alençon exigent alors 200 frs d'augmentation pour tous et, malgré le chantage au chômage, « elles » réduisent collectivement les cadences de 25%[1882]. À Alençon, la direction envoie alors un huissier « pour distribuer des lettres dans lesquelles il annonce qu'il réduira les salaires du même taux que les cadences »[1883]. Le 7 mars, « les ouvrières » organisent coulages et débrayages et s'adresse directement aux « travailleuses », les incitant à prendre la parole au meeting « pour nous informer toutes » de ce qui se passe dans chaque secteur et exprimer les propositions discutées sur les chaines »[1884]. Le 8 mars 1974, dans le cadre de la mobilisation qui s'étend sur plusieurs sites de Moulinex, la commission féminine de la CGT Moulinex Alençon dépose des revendications auprès de la direction de l'entreprise[1885]. Progressivement, la grève s'étend aux différents sites de Moulinex : le 14 mars 1974, l'usine d'Alençon est occupée et, à Saint-Lô, Argentan et Mamers, des débrayages s'organisent[1886]. Un tract de la CGT du même jour, distribué à Caen, souligne que les usines de Caen, Alençon, Fresnay-sur-Sarthe, Mamers et Villaines-la-Juhel sont en « grève totale »[1887], les usines de Caen (Cormelles-le-Royal) et d'Alençon étant occupées. La direction revoit alors sa position et propose un « calendrier d'augmentation »[1888]. En 1974, comme en 1971, les ouvrières sont à l'initiative d'une grève qui se généralise rapidement sur plusieurs sites, ce qui contraint la direction à céder.

La grève de 1978 est « l'un des conflits les plus importants qu'ait connus le groupe » : sur les douze sites, sept entrent en grève avec occupation, deux autres sont en grève illimitée

---

[1881] ADO, 1210W35, tract CFTC, « Marche ou… grève », non daté, 1974.
[1882] BDIC, F delta Res 578/53, *Les Cahiers de mai*, dossier Moulinex, tract de Révolution ! du 4 mars 1974.
[1883] BDIC, F delta Res 578/53, *Les Cahiers de mai*, dossier Moulinex, tract de Révolution ! du 4 mars 1974.
[1884] BDIC, F delta Res 578/53, *Les Cahiers de mai*, dossier Moulinex, tract de Révolution ! du 7 mars 1974.
[1885] Elle demande : « 1/ Jours de congés pour soigner un enfant malade (sans perte de salaire) ; 2/ L'avancement du droit à la retraite à 55 ans ; 3/ Congés de Maternité de 16 semaines au lieu de 14 semaines ; 4/ Prime de garde pour les enfants âgés de 8 semaines à 5 ans ; 5/ Création de crèches et garderie ; 6/ Réduction des cadences et Amélioration des conditions de travail assujettis de la garantie du Pouvoir d'achat ; 7/ Retour aux 40h sans perte de salaire ; 8/ Garantie de l'emploi pour toutes. ADO, 1210W35, « en date du 8 mars, la commission féminine CGT dans le cadre de la journée internationale des Femmes ».
[1886] BDIC, F delta Res 578/53, *Les Cahiers de mai*, dossier Moulinex, tract de Révolution !, tract du 14 mars 1974.
[1887] BDIC, F delta Res 578/53, *Les Cahiers de mai*, dossier Moulinex, tract de la CGT-Moulinex Caen du 14 mars 1974.
[1888] « 5,2% au 1er mars et y ajoutant 35 centimes au 1er avril pour les OS et les P1, puis une augmentation de 3% quand l'indice INSEE aura atteint 134,9 mais en tout cas avant le 1er septembre » *in* LEROY C., *1968-1979, la décennie des grèves ouvrières : contribution à l'étude du mouvement social dans le Calvados*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Jean Quellien, Université de Caen, 2001, p. 250.

et une usine est au chômage technique[1889]. La radicalisation du conflit est le fait de l'usine d'Alençon, après que des débrayages aient été déclenchés dès le début du mois de mai à l'usine de Cormelles-le-Royal pour demander une augmentation uniforme de 400 frs, la cinquième semaine de congés payés ainsi que le paiement des ponts. Le 14 juin, les syndicats d'Alençon appellent à la grève illimitée et l'occupation de l'usine est décidée dans la foulée. Cette grève s'inscrit dans un contexte particulier dans lequel d'autres entreprises comme Renault-Flins ou les Arsenaux de Cherbourg sont en grève[1890], *Le Nouvel Observateur* recensant « quatre cents » conflits sociaux simultanés[1891]. Selon les propos de Claude Renault, délégué CFDT dans l'usine d'Alençon, l'initiative de la grève revient cette fois à la CFDT qui organise des débrayages répétés auxquels s'associent de plus en plus de salarié-e-s de Moulinex[1892]. L'implication des ouvrières est telle que Marie-Gisèle Chevalier affirme qu'elles étaient « omniprésentes » à Argentan[1893]. Comme ce fut le cas aux établissements Piron de Bretoncelles (Orne) lors de la grève de 1974 à 1976[1894], mais aussi chez LIP dans la foulée de la grève de 1973[1895]. Certaines d'entre elles, militantes à la CFDT, forment d'ailleurs une commission femmes dans le cadre de la grève, élaborant une banderole sur laquelle on peut lire : « Moulinex, égalité de la femme, même combat : même salaire, même tâche, même considération, même combat »[1896]. Les femmes « s'auto-organisent » et mettent en place une garderie pour les enfants dans l'école des apprentis de Moulinex[1897]. Cependant, si cette commission permet de faire fonctionner le quotidien de la grève, elle ne semble pas remettre en question certains des choix effectués par la direction du mouvement, presqu'exclusivement masculine sur le site d'Alençon.

La presse rend compte d'une présence importante des ouvrières et s'attache particulièrement à opposer le slogan de l'entreprise à la situation de ses ouvrières. Ainsi, *Libération*, *Le Matin* ou *L'Humanité* proposent des titres tels que « Moulinex libère la

---

1889 *Ibid.*, p. 342.
1890 AMA, 80F, *L'Humanité*, « Moulinex aussi », 16 juin 1978.
1891 ADC, 2003/1058-913, « Grèves : un été chaud », *Le Nouvel Observateur*, 26 juin 1978.
1892 Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
1893 Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
1894 EIZNER N. et B. HERVIEU, *Anciens paysans, nouveaux ouvriers*, Paris, l'Harmattan, 1979, p. 215.
1895 MOLIS A., *Du conflit des Lip en 1973 à Besançon à la formation de la Commission Femmes : expression des féminismes ouvriers ?*, *op. cit.* ; MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 101.
1896 AMA, 102J203, Photographie de la grève de 1978.
1897 Entretien avec Fabienne Dupont, réalisé le 17 février 2011, à son domicile.

femme »[1898] ou « Moulinex enchaîne la femme »[1899] et donnent longuement la parole à des ouvrières qui reviennent sur leurs conditions de travail, leurs revendications et la mobilisation en cours. *L'Humanité* met en avant la combativité des « ouvrières » qui occupent et tiennent le piquet de grève à Alençon. De leur côté, si certain-nes non-grévistes s'organisent et pétitionnent[1900], les salarié-e-s ne participant pas à la grève optent pour une neutralité distante, affirmant qu'« ils ont du boulot chez eux »[1901]. Le quotidien régional *Ouest-France* reprend dans ses colonnes les propos d'ouvrières non-grévistes de Cormelles-le-Royal : « la direction pourrait quand même faire quelque chose. Les professionnels ont bien eu des promotions mais il n'y a jamais rien pour les ouvrières » ; elles expliquent qu'elles ne participent pas au mouvement du fait de la pression financière : « on ne peut pas se permettre de perdre de l'argent » ; « on a fait construire, il faut rembourser » ; « c'est dégueulasse ce qu'on fait. S'ils obtiennent quelque chose, on en profitera. Mais, vraiment la vie est déjà trop dure, on ne peut pas faire grève » avoue l'une d'entre elles. »[1902] Ces propos dénoncent le décalage entre l'avancement des ouvrières et celui des professionnels, ainsi que les difficultés financières liées au remboursement de leur maison, argument également présent chez les ouvrières non-grévistes de Chantelle. Trente ans plus tard, Valentine Carré explique à propos de la grève de juin 1978 :

> « J'y allais de temps en temps, oui. Qu'on sache s'il faut aller travailler ou pas. L'usine était fermée, ils avaient tout bouclé, hein. On ne rentrait pas, les ouvriers ne rentraient pas dans l'usine. Ils avaient squatté l'usine. Je pense que vis-à-vis de ceux qui avaient envie de travailler, comme moi qui venaient de faire construire, qu'avaient une maison et trois enfants, euh… Vous ne pensez pas vraiment à faire la grève pendant trois semaines, vous pensez plutôt à payer vos traites. »[1903]

Si elle ne se considère pas comme non-gréviste, parlant de ceux-ci à la troisième personne : « très très tendu » avec eux, « ils se faisaient mal voir », « ils se faisaient traiter de tous les noms », sa position est ambiguë puisqu'elle ajoute « qu'on arrivait à travailler, y avait juste un atelier qu'était ouvert et ils faisaient un roulement de gens qu'étaient non-grévistes qui travaillaient. Ils arrivaient à nous faire travailler un peu. »[1904] En réalité, bien

---

[1898] ADC, 2003/1058-913, *Libération*, « Moulinex libère la femme », 17-18 juin 1978 ; *Le Matin*, « Moulinex libère la femme », 17 juin 1978.
[1899] ADC, 2003/1058-913, *L'Humanité,* « Moulinex enchaine la femme », 17 juin 1978.
[1900] LEROY C., *1968-1979, la décennie des grèves ouvrières*, *op. cit.*, p. 344.
[1901] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
[1902] LEROY C., *1968-1979, la décennie des grèves ouvrières*, *op. cit.*, p. 344.
[1903] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[1904] Entretien avec Valentine Carré, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.

qu'elle ait encore des difficultés à l'admettre trente ans plus tard, elle faisait partie des non-grévistes, en tous cas à certains moments du conflit.

Tandis que la grève obtient le soutien de la ville d'Alençon, qui offre la gratuité de la cantine aux enfants de grévistes jusqu'au 30 juin[1905], et que la population soutient les grévistes à l'occasion d'un gala[1906], les ouvrières grévistes sont une nouvelle fois mises en avant par la presse lorsque Moulinex a recours à des « nervis » afin de libérer les usines des occupant-e-s :

Figure 24 Caricature du *Canard Enchainé* (26 juin 1978)

Source : ADC, 2003/1058-913, *Le Canard enchainé*, 26 juin 1978

Tout en faisant référence à la promotion de « la participation à l'entreprise » alors d'actualité, *Le Canard enchainé* dessine l'effet produit sur une ouvrière par le passage des nervis dans l'entreprise. En ayant recours à un jeu de mots, le journal dénonce les violences exercées sur les ouvrières par un commando commandité par la direction de l'entreprise. De même, *L'Humanité* titre le 27 juin 1978 : « Des ouvrières plus fortes que les nervis et les CRS », le journal affirmant que « les ouvrières d'Alençon ont repris l'usine

[1905] AMA, 80F, *Ouest-France*, 30 juin 1978.
[1906] AMA, 80F, *Ouest-France*, 30 juin 1978.

aux gros bras de la direction»[1907]. Les ouvrières sont mises en avant par la presse de façon à rendre compte, non seulement du peu de scrupules de la direction qui n'hésite pas à déloger des femmes par la force, mais aussi de la réaction de celles-ci qui ridiculisent l'action de Moulinex et de ses « gros bras ». Dans un récit postérieur à la fermeture, Maguy Lalizel revient sur cet événement pour souligner que l'un des « gros bras de l'ASL, syndicat maison de chez Citroën », a frappé « violemment au ventre » une ouvrière syndicaliste enceinte, avant de la pousser dans les escaliers, ce qui a conduit les ouvrières à réagir :

> « Erreur de stratégie, ils avaient osé frapper une femme, notre copine. La colère et la haine nous ont fait oublier le danger et la peur. Nous étions environ une vingtaine dans ce hall. Notre colère va faire de nous des animaux enragés. Notre copine Mimi git au sol, nous ne pouvons pas l'approcher, alors nous nous jetons sur les ignobles salopards toutes griffes dehors. Nous mordons, donnons des coups de pieds. Ils étaient six ou sept, nous étions une vingtaine. Trois furies par homme, bonjour les dégâts, nous étions enragées, ils reculent, les scélérats, ils se sauvent. »[1908]

Maguy Lalizel, alors ouvrière à Alençon, décrit la réaction collective des ouvrières – soudées par la solidarité qui s'est forgée entre elles – devenues, face aux « nervis »,« enragées », des « furies », parvenant à mettre en fuite, de façon violente, le commando venu lever l'occupation.

Enfin, malgré la présence d'hommes syndicalistes tels Claude Renault à la tête du mouvement, des ouvrières se trouvent également en position de meneuses : c'est Sylvie Faucon, une OS de la CGT, qui intervient lors du Gala de soutien organisé à Alençon. Elles semblent tout de même être minoritaires dans la délégation des syndicalistes reçus à la préfecture comme l'illustre une photographie des sept représentant-e-s[1909], dont six hommes. Bien qu'elles ne semblent pas diriger le conflit, en particulier sur le site d'Alençon, ce sont les ouvrières qui sont sollicitées par la presse pour témoigner de leurs vies à l'usine, à tel point qu'on peut se demander si leur présence médiatique n'occulte pas celle des hommes de l'usine.

Dans les années 1990, le « plan Blayau »[1910] occasionne les fermetures successives d'Argentan et de Mamers en 1997 après que les usines de Domfront et de Granville aient été vendues. En avril 2001, les fermetures de Cormelles-le-Royal, Alençon et Falaise sont

---

[1907] ADC, 2003/1058-913, *L'Humanité*, « des ouvrières plus fortes que les nervis et les CRS », 27 juin 1978.
[1908] RIPOLL P., *Nous ne sommes pas une fiction*, Bruxelles, La mesure du possible, [Moulinex], 2006, p. 149.
[1909] AMA, 102J203, *L'Orne combattante*, non daté, fin juin 1978.
[1910] Du nom du PDG de Moulinex qui succède en 1996 à Jules Coulon, lui-même successeur de Roland Darneau en 1994.

annoncées par le groupe, et, le 7 septembre 2001, la direction notifie le dépôt de bilan et la mise en redressement judiciaire du groupe, plaçant les salarié-e-s de Cormelles-le-Royal en chômage partiel le 11 septembre. S'engage alors une importante mobilisation où les salarié-e-s déversent des carcasses de cafetières et de fers à repasser auxquelles ils mettent le feu devant la préfecture[1911], bloquent des routes[1912] , menacent de faire exploser leur usine[1913], manifestent de jour comme de nuit[1914]. Les salarié-e-s décident alors de manifester en blouse « parce que ça faisait vraiment voir » jusqu'à la dernière manifestation devant la préfecture où « on a brulé nos blouses. On a mis des piquets. On a mis nos blouses et on les a brulées, symboliquement. »[1915] Entre temps, le 22 octobre, Seb reprend une partie de l'entreprise : la totalité des effectifs des sites de Fresnay-Sur-Sarthe (Sarthe), de Villaines-la-Juhel et de Mayenne (Mayenne). La mobilisation vise désormais d'importantes primes de départ et, le 21 novembre, les salarié-e-s de Moulinex Alençon sont officiellement licencié-e-s.

Là encore, les ouvrières sont parties prenantes de l'action. Annick Guillot se souvient des manifestations organisées à Paris comme par exemple celle du 9 juin 2001 à laquelle sont convié-e-s les salarié-e-s de Marks & Spencer ou encore de Lu-Danone, eux ou elles-mêmes menacé-e-s de licenciement. Monique Guéranger raconte qu'« on est allé en car voir le ministre qui nous a pas reçus, on est allé à la Défense face au siège. On a des manifs sur Alençon, des belles manifs, celle de nuit sur Alençon était magnifique. »[1916] Encore une fois, la presse recueille principalement des témoignages d'ouvrières, les « enfants du ''baby-Moulinex-boum'' »[1917], souvent sous la forme de portraits individuels dans lesquels les ouvrières reviennent sur leur embauche et leur parcours, établissant des bilans teintés

---

[1911] AMA, 80F, *Ouest France*, « Les Moulinex ont mis le feu », 3 novembre 2001.
[1912] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, La Tour-d'Aigues (Vaucluse), Éditions de l'Aube, [Moulinex], 2004, p. 153. AMA, 80F, *Ouest France*, 13 novembre 2001 ; Martine raconte : « On a bloqué des routes, le périphérique, etc. On en a entendu de toutes les couleurs. Il y en a qui comprenaient. D'autres, non ! Certains étaient méchants, verbalement mais aussi physiquement. Une fois, un couple d'automobilistes a insulté une manifestante. Les deux sont descendus de leur voiture pour lui cogner dessus… heureusement, des gens sont intervenus. Les automobilistes avaient toujours de bons prétextes : un rendez-vous important, les enfants à aller chercher à l'école… Mais nous, on ne les bloquait pas des heures entières, cinq minutes, pas plus. » *in* GROS D. et M. DANIAU, *Moulinex : ils laisseront des traces*, Cherbourg-Octeville, Isoète, 2003, p. 102.
[1913] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 158 ; MONJARET A., « Quand les lieux de travail ferment ? », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 587. AMA, 80F, *La Tribune*, « Les salariés de Moulinex recourent à la violence », 13 novembre 2011.
[1914] AMA, *Ouest France*, « À Alençon, on manifeste aussi la nuit », 13 novembre 2001.
[1915] Entretien avec Monique Guéranger réalisé dans un café, le 25 janvier 2011.
[1916] Entretien avec Monique Guéranger réalisé dans un café, le 25 janvier 2011.
[1917] AMA, *Ouest France*, « Notre maison-mère détruite », 22 novembre 2001.

d'amertume[1918]. Si « le ''physique'' et le sourire des femmes sont souvent utilisés par les journaux (en particulier la presse de gauche), pour rendre sympathique et attrayant un mouvement social dont ils se sentaient proches »[1919], c'est principalement leurs pleurs qui sont alors mobilisés[1920], les journaux titrant : « des larmes de rage ont coulé à Cormelles-le-Royal » [1921], ou encore « Chez Moulinex à Cormelles : ''Maman, pourquoi tu pleures ?'' »[1922]. Dans le discours médiatique, leur tristesse face à la disparition de leurs emplois doit favoriser le développement de l'empathie de la population[1923] que des personnages féminins sont mieux à même de déclencher. Les responsables syndicaux masculins sont quant à eux sollicités pour rendre compte de façon rationnelle de l'avancement des négociations autour du plan social. Ce partage des rôles médiatiques correspond à la division sexuée du travail militant : si Marie-Gisèle Chevalier, désormais ouvrière à Bayeux, participe aux négociations comme membre du CCE, les ouvrières restent néanmoins minoritaires à ce niveau de discussion[1924]. Impliquées à égalité dans la mobilisation et toujours autant mises en avant dans la presse, les ouvrières de Moulinex restent minoritaires dans les négociations et plus largement à la direction des mouvements de grève et de mobilisation.

Pour conclure, s'il est possible de parler de la formation d'un collectif gréviste au féminin chez Chantelle, la configuration de Moulinex rend la constitution de ce cadre plus difficile

---

[1918] AMA, *Libération*, « Reine-Marie, une vie », 27-28 octobre 2001 ; *Libération,* « Mon avenir est à Alençon », 22 novembre 2001 ; *Libération,* « Témoignages de trois ex-ouvrières licenciées de Moulinex », 29-30 décembre 2001 ; *Regards*, « Malika Talbi, ouvrières depuis 18 ans chez Moulinex », janvier 2002 ; *Libération*, « Jacqueline Martin, 45 ans, ouvrière chez Moulinex à Argentan vient d'être reclassée à Bayeux. Elle suit ses friteuses. D'une usine à l'autre ».

[1919] DUNEZAT X., « Presse et mouvement social sexué », J. HEINEN et J. TRAT (dir.), *Hommes et femmes dans le mouvement social. Numéro spécial des* Cahiers du GEDISST*, n°18*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 61-87.

[1920] C'est aussi ce qui a largement contribué à la popularité des Lejaby en janvier 2012, lorsqu'une ouvrière en pleurs, Marie-Claude Jouvé, revient sur les « 32 ans de présence, 32 ans à appuyer sur la pédale, à être au rendement avec le chrono derrière et en arrivant à quoi ? À rien du tout, on nous met un coup de pied au cul, c'est tout », France 2, JT de 20 heures, le 18 janvier 2012. Ce moment constitue une forme d'électrochoc qui participe de la popularité qu'acquièrent ensuite les ouvrières. En effet, la presse donne un fort écho à l'entretien et, le 26 janvier 2012, une journaliste affirme à l'ouvrière, invitée sur Canal +, que « c'est votre colère qui a marqué les mémoires », Canal+, *La matinale*, 26 janvier 2012.

[1921] AMA, Journal inconnu, 7 mars 2001.

[1922] AMA, Journal inconnu, 28 avril 2001.

[1923] CLARKE J., « Closing Moulinex: Thoughts on the Visibility and Invisibility of Industrial Labour in Contemporary France », *Modern & Contemporary France*, 2011, vol. 19, nº 4, p. 443-458.

[1924] TREFOUSSE C., *Sauf la lutte*, Lilith production [prod., distrib.] Cityzen TV [prod.], 2002. Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile. Cependant, une autre ouvrière, Marie-Claude Prodhomme, semble elle aussi avoir participé aux négociations *in* entretien avec Monique Gueranger, réalisé dans un café, le 25 janvier 2011.

et ce, bien qu'elles soient impliquées dans le mouvement et particulièrement sollicitées par les médias du fait de l'image et de la production de Moulinex. Une solidarité incontestable se forge entre elles, leur donnant par exemple les moyens de faire fuir les « nervis » en 1978. Pourtant, elles ne prennent pas la direction de la mobilisation, qui reste masculine. La formation du sujet *Ouvrières de* Moulinex est bien réelle, mais plus achevée dans l'image qu'en rendent les médias que dans la réalité des luttes de Moulinex à Alençon. Chez Chantelle en revanche, le traitement par la presse des mobilisations reflète bien – tout en participant à construire – le sujet *les filles de* Chantelle, collectif gréviste au féminin à l'autonomie marquée et croissante vis-à-vis des responsables syndicaux entre les conflits de 1981-1982 et 1993-1994. L'une ou l'autre de ces configurations se traduit par le développement de pratiques, d'expressions et d'images genrées de la grève.

II. Un genre de la grève ?

Michelle Perrot souligne, pour le XIXe siècle, que « les grèves féminines », principalement dans le textile, « se heurtent à l'incompréhension d'une société pour laquelle la féminité, déjà difficilement compatible avec la situation d'ouvrière, l'est moins encore avec celle de gréviste » ; « la presse bourgeoise les caricature, insistant sur leur pittoresque, toujours à la limite de l'obscénité »[1925]. Xavier Vigna poursuit en présentant les « grèves féminines » comme une « double effraction » : elles mettent en cause à la fois « l'ordre usinier » et « la division sexuelle des rôles », ce qui l'amène à conclure à l'existence d'un genre de la grève[1926]. Qu'est-ce que recouvre le genre de la grève ? Comment se reconfigure-t-il durant les trois décennies suivant 1968 ? Afin d'en cerner les contours, il importe de revenir sur le genre des pratiques, des expressions et des images de la grève.

[1925] PERROT M., *Les ouvriers en grève*, *op. cit.*, p. 321.
[1926] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit.*, p. 116.

1. Pratiques

Reprenant les propos courants d'hommes syndicalistes, Danièle Kergoat souligne à propos des grèves de femmes des années 1968 qu'« on ne sait jamais très bien pourquoi telle lutte a démarré là et pas ailleurs ; on ne peut prévoir le déroulement de cette lutte ; on ne comprend pas pourquoi ''elles'' ne se battent pas sur les salaires ou la classification, mais qu'elles démarrent par contre parce qu'une ouvrière fait une crise de nerfs ; on les trouve ''dures à démarrer'' et parfois ''impossibles à arrêter'' une fois qu'elles sont parties »[1927]. Pour ces syndicalistes, les grèves des ouvrières sont alors « insaisissables » car elles se trouvent systématiquement comparées à celles des hommes à partir des critères du « masculin neutre » qui considèrent par exemple que les revendications salariales priment sur les conditions de travail[1928]. Cette erreur de grille d'analyse interdit toute compréhension des raisons poussant les ouvrières à la grève. Avec l'exemple de la CIP, Margaret Maruani montre comment les ouvrières, dans une « grève de femmes », parviennent à s'organiser de façon à tenir compte de leur vie quotidienne[1929], ce qui suppose une concertation importante entre elles. La répartition des tâches imposée par la difficile gestion, commune à toutes, des « maris » et des enfants, fait reposer les négociations ou les délégations sur une minorité de représentantes, mais favorise également le développement d'une solidarité de genre[1930] qui vient s'ajouter à la solidarité de classe. Cette organisation et ces liens spécifiques permettent aux ouvrières de tenir sur la durée et d'investir des formes de luttes considérées comme masculines, telle l'occupation ou la séquestration[1931].

En 1936, si « les femmes qui occupent vingt-quatre heures sur vingt-quatre leur lieu de travail sont minoritaires » et que « les grèves strictement féminines demeurent un épiphénomène » limité « aux établissements appliquant une stricte division sexuée du travail, où la main d'œuvre féminine est séparée des hommes »[1932], certaines ouvrières se distinguent des midinettes ou des sardinières en ayant recours à l'occupation[1933]. Dans les années 1968, le recours à l'occupation se généralise chez les ouvrières, que ce soit dans

---

[1927] KERGOAT D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 121.
[1928] Entretien avec Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile.
[1929] MARUANI M., *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 88.
[1930] KERGOAT D., *Les ouvrières*, *op. cit.*, p. 129.
[1931] *Ibid.*, p. 121.
[1932] POGGIOLI M., *« À travail égal, salaire égal » ?*, *op. cit.*, p. 28.
[1933] *Ibid.*, p. 27.

les usines mixtes ou non mixtes. La CFDT dénombre deux cents occupations d'usines en France entre juillet 1974 et juillet 1975[1934], auxquelles les ouvrières prennent largement leur part, participant elles aussi à la « réinvention » de ce mode d'action[1935]. Outre les cinq cent cinquante jours d'occupation de la CIP, des ouvrières sont par exemple impliquées à Devanlay-Recoing (Charmes, Vosges) en 1971[1936] ou à la Coframaille en 1973[1937].

Chez Moulinex en 1978, les ouvrières sont partie prenante de l'occupation, bien que Claude Renault rapporte qu'elles ne sont pas autant présentes que les hommes « parce que c'est plus difficile pour elles, avec les gamins tout ça », et ajoute que certaines en « profitent pour se reposer un peu […] et s'occuper de leurs enfants » [1938]. L'existence de la garderie dont rendent compte les ouvrières semble lui avoir échappé. Au-delà des trente années écoulées depuis le conflit, cet oubli s'explique sans doute par le peu d'implication de Claude Renault dans cet aspect de l'organisation de l'occupation, ce qui s'explique aussi par le rôle de leader qu'il a joué durant l'ensemble du conflit. Cependant, il affirme que si ce n'était pas un « gros noyau », « quand elles [venaient], elles étaient bien présentes »[1939]. Monique Guéranger se souvient avoir participé à l'occupation, précisant que « c'était vraiment sympa, quoi. Tu découvres quelque chose que j'ai jamais connu. J'ai jamais connu ça, moi. C'est la première fois. »[1940] C'est dans la foulée de cette grève que l'ouvrière décide de se syndiquer à la CFDT. Ces propos révèlent que l'occupation et la grève de façon générale ont été pour elle des découvertes marquantes et déterminantes pour la suite de sa vie professionnelle. En 2001, la configuration de la mobilisation est différente car ce sont des tentes qui ont été disposées devant l'usine. Annick Guillot se souvient que si elle passe du temps dans la tente, elle rentre chez elle vers 4h du matin pour revenir dans la matinée. Elle affirme que les femmes sont présentes, bien que ce soit toujours plus ou moins le même groupe qui se relaie[1941]. Annick Guillot ne reste pas dormir sur place,

---

[1934] « Les enfants de Lip », *CFDT-Aujourd'hui*, n°15 septembre-octobre 1975, p. 17-26, cité par BENOIT V., *« Elle ne finira jamais, la lutte des ouvrières ». Le conflit de la CIP Haisnes-lez-la-Bassée (62) : juillet 1975-janvier 1977*, Mémoire de maîtrise sous la direction de Mathilde Dubesset, Université Pierre Mendes France, IEP Grenoble, 1997, p. 66.
[1935] PENISSAT É., « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : Processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action », *Genèses*, mars 2005, vol. 2, nº 59, p. 71-93.
[1936] BDIC, F delta Res 578/30 : Groupe textile.
[1937] BDIC, F delta Res 578/30 : Groupe textile.
[1938] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
[1939] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
[1940] Entretien avec Monique Gueranger, réalisé dans un café, le 25 janvier 2011.
[1941] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.

bien qu'elle passe une partie de la nuit à l'usine et la manière dont elle rend compte de la présence des femmes sous-entend qu'elles organisent un relais entre elles pour être présentes à côté des hommes qui, eux, ne semblent pas prévoir collectivement un roulement.

À Chantelle en 1981-1982, dans une configuration non-mixte, le roulement est pris en charge par l'ensemble des grévistes qui fabriquent un tableau sur lequel les ouvrières s'inscrivent de façon à s'assurer d'une présence minimum chaque nuit. Les tâches sont réparties entre les déléguées qui fonctionnent séparément, de façon à motiver les ouvrières de leur syndicat et les ouvrières grévistes qui se chargent de la solidarité financière[1942] : « l'occupation fédère les grévistes autour d'un mode d'action peu habituel, marqué par la réappropriation de l'espace usinier et le sentiment de faire quelque chose d' ''extra-ordinaire''. L'occupation est l'occasion d'une réelle vie collective. On mange, on dort, on fait les courses, on (s')occupe comme ''à la maison''. »[1943] Ainsi, les ouvrières viennent avec leurs enfants à l'usine[1944] et certains « maris » sont mis à contribution, comme c'est le cas du repas de Noël préparé par deux « maris cuistots » [1945]. L'occupation prend donc une forme réappropriée par les ouvrières, que ce soit dans les configurations grévistes mixtes ou non mixtes.

L'effet le plus affirmé du genre de la grève intervient dans les « grèves de femmes », comme à Chantelle, dans lesquelles l'organisation de l'occupation elle-même est pensée de façon à ce que chacune des ouvrières puisse participer à la mesure de ses possibilités. À Moulinex au contraire, les ouvrières suivent comme elles peuvent, s'organisant éventuellement entre elles. Par ailleurs, outre l'occupation, les ouvrières participent également à la séquestration de cadres qui devient dans les années 1968 « un mode d'action beaucoup plus fréquent qui rallie une fraction croissante des ouvriers »[1946]. Dans la réappropriation de ce mode d'action par les ouvrières, outre le retournement de la domination de la classe, c'est aussi la domination de genre qui se trouve, un instant renversée.

[1942] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 86.
[1943] *Ibid.*
[1944] Entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.
[1945] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.
[1946] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit.*, p. 103.

Dans *Coup pour coup*, Marin Karmitz met en scène la séquestration du patron de l'usine. Dans la discussion collective préalable à la réalisation de cette scène à laquelle des ouvrières sont partie prenante, il est établi que :

> « séquester, c'est rendre coup pour coup. Toute la séquence sera bâtie sur cela. À chaque demande du patron, la réponse des ouvrières sera leur réalité, celle de l'oppression du travail à la chaine. C'est ainsi qu'il faudra tourner. »[1947]

Dans ce film militant, en réinvestissant les brimades qu'elles subissent quotidiennement, elles empêchent par exemple le patron de se rendre aux toilettes. En faisant subir au patron leurs humiliations quotidiennes, les ouvrières retournent ainsi un stigmate qui leur est habituellement destiné et mettent en cause la domination de classe articulée à la domination de genre.

Chez Chantelle, si les directeurs ont été nombreux à Saint-Herblain, celui dont se souviennent le plus les ouvrières est Mr Gourgue, directeur au moment de la grève de 1981 et 1982. La répression que subissaient les ouvrières, les lettres envoyées pour trop faible rendement ou mauvaise qualité venaient de lui. Annie Guyomarc'h se demande d'ailleurs si son arrivée n'est pas liée au fait qu'« ils avaient peut-être envie de nous dresser un peu »[1948]. Devant son comportement particulièrement sexiste – certaines ouvrières le qualifient de « maquereau »[1949] – elles n'hésitent pas à confectionner une « niche » pour le directeur, sur laquelle il est possible de lire : « Attention Directeur Méchant »[1950]. Le 3 décembre 1981, certaines ouvrières décident de le séquestrer durant quelques heures dans son bureau. Malgré la situation difficile dans laquelle il se trouve, il s'autorise à gifler une ouvrière[1951] pour restaurer son autorité hiérarchique et de genre. Pourtant, Annie Guyomarc'h affirme qu'« ils sont quand même pas fiers, même s'ils formés pour ça, les mecs quand ils sont enfermés, ils rigolent pas quand même »[1952]. Dans cette action, il y a la volonté des ouvrières de rendre coup pour coup face à un directeur qui « rabaisse » les ouvrières et porte atteinte à leur dignité[1953] ce que sous-entend aussi Gilles Laurent, jeune embauché au bureau des méthodes d'Epernay, qui précise en ayant

---

[1947] Archives CFDT, 161, positions confédérales, *Coup pour coup*.
[1948] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 18 juillet 1994.
[1949] Cf. Chapitre 10.
[1950] MEURET-CAMPFORT E., *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982)*, *op. cit.*, p. 81.
[1951] CHT, UL CFDT, Chantelle 2.
[1952] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 18 juillet 1994.
[1953] Entretien avec Serge Doussin, réalisé le 7 janvier 2010, au CHT.

recours à l'euphémisme que « les femmes étaient un petit peu inquiètes de se trouver en sa présence »[1954]. C'est pourquoi, c'est sans concertation préalable avec les organisations syndicales que les ouvrières grévistes décident d'avoir recours à la séquestration. Cette action et l'ensemble de la grève qui se poursuit donne confiance aux ouvrières : après le conflit, il n'a plus d'autorité sur elles[1955] et quitte finalement l'usine en octobre 1982.

Enfin, les moyens mis en œuvre par les ouvrières pour mener les actions ou dénoncer la répression qu'elles subissent révèlent le genre de la grève. Soulignant les différences entre la CGT et la CFDT à propos du « bon genre » de la grève, Eve Meuret-Campfort décrit les comportements de certaines ouvrières cégétistes qui, en 1994, se trouvant « parquées » sur une place parisienne devant un théâtre alors qu'elles espèrent rencontrer le Premier ministre Edouard Balladur[1956], « dansent, offrent des porte-jarretelles aux forces de l'ordre qui les encadrent ou les ''draguent'', tout en essayant de s'échapper. Elles font preuve d'une forme d'humour et de provocation à l'égard des autorités qu'elles revendiquent comme une capacité à ''attirer l'attention'' »[1957]. Ce comportement de genre qui subvertit le rôle de classe attendu en cas d'encerclement dans une manifestation, ne fait pas l'unanimité des grévistes, certaines syndicalistes de la CFDT valorisant la mise en avant d'un sérieux de l'action avec lequel ce type de comportements ne serait pas compatible. Cependant, un responsable de la CFDT n'hésite pas dans le même temps à mettre en avant le genre des ouvrières pour dénoncer la répression. En effet, alors que le Premier ministre a refusé de les recevoir, il lui écrit, au nom des ouvrières, un courrier dénonçant l'arsenal policier déployé à l'occasion de leur venue à Paris :

> « Un tel déploiement de forces pour une manifestation de 120 femmes, pourrait n'être que ridicule, s'il ne marquait pas un tel mépris, un tel refus de dialogue. Beaucoup plus inacceptable était le fait de nous parquer pendant plus de quatre heures devant le théâtre Marigny avec interdiction non seulement de manifester, mais également de circuler. Une telle « assignation à résidence » nous paraît totalement abusive. Nous nous interrogeons d'ailleurs sur les raisons d'une telle peur face à des femmes défendant leur emploi et traitées de ce fait comme des délinquantes ou des terroristes. »[1958]

Dans cette lettre, c'est donc le genre des ouvrières qui est opposé à la manière dont elles ont été reçues. Si le courrier est signé du responsable CFDT, le pronom « nous » révèle les

---

[1954] Entretien avec Gilles Laurent, réalisé à Lorient, le 15 septembre 2011.
[1955] CHT, entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle,* le 18 juillet 1994.
[1956] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1957] MEURET-CAMPFORT E., « Luttes de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes », *op. cit.*
[1958] CHT, UL CFDT, Chantelle 1, lettre de la CFDT au premier ministre, 10 septembre 1994.

syndicalistes qui ont contribué à son écriture, ce qui correspond au fonctionnement de la CFDT. L'organisation syndicale joue ici sur la disproportion entre le déploiement massif de force de police d'un côté et le petit nombre de manifestantes – femmes – qui ne saurait de ce fait mettre en péril l'ordre public. À travers cette action, un genre de la grève s'exprime tant par la réaction des ouvrières dans la situation de répression que dans la forme que prend la dénonciation. L'expression, qu'elle serve à dénoncer ou à revendiquer, est un moment fort du genre de la grève.

2. Expressions

Pour certaines ouvrières de chez Chantelle, les chansons et les slogans sont importants dans l'image que les ouvrières donnent de leur lutte. Il n'est donc pas question de chanter n'importe quoi. En 1994, tandis que les ouvrières de chez Chantelle luttent contre la fermeture de leur entreprise, Evelyne Danieau, déléguée CFDT, se positionne à propos du slogan : « Au cul, aucune hésitation » souvent lancé par certaines militantes de la CGT[1959] : « Je vais te dire, la dernière fois […], il y avait toute une bande de jeunes qui étaient au café, les filles chantaient ça, on a entendu les réflexions '' si vous voulez aller au cul, vous n'avez qu'à aller quai de la fosse…'' Déjà on s'est dit : on est des femmes, des femmes d'usine et jusqu'à maintenant, notre popularité s'est faite avec notre sérieux de l'action. Je me dis se faire passer pour des vulgaires filles d'usine d'il y a 30 ans qu'on culbutait sur le bord de la route entre deux tas de fagots, ça, je ne l'apprécie pas, c'est tout. Cette chanson-là, plus elles la chantent moins y a de gens qui la chantent. C'est toujours le même noyau. T'as à moitié honte quand tu vois ça dans les rues de Nantes. »[1960] Les propos de l'ouvrière syndicaliste de la CFDT révèlent l'attention accordée à l'image par les grévistes et rend visible les tensions existantes entre la CGT et la CFDT. Là encore, c'est pour construire le « bon genre » de la grève que l'ouvrière refuse certains slogans qui pourraient desservir l'action des ouvrières en mobilisant les stéréotypes des « vulgaires filles d'usine ». Sa préférence va donc à l'élaboration de chansons qui favorisent la popularisation de la lutte et font partie des expressions de la grève souvent mobilisées

[1959] Slogan apparu en 1986 au moment du mouvement étudiant contre le plan Devaquet.
[1960] Entretien avec Evelyne Danieau, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, été 1994.

par les ouvrières dans les années 1968[1961], investissant de ce fait une tradition du mouvement ouvrier du XIXe siècle[1962]. Les chansons, constituant un « point d'entrée dans l'imaginaire des participants et dans leur univers de représentations au moment même du conflit » et étant conçues « pour être diffusées, pour représenter les grévistes auprès de ceux qui les entendent »[1963], permettent de mesurer comment se croisent les rôles de genre et de classe durant le conflit, par le recours même à ce mode d'expression, mais aussi par le contenu des chansons. Si les *Chantelle* entonnent « Le Chiffon Rouge » durant la grève de 1981-1982, c'est parce qu'il s'agit d'un chant où la « connotation guerrière » est atténuée par rapport à *L'Internationale* et où « l'émotionnel, l'affectif » s'y expriment davantage[1964]. C'est également le fruit d'un compromis entre les deux organisations syndicales[1965] et la chanson vient d'être reprise par Michel Fugain sur les ondes de la radio Lorraine Cœur d'Acier[1966] dont elle est devenue l'hymne[1967]. Que cela concerne les grèves des années 1968 ou les mobilisations liées aux fermetures d'entreprises, qu'il s'agisse d'usines mixtes ou non-mixtes, ce sont presque exclusivement[1968] des ouvrières qui détournent des chansons. Elles inventent de nouvelles paroles correspondant précisément à leurs situations et mobilisent un répertoire particulier, qu'il a été possible de regrouper dans une typologie comportant six catégories : chansons paillardes, chansons traditionnelles, chansons populaires, chansons religieuses, chansons révolutionnaires et inventions[1969].

[1961] VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit.*, p. 147.
[1962] PERROT M., *Jeunesse de la grève : France, 1871-1890*, Paris, Éd. du Seuil, 1984, p. 172-175. CARASSUS É., *Les grèves imaginaires*, Paris, Éd. du C.N.R.S, 1982, p. 63-78. SIROT S., *La grève en France*, *op. cit.*, p. 146. ZYLBERBERG-HOCQUARD M.-H., *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Paris, Éd. Ouvrières, 1981, p. 130.
[1963] BENOIT V., *Elle ne finira jamais, la lutte des ouvrières*, *op. cit.*, p. 116.
[1964] LOISEAU D., *Marre d'être sages !*, *op. cit.*, p. 20.
[1965] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1966] TARTAKOWSKY D., « Les confédérations syndicales et le centenaire du 1er mai. Un changement de régime d'historicité », *in* ANDRIEU C., M.-C. LAVABRE, et D. TARTAKOWSKY, *Politiques du passé : usages politiques du passé dans la France contemporaine*, Aix-en-Provence, Publications de l'Université de Provence, 2006, p. 254.
[1967] HAYES I., *Radio Lorraine Coeur d'Acier, Longwy, 1979-1980. Les voix de la crise : émancipations et dominations en milieu ouvrier*, Thèse de doctorat réalisée sous la direction de Michel Pigenet, Université Panthéon-Sorbonne, Paris, 2011, p. 404.
[1968] En 2001, chez Moulinex, c'est Guy, un salarié de l'usine d'Alençon, qui devient le chanteur compositeur des « Moulinex » ; AMA, *L'Orne hebdo*, le 14 novembre 2001.
[1969] GALLOT F., « Les chansons des ouvrières en lutte dans les années 1968 : d'une expression particulière à une combativité renforcée », *Dissidences*, 2011, 10, Musiques et Révolutions, XIXe, XXe et XXIe siècles, p. 44-57.

Dans les années 1968, alors que des féministes recourent abondamment à des chansons[1970], ce sont les ouvrières de la CFDT qui sont à l'initiative de ce type d'expression des ouvrières à Moulinex et Chantelle. Christine Boyer, ouvrière à Moulinex Alençon et militante CFDT, est l'auteure, en 1978, des chansons de Moulinex. Elle raconte qu'elle les écrivait le soir chez elle, ou avec des amies autour d'un café[1971]. En 1981, c'est Patricia Denis qui est à l'initiative des chansons de Chantelle[1972]. Dans leurs chansons, les ouvrières souhaitent mettre en avant leur « vie passée » à l'usine[1973]. Elles reviennent donc souvent de façon concrète ou imagée sur différents exemples du quotidien, mais insistent surtout sur les implications des conditions de travail. Elles font référence au « savon » et à la « lettre », les deux réactions privilégiées des chefs d'atelier qui exercent ainsi une pression sur le rendement[1974]. Sur l'air de « Quand tu disais Valery », les ouvrières de chez Chantelle produisent une chanson intitulée « vivre chez Chantelle », qui révèle la place occupée par le travail dans la vie des ouvrières, ou plutôt la colonisation de la totalité de la vie par le travail. Elles ne décrivent jamais précisément leurs conditions de travail, mais évoquent « le rendement »[1975], les « cadences »[1976], les « tickets »[1977] ou le « chrono »[1978]. En revanche, elles reviennent souvent sur les implications de ces conditions de travail sur la santé : elles font références à leurs « nerfs tout détraqués »[1979], au fait qu'« il y a longtemps que je bosse et j'suis toujours crevée »[1980] et reprochent au chef de les avoir « mis en nage »[1981]. Ce vécu est moins présent dans les chansons émanant d'entreprises mixtes. Qu'il s'agisse de Thomson, de Piron ou de Manufrance, il est bien plus question des « sous »[1982], du « pognon », des « tunes »[1983] ou de l'« oseille »[1984] ou

---

[1970] ZANCARINI-FOURNEL M., « Stratégies de distinction par la voix et le geste : provocations et violences symboliques des femmes dans les manifestations des « années 1968 » », P. BOURDIN, M. BERNARD et J.-C. CARON (dir.), *La voix & le geste : une approche culturelle de la violence socio-politique*, Clermont-Ferrand, Presses universitaires Blaise-Pascal, 2005, p. 245-270.
[1971] Entretien avec Christine Boyer, réalisé le 17 mai 2011, à son domicile.
[1972] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 6 janvier 2010, dans un café.
[1973] CHT, CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (HACUITEX), *Livre noir des conditions de travail dans l'habillement*, 1982.
[1974] Annexe Chansons, Chantelle, *Vivre chez Chantelle*.
[1975] Annexe Chansons, Chantelle, *Quand tu disais le père Gourgue* ; Coframaille, *Le chant des mises à pied*.
[1976] Annexe Chansons, CIP, *C'est pas la joie.*
[1977] Annexe Chansons, Coframaille, *Le chant des mises à pied.*
[1978] Annexe Chansons, Coframaille, *La Carmagnole des Willot.*
[1979] Annexe Chansons, CIP, *C'est pas la joie*.
[1980] Annexe Chansons, Moulinex, sur l'air de *À la claire fontaine*.
[1981] Annexe Chansons, Burton, sur l'air de *Le travail, c'est la santé*.
[1982] Annexe Chansons, Manufrance, air non répertorié.

encore du « système de production », du « capital » [1985] ou enfin de pendaison, de massacre, de « sang »[1986], de « batailles » ou de « matraques »[1987]. Si les ouvrières des usines non-mixtes font parfois référence à ces champs lexicaux[1988], la différence dans les thématiques est notable. La distinction de contenu dans les chansons se comprend aisément au regard des revendications exprimées par les ouvrières dans les années 1968. Mais, les chansons des ouvrières rendent également compte de la combativité et de la solidarité qu'elles se découvrent. En effet, les ouvrières de Siemens demandent : « Est-ce que tu l'aurais cru / Qu'on se serait connu / Qu'on se serait parlé / Qu'on se serait tenu / Qu'on se serait aidé / Qu'on se serait dit « tu » ? », tandis que celles de la CIP évoquent la « solidarité »[1989]. L'ensemble de ces éléments conduit les ouvrières à croire en leur victoire et même si elles perdent, à avoir acquis une confiance dans leurs propres forces. Les ouvrières de chez Cousseau notent qu'« après trois mois de lutte (bis) / Nous sommes toutes déléguées lon la / Nous sommes toutes déléguées ». La grève, à l'instar des féministes, leur a donc permis de se découvrir un quotidien commun, ce qui a contribué à renforcer leur lutte.

Le contenu des chansons des ouvrières élaborées à l'occasion des fermetures d'usine diffère dans la mesure où l'enjeu est désormais l'emploi. Les chansons élaborées dans ce contexte tirent le bilan d'une carrière passée dans l'usine avec ses rires et ses difficultés[1990] tout en mettant en avant la fierté du produit[1991] et en cherchant à valoriser la production française[1992]. Les ouvrières y interpellent « le gouvernement »[1993], les « libéraux » et dénoncent « les patrons qui licencient »[1994], et mettent en avant leur avenir incertain. Cependant, malgré les différences de contenu des chansons entre les séquences historiques, elles permettent d'une part de renforcer la cohésion du groupe des ouvrières

---

[1983] Annexe Chansons, Thomson, sur l'air d'*Au clair de la lune*.
[1984] Annexe Chansons, Thomson, sur l'air du *Chant des partisans*.
[1985] Annexe Chansons, Piron, air non répertorié.
[1986] Annexe Chansons, Manufrance, sur un air non répertorié : « Si tu veux pas qu'on te pende », « Sinon, on te pendra », « Pour nous faire massacrer ».
[1987] Annexe Chansons, Piron, air non répertorié.
[1988] Annexe Chansons, Siemens, sur l'air *D'un kilomètre à pied* : « Les multinationales / Ça prend tous nos sous / Et puis ça s'en fout / Ca se dit social / Et n'pense qu'au capital ».
[1989] Annexe Chansons, CIP, *C'est pas la joie*.
[1990] Annexe Chansons, Moulinex Argentan, *C'est trop facile* ; Lejaby Yssingeaux, *Monsieur le président.*
[1991] Annexe Chansons, Moulinex Alençon, sur l'air d'*aux Champs Elysées*.
[1992] Annexe Chansons, Lejaby Yssingeaux, *Monsieur le président* : « Ici les licenciées ».
[1993] Annexe Chansons, Lejaby Yssingeaux, *Monsieur le président*.
[1994] Annexe Chansons, Moulinex Alençon, sur l'air d'*aux Champs Elysées*.

mobilisées et d'autre part d'impliquer des ouvrières dans l'animation des cortèges, les chansons étant reprises lors des manifestations[1995]. Pour Annie Guyomarc'h, « c'est sympa, tout le monde en cœur. On avait une vraie chorale. C'était apprécié aussi, les gens dans le tram. À Nantes, et tout, partout. »[1996] Le recours aux chansons construit donc une popularité particulière des ouvrières de Chantelle qui se trouvent alors identifiées par cette pratique. Finalement, en détournant des chansons, les ouvrières se forgent une expression spécifique de grévistes, y compris dans les usines mixtes comme à Moulinex où ce sont principalement des femmes qui les élaborent. Cette expression particulière renforce leur implication collective dans la lutte en participant de la formation d'un groupe d'ouvrières mobilisées. Dans les années 1968, cette homogénéisation dépasse même les frontières de l'entreprise et le contenu des chansons est assez semblable d'une usine à l'autre, de même que le répertoire mobilisé, ce qui permet de mettre en évidence une circulation de ce mode d'expression qui passe probablement par les films : *Scène de grève en Vendée,* en 1973, relate la grève des ouvrières de Cerizay et est ponctué de six chansons différentes élaborées par les grévistes ; *Coup pour Coup*, en 1971, comporte une scène qui reprend l'élaboration collective de chansons par les ouvrières.

3. Images

Dans les années 1968, « les ouvrières accèdent à l'existence cinématographique »[1997], dans un contexte de démocratisation du cinéma. Certaines d'entre elles sont sollicitées pour jouer et réaliser des films, comme par exemple dans les groupes Medvedkine[1998]. C'est le cas de *Coup pour Coup*, réalisé en 1971 par Marin Karmitz alors militant maoïste qui décide – à l'image de *Camarades* – de faire jouer une fiction par de « vrais » ouvrières dans de « vrais » ateliers[1999]. En effet, « à l'origine de ce long métrage » se trouve « la volonté maintes fois manifeste de femmes, particulièrement celles qu'on rencontre

---

[1995] TREFOUSSE C., *Sauf la lutte*, *op. cit.*
[1996] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[1997] CADE M., *L'écran bleu : la représentation des ouvriers dans le cinéma français*, Perpignan, Presses universitaires de Perpignan, 2004, p. 107.
[1998] MARCHAND F., *Revisiter l'histoire des Groupes Medvedkine (des « années 68 » à nos jours), « La culture est, à tout moment, l'enjeu d'une lutte »*, Mémoire de master réalisé sous la direction de Sébastien Layerle, Université Sorbonne Nouvelle Paris 3, Paris, 2012.
[1999] HATZFELD N., G. ROT, et A. MICHEL, « L'ouvrier en personne, une irruption dans le cinéma documentaire (1961-1974) », *Le Mouvement Social*, 2009, vol. 226, nº 1, p. 67-78.

rarement, les ouvrières d'usine, de se faire entendre, de transformer leur vie quotidienne ». Une volonté qu'elles ont « montrée dans les faits, dans les luttes qu'elles ont menées l'an dernier ». Pour construire le film, la nouvelle d'un « camarade ouvrier » est transformée en scénario. Puis, une équipe nouvellement constituée à partir de discussions qui ont entouré la sortie de *Camarade,* en 1969, se rend sur les lieux de grèves ouvrières comme Troyes et Saint-Omer où l'équipe participe « à la lutte que 2000 jeunes ouvrières » mènent « contre les cadences, les heures de transport, etc. C'est-à-dire faire avec elles les piquets de grève, se battre contre les jaunes et la maîtrise, tout en filmant au magnétoscope. » Ainsi, « lutte après lutte, naissait *Coup pour coup* ». Le tournage du film a lieu à Elbeuf dans une usine désaffectée, louée pour l'occasion, dans laquelle est « entièrement reconstituée la chaine de confection que l'on voit dans le film ». Les actrices du film « sont principalement les ouvrières du bureau de chômage d'Elbeuf ». Le film se construit avec la participation active des ouvrières dont le recours au magnétoscope permet de « libérer la parole ». En effet, « chaque jour, d'abord ensemble, puis par petits groupes, dans les intervalles du tournage, ont eu lieu des discussions, sans être en face de toute l'équipe, apprenant ainsi entre elles à se connaître, à confronter leurs expériences ». C'est là que s'élaborent « concrètement les scènes ». En outre, le document souligne « que le souci d'exprimer un contenu politique révolutionnaire doit être primordial » et que le film s'articule autour d'une « dialectique résistance/répression » signifiée « dans le contexte, la structure d'un même plan[2000] ». Ainsi, dans sa conception même, *Coup pour coup* est directement le produit d'ouvrières qui n'ont « qu'à jouer leur propre vie » et s'articule à un projet ouvertement militant. Ce film circule beaucoup dans les années 1968 car Monique Piton évoque une projection dans *C'est possible*[2001], une brochure de la CFDT Hacuitex y fait explicitement référence en avril 1973 [2002] et certaines ouvrières de Grandin établissent un journal du même nom dans lequel elles précisent qu'il « est ouvert à tous, tous les camarades qui veulent écrire dedans le peuvent : on te donne la parole, prends-la »[2003]. Finalement le « puissant effet de vérité »[2004] produit par

---

[2000] Archives CFDT, 161 : Positions confédérales, *Coup pour coup.*
[2001] PITON M., *C'est possible : le récit de ce que j'ai éprouvé durant cette lutte de Lip...*, Paris, Éditions des Femmes, 1975, p. 460.
[2002] BDIC, Fdelta Res578/59, *Les cahiers de mai*.
[2003] APMFBC, Dossier Bulletins écrits par « des ouvrières ».
[2004] HATZFELD N., G. ROT, et A. MICHEL, « L'ouvrier en personne, une irruption dans le cinéma documentaire (1961-1974) », *op. cit.*

cette réalisation en favorise l'appropriation par les ouvrières qui s'appuient sur ce film afin de déployer dans leur propre quotidien un genre de la grève dans lequel des expressions telles que les chansons ainsi que des pratiques de grèves d'ouvrières comme la séquestration, l'occupation ou la gestion du paradigme des maris sont rendus visibles. Puis, après une longue interruption dans les années 1980, les ouvrières reviennent à l'écran, après 1995 que ce soit dans des fictions ou des documentaires, sous la forme de ce qui est désormais appelé, le « cinéma social »[2005].

Etudiant sept documentaires de la fin des années 1990 qui traitent de la « fermeture d'une ou plusieurs usines et/ou de ses conséquences pour les ouvriers », Audrey Mariette revient moins sur la façon dont ces films mettent en avant la mobilisation que sur la manière dont ils donnent « à voir et à entendre le monde ouvrier au travail » tout en montrant les « effets du néolibéralisme », constituant « un moyen d'évoquer la fin et ses conséquences pour le ''monde privé des ouvriers'' »[2006]. La plupart des documentaires tournés durant les mobilisations contre les fermetures décrivent en effet moins la lutte, son fonctionnement et ses enjeux que les parcours de la génération des ouvrières de 1968. *Rue des filles de Chantelle* de Véronique Ménard et Danielle Lefèvre (1994) et *Sauf la lutte* de Catherine Tréfousse (2002) sont tournés pendant les mobilisations respectives des ouvrières de Chantelle (d'avril à l'automne 1994) et de Moulinex (d'avril à novembre 2001). Si *Rue des filles de Chantelle*, déjà évoqué[2007], cherche à rendre compte du genre de la grève au travers de la parole des ouvrières longuement interviewées, ce n'est pas le projet de la réalisatrice de *Sauf la lutte* qui choisit de suivre deux ouvrières syndicalistes de la CFDT travaillant alors à Bayeux, Marie-Gisèle Chevalier et Eliane Leblanc. Dans le documentaire se croisent des moments de manifestations, des réunions syndicales, des sorties de réunions au siège de Moulinex, des images de l'usine vide, et des extraits de deux interviews des ouvrières. L'enjeu du documentaire est de rendre compte de la trajectoire de ces ouvrières et de la manière dont elles réagissent au plan social, puis au dépôt de bilan de l'entreprise. Si le film présente des chansons élaborées par les ouvrières, ou des carcasses de produits qu'elles mettent en avant dans les manifestations,

---

[2005] MARIETTE A., *Le « cinéma social » aux frontières de l'engagement. Sociologie d'une catégorie entre art et politique*, Thèse de doctorat réalisée sous la direction de Jean-Louis Fabiani, EHESS, 2008, p. 82.
[2006] MARIETTE A., « ``Silence, on ferme !''. Regard documentaire sur des fermetures d'usine », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 653-666.
[2007] Cf. Chapitre 9.

la lutte en elle-même semble être perdue d'avance et ce, malgré le titre du documentaire. Si le genre de la grève est secondaire dans ce documentaire, ce n'est pas le cas d'une fiction réalisée par Bertrand Arthuys (1998)[2008], dans laquelle le réalisateur analyse l'organisation de la mobilisation des ouvrières de l'usine de lingerie Epernelle. À la manière des films de fiction réalisés dans les années 1968, Bertrand Arthuys met en avant le courage des ouvrières défendant leur dignité, se méfiant du syndicaliste (un homme) et dépassant les tensions entre elles, animées par un projet de défilé au cours duquel elles rendent visible la nouvelle collection qu'elles ont tenu à terminer malgré l'annonce de la fermeture. Finalement, dans le renouveau du cinéma social d'après 1995, si l'organisation quotidienne de la grève reste présente, la plupart des documentaires ne s'y attardent pas réellement, préférant mettre en perspective une trajectoire désormais achevée.

Conclusion

Les configurations mixtes ou non-mixtes des usines Moulinex et Chantelle conduisent, au fil des grèves des années 1968 puis au cours des mobilisations contre les fermetures, à la formation d'un groupe d'ouvrières solidaires. Celui-ci se forge en véritable collectif gréviste au féminin chez Chantelle alors qu'il se fond dans la masse des salarié-e-s chez Moulinex, bien que ce soit principalement les ouvrières de Moulinex qui soient mises en avant médiatiquement, afin, en 1978, de tourner en dérision le slogan de la marque et pour susciter l'émotion en 2001. Cependant, les ouvrières mettent en œuvre des pratiques et expressions spécifiques, révélant le développement d'un genre de la grève. En investissant un répertoire d'action considéré comme masculin, elles parviennent à en établir des modalités féminines, n'hésitant pas dans certaines configurations à subvertir les rôles de classe traditionnels, comme l'attitude guerrière à adopter en manifestation par exemple. Par ailleurs, d'une période à l'autre, elles détournent de nombreuses chansons ce qui favorise le renforcement de leur popularité tout en leur donnant confiance en elles. Cependant, si les films des années 1968 circulent et participent de la contagion de l'insubordination *des* ouvrières, les documentaires relatant des fermetures s'attachent davantage à montrer la difficulté de cette nouvelle étape pour les ouvrières de

[2008] Archives INA, *Tous ensemble*, Bertrand Arthuys, 1998.

la génération 1968, à présent confrontées à la nécessité de la reconversion pour ne pas sombrer dans le chômage.

Chapitre 12 Après l'usine : garder la parole ?

> Lucette Guyomarc'h dit : « C'est comme un deuil, c'est un manque de quelque chose, j'ai de bonnes collègues qui restent encore ; mais c'est une minorité. C'est la fin de quelque chose, mais c'est pas la fin d'une amitié complètement parce qu'on se verra à l'extérieur mais on ne se verra plus tous les jours. Ça passe pas, c'est pour ça que j'emploie le mot deuil. »
> Jeanne Boucher poursuit : « Le mot deuil, il est valable quand même, la fin d'une amitié, peut-être pas, mais il y a toujours quelque chose qui casse, à partir du moment où on ne vit plus constamment ensemble, on va être séparées de droite et de gauche, il y aura une cassure quand même. »[2009]
>
> Lucette Guyomarc'h et Jeanne Boucher (automne 1994)

Introduction

Après onze mois de mobilisation, *les filles de* Chantelle sont licenciées. Certaines ouvrières, comme Lucette Guyomarc'h, sont reprises par Chantelle à Couëron, alors que les autres vont désormais travailler chez un repreneur ou chercher un emploi. Dans cette nouvelle configuration qui s'ouvre et dont elles ne mesurent pas précisément les répercussions, elles assument l'emploi du mot « deuil » parce que, dorénavant, elles ne « vi[ven]t plus constamment » ensemble. Plus que l'angoisse de l'avenir, c'est l'ambiance de l'usine dont elles sont déjà nostalgiques, surtout après être devenues *les filles de* Chantelle. La famille qu'elles ont constituée pendant les onze mois de lutte leur échappe alors même qu'elles viennent de prendre conscience de son existence, ce qui rend la fermeture d'autant plus violente. Evelyne Danieau, déléguée CFDT, raconte à la presse peu de temps après la fin de la mobilisation que si au cours des onze mois, certaines ouvrières se sentaient découragées, « le plus dur psychologiquement, c'est depuis trois semaines »[2010], depuis la fin de lutte. Alors qu'elles s'étaient forgées collectivement une identité d'ouvrières, non seulement dans les actions, mais aussi au fil des vingt-cinq années passées à l'usine, elles se retrouvent individuellement renvoyées au foyer pour certaines, amputées d'une partie du collectif pour d'autres.

[2009] CHT, entretien avec Lucette Guyomarc'h et Jeanne Boucher, réalisé pour le film *Rue des filles de Chantelle*, automne 1994.
[2010] CHT, CGT, Chantelle 5, *Ouest France*, « Chantelle : autopsie d'un conflit », 19-20 novembre 1994.

Quelle que soit la configuration dans laquelle elles se situent dans l'*après l'usine*, la « fracture identitaire » [2011] provoquée par la fermeture marque les réactions de nombreuses ouvrières lorsqu'elles doivent faire face, une fois de plus, à des discours et des pratiques les pénalisant du fait de leur classe et de leur genre. Quelles sont les implications des reconfigurations de genre et de classe produites par le travail d'abord, les pratiques au travail ensuite et les luttes enfin, dans la reconversion professionnelle, dans les sociabilités qu'elles parviennent ou non à reconstituer ? Que font-elles de cette parole libérée progressivement au fil des trois décennies ? Comment se trouve-t-elle réinvestie ?

Avant de revenir sur le rôle de l'écriture pour garder en mémoire la parole des ouvrières, il faut s'intéresser aux moyens que les ouvrières se donnent pour juguler collectivement leur souffrance individuelle.

I. Juguler collectivement une souffrance individuelle ?

Les licenciements économiques concernent en France durant « les deux décennies 1981-1990 et 1991-2000, respectivement 5,2 millions et 4,6 millions de salarié-e-s »[2012] et, si leur nombre est en recul entre 2001 et 2005, ils touchent encore plus d'un million de personnes. Les ouvrières sont les premières concernées du fait de la recomposition de la division internationale du travail qui voit l'industrie légère et le textile être délocalisés dans des pays à main d'œuvre bon marché. Dans ce contexte, les ouvrières devenues *les filles de/ouvrières de* se trouvent « désœuvrées »[2013] et c'est une construction identitaire de près de trois décennies qui se trouve mise en péril. Quelles sont, pour les ouvrières de Moulinex et de Chantelle, les implications de cette « déstabilisation des stables »[2014] ? Parviennent-elles à juguler leurs souffrances individuelles collectivement ?

[2011] MONJARET A., « Quand les lieux de travail ferment ? », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 584.
[2012] TROTZIER C., « Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente », *Travail, genre et sociétés*, 2006, vol. 16, nº 2, p. 19-37.
[2013] BURGI N., « Exiler, désœuvrer les femmes licenciées », *Travail, genre et sociétés*, 2002, vol. 8, nº 2, p. 105-122.
[2014] « Une partie de la classe ouvrière intégrée et des salariés de la petite classe moyenne est menacée de basculement », CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris,

Le licenciement faisant voler en éclat le collectif et les solidarités constituées, chaque ouvrière devient alors *l'ancienne de* au singulier, ce qui les confronte, non plus collectivement, mais individuellement à une reconversion professionnelle improbable[2015]. Cependant, elles tentent de maintenir un cadre collectif dans la formation d'associations d'ancien-ne-s salarié-e-s.

1. Devenir *une ancienne de*

Danièle Linhart démontre que « chaque licenciement collectif fait brutalement voler en éclats toute une économie personnelle élaborée progressivement à travers l'expérience », piétinant « un apprivoisement de toutes les difficultés liées au travail », et met du même coup un « terme à une vie collective ». C'est l'identité qui est touchée par la rupture de l'équilibre constitué entre la vie hors travail et la vie au travail[2016]. Pour les ouvrières de la génération 1968, la rupture est d'autant plus brutale qu'elles ont traversé plusieurs décennies ensemble.

Avant les années 1968, la plupart des ouvrières circulent sur le marché du travail, quittant leur emploi au gré des naissances de leurs enfants, avant de se faire embaucher ailleurs[2017]. Pourtant, cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas eu des ruptures importantes dans l'emploi : après la Première Guerre mondiale par exemple, elles sont vivement incitées par le gouvernement et les industriels à retourner au foyer[2018]. Elles sont alors des milliers à se retrouver au chômage en raison de la fermeture massive des usines de guerre et Laura Lee Downs évoque le désœuvrement de ces ouvrières brutalement licenciées[2019]. Plus tard, lors de la crise économique des années 1930, s'il est difficile d'établir précisément le chômage des ouvrières (à Troyes comme ailleurs) dans la mesure

---

Gallimard, 1999, p. 661-662 ; LINHART D. et M. MARUANI, « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses », *Travail et emploi*, 1982, vol. 11, p. 27-36.

[2015] Il est établi que « deux à trois ans après les licenciements collectifs, le taux d'insertion professionnelle des ouvrières était inférieur à celui des ouvriers », *in* TROTZIER C., « Le choc du licenciement », *op. cit.*

[2016] LINHART D., B. RIST, et E. DURAND, *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville Saint-Agne (Haute Garonne), Éd. Érès, 2002, p. 20.

[2017] OMNES C., *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1997.

[2018] VIGNA X., *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Perrin, 2012, p. 27.

[2019] DOWNS L.L., *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, Paris, A. Michel, 2001, p. 299.

où l'allocation de secours est versée au chef de famille pour l'ensemble du foyer, l'historienne Helen Harden Chenut affirme que « les femmes qui travaillaient dans l'industrie textile étaient beaucoup plus touchées par le chômage que les hommes »[2020].

À la différence des cohortes antérieures, les ouvrières de la génération 1968 restent dans la même usine tout au long de leur vie professionnelle et se forgent une identité collective, non seulement dans les sociabilités qu'elles constituent entre elles durant leur quotidien de travail et les moments de rupture avec l'ordre usinier, mais aussi dans le rapport qu'elles entretiennent au produit et plus généralement à l'entreprise. C'est l'ensemble de ces facteurs qui en fait *les filles de/ouvrières de.* Le désœuvrement et la déstabilisation des ouvrières sont d'autant plus brutaux qu'elles appartenaient à un collectif valorisant et qu'elles deviennent *une ancienne de,* un qualificatif déprécié qui en fait des victimes d'une machine économique fatale. Manuella Roupnel-Fuentes mène une étude sociologique sur la reconversion des ancien-ne-s salarié-e-s de Moulinex à partir d'un échantillon de huit-cent trente personnes qui n'ont pas été reprises par Seb, soit environ un tiers des licencié-e-s des cinq sites (Alençon, Bayeux, Cormelles-le-Royal, Falaise et Saint-Lô)[2021]. La sociologue montre que les « femmes de Moulinex » représentent au moment de la fermeture plus de 60% des agents de production, et ont, pour les deux tiers d'entre elles, un âge compris entre quarante quatre et cinquante ans[2022]. Les anciennes ouvrières se trouvent, lors du licenciement, à des « périodes charnières de leur vie de mère, d'épouse, ou tout simplement de femme », confrontées quelquefois au départ des enfants du foyer ou encore à la ménopause[2023]. Du jour au lendemain, elles passent d'un « temps saturé » par le travail à l'usine et les tâches à domestiques, à un temps vide[2024] qui provoque l'ennui et un sentiment profond d'inutilité[2025]. L'appréciation du chômage diffère pour les hommes et les femmes de Moulinex parce que ces dernières vivent l'assignation à domicile « comme un recul et une régression », le travail ayant représenté pour elles un « élément de fierté et d'affranchissement par rapport aux modèles traditionnels de mère

---

[2020] CHENUT H.H., *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, Rennes ; Troyes, Presses universitaires de Rennes ; Conseil Général de l'Aube, 2010, p. 343.
[2021] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 309.
[2022] *Ibid.*, p. 24.
[2023] *Ibid.*, p. 20.
[2024] *Ibid.*, p. 224.
[2025] *Ibid.*, p. 247.

et d'épouse »[2026], et parce que leurs sociabilités antérieures tournent davantage autour de l'usine et du foyer familial que les hommes[2027], ce qui provoque un repli sur soi d'autant plus important[2028].

C'est ainsi que le licenciement chez Moulinex entraîne « une souffrance morale » et un état de « fort malaise », surtout chez les femmes agents de production et notamment celles devenues ouvrières qualifiées[2029]. Manuella Roupnel-Fuentes précise que les femmes sont davantage concernées par la prise de médicaments et par les troubles du sommeil après le licenciement et que 20% des femmes non diplômées ont songé « à mettre fin à leurs jours ou à prendre des psychotropes tels que des antidépresseurs »[2030]. Cette « souffrance morale » n'est pas spécifique à Moulinex : elle est aussi soulignée à propos des anciennes ouvrières de Levi's[2031] où depuis le licenciement, « il y a eu beaucoup de maladies, de suicides, […] beaucoup de femmes ont sombré dans l'alcoolisme aussi »[2032]. Ce développement de l'alcoolisme est également relevé par Annick Guillot, employée en 2001 dans les bureaux à Moulinex Alençon, qui l'envisage en lien avec les dépressions survenues après la fermeture et qui perdurent au moment de l'entretien[2033].

Chez Chantelle, Annie Guyomarc'h précise que plusieurs ouvrières sont décédées de cancer après la fermeture :

> « Parce que nous, on a plein de collègues qui sont décédées : cancer. Alors est-ce que c'est les produits qu'on respirait, la poussière de tissus, le stress, les produits détachants, ou alors seulement les produits de teinture, tu vois. Parce qu'en fin de compte notre tissu, il était d'origine… Au départ, il était blanc, ou ivoire, et après, il était teint. Alors est-ce que c'était dans la teinture ? Nous en plus, quand on coupait, ou même quand on piquait, des fois on était recouvertes de poussière de tissus, tu vois. Ça dépendait quelle matière, des matières plus que d'autres. Et je me dis, je suis d'accord avec Jean-Luc qui a créé son association, parce que je constate qu'il y a beaucoup beaucoup de filles de chez nous qui sont décédées d'un cancer suite à la fermeture. Il y a peut-être un lien. Est-ce que c'est le stress ? Est-ce que c'est les conditions de travail ? »[2034]

[2026] *Ibid.*, p. 249.
[2027] SCHWARTZ O., *Le monde privé des ouvriers : hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses Universitaires de France, 2009.
[2028] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 256.
[2029] *Ibid.*, p. 144.
[2030] *Ibid.*, p. 232.
[2031] Le 12 mars 1999, la dernière usine française de confection de jeans de l'entreprise transnationale Levi Strauss a fermé. À La Bassée, 541 personnes ont été licenciées, dont 86 % de femmes.
[2032] MAISON DES HOMMES ET DES TECHNIQUES, *Fermetures de boîtes, et après ? Actes des rencontres*, Nantes, Centre d'histoire du travail, 2007, p. 93.
[2033] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[2034] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

La déléguée CGT de chez Chantelle propose donc deux explications aux cancers qui se sont déclenchés après la fermeture : les conditions de travail et la fermeture elle-même. Pour autant, il est possible que le traumatisme occasionné par la fermeture ait eu des implications, d'autant plus que la lutte des ouvrières de Chantelle en 1993 et 1994 a duré onze mois et que, du jour au lendemain, les ouvrières se sont trouvées éclatées, isolées les unes des autres.

Outre les maladies, la prise de médicaments ou l'alcoolisme, les fermetures provoquent des suicides. Ainsi dans *Daewoo*, le roman de François Bon, il est régulièrement question de Sylvia qui hante les souvenirs des autres ouvrières interrogées. Ce personnage structure le roman qui commence et se clôt sur lui, représentant en réalité « la mort elle-même ou le désir de mort que refoulent les ouvrières rescapées », Sylvia « symbolise le ''pire'' de ce qu'a pu provoquer la violence de l'expérience Daewoo »[2035]. Chez Moulinex, Annick Guillot précise qu'« il y a quand même eu beaucoup de suicides », en particulier de « gens » de la campagne « qui se sont retrouvés complètement isolé-e-s »[2036], en raison des sociabilités créées par l'usine qui avaient complètement bouleversé le mode de vie des ruraux. Cependant, le choc de la fermeture peut aussi provoquer une sorte de déclic chez certaines ouvrières. Annick Guillot raconte :

> « Mais, j'ai tout de suite pensé [aux dépressions, aux suicides, que pourraient déclencher le licenciement]. J'ai pas du tout pensé que moi, ça ne le ferait pas. Ca m'a donné comme une envie de me battre, une envie de vivre. En plus, j'avais une fille qu'était partie, Maguy était partie à la fac à Caen. Pour moi, c'était voilà, j'arrivais au cap de ma deuxième vie, bilan du milieu de ma vie, j'étais en plein dedans, j'avais 46 ans. Il était hors de question que je baisse les bras. »[2037]

Anticipant les répercussions probables de la fermeture, Annick Guillot raconte rétrospectivement qu'elle cherche dès le départ à envisager la fermeture comme un nouveau cycle qui s'ouvre dans sa vie. Avec son BEPC, l'ancienne ouvrière détient dès son entrée chez Moulinex un niveau de diplôme supérieur aux autres, ce qui lui vaut un travail dans les bureaux qui lui permet de faire valoir d'autres compétences lors de la fermeture. Ceci explique sans doute sa confiance plus importante en ses capacités à affronter la reconversion. En outre, le départ de sa fille est transformé, dans cette configuration individuelle, en un défi à relever. Alors qu'elle pourrait se trouver tirée vers le bas, Annick

---

[2035] MOYRAND A., *Les ouvriers et l'usine dans le roman français contemporain (des années 1970 à nos jours)*, Mémoire de Master 2 sous la direction de Nathalie Piégay-Gros, Université Paris VII, 2007, p. 77.
[2036] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.
[2037] Entretien avec Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café.

Guillot déploie individuellement une *agency* qui lui permet de retrouver un emploi dans les mois qui suivent la fermeture. Cependant, si ces cas particuliers existent, la fermeture de l'usine est principalement vécue comme une tragédie, l'éclatement et l'isolement des unes et des autres intervenant avec d'autant plus de brutalité qu'elles se trouvaient en lutte peu de temps auparavant, intensément impliquées dans la mobilisation, canalisant voire oubliant de ce fait les difficultés auxquelles elles pourraient se trouver ensuite confrontées.

Avec le licenciement, *les filles de/ouvrières de* deviennent non pas *les anciennes de*, mais *une ancienne de.* À la place d'un collectif qui donne confiance, une image qui pèse. Manuella Roupnel-Fuentes parle de « discrimination sexuelle » dans le retour à l'emploi : « A variables égales, les femmes courent deux fois plus de risques que les hommes d'être sans emploi deux ans après la fermeture de Moulinex .» Les ouvrières expliquent cela par « le manque d'emplois ''féminins'' », mais surtout par l'« image négative » qui colle aux « ouvrières de Moulinex » qui fait d'elles des travailleuses « dépeintes sous le prisme de la mono-expérience et du manque de polyvalence[2038] ». Ainsi, ce qu'elles avaient construit collectivement en positif, déployant une *agency* dans et hors de l'usine et se forgeant des identités de genre et de classe particulières, les pénalisent désormais individuellement, en tant qu' *une ancienne de*, un indéfini, une partie du groupe au singulier. Chacune reste reliée au groupe, non plus comme à une bouée de sauvetage, mais comme à un boulet qui les enfonce davantage. Dans une étude sur la reconversion des ouvrières de Levi's, Noëlle Burgi montre que les discours des « gestionnaires du chômage tendent à reporter sur les chômeuses elles-mêmes la responsabilité de leur privation d'emploi », considérant que le fait d'avoir travaillé plusieurs dizaines d'années dans la même usine les a rendues moins autonomes, moins mobiles et moins motivées que d'autres[2039]. Ce qu'elles avaient envisagé jusqu'alors comme un atout, une chance, qui leur a permis de devenir ce qu'elles sont, se retrouve être un handicap. En outre, le temps du deuil ne leur est pas accordé car elles sont « sommées » par les « *dispositifs* censés les seconder dans leurs *stratégies de chercheuses d'emploi* » d'en oublier « jusqu'au souvenir »[2040]. Leur carrière précédente, qui les a conduites à devenir *les filles de/ouvrières de,* doit être niée si elles veulent

---

[2038] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 191.
[2039] BURGI N., « Exiler, désœuvrer les femmes licenciées », *op. cit.*, p. 107.
[2040] *Ibid.*

retrouver un emploi. Non seulement leur quotidien se trouve brusquement bouleversé, mais *une ancienne de* doit parvenir à faire l'impasse sur son passé pour envisager l'avenir, alors même que celui-ci la surdétermine et oblitère ses chances de retrouver un emploi. Enfin, les ouvrières se sentent individuellement incomprises par leurs proches – auprès desquels elles se trouvent pourtant reléguées – lorsqu'ils s'étonnent de leur « besoin impérieux de reprendre une activité salariée »[2041]. Dans son étude sur les ouvrières de Levi's, la sociologue considère finalement que la prise en charge du « parcours vers l'emploi » des ex-ouvrières de Levi's tend à préparer et à la canaliser les licenciées « vers une inactivité forcée, durable et sans issue » dans la mesure où « celles-ci en retiennent l'humiliation d'une image dévalorisée de soi et n'en éprouvent que plus cruellement la honte et la culpabilité de se trouver au chômage » que ne compensent pas « les années de fierté et de dignité » tirées de leur emploi qui leur a permis de « négocier leur place dans la société »[2042] puisque le souvenir leur est interdit. Les cellules de reclassement, rapidement mises en place afin de permettre aux ouvrières de retrouver un emploi, sont donc vouées à l'échec.

Chez Moulinex, un accompagnement par les cellules de reclassement est proposé aux deux mille huit cent quatre-vingt dix -huit salarié-e-s non repris-e-s à partir de janvier 2002 et pour une durée de dix-huit mois[2043]. Ces structures, constituées par des cabinets privés, sont censées « accueillir » et « conseiller les licenciés économiques », puis « réaliser avec chacune des personnes un bilan de son parcours, formations et compétences dans le but d'établir un projet professionnel. Elles dispensent également un suivi personnalisé et une formation aux techniques de recherche d'emploi. »[2044] Chez Chantelle, une « Antenne-Conseil Emploi » est mise en place pour celles qui ne sont pas reprises chez Chantelle ou embauchées par le repreneur. Elle a pour mission d'informer sur « les mesures de plan social et le système de l'Etat (ASSEDIC, FNE, etc.), d'accompagner dans la mobilité interne et d'assister et d'aider au reclassement extérieur et à la création d'entreprise »[2045]. Un comité de suivi composé de représentantes syndicales et de responsables de Chantelle se réunit régulièrement à partir du 1er

---

[2041] *Ibid.*
[2042] *Ibid.*, p. 113.
[2043] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 21.
[2044] *Ibid.*, p. 149.
[2045] CHT, CGT, Chantelle 5, « Plan de restructuration industrielle », avril 1994.

septembre 1994. Annie Guyomarc'h et Patricia Denis participent pendant un an à ce que cette dernière nomme la « cellule de conversion »[2046]. Ici aussi, la cellule de reclassement est un organisme privé. Selon Annie Guyomarc'h, la cellule de reclassement, ne « reclassait personne »[2047]. De même, Florence Benoit considère que l'antenne emploi, « c'était pour savoir faire ton CV et tout le bazar, c'est tout hein » :

> « FG : Ils essayaient pas de recaser tout le monde dans l'antenne emploi ?
> FB : Non pas particulièrement, ils te demandaient ce que t'avais envie de faire point final.
> FG : Et ils cherchaient pas des endroits où y'aurait des places, des trucs comme ça ?
> FB : Non, c'était à toi d'envoyer tes CV point final, ils étaient pas là, ils étaient pas payés pour te reclasser hein. »[2048]

Les anciennes ouvrières sont donc livrées à elles-mêmes dans leurs recherches d'emploi. De plus, elles se sentent individuellement dévalorisées du point de vue du genre et de la classe. Du point de vue du genre, Noëlle Burgi insiste par exemple sur la façon dont les stages ou les réunions proposées par l'ANPE pour la réinsertion des ouvrières mettent en avant la « présentation de soi » avec « des modules sur le ''look'' »[2049] qui sous-entendent qu'elles ne sont pas en capacité de prendre soin d'elles. Du point de vue de la classe, les cellules de reclassement mises en place, en apprenant aux ouvrières à « se vendre »[2050], ne manquent pas de rendre visible leurs difficultés, leur manque de qualifications reconnues, voire leur manque de confiance en elles dans cette situation d'isolement : les « trois-quarts des femmes se disent en difficulté » devant l'exercice de l'entretien « en proie à beaucoup de timidité et d'anxiété »[2051]. Cependant, il arrive que les bilans de compétences proposés dans ces cellules de reclassement objectivent la situation des ouvrières en souffrance. Une ouvrière de Moulinex constate par exemple que « mon bilan m'a montré que je n'étais pas nulle comme je le croyais. Que je pouvais faire autre chose. Surtout, que j'étais capable de ne pas me laisser mourir ! »[2052] Cependant, à part quelques exceptions, la plupart des ouvrières se trouvent en difficulté à l'heure de l'établissement du bilan de compétences, se souvenant alors qu'elles avaient oublié pendant plusieurs décennies qu'elles ne sont pas ou faiblement diplômées d'une part et, d'autre part,

---

[2046] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[2047] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2048] Entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.
[2049] BURGI N., « Exiler, désœuvrer les femmes licenciées », *op. cit.*, p. 112.
[2050] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2051] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 164.
[2052] GROS D. et M. DANIAU, *Moulinex : ils laisseront des traces*, Cherbourg-Octeville, Isoète, 2003, p. 129.

prenant la mesure de ce que signifie la non-reconnaissance de leurs qualifications acquises, ce qui rend d'autant plus difficile leur reconversion professionnelle.

2. La reconversion professionnelle

Quatre ans après la fermeture, la grande majorité des ouvrières de Levi's « semble n'avoir pas retrouvé un emploi, du moins un emploi convenable », et est en situation de chômage et/ou de sous-emploi[2053]. Chez Chantelle et Moulinex, la majorité des ouvrières qui se reconvertissent est embauchée soit par le repreneur soit dans les services à la personne. Alors que Moulinex dépose le bilan et ne conserve de ce fait aucun effectif, la pression exercée par la mobilisation des ouvrières conduit Chantelle à réemployer une partie des ouvrières[2054]. Outre que ces configurations diversifiées font éclater le collectif *les filles de/ouvrières de*, elles peuvent aussi conduire à l'émergence de tensions entre les ouvrières.

Si les mobilisations des salarié-e-s des deux entreprises se sont orientées contre la fermeture, elles ont permis d'exercer une pression afin d'améliorer les « plans sociaux » proposés, lesquels comprennent la recherche d'un repreneur. Chez Moulinex, Seb, le premier concurrent de l'entreprise, reprend la totalité des effectifs de Fresnay-sur-Sarthe, Villaines-la-Juhel et Mayenne. Julie Duprès, ouvrière à Villaines-la-Juhel, est ainsi reprise par Seb dès décembre 2001, puis mutée à Mayenne en 2004, lorsque l'usine de Villaines-la-Juhel ferme. Elle affirme avoir été contente d'être reprise par Seb parce qu'« on avait une participation aux bénéfices » et « on avait une prime d'intéressement » alors que les salarié-e-s de Moulinex avaient tout perdu de ce point de vue[2055].

Chez Chantelle, une partie des ouvrières se trouve embauchée par Jean-François Pacreau, surnommé le Choletais, alors patron de la Sofac, « à la tête de neuf ateliers de sous-traitance en corsetterie (dans les Pays-de-la-Loire et en Poitou-Charentes) »[2056]. Les

---

[2053] BURGI N., « Exiler, désœuvrer les femmes licenciées », *op. cit.*, p. 105.
[2054] Au total, sur les deux cents ouvrières mobilisées, quatorze partent en préretraite, trente-sept sont employées sur le nouveau site Chantelle qui ouvre à Couëron, deux sont mutées à Lorient, soixante-quinze sont embauchées par le repreneur, Jean-François Pacreau, dans la Manufacture de Corsetterie du Cens et soixante-cinq ouvrières se trouvent en convention de conversion.
[2055] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[2056] CHT, CGT, Chantelle 5, *Ouest France*, « Chantelle : autopsie d'un conflit », 19-20 novembre 1994.

ouvrières embauchées dans ce qui devient la Manufacture de Corsetterie du Cens sont choisies par Aline Carrière, chef d'atelier chez Chantelle, qui établit une liste de quatre-vingt-dix personnes en fonction de critères tels que la polyvalence, des « gens qui [peuvent] bouger », et en même temps « fallait que je mélange quand même. Fallait qu'je prenne des gens délégués… » Pourtant, comme « la CFDT, elle s'est retirée dès le départ, elles ont dit qu'elles allaient pas prendre la place des ouvrières » et que « la CGT avait été reprise par Chantelle », peu de syndicalistes ont été reprises chez Pacreau, ce qui fait d'ailleurs dire à Annie Guyomarc'h qu'il ne « voulait pas de syndicalistes »[2057]. La Manufacture de Corsetterie du Cens est un sous-traitant, et Chantelle s'engage à « lui fournir une charge de travail dégressive sur trois ans »[2058]ce qui signifie que « pour arriver à faire les articles, il fallait encore qu'il gagne du fric. Donc ça veut dire qu'il fallait encore que les temps soient plus courts, pour qu'il arrive à se faire un bénéfice en plus de ce que Chantelle allait les payer, hein… Elles n'avaient pas de matériel. Le repreneur a acheté toutes les machines à coudre à un franc symbolique. »[2059] Aline Carrière et Martine Lesueur ajoutent que les moyens du repreneur sont si réduits que ce sont les maris de certaines salariées qui ont installé une partie des nouveaux locaux. Devant l'instabilité de la nouvelle situation qui s'offre à elles, certaines ouvrières ne souhaitent pas s'engager avec le repreneur. Florence Benoit, par exemple, après avoir essayé, a préféré ne pas rester : « Je voulais pas retourner avec un mec comme ça, de toute façon je le sentais pas du tout et puis ça m'intéressait pas, j'ai dit ''autant changer de boulot''. »[2060] Comme Florence Benoit, plusieurs ouvrières semblent avoir brièvement tenté l'expérience : « Y-en a qui sont venues faire des essais puis qui ont arrêté après. Elles en avaient la possibilité. »[2061] Finalement, si Jean-François Pacreau a embauché quatre-vingt dix ouvrières, « y-en a que soixante-dix qui sont venues. Elles ont préféré partir avec ce que Chantelle leur proposait. »[2062] Une vingtaine d'ouvrières ont donc préféré l'incertitude de la reconversion, avec la prime de Chantelle, à l'embauche chez le repreneur. À la Manufacture de Corsetterie du Cens, les ouvrières travaillent pour Lise Charmel, Playtex, Etam et, au début, pour Chantelle. Martine Lesueur et Aline Carrière sont reprises chez

[2057] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2058] Archives du site de Lorient. Projet de nouveau plan social, avril 1994.
[2059] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2060] Entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.
[2061] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[2062] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.

Pacreau avec les mêmes fonctions que chez Chantelle, respectivement au bureau des méthodes et en tant que chef d'atelier, même si en réalité, leurs responsabilités sont plus importantes puisqu'elles soulignent qu'elles se sont débrouillées seules, surtout vers la fin, allant même jusqu'à contacter les marques « quand on voyait qu'on avait une baisse »[2063]. Malgré ces initiatives, le sous-traitant ferme à son tour en 2001 et les salariées disent à présent de Jean-François Pacreau qu'il s'est avéré être un « escroc »[2064] et un « incapable »[2065]. Dans l'intervalle, la nouvelle configuration ouverte par la reprise d'une partie des ouvrières par Chantelle et l'embauche d'une autre partie chez un sous-traitant suscite des frictions au sein *des filles de.*

Trente-sept ouvrières restent chez Chantelle dans un site maintenu « à proximité de Saint-Herblain » où seront effectuées des « activités, qui, initialement prévues pour rester en France, devaient être transférées sur d'autres sites. Il s'agit du service central qualité, du ''supercontrôle'', et l'activité des bonnets moulés »[2066]. L'ouverture de ce nouveau site ne doit concerner que les « personnes qui rencontreront de réelles difficultés dans leur recherche d'emploi et permettre une solution pour le personnel âgé de 50 ans à 55 ans et six mois »[2067]. Cette nouvelle situation rend difficile le maintien d'une solidarité pourtant espérée par les ouvrières à la fin du conflit[2068] : si, dans un premier temps, les ouvrières de Chantelle-maintenue sont plaintes par les ouvrières reprises par le sous-traitant, car elles restent dans l'ancienne usine sans savoir où se trouvera leur nouveau site, et « voient les filles, les machines partir » comme le précise Colette à *Ouest-France*, la situation s'inverse rapidement puisque celles qui sont restées dans l'entreprise en conservent les acquis sociaux et les ressources. Les moyens du sous-traitant sont si limités que ce sont les ouvrières de Chantelle-maintenue installées à Couëron qui fournissent à leurs anciennes collègues « des élastiques, du plastique, des sacs en plastique, du scotch. Elles avaient rien pour travailler. »[2069] Mais surtout, les ouvrières de Chantelle se trouvent finalement en position de contrôler leur travail et, selon les propos de Martine Lesueur, certaines « voulaient absolument trouver des défauts ». Le premier

---

[2063] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[2064] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2065] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[2066] Archives du site de Lorient. Projet de nouveau plan social, avril 1994.
[2067] Archives du site de Lorient. Projet de nouveau plan social, avril 1994.
[2068] CHT, CGT, Chantelle 5, *Ouest France*, « Chantelle : autopsie d'un conflit », 19-20 novembre 1994.
[2069] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

lot fabriqué par les ouvrières embauchées par le sous-traitant est ainsi refusé par Chantelle, ce qui a créé des tensions[2070]. Finalement, l'embauche d'une partie des ouvrières par le repreneur contribue à rompre le collectif qui a lutté contre la fermeture. L'identité commune construite par les ouvrières sur plusieurs décennies vole alors en éclat, bien que des sous-groupes se reconstituent et qu'une part de ces tensions soit liée au syndicalisme.

En effet, Martine Lesueur, chargée d'établir la liste des ouvrières reprises dans la Manufacture de Corsetterie du Cens, affirme que l'encadrement lui a signifié qu'à Couëron ne restaient que « des gens qu'ils ne pouvaient pas mettre ailleurs»[2071], c'est-à-dire, outre les ouvrières qui devaient bientôt partir en retraite, les déléguées CGT et des ouvrières reconnues handicapées. Les déléguées CGT font donc partie de celles qui conservent les acquis de chez Chantelle, et contre qui s'oriente l'animosité[2072]. En réalité, ces conflits sont liés à l'instabilité de la nouvelle situation : si une ouvrière affirme au moment du lancement de l'entreprise de sous-traitance qu'elle « ne voi[t] pas pourquoi ça ne marcherait pas », des deux côtés, les ouvrières se savent en sursis[2073], d'autant que la déstabilisation occasionnée par l'annonce inattendue de la fermeture de l'entreprise, pourtant « financièrement saine »[2074], a fait disparaître toutes les certitudes antérieures. La situation est la même pour les ouvrières reprises par Seb qui n'auraient jamais cru voir disparaître Moulinex – c'était « inimaginable »[2075] – et doutent de leur avenir bien qu'elles aient retrouvé un emploi.

Chez Moulinex aussi, des tensions accompagnent la reconversion professionnelle des ancien-ne-s salarié-e-s. Plusieurs ouvrières embauchées par Seb subissent les effets de l'ancienne concurrence entre les sites de Moulinex. Ainsi, lorsque Julie Duprès se trouve mutée à Mayenne, elle ne se sent pas à l'aise dans sa nouvelle usine car certaines « filles de Mayenne » disent aux ouvrières de Villaines-la-Juhel, à leur arrivée, qu'« ils avaient qu'à vous licencier », ce à quoi l'ouvrière répond que si Mayenne continue de fonctionner,

---

[2070] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[2071] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[2072] Entretien avec Martine Lesueur et Aline Carrière, réalisé le 15 février 2010, au CHT.
[2073] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2074] CHT, CGT, Chantelle 5, *Ouest France*, « Chantelle : autopsie d'un conflit », 19-20 novembre 1994.
[2075] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé dans un café, le 25 janvier 2011.

c'est parce que le travail de Villaines-la-Juhel y a été transféré[2076]. Comme chez Chantelle, les conflits syndicaux laissent des rancœurs. Monique Guéranger, ancienne ouvrière d'Alençon réembauchée à Fresnay-sur-Sarthe et militante de la CFDT, affirme :

> « Ce qui m'agace là-dedans, c'est que ceux qu'ont pas voulu aller à Fresnay, ils disent, on a pas eu de propositions de postes, y'a que la CFDT qui a eu des propositions de postes, c'est faux et archi faux, tout le monde a eu des propositions de postes, tous syndicats confondus, mais ils n'ont pas accepté. »[2077]

Dans les propos de Monique Guéranger, il est possible de mesurer les accusations qui ont été portées contre la CFDT après la fermeture. L'ouvrière les attribue à la CGT, sans y faire explicitement référence, puisqu'elle précise « tous syndicats confondus ». Et ce type d'accusation portée par la CGT à l'encontre de la CFDT se retrouve aussi chez Chantelle. Annie Guyomarc'h met sur le compte des accointances de la CFDT avec le Parti socialiste le fait que « plein de nanas de la CFDT » ont retrouvé du travail par l'intermédiaire de la mairie de Nantes[2078]. Pourtant, elle ajoute que c'est collectivement que, juste après la mobilisation, *les filles de* Chantelle sont allées rencontrer les mairies qui les ont soutenues pour leur demander d'embaucher des anciennes ouvrières[2079]. C'est ainsi qu'après un an de chômage, Patricia Denis, déléguée CFDT, est embauchée à Nantes Habitat, une société d'HLM de la ville de Nantes : « Monsieur le maire Ayrault […] nous avait promis de nous embaucher, de faire une embauche aux filles de chez Chantelle, celles qui habitent sur Nantes.»[2080] Dans ce cadre, Florence Benoit écrit à la mairie et se fait embaucher le 1er février 1998 « dans les restaurations, des cantines » et fait « des ménages dans les classes »[2081].

Parmi les ouvrières ayant retrouvé du travail, certaines se trouvent bien davantage isolées. Dès le début des années 1980, de nombreuses ouvrières dont les usines ferment se reconvertissent dans les services à la personne. Dans son étude sur les femmes et les hommes de la Coframaille et de Jeudy, Christian Trotzier consacre un chapitre entier aux ouvrières qui s'embauchent comme employées de service en établissement, celles qui deviennent employées à domicile ou encore celles qui accueillent chez elles des enfants

---

[2076] Entretien avec Julie Duprès, réalisé le 5 juillet 2010, à son domicile.
[2077] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[2078] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2079] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2080] Entretien avec Patricia Denis, réalisé le 7 janvier 2010, dans un café.
[2081] Entretien avec Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010, à son domicile.

ou des personnes âgées[2082]. Lors des fermetures de la fin des années 1990 et du début des années 2000, davantage encore d'ouvrières sont embauchées dans ces types d'emplois parce que le secteur est en explosion[2083] et qu'elles espèrent faire valoir leurs qualifications acquises dans la sphère domestique[2084]. Parmi les ouvrières qui ont retravaillé après la fermeture de l'usine et pour lesquelles nous avons des informations, nombreuses sont celles qui se sont reconverties dans ces travaux du *care* correspondant aux activités de prises en charge du soin d'entretien de la vie des personnes âgées, malades, dépendantes ou en bas âge[2085]. Evelyne Danieau, déléguée CFDT, trouve du travail dans une maison de retraite à Saint-Herblain et d'autres ouvrières de Chantelle deviennent nourrices agréées, ou font des cantines, des ménages chez des personnes âgées[2086].

De même, après la fermeture de Moulinex, la reconversion professionnelle des ouvrières « s'est déroulée en bonne partie en dehors de l'industrie, dans des emplois de services ou d'aide à la personne »[2087], le métier d'assistante maternelle étant le plus convoité. Non seulement il évite aux femmes de s'engager dans des démarches de recherche d'emploi, mais en plus, il leur permet de se valoriser en faisant « prévaloir leur expérience de mère ». Enfin, outre les trajets quotidiens, elles s'épargnent « une intégration dans un nouveau milieu professionnel ». C'est une façon pour elles de concilier « vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle »[2088]. Cependant, de façon générale, ces emplois sont souvent « précaires et surtout à temps partiel »[2089]. Pour Annie Guyomarc'h, « je dis pas qu'il y a des boulots minables, mais c'est de la précarité, tu vois, pas un emploi stable »[2090]. C'est donc souvent faute de mieux que les ouvrières s'orientent vers ce type d'emplois. Outre la précarité, ils peuvent être vécus comme de véritables retours en arrière dans la mesure où les anciennes ouvrières s'y trouvent cantonnées au foyer, une situation

---

[2082] TROTZIER C., *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif*, Thèse pour le doctorat en sociologie, sous la direction de Margaret Maruani, Université Paris VIII, 2008, p. 233.
[2083] CLAIR I., *Sociologie du genre*, Paris, A. Colin, 2012, p. 32.
[2084] BURGI N., « Exiler, désœuvrer les femmes licenciées », *op. cit.*, p. 119.
[2085] CRESSON G. et N. GADREY, « Entre famille et métier : le travail du care », *Nouvelles Questions Féministes*, 2004, vol. 23, n°3, Famille-Travail : une perspective radicale, p. 26-41.
[2086] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2087] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 202.
[2088] *Ibid.*, p. 174.
[2089] *Ibid.*, p. 193.
[2090] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

qu'elles ont refusée en se maintenant dans l'emploi. Cependant, ces postes peuvent aussi se trouver investis par les ouvrières qui y voient la reconnaissance de qualifications acquises dans le travail domestique, jusqu'ici ignorées, invisibilisées. Qu'elles habitent ce nouveau rôle de genre ou qu'elles l'exercent par dépit, il met néanmoins à l'épreuve l'identité antérieure qu'elles s'étaient constitué dans la reconfiguration des rôles de classe et de genre. C'est pourquoi elles cherchent d'autres voies pour garder la parole.

3. Maintenir le collectif

En parallèle de la reconversion professionnelle, les ouvrières participent ou sont à l'initiative de projet culturels[2091] ou associatifs, jouant un « triple rôle d'opérateur de légitimité, de levier d'élucidation et d'instrument de déprivatisation »[2092], contribuant à une « reprise de puissance (*empowerment*) des acteurs face à ce qui est, le plus souvent, présenté comme inéluctable »[2093]. L'enjeu est alors de construire des cadres d'écoute de façon à collectiviser sa propre situation et ainsi de favoriser la « prise de distance » qui « rend possible l'élaboration d'une intelligence collective de la situation et l'inscription de sa propre histoire personnelle dans un récit plus large »[2094]. Parmi ces cadres créés, les ancien-ne-s salarié-e-s optent le plus souvent pour des associations dans lesquelles *les filles de/ouvrières de* tentent, malgré tout, de maintenir ce lien et de faire exister ce collectif. Bien que les professionnels du reclassement considèrent que ces cadres ne favorisent pas le deuil[2095], les associations sont des « lieux de rencontre et de parole »[2096]. La plupart du temps, ce sont les syndicalistes qui en sont à l'origine et animent ces nouveaux cadres[2097] dont les objectifs sont de « conserver des liens sociaux, apporter son

---

[2091] Cinq anciennes ouvrières de Levi's deviennent les comédiennes de *501 blues* et obtiennent, dans la foulée, le statut d'intermittentes. BURGI N., « Exiler, désœuvrer les femmes licenciées », *op. cit.*

[2092] Le terme est emprunté à Yves Clot qui parle de la « déprivatisation du vécu du chômage » et qui considère qu'il s'agit de « l'un des ressorts d'une réappropriation de soi ».

[2093] BERGERON A. et B. DORAY, « Les ``privés d'emploi'' : la culture pour miroir », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 650.

[2094] *Ibid.*

[2095] MAISON DES HOMMES ET DES TECHNIQUES, *Fermetures de boîtes, et après ?*, *op. cit.*, p. 27.

[2096] MONJARET A., « Quand les lieux de travail ferment ? », *op. cit.*, p. 588.

[2097] Même si ce n'est pas toujours le cas puisque dans l'association Les mains bleues il n'y a « personne du syndicat, personne du comité d'entreprise » ; cité dans MAISON DES HOMMES ET DES TECHNIQUES, *Fermetures de boîtes, et après ?*, *op. cit.*, p. 92.

soutien pour des démarches administratives, développer des centres d'intérêt ou des passions (mise en place d'une pièce de théâtre), se sentir utile… »[2098].

Chez Chantelle, c'est seulement en 2007, après la fermeture du site de Couëron, qu'est créée l'association. Les tensions liées aux configurations diverses immédiatement postérieures à la fermeture disparaissent puisque les situations des ouvrières sont désormais équivalentes. Annie Guyomarc'h explique que l'idée de l'association vient d'abord des ouvrières qui ont quitté Chantelle en 1994, qui souhaitent se regrouper « parce qu'elles étaient toutes éparpillées » et parce que les liens créés « pendant autant d'années » sont tellement « forts » que « t'as du mal » à « faire la coupure ». Elle ajoute :

> « au départ, moi j'avais pas du tout envie. Et puis Ghislaine insistait : ''les filles souhaiteraient qu'on crée une association, pour pas se perdre de vue'', tout ça, tu vois ? Donc bon, après, j'ai cédé un peu. J'ai dit : ''bon bah, allez on y va''. Donc on se rencontre tous les trimestres. Alors au départ, la première réunion, en avril on avait du faire ça. On a fait un tour de table, histoire de se retrouver chacune. »[2099]

Dans ses souvenirs, les anciennes de Chantelle sont une trentaine ce jour-là. Les propos d'Annie Guyomarc'h laissent penser que lorsqu'elle a pris la décision, « cédé », l'association s'est constituée, laissant entendre que cela n'aurait pas été possible sans elle. D'ailleurs, ce sont les anciennes déléguées de l'usine qui prennent en charge l'organisation des activités de l'association et Annie Guyomarc'h ajoute : « Toujours les mêmes, tu vois bien ! Toujours les mêmes. On en a marre d'être toujours les mêmes têtes ! Toujours les mêmes qui s'investissent. Pour faire plaisir aux filles, tu vois. »[2100] La syndicaliste envisage donc la prise en charge de l'association comme la continuation de son rôle de déléguée dans l'entreprise, s'apparentant ici d'autant plus à une forme d'assistance, de travail de *care*[2101], que les enjeux syndicaux n'existent plus. Dans le cadre de l'association, les anciennes de Chantelle fête la galette des rois, se rendent au restaurant, et réalisent une exposition de photos « de nos luttes »[2102]. Se rétablissent alors des rituels collectifs, alimentés par la mémoire du collectif *les filles de* que les ouvrières aspirent à faire vivre. Mais, surtout, dans l'association des anciennes de Chantelle, les ouvrières échangent entre elles[2103]. Finalement, ces rencontres s'apparentent en quelque

---

[2098] ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, *op. cit.*, p. 273.
[2099] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2100] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2101] Cf. Chapitre 10.
[2102] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.
[2103] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

sorte à des repas de famille dans la mesure où elles fêtent des évènements – telle la galette des rois – et organisent des repas au restaurant. Ces moments permettent de conserver cette liberté de parole conquise entre elles, reconstituant pour quelques instants *les filles de*.

Quant à l'association des anciens de Moulinex d'Alençon, Claude Renault souligne qu'à la fin de la mobilisation de 2001, « on peut pas ne pas continuer à se voir ». Là encore, la fonction de délégué perdure après la fermeture car les ex-salarié-e-s de Moulinex vont trouver l'ancien délégué syndical CFDT, Claude Renault, qui est, lui aussi réticent au départ :

> « Moi, j'en avais un peu marre, j'étais fatigué aussi. […] Donc, et bien, j'ai laissé traîné un peu. Janvier, février… Puis les gens, ils me relançaient, tu vois ? Donc j'ai dit : ''bon on va y aller, mais pas tout seul, vous prenez ça en main''. Et c'est parti, on a fait une déclaration d'association loi 1901 […] et on a défini l'optique dedans : qu'est ce qu'on fait dedans, qu'est ce qu'on veut faire ? Y avait trois points : trouver un lieu de convivialité où les gens puissent revenir se voir puis discuter ; puis échanger des informations *et caetera* et ça on le fait toujours : l'espace mémoire ; et troisième point, comment faire du transfert du savoir-faire. »[2104]

Le projet de l'association Moulinex Jean Mantelet, établi le 21 mai 2002, stipule effectivement qu'au-delà du maintien des liens entre les membres « d'une même entreprise partageant la même culture »[2105], et de la volonté de « transmettre des savoir-faire professionnels au sein d'ateliers d'insertion, d'ateliers de bricolages, etc. » [2106], faire vivre la mémoire de Moulinex est une tâche essentielle à laquelle s'assigne l'association, sur les cinq points du projet, trois se rapportant à cet objectif. L'association a pour ambition de « valoriser le site géographique témoin de l'histoire industrielle de la ville et y installer un musée vivant, animé par les anciens salariés », de « développer ainsi le patrimoine touristique de la ville d'Alençon et de sa région, berceau de Moulinex, par la création et l'animation du site qui remémore l'histoire de l'économie locale » et de « promouvoir la mémoire de l'entreprise vers les écoles, associations, toutes organisations d'utilité publique, à des fins éducatives »[2107]. Les deux premiers objectifs sont rapidement atteints puisqu'un local accueille les anciens de Moulinex venus discuter et chercher une écoute, et qu'un atelier de réinsertion a été lancé en 2005 par dix anciens de Moulinex pour accueillir des personnes éloignées de l'emploi auxquels ils apprennent

---

[2104] Entretien avec Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011, à l'association Revivre.
[2105] AMA, 120J9, Association Moulinex Jean Mantelet.
[2106] AMA, 120J9, Association Moulinex Jean Mantelet.
[2107] AMA, 120J9, Association Moulinex Jean Mantelet.

« à désosser les appareils sur la route du recyclage »[2108]. les projets en lien avec la mémoire, en revanche, voient difficilement le jour : dix ans après la fermeture, les anciens de Moulinex espèrent encore un lieu de mémoire au moment où la « ville d'Alençon envisage la destruction du dernier bâtiment Moulinex », appelé par les ancien-ne-s salarié-e-s, la cathédrale[2109]. Cependant, l'ambition de conserver la cathédrale ne fait pas l'unanimité des ancien-ne-s de Moulinex et, une fois de plus, dans les voix discordantes se lisent des orientations syndicales antérieures. Claude Renault, CFDT, est partisan du maintien du bâtiment, Sylvain Taillebosq, CGT, se prononce contre le « maintien de ce ''hangar'' », bien qu'il soit tout de même favorable à un projet visant à faire vivre la mémoire de Moulinex[2110]. On observe également que dans le mécanisme de délégation qui perdure dans la formation de l'association, les ouvrières se maintiennent dans leur rôle secondaire, tout en continuant néanmoins de témoigner dans la presse[2111], suivant la contradiction analysée au chapitre précédent.

Sans doute, la situation d'usine-mère de Moulinex rend d'autant plus cruciale à Alençon la volonté de préserver cette mémoire, moins mise en avant par l'association des ancien-ne-s de Moulinex de Cormelles-le-Royal, l'APICMX (Accompagner Professionnaliser Insérer Créer Moulinex). Solange Duparc raconte les raisons qui l'ont conduite à s'investir dans l'association :

> « Et je suis rentrée à l'association y-a 3 ans et ½ a peu près. Au départ, c'était pour de l'aide, je le reconnais. Je suis venue chercher de l'aide morale et pour des papiers. Et puis bah, quand mon p'tit fils était à l'école après, je suis venue aider les filles parce que ce qu'on m'avait donné, je voulais le rendre. Et puis maintenant, j'y suis pratiquement deux fois par semaine. Et puis, ce que j'ai pas pu faire avant, maintenant, j'essaie de le faire. J'essaie parce que je fais pas tout et puis c'est avec plaisir que je le fais parce que je retrouve des personnes avec qui je m'entendais bien, je retrouve des personnes que je ne voyais plus parce que dans le travail on était dispersées par des ateliers, des équipes. Et puis bah, j'ai plaisir à les retrouver et puis bon, on partage nos souvenirs et on garde que les bons. »[2112]

Il est intéressant de souligner que dans les propos de Solange Duparc, bien que l'APICMX soit mixte, elle parle des « filles » qu'elle vient aider. Une autre ouvrière de Cormelles-le-Royal parle elle aussi au féminin lorsqu'elle évoque la nécessité de se retrouver dans le cadre associatif : « nous voulions pouvoir nous retrouver, et sortir de la solitude dans

---

[2108] *Ouest France*, « À Alençon, l'ancien leader syndical est devenu patron », 9 septembre 2011.
[2109] *L'Orne hebdo*, « La ''cathédrale'' suscite ''l'Emois'' », du 8 au 14 novembre 2011.
[2110] *L'Orne hebdo*, « La ''cathédrale'' suscite ''l'Emois'' », du 8 au 14 novembre 2011.
[2111] *Le Monde,* « Monique Guéranger, une longue vie de Moulinex », 9 février 2006.
[2112] Entretien avec Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, à APICMX.

laquelle certaines s'enfermaient »[2113]. Si ces échanges donnent confiance aux ouvrières, certaines n'apprécient pas la tendance qu'ont les anciennes salariées à toujours évoquer les « maladies », « y-a untel qu'a eu ça, il paraît que l'autre a un cancer, je supporte pas… On a le temps d'y passer, n'en parlons pas, mais c'est plus fort qu'elles… On vieillit, ceci, donc là, c'est saturation. »[2114] L'ouvrière met ici en avant certains effets négatifs de la forme « groupe de parole » que prennent les associations des ancien-ne-s salarié-e-s, aux allures d'antichambre d'association de retraités. Pourtant, comme lorsqu'elles travaillaient, les ouvrières évoquent leurs soucis qui, l'âge avançant, tournent autour de nouvelles préoccupations. La médiation du travail ayant disparu, les discussions se focalisent sur des problèmes personnels alors que les situations individuelles des ancien-ne-s sont plus distendues. En réalité, dans ces échanges essentiellement féminins, il y a la volonté de conserver la parole interindividuelle acquise dans le cadre du travail d'une part, et la volonté de maintenir un espace en dehors du foyer, leur permettant la reconstitution d'une sociabilité perdue, d'autre part. Enfin, les associations de Moulinex plus que l'association de Chantelle sont aussi animées par un « besoin de savoir » [2115] , que les démarches collectives effectuées aux prudhommes révèlent[2116]. Les ancien-ne-s salarié-e-s veulent comprendre ce qu'il s'est passé afin d'accéder à une forme « de reconnaissance sociale »[2117]. Finalement, les associations des ancien-ne-s de Moulinex, expriment un « besoin de savoir » et un « besoin de mémoire » auxquels certaines réponses sont apportées.

Pour conclure, la souffrance consécutive au licenciement des ouvrières est d'autant plus importante qu'elle intervient juste après une mobilisation d'envergure dans laquelle elles sont devenues publiquement *les filles de/ouvrières de*, une image positive de « battantes »[2118] à laquelle elles s'identifient individuellement avec fierté. Devenu *une ancienne de*, une partie indéfinie d'un tout, cette identité pèse désormais sur elles dans la réinsertion professionnelle au cours de laquelle le collectif éclate, ce qui est renforcé par l'hétérogénéité des perspectives qui s'offrent à elles. Finalement, pour juguler cette

---

[2113] GROS D. et M. DANIAU, *Moulinex*, *op. cit.*, p. 88.
[2114] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[2115] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[2116] En septembre 2007, la justice juge « sans cause réelle et sérieuse », le licenciement des 595 anciens Moulinex.
[2117] Entretien avec Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café.
[2118] BURGI N., « Exiler, désœuvrer les femmes licenciées », *op. cit.*

souffrance et ces tensions, elles tentent de reconstituer dans des associations d'ancien-ne-s salarié-e-s, cette identité perdue. Les ouvrières sont particulièrement à la recherche d'une parole anciennement échangée dans l'atelier, elles tiennent dans l'après-usine à garder la parole conquise, ce qui passe pour d'autres par un travail d'écriture.

II. Écrire pour garder en mémoire la parole des ouvrières

Roger Chartier dans « la vérité entre fiction et histoire » parle « d'examiner la ''négociation'' entre création esthétique et monde social : comment chaque œuvre est construite en relation avec discours et pratiques ordinaires. L'œuvre de fiction travaille sur des matériaux venus du monde social qu'elle déplace, reformule, transfère dans un autre régime de discours et de pratiques. »[2119] Dans les récits ouvriers suivant les fermetures, on retrouve cette tension, cette négociation entre création esthétique et monde social. La plupart du temps, un auteur prend en charge le récit des ouvrières et le romance, fabrique un discours particulier. Dans les ateliers d'écriture, ce sont les ouvrières elles-mêmes qui prennent en charge l'élaboration de ce discours. Dans ces récits ouvriers, il y a une histoire en train de se faire, celle du deuil de l'usine, les ouvrières ayant recours d'une manière ou d'une autre à la médiation artistique pour passer à autre chose, « la culture et ses expressions » permettant alors « de tourner la page autant que de se tourner vers l'avenir » en se fondant sur « l'idée de résistance et de reconstruction »[2120]. Les récits concernant des ouvrières ayant subi un licenciement cherchent de différentes façons à laisser la parole, donner la parole ou mettre en avant la parole des ouvrières. Parmi eux, cinq ont retenu notre attention :

[2119] CHARTIER R., « La vérité entre fiction et histoire », A. de BAECQUE et C. DELAGE (dir.), *De l'histoire au cinéma*, Bruxelles ; Paris, IHTP, CNRS ; Éd. Complexe, 1998, p. 29-44.
[2120] MONJARET A., « Quand les lieux de travail ferment ? », *op. cit.*, p. 585.

Tableau 13 Cinq récits impliquant des ouvrières

Titre	Nom de l'entreprise	Fabrication du récit	Date
Les mains bleues[2121]	Levi's	Atelier d'écriture pris en charge par Christophe Martin	2001
Daewoo[2122]	Daewoo	Entretiens réalisés par François Bon, auteur du roman	1ère édition en 2004
Ouvrière[2123]	Moulinex	Entretien romancé par Franck Magloire	1ère édition en 2002
Nous ne sommes pas une fiction[2124]	Moulinex	Atelier d'écriture pris en charge par Philippe Ripoll	2007
Notre usine est un roman[2125]	Roussel Uclaf	Entretiens réalisés par Sylvain Rossignol auteur du roman	2008

Dans ces cinq ouvrages, comment le discours sur *les filles de/ouvrières de* se fabrique-t-il ? Comment met-il en jeu les expressions du genre et de la classe de celles-ci ? Comment participent-ils à la fois à conserver la parole acquise et à en forger une nouvelle qui s'exprime autrement ? Avant de revenir sur les modalités de la fabrication de cette parole des ouvrières, il faut s'intéresser à la manière dont le présent et le passé s'articulent dans l'élaboration de cette parole.

1. Entre le présent et le passé, quelle parole des ouvrières restituer ?

Dans ces récits ouvriers, se pose la question de la parole à restituer : celle du passé ? Celle du présent ? Ces récits, servant à la fois à forger une mémoire du passé et permettre le

---

[2121] Un an après le conflit des ouvrières de Levi's, Bruno Lajara, metteur en scène, et Christophe Martin, auteur, prennent contact avec vingt-cinq anciennes ouvrières par l'intermédiaire de l'ANPE. Elles participent alors à un atelier d'écriture en mai et juin 2000.

[2122] Daewoo, c'est d'abord le nom d'une société coréenne installée dans la vallée de la Fensch près de Longwy. En 2004, Charles Tordjman et François Bon s'associent et le premier met en scène une pièce de théâtre à partir des entretiens réalisés par le second qui ensuite écrit un roman.

[2123] *Ouvrière* de Franck Magloire est une démarche plus individuelle, puisqu'il s'agit d'un fils qui « propose » à sa mère, ancienne ouvrière de Moulinex de « faire un livre avec lui » MAGLOIRE F., *Ouvrière*, La Tour-d'Aigues (Vaucluse), Éditions de l'Aube, [Moulinex], 2004, p. 8.

[2124] Quatre ouvrières d'ex-Moulinex au chômage participent parmi d'autres (ils sont neuf en tout) à cet ouvrage que prend en charge un écrivain, Philippe Ripoll. Un atelier théâtre voit le jour, suivi d'un atelier d'écriture que poursuivent des lectures publiques qui donnent lieu au livre.

[2125] Le projet de *Notre usine est un roman* nait d'abord de l'association des anciens salariés de Roussel Uclaf qui fait appel à Sylvain Rossignol. Ce dernier réalise soixante entretiens et conçoit finalement un roman.

deuil des ouvrières dans l'histoire en train de se faire, composent en permanence, fabriquent des allers-retours entre le présent et le passé. Après les fermetures d'usine, plusieurs ateliers d'écriture regroupant des ouvrières ont vu le jour[2126], aboutissant par exemple à la publication de *Nous ne sommes pas une fiction*[2127] et de *Les mains bleues.* Chaque fois, la démarche qui les anime se situe entre le passé et le présent : ces récits évoquent le contenu du travail et de la vie quotidienne des ouvrières dans leur usine, mais leur écriture répond à une nécessité postérieure à la fermeture de celle-ci. Teintés de nostalgie, d'humour malgré les notes sombres, ces ouvrages ne constituent pas seulement une mémoire de l'usine révolue, mais également celle du projet d'écriture en train de se faire. Bien souvent la frontière entre passé et présent est floue, ou volontairement floutée : le plaisir qu'elles ont souvent à mener ce type de projet collectif participe un peu de la continuation de la vie d'usine perdue :

> « Qu'est-ce que je suis contente d'être là, je trouve que c'est agréable d'être à nouveau réunies, il y a des filles que je n'ai pas vues depuis un an. Se retrouver comme au bon vieux temps, c'est génial, l'ambiance est détendue. […] Les jours passent, nous parlons de nos combats, nous exprimons nos rancœurs, nos peines, nos joies, nos fous rires pour une queue de poire, les disputes pour les grandes tailles, on se serait bouffé la gueule. »[2128]

Cet extrait montre que l'écriture cherche en quelque sorte à faire perdurer la réalité de la vie d'usine. Il y a dans ces ouvrages la reconstruction fictionnelle d'une histoire tout autant que l'histoire en train de se poursuivre à travers de la fiction. Le titre d'un de ces ouvrages, *Nous ne sommes pas une fiction* de Philippe Ripoll, est de ce fait révélateur : les ouvrières ne cherchent pas à montrer qu'elles n'*étaient* pas une fiction, en rendant visibles leur existence, leur mémoire, elles affirment ici qu'elles n'en *sont* pas une. L'emploi du présent marque cette continuité. Ainsi Maguy Lalizel utilise des métaphores pour rendre compte de ce processus en cours : « je suis en train de, comme le papillon, en train de faire tomber ma chrysalide, ou la mue du serpent, je quitte petit à petit un monde dans lequel j'ai vécu 33 ans pour me tourner véritablement vers tous les autres »[2129].

[2126] *Metaleurop. Paroles ouvrières* est aussi le fruit d'un atelier d'écriture pris en charge par Frédéric Fajardie ; Fajardie F., *Metaleurop, paroles ouvrières : entretiens avec des ouvriers de Metaleurop*, Paris, Mille et une nuits, 2003.

[2127] CLARKE J., « Social exclusion, creative writing, and democracy: the politics of a socio-literary project in Caen », *Contemporary French Civilization*, 2012, vol. 37, nº 1, p. 1-22.

[2128] MARTIN C., F. SAINT REMY, et R. MONTSERRAT, *Les mains bleues : 501 Blues*, Lille, Ed. Sansonnet, [Textile], 2001, p. 116.

[2129] RIPOLL P., *Nous ne sommes pas une fiction*, Bruxelles, La mesure du possible, [Moulinex], 2006, p. 204.

Cette histoire en train de se poursuivre à travers la fiction est aussi marquée par le deuil à faire de la vie précédente :

> « Je trouve que les semaines passent trop vite, j'avance doucement dans les écritures. Tous les jours, petit exercice. J'ai plein de souvenirs. Des fois, c'est facile, je prends plaisir à écrire des histoires. […] Ce matin, ce sont les mauvais souvenirs qui remontent. On doit raconter notre dernière journée chez Levi's. Le fameux vendredi 12 mars 1999. […] C'est vrai, ça fait du bien de l'écrire mais quand il faut lire, j'ai la gorge serrée. Je ne suis pas la seule, tous les regards sont graves. […] Je ne regrette pas d'être là, au contraire cet atelier d'écriture m'a apporté beaucoup, j'ai retrouvé confiance en moi et j'ai beaucoup plus d'assurance quand je me présente à un entretien. »[2130]

Il y a donc à la fois poursuite de la vie d'usine et travail de deuil de cette même vie et cela se lit aussi dans la façon qu'ont les ouvrières de Levi's de se souvenir de l'usine :

> « Au commencement était l'usine et, des rayons de soleil, à s'y méprendre, il y en a eu sur Levi's. Ce n'était pas la mine, certes c'était la chaîne : travail machinal, répétitif, bleu sur les mains, blessures aux doigts ; bleus à l'âme. Mais, surprise, combien elles regrettent leur atelier, l'ambiance, les copines et la paye en fin de mois. Bien sûr, le travail était difficile avec le rendement comme une carotte pour gagner plus mais ce n'était pas l'enfer. Le paradis, même, pour celles qui avaient connu d'autres usines de confection avant celle-là. Là, elles pouvaient parler, se déplacer, aller pisser, prendre des pauses du moment que le pourcentage était fait. Et il y avait les fêtes, les cérémonies de remise de médailles, les animations et les rires, beaucoup de rires. Elles travaillaient en musique en plus du bruit assourdissant des machines, la direction se mettait en quatre pour les aider à résoudre leurs problèmes. Bref, elles étaient privilégiées et enviées par les ouvrières des autres usines de confection. Et elles pensaient finir tranquillement leur carrière la main dans le jean. »[2131]

Dans ces quelques phrases, la nostalgie qu'elles ont de l'usine est évidente. Le traumatisme de la perte les conduit à l'idéaliser « comme peut l'être la famille qu'on a quittée ou qui a disparu »[2132]. De ce point de vue, ce passage dit autant de ce qu'a été l'usine pour les ouvrières de Levi's que de ce qu'elles vivent au moment de l'écriture, la nostalgie, le deuil, l'histoire en train de se faire. De la même manière, si l'usine est décrite au passé par les ouvrières de Daewoo, elles évoquent aussi la réalité du chômage qu'elles vivent au présent, s'attardant sur les cellules de reclassement et les petits boulots qu'elles acceptent : « Saraï : ce qui m'énerve le plus, ça : convoquée tous les quinze jours. On est en faute ou quoi. On te fait attendre une heure pour bien que tu comprennes qu'on ne peut rien changer à ce qui t'est fait. »[2133] Dans ces ouvrages, deux histoires se mélangent explicitement : celle de l'usine et celle du deuil de l'usine. En d'autres termes, ces ateliers d'écriture mènent deux projets de front, articulant deux temporalités. Il s'agit de revenir

---

[2130] MARTIN C., F. SAINT REMY, et R. MONTSERRAT, *Les mains bleues*, *op. cit.*, p. 117-118.
[2131] *Les mains bleues.*, p. 19.
[2132] LINHART D., B. RIST, et E. DURAND, *Perte d'emploi, perte de soi*, *op. cit.*, p. 45.
[2133] BON F., *Daewoo*, Paris, Fayard, 2004, p. 205.

sur la formation du collectif *les filles de/ouvrières de* tout en se donnant l'objectif de le restituer puisque « chacun ''s'accompagne'' dans sa quête singulière et dans celle d'un ''Nous'' en grande fragilité »[2134], et ce en assumant un positionnement à la frontière entre le passé et le présent, mais aussi entre le témoignage et la fiction.

2. « Pourquoi la littérature ne nous appartiendrait-elle pas ? »[2135]

Chacun de ces cinq ouvrages oscille de façon assumée entre le témoignage brut et la fiction. Pourtant, trois d'entre eux sont le produit d'ateliers d'écriture au cours desquels les ouvrières sont progressivement parvenues à s'exprimer. Deux anciennes ouvrières de Levi's racontent ainsi qu'« au début, c'était difficile parce qu'on a toujours travaillé en usine donc, écrire, ce n'était pas évident. On a fait des tonnes de textes, et ensuite, fin juin, il y a eu une lecture de textes pendant deux heures devant trois cents personnes. »[2136] Même lorsqu'elle ne se trouve pas dans le cadre collectif de l'atelier, lorsqu'elle doit simplement raconter sa vie d'usine à son fils qui lui dit : « Laisse-toi aller, parle, a-t-il ajouté, moi je mettrai par écrit… », Nicole Magloire répond que « justement, le plus difficile pour les gens comme moi a toujours été de laisser les mots sortir… enfin… la banalité, la vie d'usine, en parler… cela sonnait bizarre, quelque chose d'inhabituel dans mon cas… deux vies, ai-je pensé, celle qui passe en silence et celle qui se raconte avec des mots… cette fois, je vais essayer… » [2137] Se décidant à sortir de cette situation schizophrénique, elle finit par se lancer pour ne faire des deux vies qu'une, refusant par là ce qu'elle avait jusqu'alors considéré comme étant une vie banale : « Je continue alors d'avoir peur de lui et de ses mots, pour lui aussi… je préfère renoncer, m'arrêter là… Quand bien même, essayons ! il me le dit avec force, je me le répète aussi sur le coup… Pourquoi la littérature ne nous appartiendrait-elle pas ? »[2138] Le défi est alors lancé à ces ouvrières : écrire, parler, raconter en mots à l'extérieur ce qu'a été leur expérience. Et c'est « difficile », parce que c'est « banal », parce qu'« on a toujours travaillé en usine », en d'autres termes parce qu'elles considèrent que cela manque d'intérêt, parce qu'elles

---

[2134] RIPOLL P., *Nous ne sommes pas une fiction*, *op. cit.*, p. 9.
[2135] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 11.
[2136] MAISON DES HOMMES ET DES TECHNIQUES, *Fermetures de boîtes, et après ?*, *op. cit.*, p. 92.
[2137] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 9.
[2138] *Ibid.*, p. 30.

pensent qu'elles n'ont rien à en dire de cette vie là. Parce que, là, il n'est plus question de laisser la parole aux déléguées qui prennent si bien les choses en charge, parce que là, il s'agit de parler seule, individuellement, avec d'autant plus de difficulté que les ouvrières sont habituées à être un collectif. Mais, finalement, une nouvelle parole émerge : « l'écriture, pour me rendre plus humaine » explique Maguy Lalizel dans *Nous ne sommes pas une fiction*[2139]. Il s'agit donc de forger une parole, une parole qui fera exister autrement. L'ouvrière devient « actrice d'écriture »[2140] dans une parole individualisée, puisque son nom est mentionné. Parler à la première personne, non pour exclure le collectif, mais pour devenir sujets[2141], le romancier de *Nous ne sommes pas une fiction* adoptant la posture de l'« écrivain ignorant »[2142]. L'écriture du roman *Daewoo* est par contre née des rencontres de François Bon avec les anciennes ouvrières. L'auteur y combine ce qu'il présente comme la restitution des entretiens qu'il a réalisés auprès des anciennes ouvrières de Daewoo, un monologue dans lequel il fait part de sa propre posture d'enquêteur et des réflexions qu'elle suscite, et des extraits de sa pièce de théâtre. Dans les chapitres d'entretiens, la majorité des ouvrières sont désignées par un prénom suivi d'une initiale (« Audrey K. », « Barbara G. », etc.) alors que les personnages des chapitres de la pièce de théâtre sont nommées suivant « les premiers noms de femme inscrits dans la Bible, au premier livre, celui de la Genèse »[2143] : Ada, Tsilla, Saraï, Naama, et concentrent les traits de caractère provenant de plusieurs « ouvrières ». Dans chaque chapitre, ces quatre actrices incarnent une ouvrière-type telle que « l'ouvrière blessée », « l'ouvrière combative », « l'ouvrière digne »[2144] formant alors un archétype à visée universalisante, cherchant finalement à représenter d'autres ouvrières, dans d'autres entreprises et d'autres circonstances. Dans *Daewoo*, François Bon précise que « le territoire arpenté, les visages et les voix, les produire est ce roman. Ils appellent le récit parce que le réel de lui-même n'en produit pas les liens »[2145]. François Bon ne rapporte donc pas exactement les propos des ouvrières qu'il a rencontrées, il construit les

---

[2139] RIPOLL P., *Nous ne sommes pas une fiction*, *op. cit.*, p. 47.
[2140] *Ibid.*, p. 9.
[2141] *Ibid.*, p. 38-39 ; CLARKE J., « Social exclusion, creative writing, and democracy », *op. cit.*
[2142] CLARKE J., « Social exclusion, creative writing, and democracy », *op. cit.*
[2143] BON F., *Daewoo*, *op. cit.*, p. 98.
[2144] MOYRAND A., *Les ouvriers et l'usine dans le roman français contemporain (des années 1970 à nos jours)*, *op. cit.*, p. 89.
[2145] BON F., *Daewoo*, *op. cit.*, p. 13.

« ouvrières du roman » en reformulant leurs discours dans un souci de véracité, « une construction de mots pour mettre en avant, oui, sa façon [à l'ouvrière] de dire les mots »[2146].

Franck Magloire opte pour un autre choix de narration puisqu'il positionne sa mère, l'ancienne ouvrière de Moulinex, comme narratrice : le « je », d'un bout à l'autre de l'ouvrage, forme un monologue intérieur dans lequel ses sentiments s'expriment, avec des doutes, des incertitudes, révélés par l'abondance des points de suspension. Dans les premières pages se mélangent subrepticement la situation de la narration faisant dialoguer la mère et le fils et le monologue intérieur qui s'enclenche pour supplanter progressivement les doutes de l'ouvrière devant le projet de son fils : « J'éteins, le temps pour romancer m'est compté… celui des impératifs à respecter… il est cinq heures trente du matin et il me faut aller travailler, je dois être à l'heure… »[2147]

À propos de *Notre usine est un roman,* Annick, ancienne salariée de Roussel Uclaf, déclare que « tout est vrai là-dedans même si ce sont des personnages de fiction ». L'histoire commence en 1967 : il s'agit de l'année d'embauche de nombreux salarié-e-s et « personne ne pouvait vraiment raconter les années cinquante ». Pour construire son récit, Sylvain Rossignol a réalisé 200h d'entretien durant lesquelles il pose des questions sans véritable grille, mais en commençant souvent par le premier jour de travail et en cherchant à « aller sur le travail concret ». Il a ensuite classé les témoignages par thème et fait en sorte que les salarié-e-s ne puissent pas se reconnaître. C'est ainsi qu'Annick précise que son témoignage se répartit entre les personnages d'Isabelle et de Marie-Laure. Confronté à une difficulté pour évoquer les huit dernières années (1999-2007), il choisit une autre forme de narration, le discours intérieur, permettant aux salariées d'exprimer ce qui est de l'ordre du sentiment[2148]. *Notre Usine est un roman* est mis en scène en 2010 dans une pièce du même nom mais, cette fois, les comédien-ne-s ne sont pas des ancien-ne-s de l'usine.

Dans *Daewoo,* la posture du narrateur semble dans un premier temps relever davantage d'une enquête que d'un roman. Il parle « d'entretien », d'enregistrement sur « Sony

---

[2146] BON F., *Daewoo*, Paris, Le livre de poche, 2006, p. 88.
[2147] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 32.
[2148] Interventions d'Annick et de Sylvain Rossignol lors du séminaire de Michelle Zancarini-Fournel et Sophie Chauveau, LARHRA, 24-25 février 2010.

MiniDisc »[2149] et conclut l'ouvrage ainsi : « Et laisser toute question ouverte. Ne rien présenter que l'enquête »[2150]. Le narrateur laisse donc entendre qu'à ce moment du récit, il n'a présenté que l'enquête et qu'il reste le roman à écrire. En réalité, c'est le roman de l'enquête qui s'achève avec la dernière phrase. *Daewoo* raconte finalement la transformation de l'enquête en roman[2151]. La conclusion à laquelle François Bon arrive, « Ne rien présenter que l'enquête » souligne sa volonté de restituer la parole des anciennes ouvrières de Daewoo. Si « toute question » est laissée « ouverte », c'est à la fois parce qu'il s'agit d'une histoire en train de se faire, mais aussi parce que la volonté du narrateur est de ne pas s'immiscer pour expliquer le discours des ouvrières qu'il entend restituer pour, comme annoncé dès les premières phrases du roman : « Refuser. Faire face à l'effacement même »[2152].

Dans des postures et avec des méthodes variées, l'ambition des auteurs ou des porteurs de projet collectif est bien la restitution des paroles des ouvrières dans leur diversité, qu'elles se trouvent individualisées, archétypes ou mélangées, et dans la captation écrite de cette parole se comprend la fabrique d'une mémoire.

3. « Si les ouvrières n'ont plus leur place nulle part, que le roman soit mémoire »[2153]

Dans leur diversité d'écriture, tous ces ouvrages cherchent à forger une mémoire des ouvrières, faite non de simples témoignages individuels ou collectifs, mais d'un discours réflexif sur les histoires, les trajectoires : « ils écrivent, et, nourris de rencontres imprévues, de jeux étranges, de situations inédites, ils descendent, avec la vitalité de la joie comme du désespoir, au fond d'eux-mêmes, et au fond de la société qui les a ''coproduits'' »[2154]. Que soit dans la transmission de mère à fils pour *Ouvrière* de Franck Magloire, à travers la fiction ou les ateliers d'écriture, l'ambition est de ne pas oublier un monde disparu. *Ouvrière* se termine ainsi :

[2149] BON F., *Daewoo*, *op. cit.*, p. 22.
[2150] *Ibid.*, p. 247.
[2151] HILSUM M., « Un livre peut-il changer le monde ? », *Sitartmag, magazine culturel en ligne*, mars 2005, cité par MOYRAND A., *Les ouvriers et l'usine dans le roman français contemporain (des années 1970 à nos jours)*, *op. cit.*, p. 105.
[2152] BON F., *Daewoo*, *op. cit.*, p. 9.
[2153] Quatrième de couverture de BON F., *Daewoo*, *op. cit.*
[2154] RIPOLL P., *Nous ne sommes pas une fiction*, *op. cit.*, p. 9.

> « Pour en finir avec la petite histoire, mon fils m'a demandé une dernière chose… Que signifie pour toi d'avoir été ouvrière ?... ouvrière… de la fin du mot, j'entends insidieusement que mon heure est venue, que mon temps est passé… c'était hier… ouvrière… du retour à mes débuts jusqu'à l'épilogue de toutes ces années de fatigue accumulée, je perçois clairement ce ''oui'' timide… cisaillé par le vrombissement fantomatique des machines qui continuent de tourner dans l'atelier vide. »[2155]

Dans ces dernières phrases, il y a « hier » que l'on entend dans le mot « ouvrière ». Il y a l'aspect révolu, passé, de cette vie, mais aussi l'aspect volontaire, marqué par le « ou », décrit comme un « ''oui'' timide », immédiatement bousculé par le « 'vr' » qui correspond au « vrombissement » des machines. Ainsi, dans ce mot « ouvrière », il y a une histoire passée et en même temps la mémoire de quelqu'un qui transmet à son fils ce qu'il reste d'elle, ce qu'elle voudrait qu'il reste d'elle. De même, à la fin de la série de nouvelles que constitue *Les Mains Bleues*, Christophe Martin présente ainsi les ouvrières :

> « Nées en 1949 et 1971, au nombre de 25, elles ont travaillé à l'usine entre 3 et 29 ans, comme mécaniciennes en confection au pliage, cuir, confection passant, baguette, arrêt baguette, rivet, ourlet, extrémités ceintures, boutonnières et boutons ceinture, repassage, montage ceinture, surpique côté, entrejambe, braguette […] Licenciées, blackboulées, elles ont enfin abouti à l'atelier d'écriture. »[2156]

L'énumération des postes de travail des ouvrières mise en regard de leur licenciement cherche à réhabiliter, rendre visibles leurs existences d'ouvrières par les tâches qu'elles ont eu à accomplir lorsqu'elles travaillaient chez Levi's.

Comme l'analyse Danièle Linhart à propos des salariés de Chausson, dans chacun de ces ouvrages, les ouvrières « mettent toujours en avant le sentiment d'une histoire commune entre [elles] et leur entreprise »[2157]. Ainsi, dans *Notre usine est un roman*, Sylvain Rossignol reprend, à travers les personnages de Gisèle et de Simone, l'histoire des conditionneuses de Roussel Uclaf, les « Usiphar » :

> « Usiphar est le nom de l'activité de conditionnement de Roussel-Uclaf. Être Usiphar (les filles disent : ''c'est une Usiphar'', ''je suis une Usiphar''), c'est travailler au conditionnement et travailler pour Roussel-Uclaf. L'un et l'autre sont aussi importants : on se sent appartenir fortement au conditionnement (à Usiphar) et tout aussi fortement à Roussel Uclaf. Comme on se dit d'un quartier au sein d'un village, prêt à dénigrer l'autre quartier à la fête du village mais prêt à le défendre aux fêtes inter-villages. »[2158]

[2155] MAGLOIRE F., *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 162.
[2156] MARTIN C., F. SAINT REMY, et R. MONTSERRAT, *Les mains bleues*, *op. cit.*, p. 125.
[2157] LINHART D., B. RIST, et E. DURAND, *Perte d'emploi, perte de soi*, *op. cit.*, p. 39.
[2158] ROSSIGNOL S., *Notre usine est un roman*, Paris, La Découverte, 2009, p. 49.

À Roussel Uclaf, *les filles des* ateliers de conditionnement ont un nom, les Usiphar. Ainsi, dans le roman, Sylvain Rossignol reconstitue leur histoire, la façon dont les ouvrières partagent leurs soucis personnels, dont elles sont solidaires, leurs traditions, etc. Il forge ainsi une mémoire de l'histoire commune qui relie les ouvrières entre elles et les ouvrières à Roussel Uclaf. L'ensemble de ces romans cherchent donc à rendre visible l'ouvrière, son poste de travail, ses gestes de travail, et les liens qu'il l'unissait à son entreprise, l'attachement qui s'est constitué au fil des années comme faisant partie d'un temps aujourd'hui révolu.

Dans la parole des ouvrières restituée dans ces récits, deux histoires s'enchevêtrent : celle d'un passé révolu et celle du deuil de l'usine en train de se faire. Encouragée par un écrivain, la parole antérieurement libérée à l'usine dans la formation d'une identité collective, puis tue pendant le temps immédiat consécutif à la fermeture, se trouve de nouveau exprimée pour faire naître un nouveau collectif, ou un nouvel individu. Le sujet collectif *les filles de/ouvrières de* n'existe plus et l'ambition n'est pas alors de le reconstituer artificiellement avec une minorité d'ouvrières. En revanche, ces récits rendent compte du quotidien des ouvrières à l'usine, de la solidarité et des tensions qui les ont animées, de leurs luttes, autant d'éléments qui ont participé de la formation de ce collectif.

Conclusion

Les licenciements des ouvrières de Chantelle en 1994 et de Moulinex en 2001 ont provoqué un désarroi profond des ouvrières d'autant qu'ils se situent après une lutte intense dans laquelle elles ont été largement rendues visibles par la presse. C'est en reprenant leurs trajectoires de plusieurs décennies dans la même usine, mais aussi en les inscrivant dans le temps plus long des métamorphoses de l'activité des ouvrières au XXe siècle, qu'il est possible de comprendre le genre de la « déstabilisation des stables » et leur difficile réinsertion professionnelle. Dans les associations d'ancien-ne-s salariées, elles retrouvent les moments d'échanges interindividuels qui ont participé de la formation de l'ambiance de l'usine qui leur manque tant. En outre, certaines ouvrières sollicitées pour un projet d'écriture, relève le défi et parviennent ainsi à rendre publique une parole, au-

delà du témoignage : « afin de sortir d'un ''statut victimaire'', d'un enfermement dans une identité de victime. Se remettre debout, retrouver une souveraineté, une liberté intérieure, une liberté partagée, à défaut d'une liberté matérielle. »[2159]

[2159] RIPOLL P., *Nous ne sommes pas une fiction*, *op. cit.*, p. 15.

Conclusion générale

> « Alençon départ d'une histoire, départ d'une vraie histoire d'amour avec le syndicalisme, départ d'une vraie histoire d'amour avec la cause des femmes pour l'égalité, contre l'injustice. Départ d'une vraie histoire d'amour pour un monde qui disparaît : LE MONDE OUVRIER »[2160]
>
> Maguy Lalizel (2006)

« Alençon, départ d'une histoire » : celle de Maguy Lalizel, jeune embauchée à l'usine dans les années 1968 comme toute une génération d'ouvrières dont cette thèse a analysé les contours. Une génération encadrée par deux évènements à des échelles différentes. Le premier est le mouvement de Mai-juin 1968 auquel elles n'ont pas nécessairement participé. Pourtant, il ouvre une décennie de contestation dans laquelle elles ont été impliquées. Le second, la fermeture de l'usine, boucle une carrière de plusieurs décennies qu'elles ont menée ensemble, traversant simultanément des séquences historiques successives ainsi que des étapes de leur vie[2161].

Une génération 1968 parce que, partie prenante de l'« insubordination ouvrière » qui s'en est suivie, ces ouvrières ont dénoncé plus vivement que la cohorte antérieure des salariées, non seulement les conditions de travail, mais également les violences sexuées exercées par les hommes de l'usine ; elles ont également été influencées par la diffusion des féminismes, revisitant de fait les frontières du public et du privé. En définitive, une génération 1968 parce qu'elles s'insèrent à leur manière dans l'aspiration du moment à « changer le monde et changer sa vie »[2162]. S'agit-il de la dernière génération des ouvrières d'industrie ? Oui et non. Non, car si l'embauche en CDI cesse à Moulinex comme chez Chantelle au début des années 1980, ce sont les contrats précaires ou l'intérim de jeunes ouvrières qui font leur apparition chez Moulinex. Oui, si l'on entend par là un parcours professionnel effectué dans la même usine. En réalité, de ce point de vue, il s'agit non pas de la dernière mais de la *seule* génération d'ouvrières, les trajectoires des cohortes antérieures étant marquées des ruptures répétées dans l'emploi s'accompagnant d'une circulation sur le marché du travail.

[2160] RIPOLL P., *Nous ne sommes pas une fiction*, Bruxelles, La mesure du possible, [Moulinex], 2006, p. 150.
[2161] OMNES C., *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1997.
[2162] ZANCARINI-FOURNEL M., « changer le monde et changer sa vie » *in* ARTIERES P. et M. ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *68 : une histoire collective (1962-1981)*, Paris, La Découverte, 2008, p. 405.

Grâce à l'étude approfondie des situations d'usine des ouvrières de Chantelle à Saint-Herblain et de Moulinex à Alençon, confrontées à d'autres terrains locaux et à une analyse nationale, nous avons rendu compte des pratiques et du quotidien des ouvrières ainsi que des représentations dont elles font l'objet, qu'elles émanent directement des actrices ou qu'elles soient le fruit de discours patronaux, gouvernementaux, syndicaux ou féministes. Outre les sources écrites de ces différents protagonistes, les sources orales ont été précieuses pour l'élaboration de cette recherche, bien qu'elles aient nécessité le recours à un appareil critique afin de mesurer la part de la mémoire dans les souvenirs égrainés. En effet, les entretiens rétrospectifs réalisés en 2010 ou 2011, après les fermetures des usines, sont souvent empreints de nostalgie. Dans ce cadre, les discours des ouvrières cherchent à reconstituer la famille qu'était l'usine, rendant moins compte des tensions ou des difficultés. Annie Guyomarc'h, déléguée CGT de l'usine Chantelle de Saint Herblain, précise d'ailleurs : « je me rappelle que des bons moments. »[2163] Il s'est donc avéré nécessaire de confronter ces discours ultérieurs à des sources écrites pour observer au plus près les enjeux des anecdotes et des moments décrits. S'il a été possible d'apporter des éléments pour appréhender cette génération d'ouvrières, l'étude des salariées de ces deux entreprises nous a surtout permis d'opérer une distinction entre rurales et urbaines. Un travail ultérieur pourrait permettre d'analyser l'effet de l'origine sur le cas d'ouvrières immigrées (quasi absentes de notre corpus) et ainsi de le croiser avec les analyses de classe et de genre dans une perspective intersectionnelle. Enfin, dans la perspective d'analyser le groupe ouvrier dans son ensemble, il pourrait aussi être heuristique de comparer les situations des ouvrières à celles des ouvriers immigrés de la génération 1968, car les deux groupes aspirant à la « dignité » ont été envisagés comme des marges, des « catégories » à part par les organisations syndicales tandis que le patronat les a relégués tous deux au plus bas dans la hiérarchie des classifications en s'appuyant sur une naturalisation de leurs compétences. Cependant, si des références ponctuelles font allusion à ces points communs, ils n'ont pas été développés dans ce travail qui s'est concentré sur la catégorie « ouvrières » afin d'en établir les particularités.

Nous avons donc testé l'hypothèse problématique du déploiement par les ouvrières de la génération 1968 d'une *agency* collective et individuelle permettant la fabrication d'un

[2163] Entretien avec Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT.

sujet collectif, les *filles de/ouvrières de,* impliquant une reconfiguration des normes de classe et de genre dans lesquelles elles s'inscrivent. Si les ouvrières ont pu habiter la norme[2164] de genre ou de classe sans la subvertir ou y résister, elles n'en déploient moins pour autant une *agency* d'ouvrières, une *agency* parfois féministe, parfois de classe, plus souvent à l'intersection des deux, apprenant à habiter une norme pour mieux modifier l'autre. Dans la plupart des chapitres de ce travail, nous avons donc commencé par analyser les pratiques des ouvrières avant de les insérer dans un contexte plus global, en montrant finalement comment elles se réapproprient des conditions discursives et sociales imposées, en les refusant, en les détournant ou encore en rusant[2165]. La pragmatique s'est avérée être un outil pour comprendre le déploiement d'une *agency* des ouvrières. Une *agency* des ouvrières d'abord parce que la solidarité qu'elles forgent dans l'entreprise favorise la resignification d'événements du quotidien usinier, telle, dans les années 1968 la « crise de nerfs » et plus largement le groupe des « filles » initialement « du chef », « filles faciles » ou « filles d'usines ». Elles constituent progressivement un sujet politique dans les usines non mixtes, remettant en cause, dans ce même processus, certains aspects du paternalisme reliés à l'ordre patriarcal en refusant par exemple de fêter les catherinettes, le 25 novembre ou en parvenant à imposer l'illégitimité non seulement des pressions sexuelles qu'elles continuent alors d'appeler « droit de cuissage », mais aussi de brimades touchant à leur intimité. Une *agency* des ouvrières ensuite qui s'observe dans la fabrication du lien à l'entreprise, qui s'explique par les discours d'entreprise et leur position dans la production et qui s'appuie sur un rapport privilégié au produit de leur travail ; *agency* qui s'observe aussi dans la fabrication des identités des ouvrières et se manifeste publiquement au moment de la mobilisation contre la fermeture de l'usine lorsqu'elles se réapproprient le produit contre les patrons ; l'usine se trouve elle-même réappropriée dans son ensemble lors de la remise en marche de la production à la fin des années 1968 ou encore de la formation de SCOP dans les années 1990-2000. Une *agency* des ouvrières encore qui permet le développement d'une figure de syndicaliste à l'usine dans laquelle, elles investissent certains rôles de genre

---

[2164] L'expression « habiter la norme » est de Judith Butler commentant l'*Histoire de la sexualité (tome 2)* de Michel Foucault ; BUTLER J., « Qu'est- ce que la critique ? » *in* GRANJON M.-C. (dir.), *Penser avec Michel Foucault : théorie critique et pratiques politiques*, Paris, Éd. Karthala, 2005, p. 84.
[2165] CHARTIER R., *Au bord de la falaise : l'histoire entre certitudes et inquiétude*, Paris, Albin Michel, 2009, p. 150.

pour renforcer celui de classe en se fabriquant une posture de déléguée s'apparentant au travail de *care* dans lequel elles se savent utiles et se trouvent valorisées. Une *agency* des ouvrières enfin qui se déploie dans la grève, s'accompagnant alors d'une dénaturalisation de l'assignation de genre qui interdisait aux ouvrières certains comportements grévistes qu'elles revisitent alors selon d'autres critères faisant intervenir les rôles de genre qui sont les leurs en prenant soin de mesurer l'ensemble des implications familiales de l'occupation et en accompagnant, dans la séquestration, le retournement de classe d'une transgression de genre. Mais, la geste gréviste des ouvrières se lit aussi dans la fabrication de modes d'expression spécifiques, telles les chansons investissant ainsi une tradition du mouvement ouvrier, tout en développant une créativité langagière, pour rendre compte, non seulement du travail à l'usine qu'elles dénoncent, mais aussi de ce collectif combatif qu'elles constituent. Fondamentalement, c'est dans la prise de parole collective et individuelle dans la sphère publique et privée que se mesurent les reconfigurations de ces normes de genre et de classe induites par le déploiement de l'*agency* de ces ouvrières.

La parole des ouvrières s'appréhende aux niveaux à la fois du privé, de l'interindividuel et du public. Au niveau du privé, les ouvrières de cette génération modifient leurs pratiques à l'égard de la maternité, car elles peuvent désormais choisir d'avoir moins d'enfants que leurs propres mères. En outre, elles bénéficient des lois sur le congé parental ce qui leur permet un retour à l'emploi plus aisé après les naissances. Mais surtout, elles établissent collectivement des revendications de façon à leur permettre au mieux de répondre à l'injonction gouvernementale, patronale mais aussi syndicale-en particulier de la CGT-, qui continue, dans les années 1968, de leur attribuer un rôle « spécifique » de mère. C'est collectivement encore, qu'elles réagissent désormais au problème des « maris », paramètre essentiel à prendre en compte en temps de grève en particulier, mais aussi lorsque les ouvrières font le choix d'un engagement militant. En d'autres termes, la prise en charge collective de questions relevant du privé favorise le développement d'une autonomie individuelle qui peut aussi permettre de poser la question de la répartition des tâches domestiques au sein du couple, qui se trouvent par ailleurs dénoncée par les organisations syndicales à la fin des années 1968. Se mesure donc ici l'influence du féminisme dont les idées se diffusent dans les usines dans les années 1968, passant le plus souvent par le filtre du syndicat – qui refuse encore majoritairement de s'en réclamer ; les ouvrières y sont souvent reléguées à une posture de témoin à partir de laquelle s'élabore,

sans elles, une stratégie féministe. La dénonciation de la double journée de travail, comme le refus progressif des pratiques de « droit de cuissage » ou encore des « brimades », ayant participé à la reconnaissance juridique du harcèlement sexuel d'abord et du harcèlement moral ensuite, montrent la perméabilité de l'usine aux revendications féministes qui peut également s'observer dans les pratiques quotidiennes des ouvrières. En effet, au niveau interindividuel, nous observons la formation à l'usine d'un cadre collectif, où l'on échange sur sa vie privée, aidant les ouvrières à prendre du recul devant les soucis personnels de chacune. C'est aussi ce qui permet de comprendre pourquoi les ouvrières s'envisagent comme une famille au moment de la fermeture et cherchent après celle-ci à reconstituer leur collectif au sein d'associations chargées non seulement de faire vivre la mémoire de l'usine, mais aussi de proposer des moments d'échange entre les anciennes salariées. C'est également publiquement que les ouvrières sont représentées dans des films documentaires ou de fiction, qui, dans les années 1968, mettent en avant leurs prises de parole et leur combativité ; après 1995, les productions filmiques choisissent d'opérer un retour sur leurs parcours individuels des ouvrières. Dans des interviews accordées à la presse ensuite, ce qui participe de la formation des *filles de/ouvrières de,* car malgré la mixité des usines de Moulinex, ce sont principalement les témoignages d'ouvrières qui sont plébiscités de façon tourner en ridicule le slogan emblématique de l'entreprise dans les années 1968, « Moulinex libère la femme ». Une parole publique qui se remarque enfin dans les récits contemporains des évènements ou rédigés dans le cadre d'ateliers d'écriture formés après la fermeture, rendant alors compte, non seulement d'une histoire passée teintée de nostalgie, mais aussi d'une histoire en train de se faire marquée par le travail de deuil. Autrement dit, l'*agency* des ouvrières, en favorisant leur prise de parole, les fait advenir comme sujet, collectivement et individuellement. Cependant, si la parole *des* ouvrières est le produit de la reconfiguration de certaines normes de genre et de classe, d'autres perdurent sur l'ensemble de la période, ancrées dans une division sexuée du travail pérenne, malgré les modifications liées non seulement aux bouleversements économiques généraux, mais aussi à la nouvelle manière d'envisager le travail domestique qui s'inscrit désormais dans un discours sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Cette thèse a donc

entendu montrer comment le nouveau discours de la « différence sexuelle », forgé dans un contexte d'aspiration générale à l'égalité entre les hommes et les femmes[2166], accompagne le passage au néolibéralisme. Si ce discours a changé, la naturalisation des compétences dites « féminines » théorisée au début du siècle perdure, mais renouvelée par rapport aux analyses de Laure Lee Downs sur la Première Guerre mondiale, s'appuyant désormais bien davantage sur le travail domestique que sur la dextérité ou l'habileté alors essentiellement mobilisées pour justifier le travail répétitif des ouvrières.

Le thème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle apparait dans les discours patronaux et gouvernementaux au tournant des années 1980 et se présente comme une réponse à l'obsession des ouvrières pour le temps, le temps *du* travail et le temps *de* travail – entendu comme salarié et domestique. Il accompagne de nouvelles mesures tels le temps partiel et la mise en place d'horaires variables qui répondent du même coup à la crise économique et à la massification du chômage. Ces politiques, qui concernent exclusivement les femmes, accompagnent des bouleversements de l'organisation du travail qui, là encore, s'appuient et finalement récupèrent[2167] les revendications des OS réclamant de meilleurs conditions de travail : c'est l'enrichissement des tâches et leur élargissement qui se trouve mis au centre des nouvelles orientations patronales et qui, finalement, aboutissent à des organisations en îlots de production ainsi qu'à l'autocontrôle. Ces transformations ne permettent pas fondamentalement d'améliorer les conditions de travail les temps de production restant très réduits – et les empirent au contraire parfois – conduisant à la prolifération des Troubles Musculo-Squelettiques, dorénavant pris en charge par des syndicalistes dans les CHSCT mis en place dans le cadre des Lois Auroux. Enfin, malgré la loi sur l'égalité professionnelle votée le 13 juillet 1983 et la préoccupation annoncée pour la mixité professionnelle à la fin des années 1980, la qualification des ouvrières ne se trouve pas davantage reconnue et c'est toujours au plus bas de la hiérarchie des classifications qu'elles se situent, jusqu'à la fermeture de leurs entreprises, ne bénéficiant pas de progression de carrière et d'une mobilité ascendante. Pour les rares ouvrières ayant participé à une formation qualifiante dans le cadre des plans d'égalité des chances, le retour dans les ateliers est difficile non

---

[2166] SCHWEITZER S., *Femmes de pouvoir : une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIXe-XXIe siècle)*, Paris, Payot, 2010.
[2167] BOLTANSKI L. et È. CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Nouvelle éd., Paris, Gallimard, 2011.

seulement parce que des hommes résistent à ce changement de statut, mais aussi parce qu'il leur faudrait remettre en cause un équilibre familial déjà précaire. Finalement, la division sexuée du travail à l'usine comme à la maison, ne change donc pas qualitativement car les mesures proposées pour favoriser l'égalité se trouvent contrecarrées par un ordre patriarcal qui perdure dans la séquence historique et qui trouve encore une traduction dans le syndicalisme.

En effet, si certaines ouvrières s'épanouissent dans un militantisme à l'usine, elles parviennent difficilement à s'impliquer dans les structures syndicales, malgré les mesures volontaristes prises au début des années 1980, en particulier par la CFDT lorsqu'elle vote la « mixité des structures ». Finalement, se reproduit une division sexuée du travail dans le militantisme qui assigne les ouvrières permanentes à des tâches concrètes sans qu'elles acquièrent pour autant la même légitimité que les hommes, outre leur manque de temps dans un engagement envisagé au « masculin neutre » : cela fait partie des raisons pour lesquelles elles préfèrent s'investir à l'usine. En effet, à Chantelle, les ouvrières syndicalistes acquièrent progressivement une autonomie vis-à-vis des responsables syndicaux locaux à la faveur des grèves, ce qui se traduit par l'élaboration plus libre d'une parole publique, bien qu'elles continuent d'avoir besoin de leur assentiment. Chez Moulinex en revanche, dans la configuration mixte de l'usine d'Alençon, ce sont majoritairement des hommes qui prennent la tête de la mobilisation, pourtant lancée et symbolisée par des ouvrières mises en avant par la presse afin de souligner l'émotion que suscite finalement la fermeture de l'entreprise. Ainsi, des années 1968 à la fermeture, si l'*agency* déployée par les ouvrières a favorisé la reconfiguration de normes de genre et de classe, la division sexuée du travail et ses répercussions militantes n'ont été finalement modifiées qu'à la marge, malgré la diffusion des idées féminismes ce qui a néanmoins permis la métamorphose des icônes ouvrières entre 1968 et 2012.

En juin 1968, dans un court film de douze minutes réalisé par des étudiants de l'IDHEC, une ouvrière, salariée des usines Wonder de Saint-Ouen, affirme au moment de la reprise du travail à la fin de la grève : « je rentrerai pas la d'dans. Je mettrai plus les pieds dans cette taule. Quand vous rentrez ici, vous allez voir quel bordel que c'est. On est dégueulasse jusqu'à là. On est toutes noires. » Deux membres du bureau local de la CGT de Saint Ouen tentent pourtant de la convaincre de reprendre le travail, en lui expliquant que

le patron « a reculé », que « c'est une étape », que « c'est pas fini », que « c'est une victoire » parce que « les salaires, ils augmentent »[2168].

Quarante quatre ans plus tard, en février 2012, alors que leur usine doit fermer, les ouvrières de Lejaby d'Yssingeaux sont reçues à l'Elysée par le président de la République, Nicolas Sarkozy. Partout dans les médias, elles sont « les filles de Lejaby ». Elles forment alors une famille luttant pour sa dignité, pour faire valoir son savoir-faire, contre la fermeture de l'usine. Leur popularité locale et nationale est si importante que, dans le cadre de la campagne présidentielle de 2012 et parce qu'elles sont déterminées à se battre jusqu'au bout, elles trouvent un repreneur : elles fabriqueront désormais de la maroquinerie chez un sous-traitant pour Louis Vuitton[2169]. C'est avec la diffusion par France 2, le 18 janvier à 20h, des images de Marie-Claude Jouvé que le combat des Lejaby prend cette ampleur nationale. Elle crie, en pleurs devant la caméra : « trente-deux ans de présence, trente-deux ans à appuyer sur la pédale, à être au rendement avec le chrono derrière et en arrivant à quoi ? À rien du tout, on nous met un coup de pied au cul, c'est tout. » [2170] Ces images, reçues comme un électrochoc, participent à l'élan de popularité à l'égard des ouvrières. La presse y fait abondamment référence et, le 26 janvier 2012, une journaliste affirme à l'ouvrière invitée sur Canal + : « c'est votre colère qui a marqué les mémoires ».[2171]

Certes, la diffusion de ces images de l'ouvrière de Wonder est restée, sur le moment-même, confidentielle. Elles n'ont pas eu en 1968 les mêmes répercussions immédiates que celles de Lejaby en 2012. Par ailleurs, les premières rapportent les propos d'une ouvrière travaillant dans une usine mixte à la fin de la grève générale de Mai-juin 1968, tandis que les secondes interviennent au début de la mobilisation d'ouvrières d'une usine non-mixte. Cependant, malgré ces circonstances différentes, ces deux moments reflètent

---

[2168] WILLEMONT J., *La Reprise du travail aux usines Wonder*, Iskra [distrib.], 1968.
[2169] LeMonde.fr, « ''Lejaby'' à l'Élysée : ''Il y a de la récupération, mais c'est l'emploi qui compte'' », 4 février 2012 ; *Aujourd'hui en France*, « Les Lejaby à l'Élysée », 4 février 2012 ; *Le Progrès*, « La lutte des filles de Lejaby se poursuit à Yssingeaux », 20 janvier 2012 ; *L'éveil*, « Haute-Loire : un projet en or pour les filles de Lejaby à Yssingeaux », 2 février 2012 ; *Le Monde*, « Le dernier repas de famille des ''filles'' de Lejaby », 1er mars 2012 ; *La Montagne*, « Clap de fin pour les « filles de Lejaby », 5 février 2012 ; *Le Monde*, « Le dernier repas de famille des ''filles'' de Lejaby », 1er mars 2012 ; *Le Parisien*, « ''Nous sommes une famille'' », 2 février 2012 ; *AFP Infos Françaises*, « Un fournisseur de Louis Vuitton reprend l'usine Lejaby d'Yssingeaux » (Wauquiez), 1er février 2012.
[2170] France 2, Journal télévisé de 20 heures, 18 janvier 2012.
[2171] Canal +, « La matinale », 26 janvier 2012.

et participent de la fabrication d'une figure d'ouvrière-type, traduisant les enjeux des deux périodes. Les comparer permet d'analyser les changements vécus par une même génération d'ouvrière, la génération 1968.

En 1968 comme en 2012, c'est toujours au registre de l'émotion qu'est renvoyée la parole *des* ouvrières. D'une séquence historique à l'autre, les fermetures d'usines à répétition se sont substituées à un contexte d'embauche massive d'ouvrières, et elles ont accédé à une existence médiatique, leur permettant de peser sur les enjeux de société. Dans le même mouvement, le contenu du message a changé : ce qui est dorénavant rendu visible à une large échelle, c'est moins leur combativité que leur statut de victimes, suscitant l'empathie de la population et permettant du même coup la popularisation de la lutte des ouvrières contre la fermeture de leur usine. Contrairement à l'ouvrière de Wonder, personne n'essaye plus de raisonner l'ouvrière de Lejaby, qui n'est d'ailleurs plus anonyme et se trouve invitée sur des plateaux de télévision. Avec ces deux exemples bornant la période étudiée, l'ouvrière-type n'est plus une figure anonyme disparue, elle est devenue l'une des porte-parole d'un collectif d'ouvrières mobilisées, *les filles de* Lejaby qui se bat et finalement obtient gain de cause. Cette victoire laisse ouverte une séquence historique qui semblait close au vu des expériences de Chantelle et Moulinex. Dans un contexte où la représentante du MEDEF, Laurence Parisot, se demande pourquoi le travail échapperait à la précarité quand « la vie, la santé, l'amour sont précaires »[2172], doit-on penser, comme l'affirme un responsable des ressources humaines de Moulinex à deux syndicalistes, que les ouvrières de la génération 1968 sont « manichéennes, désuètes et surannées »[2173] ?

[2172] Université d'été du Medef, août 2005.
[2173] TREFOUSSE C., *Sauf la lutte*, Lilith production [prod., distrib.] Cityzen TV [prod.], 2002.

Sources

A. Sources écrites

1. Archives

a) Archives Nationales

2 Rue des Archives 77300 Fontainebleau

AN, 19810605 : Cabinet de Mme Monique Pelletier, ministre délégué à la condition féminine (1978-1981) :

- Art. 41 : Etude réalisée par le secrétariat d'état à la condition féminine 1976-1981.
- Art. 54-58 : Interventions, dossiers suivis par le cabinet 1978-1981.
- Art. 54 : Déléguées régionales à la condition féminine.

AN, 19930523,

- Art. 7(suite)-8 : Dossiers de Maurice Neldo-Naïm, conseiller technique chargé de l'action économique, de l'emploi et de la formation.
    - Art. 7 (suite) : Politique économique du secrétariat d'Etat, suivi des actions en région : notes de synthèse, notes de service, projets de conventions, rapports, correspondance. 1988-1990.
- Art. 9 : Organisation du secrétariat d'Etat et dossiers de travail : projets de décrets, notes, comptes-rendus de réunions, rapports, notes de synthèse, courriers de particuliers (notamment demandes d'appuis de femmes en difficultés) et documents d'information. 1991-1992.

AN, 19930527 : Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté, mission locale pour l'emploi des jeunes, conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

- Art. 3-7 : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, secrétariat, commissions et groupes de travail : notes, correspondance, études, statistiques, comptes-rendus de réunions, textes officiels. 1984-1989.

b) Archives départementales de l'Orne (61)

8, avenue de Basingstoke 61017 Alençon cedex

Archives des renseignements généraux accessibles sans dérogations

ADO, 1210 W 30 : CGT, 1966-1974.
ADO, 1210 W 31 : CGT, 1975-1980.
ADO, 1210 W 32 : CFDT, 1970-1979.
ADO, 1210 W 35 : Grèves : motions, services privés, 1969-1974.

Archives de l'UD CGT

ADO, 438 J 43 : Documentation de la CGT (non classé).

c) Archives départementales du Calvados (14)

61 Rue de Lion-sur-Mer 14000 Caen

Le délai de communicabilité des archives de Moulinex est de 15 ans, sans aucune dérogation possible.

ADC, 2003 JP 854 46 Réunions de délégués du personnel du site de Cormelles le Royal, 1988-1991.
ADC, 2003 JP 854 56, Egalité professionnelle des hommes et des femmes, 1983-2000.
ADC, 2003 JP 1058 366, Assemblée générale de 1987.
ADC, 2003 JP 1058 478, Bilan social de Moulinex de 1992 et accord d'entreprise de 1992.
ADC, 2003 JP 1058 881, Dossier sur l'expression des salariés.
ADC, 2003 JP 1058 913 Articles de presse conservés par Moulinex, 1963-1982.
ADC, 2003 JP 1058 1110, Rapport de stage de Mme Margeot Chailleux, Élève-Inspecteur du Travail, Institut National du Travail, promotion 1980, *Le travail parcellaire : ses conséquences, ses limites. Une réponse : le montage global*. Entreprise Moulinex, avril-mai 1980.
ADC, 2003 JP 1058 1178, Bilans sociaux de Moulinex de 1984 à 1988.
ADC, 2003 JP 1058 1301, Registres du personnel, 1972-1987.
ADC, 2003 JP 1058 1731, Bilans sociaux de Moulinex de 1978 à 1980.

d) Archives départementales de Seine Saint-Denis (93)

18 avenue du Président Salvador Allende - 93000 Bobigny

Fédération nationale des travailleurs de l'habillement-CGT

ADSSD, 200 J 201, Main d'œuvre féminine (MOF), 1966-1975
ADSSD, 200 J 202, Main d'œuvre féminine (MOF), 1958-1975

e) Archives municipales d'Alençon

15 rue Jullien - 61 000 Alençon

AMA, 80 F : Grèves 1978.

AMA, 102 J 3 : Enquête de satisfaction (1977).

AMA, 102 J 4 : *Point de Rencontre*, n°1 à 74 (1975-1996).

AMA, 102 J 7 : Recherches iconographiques pour les numéros 1-69 (1975-1994).

AMA, 102 J 204 : Accords d'entreprise et conventions collectives (1973-1984). Tracts. Moulinex libère la femme. Photo.

AMA, Revue de presse des conflits de 1978 et 2001.

2. Bibliothèques

a) Bibliothèque de documentation internationale contemporaine

Les cahiers de mai (F delta Res 578/1->100), fonds versé par l'association « Mémoires de 68 »

BDIC, F delta Res. 578/30 : Groupe « Textile » : courrier et activités (1969-1976)

BDIC, F delta Res. 578/31 : Groupe « Textile » : documentation CFDT-Hacuitex (s.d.)

BDIC, F delta Res. 578/53, Dossiers entreprises (1971-1974).

BDIC, F delta Res. 578/59, Dossiers entreprises (1972-1976).

Collections de Périodiques

BDIC, Collection de *Tout ! Ce que nous voulons : tout* (n°1, septembre 1970-numéro non numéroté, 29 juillet 1971).

BDIC, Collection de *Les Pétroleuses* (N°0, mars 1974-N°7, non daté – probablement 1976 ou 1977).

BDIC, Collection de *Femmes en lutte* (n°1, 10 mai 1974-n°5-1975) puis *Femmes Travailleuses en lutte* (n°6, mai-juin 1975-n°15, non daté, probablement 1977).

BDIC, Collection de *Le Torchon brûle* (n°1, 1971-n°6, non daté).

b) Bibliothèque Marguerite Durand

Dossier documentaire « Ouvrières ».

3. Archives syndicales

a) Centre d'Histoire du Travail

2 bis boulevard Léon-Bureau 44200 Nantes

Archives syndicales de l'entreprise Chantelle déposées par la CGT et la CFDT.

CHT, CGT, Chantelle 2 : Activités syndicales (1983-2003).
CHT, CGT, Chantelle 10 : Représentation (1977-1986).
CHT, CGT, Chantelle 19 : Représentation (1969-1993).
CHT, CGT, Chantelle 22 : Information, communication (1979-1995).
CHT, UL CFDT, Chantelle 1 : Correspondance (1969-1986 et 1988-1995) ; Actions syndicales (1978-1995).
CHT, UL CFDT, Chantelle 2 : Actions syndicales (1970-1994).
CHT, UL CFDT, Chantelle 3 : Actions syndicales (1968-1990).
CHT, UL CFDT, Chantelle 4 : Représentation (1968-1993).
CHT, UL CFDT, Chantelle 5 : Représentation (1972-1993).
CHT, UL CFDT, Chantelle 12 : Publications diverses (1975-1992).

b) Institut CGT d'Histoire Sociale

263 rue de Paris Case 2-3 93516 Montreuil Cedex

IHS-CGT, Collection d'*Antoinette* (1968-1989).

c) Archives fédérales et confédérales de la CFDT

4, Boulevard de la Villette 75955 Paris Cedex 19 et

47-49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

Fédération Hacuitex

Archives CFDT, 161 : Positions fédérales (1965-1987).
Archives CFDT, 23 III : Suivi des conflits dans les entreprises : correspondance, comptes-rendus, tracts, coupures de presse, appels. Contient une photo.

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie

Archives CFDT, 1 B 271 : Négociations sur les classifications, la mensualisation, les salaires (1960-1984).
Archives CFDT, 3 B 43 : Circulaires et presse fédérales (1921-1984).

Secrétariat confédéral

Archives CFDT, 8 H 760 : position de la CFDT sur la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : avant-projets, amendements (1982), textes officiels (1983), analyse CFDT (1982-1983).

Egalité professionnelle et CFDT (1980-2004)

Archives CFDT, 45 DAR 7 : Femmes, plan d'égalité professionnelle.

4. Documentation secondaire

a) D'origine syndicale

ANTOINETTE, *Le Droit au travail des femmes est-il menacé ? Les femmes vont-elles manquer la révolution industrielle ?*, Paris, 1970, 33 p.

COLIN Madeleine, *Ce n'est pas d'aujourd'hui... : femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éd. sociales, 1975, 246 p.

CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses : combat pour une libération*, Paris, Montholon-Services, coll. « CFDT-Information », 1979, 151 p.

CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Conférence travail des femmes et action syndicale*, 1978, 140 p.

CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (HACUITEX), *Livre noir des conditions de travail dans l'habillement*, 1982, 50 p.

CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL. DELEGATION FEMMES (dir.), *Le harcèlement sexuel au travail*, Paris, INPACT, 1997, 45 p.

CONFEDERATION FRANÇAISE DU TRAVAIL, *CFDT aujourd'hui*, 1974 1973, nº n°2-4.

CONFEDERATION FRANÇAISE DU TRAVAIL. PARIS, *Les Droits nouveaux : agir pour l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité professionnelle au cœur de la mise en œuvre des droits nouveaux*, Paris, Montholon-services, 1983, 32 p.

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Cent années de pratiques syndicales. La CGT : Le monde des femmes.*, Roubaix, Institut d'histoire sociale, 1995, 24 p.

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Le cahier noir des discriminations : acte d'accusation. Les travailleuses luttent*, Paris, CGT, 1980, 52 p.

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, Les Questions qui font bouger. 6e conférence C.G.T. Femmes salariées d'aujourd'hui, Éd. sociales, 1978, 171 p.

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les causes de l'absentéisme féminin*, Paris, Éd. sociales, 1976, 126 p.

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées : travaux de la Ve Conférence nationale, 17-18 mai 1973*, Paris, Éd. sociales, 1973, 247 p.

D'ANTOINETTE LES JOURNALISTES, *Le mémoire d'Antoinette. Ou comment le magazine féminin dont la CGT se félicitait est soudain chargé de tous les maux et son équipe presque entièrement liquidée*, Paris, collectif des licenciées d'Antoinette, 1982, 26 p.

LAOT Jeannette, *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1976, 249 p.

MOUROT Simone (dir.), « Trois colloques organisés par Antoinette », *Antoinette*, janvier 1976, supplément au n°136, pp. 1-104.

OUIN Béatrice, *Femmes, clés pour l'égalité*, Paris, CFDT productions, coll. « CFDT-Information », 1990, 155 p.

SEGUY Georges, *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999, Montreuil*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, 562 p.

b) Documentation féministe

COLLECTIF, *Etats généraux : les femmes dans le travail et le travail des femmes*, Paris, Coordination des groupes femmes ; Mouvement pour le planning familial, 1982, 67 p.

COLLECTIF, *18 millions de bonnes à tout faire*, Paris, Syros, 1978, 198 p.

COLLECTIF, *Maternité esclave : les chimères*, Paris, Union générale d'éditions, 1975, 319 p.

COLLECTIF NATIONAL POUR LES DROITS DES FEMMES (dir.), *De nouveaux défis pour le féminisme. Forum du Collectif national pour les droits des femmes (9-10 mars 2002)*, Pantin, Le Temps des cerises, 2003, 339 p.

DELPHY Christine, « L'Ennemi principal », *Partisans*, 1970, 54-55, Libération des femmes année zéro, pp. 57-172.

DEUDON Catherine, Un mouvement à soi : images du mouvement des femmes 1970-2001, Paris, Syllepse, 2003, 213 p.

FEMMES TRAVAILLEUSES EN LUTTE, *Rencontre nationale d'ouvrières et d'employées 29 et 30 Novembre 1975*, Paris, [s.n.], 1975, 143 p.

GARREC Évelyne LE, *Les Messagères*, Paris, des Femmes, 1976, 183 p.

TRAT Josette (dir.), *Les cahiers du féminisme (1977-1998) : vingt ans dans le tourbillon du féminisme et de la lutte des classes*, Paris, Syllepse, 2011, 347 p.

VINTEUIL Frédérique, « Dix ans de luttes de femmes en France », *Les Cahiers du GRIF*, 1978, vol. 23, nº 23-24, pp. 24-28.

c) Europresse

Recherche par mots-clés dans le texte intégral des articles et archives parus dans plus de 3 000 sources dont 250 titres français.

5. Sources secondaires imprimées : récits

ANONYME, *Journal des ouvrières de Montpellier, 1967-68*, consulté à la BDIC, Fdelta Res 578/14, [Morari, Montpellier].

AUMONT Michèle, *Femmes en usine : les ouvrières de la métallurgie parisienne*, Paris, Ed. Spes, 1955, 158 p.

BIED-CHARRETON Marie-France, *Usine de femmes*, Paris, L'Harmattan, [Grandin, RP], 2003, 209 p.

BON François, *Daewoo*, Paris, Fayard, 2004, 294 p.

BOUVIER Jeanne, *Jeanne Bouvier,... Mes mémoires ou 59 années d'activité industrielle, sociale et intellectuelle d'une ouvrière*, Poitiers, l'Action intellectuelle, 1, rue de la Bretonnerie, 1936, 189 p.

DAVODEAU Étienne (1965-) Auteur, *Les mauvaises gens : une histoire de militants*, Paris, Delcourt, 2005, 183 p.

DUBOST Nicolas, *Flins sans fin*, Paris, Maspero, 1979, 182 p.

ETCHERELLI Claire, *Élise ou la Vraie vie*, Paris, Gallimard, 1982.

KAPLAN Leslie et DURAS Marguerite, *L'Excès-l'usine*, Paris, POL, 1987, 119 p.

LETESSIER Dorothée, *Le voyage à Paimpol*, Paris, Éd. du Seuil, 1980, 153 p.

LOPEZ Aurélie, *Aurélie, journal d'une O.S.*, Editions de l'Atelier, [Belfort], 1979, 144 p.

MAGLOIRE Franck, *Ouvrière*, La Tour-d'Aigues (Vaucluse), Éditions de l'Aube, [Moulinex], 2004, 166 p.

MARTIN Christophe, SAINT REMY François et MONTSERRAT Ricardo, *Les mains bleues : 501 Blues*, Lille, Ed. Sansonnet, [Textile], 2001, 125 p.

PITON Monique, *Mémoires libres*, Paris, Éd. Syllepse, 2010, 238 p.

PITON Monique, *C'est possible : le récit de ce que j'ai éprouvé durant cette lutte de Lip...*, Paris, Éditions des Femmes, 1975, 621 p.

RIPOLL Philippe, *Nous ne sommes pas une fiction*, Bruxelles, La mesure du possible, [Moulinex], 2006.

ROSIERE Sylviane, *Ouvrière d'usine ! Petits bruits d'un quotidien prolétaire*, Saint-Georges-d'Olérons, Editions libertaires, 2010, 173 p.

SALVAYRE Lydie, *La médaille*, Paris, Éd. du Seuil, 2004, 166 p.

TORQUATO CHOTIL Mazé, *Ouvrières chez Bidermann : une histoire, des vies*, Auchy-les-Orchies, Éd. Estaimpuis, [Valenciennes], 2010, 223 p.

VACHER Georgette, *Chacun compte pour un*, Lyon, M. B. Composition/Edition, [Ex-Calor, CGT], 1989.

WEIL Simone, *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1951, 273 p.

B. Sources orales

1. Entretiens réalisés dans le cadre de ce travail de recherche (par entreprise et ordre chronologique de réalisation)

a) Chantelle

Pascale Scilbo, réalisé le 5 janvier 2010 à son domicile, Nantes, 50 minutes.

Catherine Conan, réalisé le 8 janvier 2010 à son domicile, Nantes, 1h.
Patricia Denis, réalisé le 6 janvier 2010 dans un café, Nantes, 1h.
Florence Benoit, réalisé le 7 janvier 2010 à son domicile, Nantes, 1h.
Annie Guyomarc'h, réalisé le 17 février 2010, au CHT, Nantes, 2h45.
Véronique Ménard, réalisé le 9 janvier 2010, à son domicile, Rennes, 1h30.
Aline Carrière et Martine Lesueur, réalisé le 15 février 2010, au CHT, Nantes, 2h.
Serge Doussin, réalisé le 7 janvier 2010, au CHT, Nantes, 1h15.
Gilles Laurent, réalisé le 15 septembre 2011, à l'usine Chantelle de Lorient, 1h15.

b) Moulinex

Valentine Carré, réalisé le 6 juillet 2010, à son domicile, Mayenne, 1h.
Laurence Montagne, réalisé le 7 juillet 2010 à son domicile, Villaines-La-Juhel, 1h.
Julie Duprès, réalisé le 6 juillet 2010 à son domicile, Le Ham, 1h40.
Claude Renault, réalisé le 25 janvier 2011 à l'association Revivre, Alençon, 3h15.
Monique Guéranger, réalisé le 25 janvier 2011, dans un café, Alençon, 1h30.
Annick Guillot, réalisé le 26 janvier 2011, dans un café, Alençon, 1h45.
Karine et Pierre Martin, réalisé le 15 février 2011, à leur domicile, Alençon, 1h.
Fabienne Dupont, réalisé le 16 février 2011, à son domicile, Alençon, 30 min.
Marie-Gisèle Chevalier, réalisé le 20 mai 2011, à son domicile, Argentan, 2h15.
Christine Boyer, réalisé le 17 mai 2011, à son domicile, Alençon, 30 min.
Beatrice Duval, réalisé le 5 mai 2011, au local de l'APICMX, Cormelles-le-Royal, 30 min.
Solange Duparc, réalisé le 5 mai 2011, au local de l'APICMX, Cormelles-le-Royal, 50 min.

c) Divers

Laurianne Collet, réalisé le 21 avril 2011, à son domicile, Tournus, 1h (Manufacture Métallurgique de Tournis puis Tefal).

Sylvie Dupuis, réalisé le 20 avril 2011, à son domicile, Cuisery, 1h (Manufacture Métallurgique de Tournis puis Tefal).

Lise Jalabert et Marie-Christine Rochon, réalisé le 5 novembre 2011, dans l'usine Lejaby de Bourg-en-Bresse, 2h.

Fabienne Lauret, réalisé le 14 mai 2011, à mon domicile, Paris, 2h (Renault Flins).

2. Autres entretiens

a) Entretiens réalisés par Laurent Huron (archiviste de la municipalité d'Alençon chargé d'une collecte d'entretiens d'anciens de Moulinex)

AMA, 7 AV 3, S. O. (femme), 16 février 2010, Maison de retraite 72 130 Fresnay-sur-Sarthe. 31mn 54s.

AMA, 7 AV 4, C. R. (homme), 21 juillet 2010, à son domicile. 1h 44mn 35s.

AMA, 7 AV 7, J. P. (femme), 12 mars 2010, maison secondaire. 1h 32mn 01s.

AMA, 7 AV 9, Y. G. (homme), 17 mars 2010, à son domicile. 1h 51mn 1s.

AMA, 7 AV 10, C. L. (femme), le 20 avril 2010, a son domicile. 1h 22mn 48s.

AMA, 7 AV 11, G. M. (femme), le 21 avril 2010. 1h 26mn 58s.

AMA, 7 AV 12, A. D. (femme), le 23 avril 2010 a son domicile. 1h 16mn 18s.

AMA, 7 AV 13, J. A. (homme), le 19 avril 2010, au domicile secondaire du témoin. 2h 46mn 40s.

AMA, 7 AV 15, S. C. (femme), 6 novembre 2010, à son domicile. 1h 35mn.

AMA, 7 AV 16, Y. P. (femme), le 16 juin 2010, à son domicile. 1h 36mn 55s.

AMA, 7 AV 18, V. E. (homme), 8 juillet 2010, à son domicile. 1h 55mn 16s.

AMA, 7 AV 19, D. B. (homme), 7 décembre 2010, à son domicile. 2h 42mn 28s.

AMA, 7 AV 20, D. L. (femme), 7 juillet 2010, à son domicile. 34mn 35s.

AMA, 7 AV 24, S. S. et M.-J. P. (deux femmes), le 22 juillet 2010, domicile de Mme P. 1h 22mn 26s.

AMA, 7 AV 26, M. L. (une femme), le 14 février 2011, au domicile du témoin. 1h 11mn 42s.

b) Entretiens réalisés pour le film *Rue des filles de Chantelle*

Le CHT met à disposition la retranscription des entretiens audio et vidéo réalisés par Véronique Ménard et Danielle Lefebvre dans le cadre de la préparation du film. L'ensemble des entretiens se sont tenus durant la grève des ouvrières en 1994, principalement au second semestre.

Entretiens Audio

CHT, Suzanne Bréard

CHT, Suzanne Bréard, Ghislaine Denis et Annie Guyomarc'h

CHT, Patricia Denis (le mon a été modifié par soucis d'anonymat)

CHT, Marie Civet, Michèle Perisert et Pascale Silbot

CHT, Jeannine Cousin

CHT, Evelyne Danieau

CHT, Ghislaine Denis

CHT, Christine Fretelier
CHT, Joëlle Girard
CHT, Annick Goubault
CHT, Annie Guyomarc'h
CHT, Lucette Guyomarc'h
CHT, Monique Jauneau

Entretiens vidéo

CHT, Monique Blais
CHT, Michelle Blanconnier
CHT, Jeanine Cousin
CHT, Evelyne Danieau
CHT, Patricia Denis
CHT, Christine Fretelier
CHT, Annie Guyomarc'h
CHT, Evelyne Renodeau

c) Entretien collectif réalisé pour l'exposition « Femmes à l'usine »

Retranscription d'un entretien réalisé auprès d'anciennes ouvrières de chez Chantelle, en 1985, déposé au CHT.

C. Sources iconographiques

1. Sources audiovisuelles

a) Bibliothèque Nationale de France (BNF)

Quai François-Mauriac 75706 Paris cedex 13

Inathèque

Archives INA, « Une femme égale un homme ? », *Les femmes aussi*, Eliane Victor, 18 novembre 1968.

Archives INA, *Paroles de femmes*, Paul Seban, 55 minutes diffusé dans le cadre de l'émission « Mœurs en direct » sur Antenne 2, 15 décembre 1982.

Archives INA, *Tous ensemble*, Bertrand Arthuys, diffusé sur France 2, 18 novembre 1998.

Archives INA, *Femme déléguée de Chantelle reçue à l'Elysée*, Télé Pays de Loire, 8 mars 1982.

Département audiovisuel

BALBASTRE Gilles, *Moulinex, la mécanique du pire*, Bibliothèque Publique d'information [éd., distrib.], 2006.
BURTON Olivia et RECORDIER Éric, *Les mains bleues*, les Écrans du social [distrib.], 2011.
COLLARD Marie-France, *Ouvrières du monde*, Bibliothèque publique d'information, Centre Pompidou [éd., distrib.], 2008.

b) Bibliothèque de documentation internationale contemporaine (BDIC)

6, Allée de l'Université F-92001 Nanterre Cedex

BOURRON Paul, *Scène de grève en vendée*, SLON (devenu ISKRA), 1973.
BRETAS Marie-Pierre, GIRARDOT Raphaël et SALTERS Laurent, *Ex-Moulinex. Mon travail, c'est capital*, BPI, 2000.
ROUSSOPOULOS Carole, *Monique (LIP I) ; Christiane et Monique (LIP IV)*, Centre national de la cinématographie-Images de la culture [éd., distrib.], 2008.
TREFOUSSE Catherine, *Sauf la lutte*, Lilith production [prod., distrib.] Cityzen TV [prod.], 2002.

c) Centre Simone de Beauvoir

28 place Saint-Georges 75009 Paris France

COLLECTIF, *Grèves de femmes à Troyes*, 1971.
ROUSSOPOULOS Carole, *L'égalité professionnelle, ça bouge*, Centre audiovisuel Simone de Beauvoir, 1986.

d) Archives privées de Fanny Gallot (APFG)

COLE Nigel, *We want sex equality*, ARP sélection, 2011.

GROUPES MEDVEDKINE, *Nouvelle Société 5, Kelton*, 1965.

KARMITZ Marin, *Coup pour coup*, MK2 éd. [éd., distrib.], 1971.

LEFEBVRE Danièle et MENARD Véronique, *Rue des filles de Chantelle – Grèves de femmes*, 1997.

LILENSTEIN Nat, *Grandin : les raisons d'une victoire*, Unicité, 1975.

OTERO Mariana, *Entre nos mains*, Diaphana distribution [éd., distrib.], 2011.

PRADAL Laure, *1968, journal d'une inconnue*, 2011.

ROUX Hervé LE, *Reprise*, Éditions Montparnasse [éd.], 1996.

THORN Jean Pierre, *J't'ai dans la peau*, 1989.

2. Photographies

a) Photographies de Chantelle

CHT, Jeu de photographies de la grève de 1994.

b) Photographies de Moulinex

AMA, 102 J 203, Photographie de la grève de 1978.
APCR, Photographie « Fer à repasser géant », 2001.

D. Sources privées

1. Entreprises

a) Archives de Chantelle, site de Lorient

Evolution des temps alloués par article de 1974 à 1985.
Evolution des effectifs usines de 1974 à 1985.
Collection des journaux d'entreprise de 1984 à 2005.
Bilans sociaux de 1989 à 2005.

2. Archives personnelles

a) Marie-France Bied-Charreton, auteure de *Femmes à l'usine* (APMFBC)

APMFBC, *Coup pour Coup*, bulletin écrit par « des ouvrières ».

b) Chantal Devigne, membre de la commission féminine de la CGT Rhône Alpes (APCD)

APCD, Archives de la commission féminine de l'UD CGT du Rhône.

c) Fanny Gallot (APFG)

APFG, Collection *Les cahiers du féminisme* (1977-1997).

d) Lise Jalabert, ouvrière de Lejaby (APLJ)

APLJ, Revue de presse, tracts, documentations patronale et syndicale (1975-2010).

e) Samy Joshua (APSJ)

APSJ, Collection *Révolution !* (1971-1979)

f) Pierre Jourdain, militant nantais, ancien ouvrier de Tréfimétaux (APPJ)

APPJ, Documentation interne de *Révolution !* sur l'intervention chez Chantelle.

g) Danièle Kergoat (APDK)

APDK, Revue de presse (1972-1977).
APDK, Enquêtes effectuées à LIP, LMT Laval, Belleteste, etc. (1973-1979).

h) Fabienne Lauret, ouvrière chez Flins (APFL)

APFL, Documentation Révolution ! Tracts, textes internes, etc. (1971-1979).

Bibliographie

A. Ouvrages généraux

Généralités

ANDRIEU Claire, LAVABRE Marie-Claire et TARTAKOWSKY Danielle, *Politiques du passé : usages politiques du passé dans la France contemporaine*, Aix-en-Provence, Publications de l'Université de Provence, 2006, 264 p.

BECKER Jean-Jacques et ORY Pascal, *Crises et alternances : 1974-2000*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points. Histoire », 2002, 944 p.

BERNARD Mathias, *Histoire politique de la Ve République : de 1958 à nos jours*, Paris, A. Colin, coll. « U », 2008, 334 p.

BERSTEIN Serge et MILZA Pierre, *Histoire de la France au XXe siècle. Tome V, De 1974 à nos jours*, Bruxelles, Éd. Complexe, 1994, 381 p.

BERSTEIN Serge et RIOUX Jean-Pierre, *La France de l'expansion. Tome 2, L'apogée Pompidou : 1969-1974*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points. Histoire », 1995, 332 p.

BERSTEIN Serge et SIRINELLI Jean-François (dir.), *Les années Giscard. Les réformes de la société, 1974-1981*, Paris, A. Colin, 2007, 296 p.

BRAUDEL Fernand et LABROUSSE Ernest (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, Tome IV, volume 3, *De 1950 à nos jours*., Paris, PUF, 1982.

CERTEAU Michel de, *L'invention du quotidien. 1, Arts de faire*, (1e éd. UGE, 1980), Gallimard, 1990, 349 p.

CHARTIER Roger, Au bord de la falaise : l'histoire entre certitudes et inquiétude, Paris, Albin Michel, 2009, 379 p.

COHEN Yves, « Une histoire pragmatique de l'autorité : quelques propositions », *La Lettre de l'AREHESS*, 2003, no 31, pp. 24-28.

JOUVE Bernard, « L'empowerment : entre mythe et réalités, entre espoir et désenchantement », *Géographie, économie, société*, 2006, vol. 8, no 1, p. 5-15.

LEPETIT Bernard (dir.), *Les formes de l'expérience : une autre histoire sociale*, Paris, Albin Michel, 1995, 337 p.

LÜDTKE Alf (dir.), *Histoire du quotidien*, traduit par Olivier MANNONI, Paris, Éd. de la Maison des sciences de l'homme ; (1ère éd. en 1989), 1994, 341 p.

MANNHEIM Karl, *Le problème des générations*, traduit par Gérard MAUGER et Nia PERIVOLAROPOULOU, 2e éd., Paris, A. Colin, 2011, 162 p.

MARX Karl, *Misère de la philosophie*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1972.

SCOTT James C., *La domination et les arts de la résistance : fragments du discours subalterne*, traduit par Olivier RUCHET, Paris, Éd. Amsterdam, 2008, 269 p.

SINGLY François de, *Sociologie de la famille contemporaine*, Paris, Nathan, 1993, 128 p.

SINGLY François de, *La famille, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 1991, 447 p.

Outils

COLLECTIF, *Mémoires de 68 : guide des sources d'une histoire à faire*, Lagrasse, Verdier ; BDIC, 1993, 350 p.

DELACROIX Christian, DOSSE François et GARCIA Patrick, *Historiographies. II, concepts et débats*, Paris, Gallimard, Folio, 2010.

DREYFUS Michel, *Les sources de l'histoire ouvrière, sociale et industrielle en France (XIXe et XXe siècles)*, Paris, Éd. Ouvrières, 1987, 298 p.

DURANTI Alessandro (dir.), *Key terms in language and culture, Malden*, Mass., USA, Blackwell, 2001, 282 p.

FARGE Arlette, *Le goût de l'archive*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points », 1997, 152 p.

GUILLAUME Sylvie, *La France contemporaine. II, Ve République : chronologie commentée*, Paris, Perrin, 1991, 583 p.

HIRATA Helena Sumiko, LABORIE Françoise, DOARE Hélène LE et SENOTIER Danièle (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme,* Presses Universitaires de France, 2004, 356 p.

MAURIN Mireille (dir.), *Dictionnaire Hachette encyclopédique*, Paris, Hachette, 1993, 1725 p.

VINCENT Gérard, *Les Français 1976-1979 : chronologie et structures d'une société*, Paris, Masson, 1980, 191 p.

VINCENT Gérard, *Les Français 1945-1975 : chronologie et structures d'une société*, Paris, Masson, 1977, 384 p.

Récits, images et sons

BAECQUE Antoine de et DELAGE Christian (dir.), *De l'histoire au cinéma*, Bruxelles ; Paris, IHTP, CNRS / Éd. Complexe, 1998, 223 p.

BEROUD Sophie et REGIN Tania, *Le roman social : littérature, histoire et mouvement ouvrier*, Paris, Éd. de l'Atelier, 2002, 287 p.

BLANCHARD Pascal, VEYRAT-MASSON Isabelle (dir.), *Les guerres de mémoires : la France et son histoire*, Paris, La Découverte, 2008, 334 p.

DESCAMPS Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone : de la constitution de la source orale à son exploitation*, Paris, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2001, 864 p.

FAURE Alain et RANCIERE Jacques (textes présentés par), *La parole ouvrière : 1830-1851*, 2e éd., Paris, La Fabrique, 2007, 345 p.

GRIGNON Claude et PASSERON Jean-Claude, *Le savant et le populaire : misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Gallimard /Le Seuil, 1989, 260 p.

HATZFELD Nicolas, ROT Gwenaële et MICHEL Alain, « L'ouvrier en personne, une irruption dans le cinéma documentaire (1961-1974) », *Le Mouvement Social*, 2009, vol. 226, nº 1, p. 67-78.

MARCHAND Flora, « Revisiter l'histoire des Groupes Medvedkine (des ''années 68'' à nos jours), ''La culture est, à tout moment, l'enjeu d'une lutte'' », mémoire de master réalisé sous la direction de Sébastien Layerle, Université Sorbonne Nouvelle Paris 3, Paris, 2012.

MARIETTE Audrey, « ``Silence, on ferme !'' Regard documentaire sur des fermetures d'usine », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 653-666.

PILLON Thierry, *Le corps à l'ouvrage*, Paris, Stock, 2012, 196 p.

VOLDMAN Danièle (dir.), « La bouche de la vérité ? : la recherche historique et les sources orales », Paris, CNRS, coll. « *Les Cahiers de l'IHTP,* 21 », 1992, 161 p.

WANGERMEE Robert, *Dictionnaire de la chanson en Wallonie et à Bruxelles*, Liège, Belgique, Mardaga, 1995, 363 p.

B. Une histoire du très contemporain

ARTIERES Philippe et ZANCARINI-FOURNEL Michelle (dirs.), *68 : une histoire collective (1962-1981)*, Paris, La Découverte, 2008, 847 p.

BANTIGNY Ludivine, *Le plus bel âge ? : jeunes et jeunesse en France de l'aube des ``Trente Glorieuses'' à la guerre d'Algérie*, Paris, Fayard, 2007, 498 p.

BERSTEIN Serge, MILZA Pierre et BIANCO Jean-Louis (dir.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984,* Paris, Perrin, 2001, 973 p.

BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Ève, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Nouvelle éd., Paris, Gallimard, 2011, 971 p.

DAMAMME Dominique, GOBILLE Boris, MATONTI Frédérique et PUDAL Bernard (dir.), *Mai-Juin 68*, Ivry-sur-Seine, Éd. de l'Atelier , 2008, 445 p.

DREYFUS-ARMAND Geneviève, FRANK Robert et LEVY Marie-Françoise (dirs.), *Les années 68 : le temps de la contestation*, Bruxelles, IHTP-CNRS / Éd. Complexe, 2000, 525 p.

FASSIN Didier, « Ni race, ni racisme. Ce que racialiser veut dire », *in Les nouvelles frontières de la société française*, Paris, La Découverte, 2010, p. 147-172.

FASSIN Didier et FASSIN Éric (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte, 2006, 263 p.

FOURASTIE Jean, *Les Trente glorieuses ou la Révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 1979, 299 p.

FOURCAUT Annie, « De la classe au territoire ou du social à l'urbain », *Le Mouvement Social*, 2002, vol. 200, nº 3, p. 170-176.

FRANK Robert *et al.*, « Dossier : Crises et conscience de crise », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2004, vol. 84, nº 4, p. 75-179.

INSTITUT D'HISTOIRE DU TEMPS PRESENT, *Écrire l'histoire du temps présent*, Paris, CNRS éditions, 1993, 417 p.

LEFRANC Sandrine et MATHIEU Lilian, *Mobilisations de victimes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2009, 220 p.

ROSS Kristin, *Aller plus vite, laver plus blanc : la culture française au tournant des années soixante*, traduit par Sylvie DURASTANTI, Paris, Abbeville, 1997, 222 p.

SOHN Anne-Marie, *Âge tendre et tête de bois : histoire des jeunes des années 1960*, Paris, Hachette littératures, 2001, 430 p.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 133-143.

C. Une histoire du travail, une histoire ouvrière

Généralités

AZEMAR Guy-Patrick (dir.), *Ouvriers, ouvrières : un continent morcelé et silencieux*, Paris, Ed. Autrement, 1992, 220 p.

BAUDOIN Thierry, *Les Temps modernes à Laval : Le cadre de vie, de nouveaux modes d'appréhension de l'espace ?*, Paris, ministère de la Culture et du Cadre de vie, 1977, 341 p.

BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, La Découverte, 2012 (2ème éd.), 492 p.

CADE Michel, *L'écran bleu : la représentation des ouvriers dans le cinéma français*, Perpignan, Presses universitaires de Perpignan, 2004, 303 p.

CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1999, 813 p.

COHEN Yves, « Une histoire de pratique : les usines Peugeot, la Première Guerre mondiale et l'action d'un organisateur, Ernest Mattern », *Les Cahiers de RECITS*, 2003, nº 2, p. 31-42.

DUMONT Jean-Pierre, *La fin des O.S. ?*, Paris, Mercure de France, 1973, 246 p.

EIZNER Nicole et HERVIEU Bertrand, *Anciens paysans, nouveaux ouvriers*, Paris, l'Harmattan, 1979, 246 p.

FOURNIER Pierre, MULLER Séverin, HATZFELD Nicolas, LOMBA Cédric, COHEN Yves et ARBORIO Anne-Marie (dir.), *Observer le travail*, Paris, La Découverte, 2008, 352 p.

FRIEDMANN Georges, *Le travail en miettes : spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard, (1ère éd. 1989), 1983, 374 p.

GAY Vincent, « De la dignité à l'invisibilité. Les OS immigrés dans les grèves de Citroën et Talbot : 1982-1984 », mémoire de Master de Sociologie, sous la direction de Stéphane Beaud, EHESS, Paris, 2011, 251 p.

GAZIER Albert, « Le retour aux conventions collectives », *Revue économique*, 1950, vol. 1, nº 2, p. 157-167.

GOLDTHORPE John Harry, *L'Ouvrier de l'abondance*, traduit par Jean-Paul CHAMOZZI, Jacques CAROUX-DESTRAY et Françoise CAROUX, Paris, Éd. du Seuil, 1972, 252 p.

GROUX Guy et LEVY Catherine, *La possession ouvrière : du taudis à la propriété (XIXe-XXe siècle)*, Paris, Éd. de l'Atelier - Éd. ouvrières, 1993, 247 p.

HALBWACHS Maurice, *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, Paris, Gordon & Breach, 1970, 495 p.

HATZFELD Nicolas, « La pause casse-croûte. Quand les chaines s'arrêtent à Peugeot-Sochaux », *Terrain*, 2002, nº 39, p. 33-48.

HATZFELD Nicolas, *Les gens d'usine : 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Paris, Éd. de l'Atelier - Éd. ouvrières, 2002, 598 p.

HOGGART Richard, *La culture du pauvre : étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, traduit par Jean-Claude GARCIAS, Francoise GARCIAS et Jean-Claude PASSERON, Paris, France, Éd. de Minuit, 1970, 420 p.

JALABERT Laurent et PATILLON Christophe, *Mouvements ouvriers et crise industrielle : dans les régions de l'Ouest atlantique des années 1960 à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, 188 p.

JEUDY-BALLINI Monique, « ``Et il paraît qu'ils ne sont pas tous sourds ?'' Le travail comme exploit et résistance au quotidien », *Terrain*, vol. 39, p. 17-32.

LEQUIN Yves, *Les ouvriers de la région lyonnaise (1848-1914).*, Lyon, France, Presses universitaires de Lyon, 1977, 1073 p.

LEQUIN Yves et VANDECASTEELE Sylvie (dir.), *L'usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise XIXe et XXe siècles*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1990, 193 p.

LINHART Robert, *L'Établi*, Paris, les Éditions de Minuit, 1978, 180 p.

LÜDTKE Alf, « Ouvriers, *Eigensinn* et politique dans l'Allemagne du XXe siècle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, vol. 113, no 1, p. 91-101.

MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Deux siècles de travail en France*, Paris, INSEE, 1991, 202 p.

MOLINIE Anne-Françoise, « Déclin et renouvellement de la main-d'œuvre industrielle », *Économie et statistique*, 1998, vol. 316-317, no 1, p. 109-126.

MOTHE Daniel, *Les O.S.*, Paris, Éd. du Cerf, 1972, 96 p.

MOURADIAN Georges (dir.), *L'enfance des comités d'entreprise : de leur genèse dans les conditions de la défaite de 1940 à leur enracinement dans les années 1950*, Roubaix, Centre des archives du monde du travail, 1997, 373 p.

NOIRIEL Gérard, *Les Ouvriers dans la société française: XIXe-XXe siècle*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points », n° 88, 1986, 317 p.

PASSERON Jean-Claude (dir.), *Richard Hoggart en France*, Paris, Bibliothèque publique d'information, 1999, 270 p.

PINEAU Marie-Rose, *Les OS*, Paris, Éd. sociales, 1973, 196 p.

PITTI Laure, *Ouvriers algériens à Renault-Billancourt, de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France*, Thèse doctorat, Université de Paris 8, Saint-Denis, 2002, 682 p.

RETIERE Jean-Noël et SCHWARTZ Olivier, *Où en est la classe ouvrière ?*, Paris, La Documentation française, 1994, 63 p.

SALVAYRE Lydie, *La médaille*, Paris, Éd. du Seuil, 2004, 166 p.

SCHWARTZ Olivier, *Le monde privé des ouvriers : hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses Universitaires de France, 1990, 531 p.

SCHWARTZ Olivier, *La notion de « classes populaires »*, Habilitation à diriger des recherches, Université de Versailles-Saint-Quentin, 1998.

SIROT Stéphane, *La grève en France : une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, Paris, O. Jacob, 2002, 306 p.

TEIGER C., BARBAROUX L., DAVID M., DURAFFOURG J., GALISSON M. T., LAVILLE A. et THAREAUT L., « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire… à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action », *Pistes*, 2006, vol. 8, no 2.

TERRAIL Jean-Pierre, *Destins ouvriers : la fin d'une classe ?*, Paris, Presses universitaires de France, 1990, 275 p.

THOMPSON Edward Palmer, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, traduit par Gilles DAUVE, Mireille GOLASZEWSKI et Marie-Noëlle THIBAULT, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points », 2012 (1ère éd. 1988), 1164 p.

Trempé Rolande, *Les mineurs de Carmaux, 1848-1914*, Paris, France, Éditions ouvrières, 1971, 1012 p.

VERDALLE Laure de et REVILLARD Anne, « ``Faire'' le genre, la race et la classe », *Terrains & travaux*, 1 mars 2006, vol. 10, nº 1, p. 91-102.

VERRET Michel, *Le travail ouvrier*, Paris , L'Harmattan, 1999, 233 p.

VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Paris, Perrin, 2012, 404 p.

WEBER Florence, « Nouvelles lectures du monde ouvrier : de la classe aux personnes », *Genèses*, 1991, vol. 6, nº 1, p. 179-189.

WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France : du XVIe siècle à nos jours*, Paris, Éd. du Seuil, 1998 (2ème ed.), 674 p.

Culture ouvrière

ARNAUD Pierre, *Les origines du sport ouvrier en Europe*, Paris, Ed. l'Harmattan, 1994, 308 p.

BRETIN Karen, *Histoire du mouvement sportif ouvrier en Bourgogne : un autre regard sur les organisations sportives travaillistes (fin des années 1930 - fin des années 1970)*, Thèse pour le doctorat en histoire contemporaine, sous la direction de Serge Wolikow et Benoit Caritey, Université de Bourgogne, 2004, 343 p.

CALVET Louis-Jean, *La production révolutionnaire : slogans, affiches, chansons*, Paris, Payot, 1976, 202 p.

CHARTIER Roger et VIGARELLO Georges, « Les trajectoires du sport. Pratiques et spectacles », *Le Débat*, 1982, vol. 19, nº 2, p. 35-58.

CHESSEL Marie-Emmanuelle, *Histoire de la consommation*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2012.

CORBIN Alain, TARTAKOWSKY Danielle et GEROME Noëlle (dir.), *Les usages politiques des fêtes aux XIXe-XXe siècles* , Paris, Publications de la Sorbonne, coll. « Histoire de la France aux XIXe-XXe siècles », n° 33, 1994, 440 p.

FONTAINE Marion, *Le Racing club de Lens et les ``Gueules noires'' : essai d'histoire sociale*, Paris, Les Indes savantes, 2010, 291 p.

FREMONTIER Jacques, *La Vie en bleu : voyage en culture ouvrière*, Paris, Fayard, 1980, 326 p.

FRIDENSON Patrick, « Les ouvriers de l'automobile et le sport », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1989, vol. 79, nº 1, p. 50-62.

GEROME Noëlle, « Les rituels contemporains des travailleurs de l'aéronautique », *Ethnologie française*, 1984, vol. 14, nº 2, p. 177-196.

GEROME Noëlle, « Récompenses et hommages dans l'usine. Perspectives de recherches », *Ethnologie française*, 1998, p. 551-562.

GEROME Noëlle, TARTAKOWSKY Danielle et WILLARD Claude (dir.), *La Banlieue en fête : de la marginalité urbaine à l'identité culturelle*, Saint-Denis, Presses universitaires de Vincennes, coll. « Espaces », 1988, 268 p.

LEYMONERIE Claire, *Des formes à consommer. Pensées et pratiques du design industriel en France (1945-1980)*, Thèse sous la direction de Patrick Fridenson, EHESS, Paris, 2010.

MONJARET Anne, *Les Catherinettes en fête*, Paris, Archives & culture, 2008, 79 p.

MONJARET Anne, « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », *Cités*, 2001, vol. 8, nº 4, p. 87-100.

MONJARET Anne, *La Sainte-Catherine : culture festive dans l'entreprise*, Paris, Éd. du CTHS, 1997, 239 p.

SOBRY Claude (dir.), *Sport et travail*, Paris, L'Harmattan, 2010, 505 p.

VERRET Michel, *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan, 1996, 296 p.

Contestation ouvrière

BENOIT Floriane, *Citroën, le printemps de la dignité*, Paris, Éd. sociales, 1982, 181 p.

BENSAÏD Daniel, *Le sourire du spectre. Nouvel esprit du communisme*, Paris, Éd. Michalon, 2000, 245 p.

BIBES Geneviève, CAPDEVIELLE Jacques et MOURIAUX René, *Les grèves sauvages en Europe*, Paris, Fondation nationale des sciences politiques, centre d'études des relations internationales, 1970, 28 p.

BRÜCKMANN Patrice, COFTIER Pierre, LAMBERT Alain et GROS François, *Caron-Ozanne (1975-1977) : une expérience d'autogestion en Normandie*, Cabourg, Cahiers du Temps, 2009, 143 p.

CARASSUS Émilien, *Les grèves imaginaires*, Paris, Éd. du CNRS, 1982, 247 p.

HAYES Ingrid, *Radio Lorraine Coeur d'Acier, Longwy, 1979-1980. Les voix de la crise : émancipations et dominations en milieu ouvrier*, Thèse de doctorat réalisée sous la direction de Michel Pigenet, Université Panthéon-Sorbonne, Paris, 2011, 870 p.

CARPENTIER Sabine LE, *Manuest : à la recherche de l'autogestion*, Paris, Entente, 1980, 154 p.

COLLONGES Lucien, *Autogestion : hier, aujourd'hui, demain*, Paris, Syllepse, 2010, 695 p.

DURAND Claude et DUBOIS Pierre, *La grève : enquête sociologique*, Paris, A. Colin, 1975, 376 p.

DURAND Marcel, *Grain de sable sous le capot : résistance & contre-culture ouvrière les chaînes de montage de Peugeot, 1972-2003*, 2e éd., Marseille, Agone, 2006, 428 p.

GALLOT Fanny, « L'intervention de Lutte Ouvrière et de la Ligue Communiste Révolutionnaire à Renault Cléon de 1968 à 1991 », mémoire de Master sous la direction d'Olivier Feiertag, Université de Rouen, 2006, 215 p.

GALLOT Fanny, « Les chansons des ouvrières en lutte dans les années 1968 : d'une expression particulière à une combativité renforcée », *Dissidences*, 2011, 10, Musiques et Révolutions, XIXe, XXe et XXIe siècles, p. 44-57.

GEORGI Frank (dir.), *Autogestion : la dernière utopie ?*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2003, 612 p.

LEROY Cédric, « 1968-1979. La décennie des grèves ouvrières : contribution à l'étude du mouvement social dans le Calvados », mémoire de maîtrise sous la direction de Jean Quellien, Université de Caen, 2001, 427 p.

PENISSAT Étienne, « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : Processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action », *Genèses*, mars 2005, vol. 2, nº 59, p. 71-93.

PERROT Michelle, *Jeunesse de la grève : France, 1871-1890*, Paris, Éd. du Seuil, 1984, 324 p.

PERROT Michelle, *Les ouvriers en grève : France 1871-1890.*, Lille, Service de reproduction des thèses, 1975, 2 vol., 900 p.

PORHEL Vincent, *Ouvriers bretons : conflits d'usines, conflits identitaires en Bretagne dans les années 1968*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2008, 325 p.

VIGNA Xavier, *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, 378 p.

Santé des ouvriers et des ouvrières

BOUCHARD Jean-Anne (dir.), *Les Effets des conditions de travail sur la santé des travailleuses : actes du colloque*, Montréal, Confédération des syndicats nationaux, 1984, 230 p.

BRABANT Carole, MERGLER Donna et MESSING Karen, « Va te faire soigner, ton usine est malade : la place de l'hystérie de masse dans la problématique de la santé des femmes au travail », *Santé mentale au Québec*, 1990, vol. 15, nº 1, p. 181-204.

BRUNO Anne-Sophie, GEERKENS Éric et HATZFELD Nicolas (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs, XIXe-XXe siècles*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2011, 306 p.

COTTEREAU Alain (dir.), « L'usure au travail : interrogations et refoulements », *Le Mouvement social*, juillet 1983, nº 124.

COTTEREAU Alain, « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXe siècle », *Le Mouvement social*, 1983, nº 124, p. 71-112.

DEJOURS Christophe (dir.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, Orsay, Association pour l'ouverture du champ d'investigation psychopathologique, 1988, 145 p.

DEJOURS Christophe, *Travail, usure mentale : essai de psychopathologie du travail [1980]*, Rééd., Paris, Bayard, 2008, 298 p.

FLOTTES Anne, « RTT et Santé. Petite chronique d'un égarement collectif », *Pistes*, mai 2006, vol. 8, nº 1.

HATZFELD Nicolas, « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009, vol. 56, nº 1, p. 177-196.

HATZFELD Nicolas, « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *Revue française des affaires sociales*, juin 2008, vol. 2-3, nº 2, p. 141-160.

HATZFELD Nicolas, « Ergonomie, productivité et usure au travail. Une décennie de débats d'atelier à Peugeot-Sochaux (1995 – 2005) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006, vol. 165, nº 5, p. 92-105.

OMNES Catherine et BRUNO Anne-Sophie (dir.), *Les mains inutiles : inaptitude au travail et emploi en Europe*, Paris, Belin, 2004, 477 p.

OMNES Catherine et ROSENTAL Paul-André (dir.), « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de ``santé au travail'' », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009, vol. 56, nº 1.

PROBST Isabelle, « La dimension de genre dans la reconnaissance des TMS comme maladies professionnelles », *Pistes*, 2009, vol. 11, nº 2.

TEIGER C., BARBAROUX L., DAVID M., DURAFFOURG J., GALISSON M. T., LAVILLE A. et THAREAUT L., « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire… à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action », *Pistes*, 2006, vol. 8, nº 2.

TEIGER Catherine, « ``Les femmes aussi ont un cerveau !'' Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes », *Travailler*, 2006, vol. 15, nº 1, p. 71-130.

THEBAUD-MONY Annie, *Travailler peut nuire gravement à votre santé : sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels*, Paris, La Découverte, 2008, 290 p.

D. Une histoire des femmes et du genre

Généralités

AUSLANDER Leora et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Différence des sexes et protection sociale : (XIXe-XXe siècles)*, Saint-Denis, Presses universitaires de Vincennes, 1995, 236 p.

BARD Christine, *Les femmes dans la société française au 20e siècle*, Paris, A. Colin, 2003, 285 p.

CARDON Philippe, KERGOAT Danièle et PFEFFERKORN Roland (dir.), *Chemins de l'émancipation et rapports sociaux de sexe*, Paris, La Dispute, 2009, 249 p.

CLAIR Isabelle, *Sociologie du genre*, Paris, A. Colin, 2012, 125 p.

CRESSON Geneviève et GADREY Nicole, « Entre famille et métier : le travail du care », *Nouvelles Questions Féministes*, 2004, vol. 23, n°3, Famille-Travail : une perspective radicale, p. 26-41.

DIZIER-METZ Annie et ROCHEFORT Florence (dir.), *Photo, femmes, féminisme*, 2010, 206 p.

DISCEPOLO Thierry et BEUZE Gilles LE (dir.), « Comment le genre trouble la classe », *revue Agone. Histoire, Politique & Sociologie*, 2010, nº 43.

DORLIN Elsa, *La matrice de la race : généalogie sexuelle et coloniale de la Nation française*, Paris, La Découverte, 2009, 306 p.

DORLIN Elsa (dir.), *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, 2009, 313 p.

DUBESSET Mathilde et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Parcours de femmes : réalités et représentations. Saint-Étienne, 1880-1950*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1993, 270 p.

DUBY Georges, PERROT Michelle et THEBAUD Françoise (dir.), *Histoire des femmes en occident. 5, Le XXe siècle*, Paris, Plon, 1992, vol. 5/5, 647 p.

DUFOUR Suzanne, « Phénoménologie politique des combattantes. Les femmes dans le FLN-ALN pendant la guerre d'Algérie », mémoire de master 2 de philosophie, sous la direction d'Elsa Dorlin et Sandra Laugier, Université Paris 1, 2011.

DUNEZAT Xavier, HEINEN Jacqueline et HIRATA Helena Sumiko (dir.), *Travail et rapports sociaux de sexe : rencontres autour de Danièle Kergoat*, Paris, L'Harmattan, 2010, 277 p.

ENGELS Friedrich, *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'Etat*, Paris, Éd. sociales, 1983, 322 p.

FASSIN Éric, « Une enquête qui dérange », *in* Maryse JASPARD et Natacha CHETCUTI (dir.), *Violence envers les femmes. Trois pas en avant deux pas en arrière*, Paris, L'Harmattan, 2007, p. 287-297.

GRANJON Marie-Christine (dir.), Penser avec Michel Foucault : théorie critique et pratiques politiques, Paris, Éd. Karthala, 2005, 352 p.

GUIONNET Christine et NEVEU Érik, *Féminins/masculins. Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2004, 286 p.

HAICAULT Monique, « Autour d'*agency*. Un nouveau paradigme pour les recherches de Genre », *Rives méditerranéennes*, 2012, nº 41, p. 11-24.

HAMEL Christelle et SIMEANT Johanna (dir.), *Genèses*, 2006, vol. 3, n°64, « Genre et classes populaires ».

JASPARD Maryse, *Les violences contre les femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2011, 126 p.

JENSON Jane et SINEAU Mariette, *Mitterrand et les Françaises : un rendez-vous manqué*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1995, 386 p.

KESSLER Suzanne J. et MCKENNA Wendy, *Gender: An Ethnomethodological Approach*, University of Chicago Press, 1985, 251 p.

LAGRAVE Rose-Marie, *Celles de la terre : agricultrice, l'invention politique d'un métier*, Paris, École des hautes études en sciences sociales, 1987, 254 p.

LOISEAU Dominique, *Marre d'être sages !*, Nantes, Éd. du Centre d'histoire du travail, 2008, 111 p.

LOUVEAU Catherine, « Inégalité sur la ligne de départ : femmes, origines sociales et conquête du sport », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, 2006, n° 23, nº 1, p. 119-143.

MARUANI Margaret, *Femmes, genre et sociétés : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005, 480 p.

PERROT Michelle, « Guerre des sexes et lutte des classes », *L'Histoire*, 2000, nº 245, p. 74-77.

MATHIEU Nicole-Claude, *L'anatomie politique : catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes, 1991, 291 p.

PERROT Michelle (dir.), *Une histoire des femmes est-elle possible ?*, Marseille, Rivages, 1984, 227 p.

REVILLARD Anne, *La cause des femmes au ministère du Travail : le Comité du travail féminin (1965-1984)*, 2007.

SCOTT Joan, « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, 1988, nº 37-38, p. 125-153.

SEGALEN Martine et CHAMARAT Josselyne, « La Rosière et la ``Miss'' : les ``reines'' des fêtes populaires », *L'Histoire*, 1983, vol. 53, p. 44-55.

SOHN Anne-Marie et THELAMON Françoise (dir.), *L'histoire sans les femmes est-elle possible ?*, Paris, Perrin, 1998, 427 p.

SPIVAK Gayatri Chakravorty, *Les subalternes peuvent-elles parler ?*, traduit par Jérôme VIDAL, Paris, Éditions Amsterdam, 2009, 109 p.

THEBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, 2e éd., Lyon, ENS éd, 2007, 312 p.

TRONTO Joan C., *Un monde vulnérable : pour une politique du « care »*, traduit par Hervé Maury, Paris, La Découverte, 2009, 238 p.

VARIKAS Éléni, *Penser le sexe et le genre*, Paris, Presses universitaires de France, 2006, 134 p.

VIRGILI Fabrice, « L'histoire des femmes et l'histoire des genres aujourd'hui », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 5-14.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Histoire des femmes en France, XIXe-XXe siècle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2005, 254 p.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 133-143.

Cahiers du Genre, 1999, n°24, Temporalité du social et sexuation.

Histoire des féminismes

ACHIN Catherine et NAUDIER Delphine, « Trajectoires de femmes ``ordinaires'' dans les années 1970 », *Sociologie*, 2010, vol. 1, nº 1, p. 77-93.

ACHIN Catherine et NAUDIER Delphine, « La libération par Tupperware ? Diffusion des idées et pratiques féministes dans de nouveaux espaces de sociabilité féminine », *Clio*, *HFS,* 2009, n° 29, p. 131-140.

BARD Christine, *Les filles de Marianne : histoire des féminismes, 1914-1940*, Paris, Fayard, 1995, 528 p.

BARD Christine (dir.), *Les féministes de la deuxième vague, actrices du changement social*, Rennes, PUR, 2012, 260 p.

BILGE Sirma, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, 2009, vol. 225, nº 1, p. 70-88.

BILGE Sirma, « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'Homme et la société*, 2010, vol. 176-177, nº 2, p.43-64.

BUTLER Judith, *Trouble dans le genre : pour un féminisme de la subversion*, traduit par Cynthia KRAUS, Paris, La Découverte, 2005, 283 p.

BUTLER Judith, *Le pouvoir des mots : politique du performatif*, traduit par Charlotte NORDMANN, Paris, Éd. Amsterdam, 2004, 287 p.

BUTLER Judith, *Ces corps qui comptent : de la matérialité et des limites discursives du sexe*, traduit par Charlotte NORDMANN, Paris, Éd. Amsterdam, 2009, 249 p.

CHAPERON Sylvie, *Les années Beauvoir : 1945-1970*, Paris, Fayard, 2000, 430 p.

CHAPERON Sylvie, « La radicalisation des mouvements féminins français de 1960 à 1970 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1995, nº 48, p. 61-74.

COLLECTIF, *Maternité esclave : les chimères*, Paris, Union générale d'éditions, 1975, 319 p.

COLLECTIF NATIONAL POUR LES DROITS DES FEMMES (dir.), *De nouveaux défis pour le féminisme. Forum du Collectif national pour les droits des femmes (9-10 mars 2002)*, Pantin, Le Temps des cerises, 2003, 339 p.

CORBEIL Christine et MARCHAND Isabelle, « L'approche intersectionnelle : origines, fondements théoriques et apport à l'intervention féministe. Défis et enjeux pour l'intervention auprès des femmes marginalisées », *Colloque Approches féministes et pratiques d'intervention*, 26 octobre 2006, p. 14.

COVA Anne, « Généalogie d'une conquête : maternité et droits des femmes en France, fin XIXe-XXe siècles », *Travail, genre et société*, 2000, nº 3, p. 139-159.

DEBENEST Pauline, GAY Vincent et GIRARD Gabriel, *Féminisme au pluriel*, Paris, Syllepse, 2010, 128 p.

DELPHY Christine, « Un féminisme matérialiste est possible », *Nouvelles Questions Féministes*, Automne 1982, n°4, Mon Dieu ! C'est la révolution et je suis encore en peignoir !, p. 50-86.

DELPHY Christine, « L'Ennemi principal », *Partisans,* « Libération des femmes année zéro », 1970, n° 54-55, p. 57-172.

FAURE Christine (dir.), *Encyclopédie politique et historique des femmes : Europe, Amérique du Nord*, Paris, Presses universitaires de France, 1997, 885 p.

FEDERATION DE L'EDUCATION NATIONALE (dir.), *Le féminisme et ses enjeux : vingt-sept femmes parlent*, Paris, Edilig, 1988, 576 p.

FRASER Nancy, *Le féminisme en mouvements. Des années 1960 à l'ère néolibérale*, traduit par Estelle FERRARESE, Paris, La Découverte, 2012, 336 p.

FRASER Nancy, « Féminisme, capitalisme et ruses de l'histoire », *Cahiers du Genre*, 2011, vol. 50, nº 1, p. 165-192.

GARDEY Delphine et LAUFER Jacqueline, « Yvette Roudy, Les femmes sont une force », *Travail, genre et sociétés*, 2002, vol. 7, nº 1, p. 5-38.

GUBIN Eliane, JACQUES Catherine, ROCHEFORT Florence, STUDER Brigitte, THEBAUD Françoise et ZANCARINI-FOURNEL Michelle (dir.), *Le siècle des féminismes*, Paris, Éd. de l'Atelier, 2004, 463 p.

GUILLAUMIN Colette, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes », *Questions Féministes*, février 1978, nº 2, p. 5-30.

GUILLAUMIN Colette, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (2) Le discours de la Nature », *Questions Féministes*, mai 1978, nº 3, p. 5-28, réed. Syllepse, 2012.

JENSON Jane, « Le féminisme en France depuis mai 68 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, octobre 1989, nº 24, p. 55-67.

KANDEL Liliane, « L'explosion de la presse féministe », *Le Débat*, 1980, nº 1, p. 105-128.

LAMBERT Sabine, *Questions féministes : (1977-1980)*, Paris, Syllepse, 2012, 1022 p.

MAHMOOD Saba, *Politique de la piété : le féminisme à l'épreuve du renouveau islamique*, traduit par Nadia MARZOUKI, Paris, La Découverte, 2009, 311 p.

MARREL Elodie-Cécile, « Mémoires et histoire des féminismes : Angers 1965-1985 », mémoire de maîtrise sous la direction de Christine Bard, Université d'Angers, 1998, 199 p.

PICQ Françoise, *Libération des femmes : les années-mouvement*, Paris, Éd. du Seuil, 1993, 380 p.

RIOT-SARCEY Michèle, *Histoire du féminisme*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2002, 122 p.

ROUSSOPOULOS Carole, BRENEZ Nicole, FARGIER Jean-Paul, FLECKINGER Hélène et BOVIER François, *Caméra militante : luttes de libération des années 1970*, Genève, Mētis Presses, 2010, 131 p.

THEBAUD Françoise, « Un féminisme d'Etat est-il possible en France ? L'exemple du ministère des Droits de la femme, 1981-1986 », *in* Ian COLLER, Helen DAVIES et Julie

KALMAN (dir.), *French History and Civlization. Papers from the Gerorge Rudé Seminar, volume 1*, University of Melbourne, 2005, p. 236-246.

TRAT Josette (dir.), *Les Cahiers du féminisme (1977-1998) : vingt ans dans le tourbillon du féminisme et de la lutte des classes*, Paris, Syllepse, 2011, 347 p.

VIDAL Jérôme, « Judith Butler en France : trouble dans la réception », *Mouvements*, 2006, nº 47-48.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Stratégies de distinction par la voix et le geste : provocations et violences symboliques des femmes dans les manifestations des « années 1968 » », *in* Philippe BOURDIN, Mathias BERNARD et Jean-Claude CARON (dir.), *La voix & le geste : une approche culturelle de la violence socio-politique*, Clermont-Ferrand, Presses universitaires Blaise-Pascal, 2005, p. 245-270.

Travail des femmes

ALEZRA Claudine, LAUFER Jacqueline, MARUANI Margaret et SUTTER Claire (dir.), *La mixité du travail, une stratégie pour l'entreprise*, Paris, La Documentation Française, 1987, 82 p.

BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès *et al.*, *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, Congrès mondial de sociologie., Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1984, 320 p.

BOUREAU Alain, *Le droit de cuissage : la fabrication d'un mythe (XIIIe-XXe siècle)*, Paris, Éd. Albin Michel, 1995, 325 p.

CARDIA-VONECHE Laura, BASTARD Benoit et GONIK Viviane, « Le temps des hommes et des femmes dans l'entreprise », *Cahiers du Genre*, 1999, vol. 24, p. 37-50.

CENTRE LYONNAIS D'ETUDES FEMINISTES, *Les femmes et la question du travail*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1984, 202 p.

CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Agir pour l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité professionnelle au coeur de la mise en oeuvre des droits nouveaux*, Paris, Montholon-services, 1983, 32 p.

CRISTOFARI Marie-France, « Conditions de travail des hommes et des femmes : des différences qui persistent », *Les conditions de travail en enquêtes*, 1999, Documents d'études de la Dares, n°29.

DAVEZIES Philippe, « Les impasses du harcèlement moral », *Travailler*, 2004, nº 11, p. 83-90.

DEVILLE Jean-Claude, « Activité féminine et fécondité », *Économie et statistique*, 1977, vol. 93, nº 1, p. 51-58.

FAGNANI Jeanne, « La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères actives », *Économie et statistique*, 1986, vol. 185, nº 1, p. 47-55.

FERRO-VALLE Élisabeth, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Comprendre et agir*, La Plaine-Saint-Denis, AFNOR, 2009, 181 p.

FORTE Michèle, NISS Myriam, REBEUH Marie-Claude, TRAUTMANN Jacques et TRIBY Emmanuel, « De la division sexuée au partage du travail ? », *Travail et emploi*, 1998, vol. 74, p. 51-62.

FORTINO Sabine, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002, 235 p.

FRAISSE Geneviève, « Droit de cuissage et devoir de l'historien », *CLIO, HFS,* 1996, nº 3, p. 251-261.

GASPARO Claudia de, « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique », *Cahiers du Genre*, décembre 2003, vol. 35, nº 2, p. 165-187.

GENESTET Vincent, GOUZIEN Annie et LEROLLE Anne, *Les Plans d'égalité professionnelle : étude-bilan 1983-1988*, Paris, La Documentation française, 1989, 127 p.

GENISSON Catherine, *Femmes-hommes quelle égalité professionnelle ? La mixité professionnelle pour plus d'égalité entre femmes et hommes : rapport au Premier ministre*, Paris, La Documentation française, 1999, 94 p.

GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, « La mise au travail des stéréotypes de genre », *Travail, genre et sociétés*, 2002, vol. 8, nº 2, p. 25-53.

GRENIER-PEZE Marie, « La fabrique des harceleurs », *Performances*, 2001, vol. 1.

HAICAULT Monique, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 1984, vol. 3, nº 84, p. 268-277.

HENRY Odile, « Femmes & taylorisme : la rationalisation du travail domestique », *Revue Agone. Histoire, Politique & Sociologie*, 2003, nº 28, p. 119-134.

HIRIGOYEN Marie-France, Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien, Paris, Syros, 1998, 212 p.

ISAMBERT-JAMATI Viviane, « Adaptation au travail et niveau de qualification des femmes salariées », *Revue française de sociologie*, 1960, vol. 1, nº 1, p. 45-60.

JARRIGE François, « Le mauvais genre de la machine », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2007, vol. 54, nº 1, p. 193-221.

JUNTER-LOISEAU Annie, « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations », *Cahiers du genre*, 1999, vol. 24, p. 73-98.

KERGOAT Danièle, *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012, 354 p.

LAUFER Jacqueline et SILVERA Rachel, « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ? », *Revue de l'OFCE*, 2006, vol. 97, nº 2, p. 245-271.

LOUIS Marie-Victoire, *Le droit de cuissage : France, 1860-1930*, Paris, Éd. de l'Atelier - Éd. ouvrières, 1994, 319 p.

MAILLARD Jacques, *Angers, XXe siècle*, 2000.

MARTIN Jacqueline, « Politique familiale et travail des mères de famille : perspective historique 1942-1982 », *Population*, 1998, vol. 53, nº 6, p. 1119-1153.

MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2000, 123 p.

MESSING Karen (dir.), *Comprendre le travail des femmes pour le transformer : une recherche-action menée par l'Université et les organisations syndicales québécoises*, Bruxelles, BTS, 1999, 188 p.

NICOLE-DRANCOURT Chantal, *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, l'Harmattan, 2009, 234 p.

OMNES Catherine, « Féminisation, qualification et salaires dans la métallurgie parisienne d'une guerre à l'autre », *Les Cahiers du Mage*, 1997, nº 2, p. 5-46.

PERIVIER Hélène et SILVERA Rachel, « Maudite conciliation », *Travail, genre et sociétés*, 2010, vol. 24, nº 2, p. 25-27.

PERROT Michelle (dir.), « Travaux de femmes », *Le Mouvement social*, 1978, nº 105.

PERROT Michelle (dir.), « Métiers de femmes », *Le Mouvement social*, 1987, nº 140.

REVILLARD Anne, « L'égalité professionnelle : un objet insaisissable pour les syndicats ? », journée d'étude du MAGE, EHESS, 2009.

SAGUY Abigail Cope, *What is sexual harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne*, Berkeley ; Los Angeles ; London, University of California Press, 2003, 235 p.

SCHWEITZER Sylvie, *Femmes de pouvoir : une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIXe-XXIe siècle)*, Paris, Payot, 2010, 252 p.

SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers, XIXe et XXe siècles*, Paris, O. Jacob, 2002, 329 p.

SCHWEITZER Sylvie, « Les enjeux du travail des femmes », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, nº 3, p. 21-33.

SEMAT Eve, *Femmes au travail, violences vécues*, Paris, Syros, 2000, 322 p.

SILVERA Rachel (dir.), *Les femmes et le travail : nouvelles inégalités, nouveaux enjeux : séminaire 1998-1999*, Montreuil, VO éd., 2000, 188 p.

SONTHONNAX Françoise, FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique et CHABAUD-RYCHTER Danielle, *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens, 1985, 156 p.

SULLEROT Évelyne, *Histoire et sociologie du travail féminin*, Paris, Gonthier, 1971, 397 p.

THEBAUD Annie et LERT France, « Emploi, travail et santé des femmes : la législation et les recherches face aux mouvements sociaux en France », *Droit social*, 1982, nº 12, p. 781-792.

TILLY Louise A. et SCOTT Joan W., *Les Femmes, le travail et la famille*, traduit par Monique LEBAILLY, Paris, Rivages, 1987.

Ouvrières

AUZIAS Claire et HOUEL Annik, *La Grève des ovalistes : Lyon, juin-juillet 1869*, Paris, Payot, 1982, 182 p.

DUBESSET Mathilde, THEBAUD Françoise et VINCENT Catherine, « Les munitionnettes de la Seine », *Cahier du Mouvement social*, 1977, n°2, L'Autre Front, p. 189-219.

CARTIER Marie et RETIERE Jean-Noël, « Écrits d'hier et dits d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », *in* Anne-Marie ARBORIO, Yves COHEN et Pierre FOURNIER (dir.), *Observer le travail*, Paris, La Découverte, 2008, p. 77-94.

CHASTAND Antoine, « Activités professionnelle et domestique des femmes de milieu ouvrier », *Économie et statistique*, 1982, vol. 141, nº 1, p. 69-78.

CHENUT Helen Harden, *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, traduit par Thomas VAN RUYMBEKE, Rennes ; Troyes, Presses universitaires de Rennes ; Conseil Général de l'Aube, 2010, 419 p.

CHENUT Helen Harden, « Made in Troyes. Genre et classe dans la bonneterie française », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest. Anjou. Maine. Poitou-Charente. Touraine*, 2007, vol. 114, nº 3, p. 125-141.

DOWNS Laura Lee, *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, traduit par Éli COMMINS, Paris, A. Michel, 2001, 463 p.

FREMONT Armand, FLABBEE Liliane et MARTIN Bernard, *Ouvriers et ouvrières à Caen*, Caen, Université de Caen, 1981, 133 p.

GALLOT Fanny, « La ``crise de nerfs'', de la souffrance à la résistance ? », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, 2009, vol. 29, nº 1, p. 153-164.

GALLOT Fanny, « Quelques journaux intimes d'ouvrières dans les années 1968 : des manifestes ? », *in Rencontres sur la littérature « ouvrière »*, Le Creusot, 31 mars 2011, à paraître.

GUILBERT Madeleine, *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris ; La Haye, Mouton & Co, 1966, 393 p.

KERGOAT Danièle, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, 141 p.

KERGOAT Danièle, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique, nouvelle série*, 1978, nº 5, p. 65-97.

LAFAYE Françoise, « Professionnels du textile : se construire une conscience fière », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 703-713.

LAMY Yvon, « Le travail sous la main. À domicile et en atelier, gantières et coupeurs à Saint-Junien à la fin des années 1980 », *Genèses*, 1992, vol. 7, nº 1, p. 33-62.

MARTIN Anne-Denes, *Les ouvrières de la mer : histoire des sardinières du littoral breton*, Paris, Éd. l'Harmattan, 1994, 195 p.

MARTIN Josseline, *Être femme et conditionneuse dans l'industrie pharmaceutique en Bourgogne : réalités de travail et de vie*, Mémoire en vue de l'obtention du diplôme des hautes études de pratiques sociales, Université de Dijon, 1984.

OMNES Catherine, *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1997, 374 p.

PARODI Maxime, « L'ouvrière n'est pas la femme de l'ouvrier », *Revue de l'OFCE*, 2004, nº 3, p. 85-94.

PORHEL Vincent, « Les femmes et l'usine en Bretagne dans les années 1968 : une approche transversale au fil de trois situations d'usine (1968-1974) », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest.*, 2007, vol. 114, nº 3, p. 143-157.

SIMON Jules, *L'Ouvrière*, Réed., Saint-Pierre-de-Salerne, G. Monfort, 1977, 444 p.

ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène, « L'Ouvrière », *Historiens et Géographes*, 1995, nº 350, p. 265-274.

E. Une histoire du syndicalisme

Généralités

AMOSSE Thomas, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, 2004, vol. 44, nº 2, p. 1-5.

ANDOLFATTO Dominique et LABBE Dominique, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2011, 126 p.

ANDOLFATTO Dominique et LABBE Dominique, *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Éd. du Seuil, 2006, 376 p.

ANDOLFATTO Dominique et LABBE Dominique, *La CGT : organisation et audience depuis 1945*, Paris, La Découverte, 1997, 303 p.

BEAUD Stéphane, WEBER Florence et PIALOUX Michel, « Crise du syndicalisme et dignité ouvrière », *Politix*, 1991, vol. 4, nº 14, p. 7-18.

BEVORT Antoine, « Les effectifs syndiqués à la CGT et à la CFDT, 1945-1990 », *Communisme*, 1994 1993, nº 35-37, p. 87-90.

BRANCIARD Michel, *Histoire de la CFDT : soixante-dix ans d'action syndicale*, Paris, La Découverte, 1990, 365 p.

DREYFUS Michel, *Histoire de la CGT : cent ans de syndicalisme en France*, Bruxelles ; Paris, Éd. Complexe, 1995, 407 p.

FRIDENSON Patrick, « Le conflit social », *in* André BURGUIERE et Jacques REVEL (dir.), *Histoire de France. Les conflits*, [1ère éd. 1990], Éd. du Seuil, 2000, p. 383-495.

GEORGI Frank, *L'invention de la CFDT : 1957-1970. Syndicalisme, catholicisme et politique dans la France de l'expansion*, Paris, Éd. de l'Atelier ; CNRS éd., 1995, 651 p.

MARIETTE Audrey, *Le « cinéma social » aux frontières de l'engagement. Sociologie d'une catégorie entre art et politique*, Thèse de doctorat réalisée sous la direction de Jean-Louis Fabiani, EHESS, 2008.

MOURIAUX René, *Crises du syndicalisme français*, Paris, Montchrestien, 1998, 156 p.

MOURIAUX René, *Le syndicalisme en France depuis 1945*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1994, 124 p.

Femmes, genre, syndicalisme et militantisme

A Antoinette et B Antoinette, « Feminism and Trade Unionism in the French Confederation Generale du Travail », *Feminist Review*, 1984, nº 16, p. 55-63.

BATAILLER Stéphanie, « La commission féminine confédérale de la CFDT (CFTC) : pour une synthèse entre lutte de classe et lutte de sexe », mémoire de maîtrise sous la direction de Michel Dreyfus, Université Paris 1, Grenoble, 1997, 266 p.

BENOIT Vanessa, « ''Elle ne finira jamais, la lutte des ouvrières''. Le conflit de la CIP Haisnes-lez-la-Bassée (62) : juillet 1975-janvier 1977 », mémoire de maîtrise sous la direction de Mathilde Dubesset, Université Pierre Mendes France, IEP Grenoble, 1997, 321 p.

BROUSTER Pascale LE, « La prise en charge par la CFDT de la question des femmes dans les années 1960 et 1970 », *in* Cécile GUILLAUME et Sophie POCHIC (dir.), *Actes de la journée « Genre et syndicalisme. Regards croisés franco-anglais »*, EHESS, Paris, 2010.

BROUSTER Pascale LE, « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976-1982) », *www.Sens-Public.org*, 22 mai 2009.

CHABOT Jocelyne, *Le syndicalisme féminin chrétien en France de 1899 à 1944 : pratiques et discours d'une culture féminine*, Thèse sous la direction de Madeleine Rebérioux, Université Paris 8, Paris, 1998, 640 p.

COLIN Madeleine, *Traces d'une vie : dans la mouvance du siècle*, Paris, Éd. Syllepse, 2007, 205 p.

COLLECTIF, *Lip au féminin*, Paris, Syros, 1977, 161 p.

DUNEZAT Xavier, « La division sexuelle du travail militant dans les assemblées générales : le cas des mouvements de ``sans'' », *Amnis. Revue de civilisation contemporaine Europes/Amériques*, septembre 2008, nº 8.

DUNEZAT Xavier, « Syndicalisme et domination masculine en France : parcours bibliographique féministe », *Recherches féministes*, 2006, vol. 19, nº 1, p. 69-96.

DUNEZAT Xavier, « Presse et mouvement social sexué », *in* Jacqueline HEINEN et Josette TRAT (dir.), *Hommes et femmes dans le mouvement social. Numéro spécial des* Cahiers du GEDISST*, n°18*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 61-87.

FILLIEULE Olivier, MATHIEU Lilian et ROUX Patricia, *Militantisme et hiérarchies de genre*, Paris, A. Colin, 2007, 197 p.

GALLOT Fanny et MEURET-CAMPFORT Eve, « Ouvrières et féminisme dans les années 1968 : des relations ambiguës », *à paraître*, 2012.

GEORGE Jocelyne, « Les luttes des femmes (1964-1981) dans Antoinette, le magazine féminin de la CGT », intervention lors du colloque *Les femmes dans l'action militante*, Lyon, 29 mars 2008.

HEINEN Jacqueline et TRAT Josette (dir.), *Hommes et femmes dans le mouvement social. Numéro spécial des* Cahiers du GEDISST*, n°18*, Paris, Ed. L'Harmattan, 1997, 187 p.

LOISEAU Dominique, *Femmes et militantismes*, Paris ; Montréal, l'Harmattan, 1996, 239 p.

MARUANI Margaret, *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Éd. Syros, 1979, 271 p.

MARUANI Margaret et BORZEIX Anni, *Le Temps des chemises : la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Éd. Syros, 1982, 249 p.

MARX Raphaëlle, « Debout, les damnées de la terre ! Les commissions féminines de la CGT du Rhône, 1970-1982 », mémoire de maîtrise sous la direction de Mathilde Dubesset, Université Pierre Mendès France, IEP de Grenoble, 2002, 266 p.

MEURET-CAMPFORT Eve, « Luttes de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes », *Savoir-agir*, 2010, nº 12, p. 43-50.

OLMI Janine, *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins : 1945-1985*, Paris, l'Harmattan, 2007, 294 p.

POGGIOLI Morgan, *``À travail égal, salaire égal'' ? La CGT et les femmes au temps du Front populaire*, Dijon, Éd. universitaires de Dijon, 2012, 142 p.

QUENTREC Yannick LE, « Militantes syndicales : une égalité à faire vivre », *www.Sens-Public.org*, 22 mai 2009.

ROUX Patricia et FILLIEULE Olivier, *Le sexe du militantisme*, Paris, les Presses de Sciences Po, 2009, 361 p.

ROUX Patricia, PERRIN Céline, PANNATIER Gaël et COSSY Valérie (dir.), « Les logiques patriarcales du militantisme », *Nouvelles questions féministes*, 2005, vol. 24, n°3.

SEGUY Georges, *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque 2-3 décembre 1999, Montreuil*, Montreuil, Institut d'histoire sociale, 2001, 562 p.

SILVERA Rachel, « Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT », *in* Cécile GUILLAUME et Sophie POCHIC (dir.), *Actes de la journée « Genre et syndicalisme. Regards croisés franco-anglais »*, EHESS, Paris, 2010.

SILVERA Rachel, *Le défi du* gender mainstreaming *(approche intégrée de l'égalité) pour le syndicalisme en France*, 2002.

SIMON Catherine, *Syndicalisme au féminin*, Paris, Etudes et documentation internationales, 1981, 63 p.

TOZZI Michel, *Syndicalisme et nouveaux mouvements sociaux : régionalisme, féminisme, écologie*, Paris, Éd. Ouvrières, 1982, 191 p.

TRAT Josette et ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène, *La participation des femmes aux instances de décision des syndicats*, Paris, Rapport de recherche pour le Service des droits des femmes, GEDISST-CNRS, 2000.

WISNER Anne-Clémence, « *Antoinette* : magazine féminin de la CGT de 1955 à 1969 », mémoire de maîtrise sous la direction de Michel Dreyfus, Université Paris 1, 1999.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle et PERROT Michelle, « Témoignages », *CLIO, HFS*, 1996, nº 3, p. 13.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle (dir.), « Métiers, corporations, syndicalismes », *CLIO, HFS*, 1996, nº 3.

ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène, *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Paris, Éd. Ouvrières, 1981, 220 p.

F. Une histoire d'entreprise, une histoire de l'usine

Généralités

BOTH Anne, « Le journal interne d'entreprise », *Ethnologie française*, 2006, vol. 36, nº 1, p. 45-54.

CAYEZ Pierre, CHADEAU Emmanuel et CHARLE Christophe, *Le patronat de la seconde industrialisation*, Paris, Éd. Ouvrières, 1979, 320 p.

DAUMAS Jean-Claude (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, 1613 p.

DEBOUZY Marianne, « Permanence du paternalisme ? », *Le Mouvement social*, 1988, nº 144, p. 3-16.

DELAUNAY Quynh, *Société industrielle et travail domestique : l'électroménager en France, XIX-XXe siècle*, Paris, L'Harmattan, 2003, 443 p.

FLAMANT Nicolas et JEUDY-BALLINI Monique, « Le charme discret des entreprises », *Terrain*, 2002, nº 39, p. 5-16.

GUESLIN André, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXe siècle, début du XXe siècle) », *Genèses*, 1992, vol. 7, nº 1, p. 201-211.

LINHART Danièle, *La modernisation des entreprises*, Paris, La Découverte, 2010, 128 p.

LOWN Judy, DEBOUZY Jacques et DEBOUZY Marianne, « ``Père plutot que maître...'' : le paternalisme à l'usine dans l'industrie de la soie à Halstead au XIXe siècle », *Le Mouvement social*, 1988, nº 144, p. 51-70.

MALAVAL Catherine, *La presse d'entreprise française au XXe siècle : histoire d'un pouvoir*, Paris, Belin, 2001, 415 p.

PLUART Alain LE, *L'industrie française du textile-habillement dans la perspective du marché unique européen*, Paris, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1992, 95 p.

SCHWEITZER Sylvie (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales des XIXe et XXe siècles*, Villeurbanne ; Paris, Centre de coopération interuniversitaire franco-québécoise, 1993, 255 p.

VADOT Raphaël, « Histoire de la Manufacture Métallurgique de Tournus de 1910 à 1985 », mémoire de maîtrise d'Histoire sous la direction de Serge Wolikov, Université de Bourgogne, 1998, 139 p.

Entreprise Chantelle

BOUGEARD Christian, PORHEL Vincent, RICHARD Gilles et SAINCLIVIER Jacqueline (dir.), *L'Ouest dans les années 68*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012, 268 p.

CASEVITZ Jean et JOXE Roger, « Nantes, la ville et l'industrie », *Annales de Géographie*, 1929, vol. 38, nº 213, p. 230-245.

DUCLERT Vincent, « Comptes rendus de Marie Bertherat, Martin de Halleux (avec Véronique Girard), 100 ans de lingerie, Paris, Atlas, 1996, 128 p. ; Farid Chenoune, Les Dessous de la féminité. Un siècle de lingerie, Paris, Assouline, 1998, 200 p. ; Gilles Néret, 1000 Dessous. Histoire de la lingerie, Paris-Cologne, Taschen, 1998, 768 p. ; Marie Simon, Les Dessous, Paris, éditions du Chêne, 1998, 128 p. », *Clio*, *HFS,* novembre 1999, n° 10.

KERHERVE Leslie, « Un licenciement collectif : le cas de l'usine Chantelle », mémoire de Master 1 de Sociologie, sous la direction de Tristan Poullaouec, Université de Nantes, 2009.

MEURET-CAMPFORT Eve, « Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981-janvier 1982) », mémoire de Master de Sociologie, sous la direction d'Annie Collovald, Université de Nantes, 2008.

ZAZZO Anne, *Chantelle*, Paris, Assouline, 2010, 79 p.

Entreprise Moulinex

BIZEUL Hervé, Irremplaçable moulin à légumes : histoire, mythes & influences, 100 recettes, Grenoble, Glénat, 1997, 143 p.

BRAULT Sonia, *Les Moulinex : Alençon 1937-2001*, *témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, 107 p.

CLARKE Jackie, « Work, Consumption and Subjectivity in Postwar France: Moulinex and the Meanings of Domestic Appliances 1950s-1970s. », *Journal of Contemporary History*, 2012, vol. 47, nº 4.

CLARKE Jackie, « Closing Moulinex: Thoughts on the Visibility and Invisibility of Industrial Labour in Contemporary France », *Modern & Contemporary France*, 2011, vol. 19, nº 4, p. 443-458.

CLARKE Jackie, « Social exclusion, creative writing, and democracy: the politics of a socio-literary project in Caen », *Contemporary French Civilization*, 2012, vol. 37, nº 1, p. 1-22.

DOURIEZ Didier, *Moulinex : 25 ans au service de Jean Mantelet*, Cabourg, Éd. Cahiers du temps, coll. « Du cœur à l'ouvrage », 2001, 123 p.

GASTON-BRETON Tristan et KAPFERER Patricia, *La magie Moulinex : la conquête des femmes*, Paris, Le Cherche-midi, 1999, 123 p.

GROS Dominique et DANIAU Mychèle, *Moulinex : ils laisseront des traces*, Cherbourg-Octeville, Isoète, 2003, 152 p.

MONSALLIER Fabien, *Moulinex 1953-1993 : les années Mantelet. Grandeur et décadence*, Thèse de doctorat réalisée sous la direction de Jacques Marseille, Université Panthéon-Sorbonne, Paris, 1993, 163 p.

ROUPNEL-FUENTES Manuella, *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, 359 p.

THUAULT Xavier, « Nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles. La société Moulinex à Caen », mémoire de stage de maîtrise d'Administration Economique et Sociale, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales d'Angers, 1988.

Fermetures d'entreprises

BERGERON Andrée et DORAY Bernard, « Les ``privés d'emploi'' : la culture pour miroir », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 643-652.

BURGI Noëlle, « Exiler, désoeuvrer les femmes licenciées », *Travail, genre et sociétés*, 2002, vol. 8, nº 2, p. 105-122.

LINHART Danièle et MARUANI Margaret, « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses », *Travail et emploi*, 1982, vol. 11, p. 27-36.

LINHART Danièle, RIST Barbara et DURAND Estelle, *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville Saint-Agne (Haute Garonne), Éd. Érès, 2002, 190 p.

MAISON DES HOMMES ET DES TECHNIQUES, *Fermetures de boîtes, et après ? Actes des rencontres*, Nantes, Centre d'histoire du travail, 2007, 210 p.

MONJARET Anne, « Quand les lieux de travail ferment ? », *Ethnologie française*, 2005, vol. 104, nº 4, p. 581-592.

OESER Alexandra et TOURRAILLE Fanny, « Politics, Work and Family: Gendered Forms of Mobilisation of Working-Class Women in Southern France », *Modern & Contemporary France*, 2012, vol. 20, nº 2, p. 203-219.

TROTZIER Christian, « Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente », *Travail, genre et sociétés*, 2006, vol. 16, nº 2, p. 19-37.

TROTZIER Christian, *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif*, Thèse pour le doctorat en sociologie, sous la direction de Margaret Maruani, Université Paris 8, 2008.

Annexes

Table des annexes

Annexe I Revues féministes 572

Annexe II Chronologies 574

Annexe III Chansons 577

Annexe IV Index des figures 603

Annexe V Index des tableaux 605

Annexe VI Index des entreprises 606

Annexe I Revues féministes

Tableau 14 Corpus de revues féministes

Dates de la revue	Nom de la revue	Courant féministe	Articles sur les ouvrières
	Tout !		Lutte des femmes, lutte des classes, 29 juillet 1971, n° 16 … et pour les luttes de femmes, vive la CGT !, 30 juin 1971, n°15 « Ces putains de femmes » veulent lutter !, 17 mai 1971, n°13 « quand la femme, elle dit quelque chose, ça tient bon ! », 12 mars 1971, n°10
Mai 1971- été 1973	*Le Torchon Brûle* Parution irrégulière, tirée à 35 00 exemplaires, diffusée de façon militante et dans les N.M.P.P.	MLF-expression de l'ensemble des courants qui se dessinent en filigrane dans le mouvement	Ces putains de femmes veulent lutter, n°1, mai 1971 Troyes, n°1, mai 1971 A Ugéco, Nantes, n°3
1974- décembre 1976	*Les pétroleuses* Parution irrégulière, tirée à 5-7 000 exemplaires, diffusée de façon militante	MLF- Lutte de classes	Lip au féminin, n°0 Femmes en lutte !!, Buda, 1974, n°2 Etre exploitée, 20-25 avril 1975, n°3 Moulinex libère la femme !!!, 1975, n°4 CIP en lutte, n°7
Printemps 1974- fin 1978	*Femmes en Lutte / Femmes travailleuses en Lutte* Parution irrégulière, tirée à 5 000 exemplaires, diffusée de façon militante.	Bulletin de liaison des femmes travailleuses-Lutte de classes	Une grève de femmes, printemps-été 1975, n°2 Buda, octobre-novembre 1975, n°7 Dans les ateliers de femmes, toutes les occasions sont bonnes pour faire l'unité, mai 1976, n°9 Interview de 3 travailleuses par le Groupe femmes de Dunkerque, mai 1976, n°9 Lip 76 « ce n'est pas le même conflit », juin 1976, n°10

Novembre 1977- 1998	*Les cahiers du féminisme.* Bimensuel, tirée à 3 500 exemplaires, diffusée de façon militante, par abonnements et dans les N.M.P.P.	Publiée par la LCR-Lutte de classes	« On est des vrais robots… », dec. 1981/1982, n°18 « On passe bien du temps à travailler, c'est normal que l'on passe du temps à défendre notre emploi quand il est menacé », juillet-aout 1982, n°20 L'égalité à la sauce Moulinex, hiver 1985, n°34 Les travailleuses de Thomson en grève, été 1985, n°32 Les mordues de la grève, hiver 1989, n°51
Janvier 1978-janvier 1979.	*Femmes en mouvement* Publication mensuelle, diffusée de façon militante, par abonnement et dans les N.M.P.P. La revue est reconvertie en hebdomadaire d'octobre 1979 à février 1980	Psychanalyse et Politique	Nous sommes en mouvement, nous avons envie de savoir comment font les autres, juillet 1978, numéro inconnu

Annexe II Chronologies

A. Chronologie de l'entreprise Chantelle

1876 : Monsieur Gamichon crée une entreprise spécialisée dans la fabrication de ceintures abdominales et de tissus élastiques.

1930 : Son neveu Maurice Kretz rejoint la société.

1936 : Jean Kretz prend la tête de l'entreprise qu'il rebaptise « Etablissements Kretz ».

1949 : Naissance de la marque Chantelle.

1962 : Ouverture de l'usine d'Epernay (51).

1967 : Usine relais prêtée par la Chambre de commerce et d'industrie : facilité d'installation et formation du personnel avant la construction de l'usine. L'usine s'implante à Saint Herblain dans la foulée.

1973 : Ouverture de l'usine de Lanester (près de Lorient).

1976 : Débrayages réguliers dans les usines de Lanester et de Saint-Herblain (revendications : hausse de salaire, treizième mois, amélioration de la prime d'ancienneté, un jour de congé pour enfant malade, une heure d'information par syndicat mensuelle).

1981 : Ouverture du centre d'expédition de Corbie (80) ;

octobre, mise en place du système de contrôle statistique désormais effectué par l'ouvrière elle-même ;

19 novembre, la direction met à pied deux ouvrières qui ont pris un temps de pause trop long. 130 ouvrières entrent en grève illimitée (pour l'augmentation des salaires, l'annulation des sanctions et l'amélioration des conditions de travail) ;

3 décembre, séquestration du directeur du site de Saint-Herblain ;

7 décembre, début de l'occupation.

1982 : 15 janvier, les grévistes acceptent les propositions de la direction.

1984 : Fermeture du site de Romilly-sur-Seine ; Création du journal d'entreprise *Information Chantelle.*

1987 : Le siège social déménage à Cachan (94).

1988 : Le groupe Chantelle lance la marque de lingerie Passionata.

1992 : Ouverture du site de Péronne (80).

1994 : Fermeture du site de Saint Herblain ; 14 départs en préretraite, 37 ouvrières sont reprises sur le nouveau site Chantelle qui ouvre à Couëron ; 2 ouvrières sont mutées à Lorient ; 75 ouvrières sont reprises chez Paquereau ; 65 ouvrières se trouvent en convention de conversion.

1995 : Le groupe Chantelle lance la marque Darjeeling.

B. Chronologie de l'entreprise Moulinex

1929 : Ouverture de la Manufacture d'Emboutissage de Bagnolet Mantelet et Boucher.

1932 : Jean Mantelet, industriel parisien, lance le premier moulin a légumes que fabrique la Société Moulin-légumes dans un petit atelier de Bagnolet.

1937 : Installation de l'entreprise à Alençon en Basse Normandie dans une ancienne filature ; la société devient « Moulin-Légumes ».

1957 : La société prend le nom de Moulinex.

1958 : Ouverture de l'usine Argentan dans l'Orne.

1960 : Ouverture de l'usine de Falaise dans le Calvados.

1962 : Invention du slogan « Moulinex libère la femme » : vérifier la magie Moulinex.

1963 : Ouverture de l'usine de Cormelles-le-Royal dans le Calvados.

1966 : Ouverture de l'usine de Mamers ; Création de l'Association Sportive Moulinex.

1969 : Ouverture de l'usine de Fresnay-sur-Sarthe ; Moulinex est introduit à la Bourse de Paris.

1971 : Grève déclenchée par les ouvrières d'Alençon et d'Argentan ;

22 avril au 10 mai, les salarié-e-s de Moulinex demandent l'avancement de l'âge de la retraite et des augmentations de salaires.

1971 : Ouverture de l'usine de Saint-Lô dans la Manche.

1972 : Ouverture de l'usine de Villaines-la-Juhel dans la Mayenne.

1973 : Ouverture de l'usine de Mayenne et de celle de Domfront ; Mise en place du Directoire composé de Jean Mantelet, Roland Darneau, Roger Georges, Maurice Heno, Alain Saint-Martin.

1974 : Grève déclenchée par les ouvrières d'Alençon contre les cadences. Elles réclament 200 frs d'augmentation.

1975 : Premier numéro du journal d'entreprise *Le Point de Rencontre.*

1976 : Ouverture de l'usine de Bayeux dans le Calvados et de l'usine de Granville dans la Manche.

1978 : Juin, grève avec occupation (revendications : augmentations uniformes de 400 frs ; 5eme semaine de congés payés ; ponts payés).

1979 : 1er accord d'entreprise.

1983 : Le 14 octobre, Moulinex est la première entreprise à signer un plan d'égalité professionnelle (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT).

1984 : Premières mesures de chômage partiel.

1985 : Ouverture de l'usine de Carpiquet dans le Calvados.

1987 : Roland Darneau est nommé directeur général, Michel Vannoorenberghe, directeur financier, et Gilbert Torelli, directeur commercial.

1988 : Jean Mantelet cède son entreprise au personnel dans le cadre du Rachat de l'Entreprise par les Salariés (RES).

1991 : Décès de Jean Mantelet ; Roland Darneau est nommé Président directeur général.

1994 : Jules Coulon devient Président directeur général de Moulinex 1994 et organise la fermeture des sites de Granville et de Domfront dans l'Orne.

1996 : Pierre Blayau prend la tête de Moulinex et met en place un plan social ; dernier numéro du *Point de Rencontre.*

1997 : Fermeture des sites d'Argentan et de Mamers.

2000 : Patrick Puy arrive à la tête de Moulinex qui fusionne avec Brandt.

2001 : Avril, annonce de la fermeture de trois sites (Alençon, Cormelles-le-Royal, Falaise) ;

7 septembre, dépôt de bilan ;

11 septembre, mise en chômage partiel des salariés. Celles et ceux d'Alençon sont touchés le 17 septembre ;

22 octobre, annonce de la reprise partielle par Seb ;

21 novembre, licenciement des salariés.

Figure 25 Carte des usines Moulinex et dates de fermeture

« 11-septembre. Il y a dix ans, c'était aussi la fin de Moulinex… », *Ouest-France*, 06 septembre 2011.

Annexe III Chansons

Tableau 15 Corpus de chansons d'ouvrières dans les années 1968

Entreprise	Secteur	Date	Titre de la chanson	Sur l'air de :	Origine	Source
Burton	Textile	avril 1974		*le travail, c'est la santé*	Henri Salvador, 1965	CFDT Bulletin Ha-cui-tex avril 1974
Chantelle	Lingerie	février 1976	*Vivre chez Chantelle*	*Quand tu disais Rosalie/Valery*	chanson traditionnelle	CHT, UL CFDT, Chantelle 2
Chantelle	Idem	décembre 1981		*Quand tu disais Rosalie/Valery*	chanson traditionnelle	CHT, UL CFDT, Chantelle 12
Chantelle	Idem	Idem		*Il s'appelle Stewball*	Hugues Auffray, 1966	Idem
Chantelle	Idem	Idem	*Chantelle à l'action*	*L'internationale*	chant révolutionnaire	Idem
Chantelle	Idem	Idem		*Debout les gars réveillez-vous*	Hugues Auffray, 1964	Idem
Chantelle	Idem	décembre 1981		*Ne pleure pas jeannette*	chanson traditionnelle	Idem
CIP	Textile	1975	*L'occupation*	*Le curé de Camaret*	chanson paillarde	Les pétroleuses, n°7, non-daté, fin 76
CIP	Idem	Idem	*C'est pas la joie*		Henri Salvador, 1971	Idem
Coframaille	Textile	1973	*La carmagnole des Willot*	*La Carmagnole*	chant révolutionnaire	FdeltaRes578/59[2174]
Coframaille	Idem	Idem	*Le chant des mises à pied*	*Le curé de Camaret*	chanson paillarde	Idem
Compagnie Bretonne	Textile	avril 1978	*Quand tu disais Cohen*	*Quand tu disais Rosalie*	chanson traditionnelle	CHT, UL CFDT, Chantelle 1
Compagnie Bretonne	Idem	Idem	*Il était un petit patron*	*Il était un petit navire*	chanson traditionnelle	Idem

[2174] *Uss'm follik*, l'hebdomadaire du peuple alsacien, Strasbourg, vendredi 16 mars 73, n°18.

Suite du tableau

Entreprise	Secteur	Date	Titre de la chanson	Sur l'air de :	Origine	Source
Cousseau	Textile	1973	*En ont marre du rendement*	*Le curé de Camaret*	chanson paillarde	film
Cousseau	Idem	Idem		*La marseillaise*	chant révolutionnaire	film
Cousseau	Idem	Idem		*Pirouette cacahuète*	chanson traditionnelle	film
Cousseau	Idem	Idem	*Sans chef et sans patron*	*Ils ont des chapeaux ronds*	chanson paillarde	film
Cousseau	Idem	Idem	*Notre grève*	*Aux marches du Palais*	chanson paillarde	brochure
Cousseau	Idem	Idem	*Retour a l'usine*	*Debout les gars réveillez-vous*	Hugues Auffray, 1964	brochure
Cousseau	Idem	Idem	*De 17 a 65 ans*	*La maladie d'amour*	Michel Sardou	brochure
Manufrance	Industrie légère	Idem	*De bon matin*		chanson traditionnelle	Les cahiers de mai, n°17, février 1970
Moulinex	Electroménager	1978		*La maladie d'amour*	Michel Sardou	APAM
Moulinex	Idem	Idem		*Voulez-vous valser grand-mère*	chanson traditionnelle	APAM
Moulinex	Idem	Idem		*En passant par la Lorraine*	chanson traditionnelle	APAM
Moulinex	Idem	Idem		*Rikita*	chanson populaire	APAM
Moulinex	Idem	Idem		*À la claire fontaine*	chanson traditionnelle	Rouge, 24-25 juin 1978
Piron	Automobile	1969			NR	Eizner *et al.*[2175]

[2175] EIZNER N. et B. HERVIEU, *Anciens paysans, nouveaux ouvriers*, Paris, l'Harmattan, 1979, p. 186.

Fin du tableau

Entreprise	Secteur	Date	Titre de la chanson	Sur l'air de :	Origine	Source
Siemens Baudour	Electronique	décembre 1974	*Quand tu disais Siemens*	*Quand tu disais Rosalie/Valery*	chanson traditionnelle	Groupe d'Action Musicale[2176]
Siemens Baudour	Idem	octobre 1976	*Nous les ouvriers de Siemens*	*Un km à pied*	chanson traditionnelle	Idem
Siemens Baudour	Idem	novembre 1976	*Est-ce que tu l'aurais cru*		chanson populaire	Bécassines en lutte, n°4, décembre 1976
Thomson	Electronique	mai 1975		*Il est né le divin enfant*	chanson religieuse	FdeltaRES578/9
Thomson	Idem	Idem		*Dans un amphithéâtre*	chanson paillarde	Idem
Thomson	Idem	Idem		*Chant des partisans*	chant révolutionnaire	Idem
Thomson	Idem	Idem		*Au clair de la lune*	chanson traditionnelle	Idem

Tableau 16 Corpus des chansons d'ouvrières contre les fermetures

Entreprise	Secteur	Date	Titre de la chanson	Sur l'air de :	Origine	Source
Chantelle	Lingerie	1994				
Lejaby	Lingerie	2012	*Les mariés de la CGT*	*Les restos du cœur*		Archives des ouvrières d'Yssingeaux
Lejaby	Idem	Idem		*Les vieux mariés*		Idem
Levi's	Habillement	2000		Musique originale	Luc Scheibling et huit ouvrières	*Les mains bleues*[2177]
Moulinex	Electroménager	1996	*La chanson D'Yvonne*	*C'est trop facile*		*Journal de l'Orne*[2178]
Moulinex	Idem	2001		*Champs Elysées*		

[2176] Art. « Groupe d'action musicale » *in* WANGERMEE R., *Dictionnaire de la chanson en Wallonie et à Bruxelles*, Liège, Belgique, Mardaga, 1995.
[2177] BURTON O. et É. RECORDIER, *Les mains bleues*, les Écrans du social [distrib.], 2011.
[2178] *Le journal de l'Orne*, « L'hommage des Argentanais à Moulinex », jeudi 10 juillet 1997 (438J43)

A. Chansons des années 1968

Burton, 1974

Sur l'air de *Le travail, c'est la santé*

À la société Burton
Nous travaillons pour les hommes
Nous faisons des pantalons
Et puis des vestons

Et dire qu'il n'y a pas huit mois
On travaillait comme des forçats
Et puis maintenant voila
On se compte sur les doigts

À la société Burton,
Nous travaillons pour les hommes

Ils ont pris toutes nos forces
Et maintenant ils nous foutent dehors

Ils nous ont diminué nos heures
On ne mangera plus de beurre
Après nous avoir mis en nage
Ils veulent nous mettre au chômage

À la société Burton
Nous travaillons pour les hommes
Ils nous ont pris notre boulot
Prenons les locaux

Chantelle, 1976

Vivre chez Chantelle, sur l'air de *Quand tu disais Valery*

Refrain
Quand tu dais le père HUET
Que ça changerait le père Huet
Nous on savait le père Huet
Qu'c'était d'la bla…aaague
Qu'c'était pas vrai

Chez Chantelle, c'est un vrai scandale
Le père Kretz en est le tôlier
Le rendement est en escalade
Les salaires toujours au plancher

Des rendements tu tiens le record
T'es pourtant un solide gaillard

À la barre, tu vides toutes nos forces
Pour Chantelle, c'est réputation

Tu viendras sur notre machine
Tu verras si c'est facile
On passera relever ton rendement
Attention si t'es pas à 100

Tu iras alors chez Vittenet
Recevoir un savon tout frais
Le chefaillon t'enverra une lettre
Pour t'faire voir qu'il sert à quelqu'chose

Le droit de grève, nous l'avons bien sur
D'licencier c'est votre truc à vous
Si la grève trop longtemps elle dure
Flics et chiens agiront pour vous

Chantelle, 1981a

Sur l'air de *Quand tu disais Valery*

Refrain
Quand tu disais le père Gourgue
Que ça changerait le père Gourgue
Nous on savait le père Gourgue
Qu'c'était d'la bla…aaague
…Qu'c'était pas vrai.

Chez Chantelle, c'est un vrai scandale
Le père Gourgue en est le tôlier
Le rendement est en escalade
Les salaires toujours au plancher.

II-Des rendements tu tiens le record
T'es pourtant un solide gaillard
À la barre, tu vides toutes nos forces
Pour Chantelle, c'est réputation.

III-Tu viendras sur notre machine
Tu verras si c'est si facile
On passera relever ton rendement
Attention si t'es pas à 100.

IV-Tu iras alors chez Denise
Recevoir un savon tout frais
La chefaillon, t'enverra une lettre
Pour t'faire voir qu'elle sert à quelqu'chose.

V-Le droit d'grève, nous l'avons bien sur,
D'licencier c'est votre truc à vous
Si la grève trop longtemps elle dure,
L'huissier, flics agiront pour vous.

Chantelle, 1981b

Sur l'air de *Il s'appelait Stewball*

Il s'appelle « Gourgue »
C'est un solide gaillard
Il est l'idole
De Daloff et de Kretz

Lorsque le Pauvre vieux
Pour acheter sa gloire
À mis dans l'affaire
Jusqu'à son dernier souffle

Il croyait à la chance
Il engagea Denise
Ils ont tous dans la tête
De nous en faire baver

Mais les ouvrières
Se sont organisées
Et comptent bien faire entendre
Leurs revendications.

Nous, non nous appelle
Des sous-développées
Mais on a l'intention
De se faire respecter.

Chantelle, 1981c

Chantelle à l'action, sur l'air de *L'Internationale*

Debout les filles de chez Chantelle
Debout tous ceux de l'habillement
Les travailleuses prêtent à la lutte
Les machines vont s'arrêter

Du rendement dénonçons la base
Chantelle, debout, debout

La plus value est à la base
Les travailleuses gèreront tout

C'est la lutte de classe
Chantelle à l'action
Sans craindre la casse
Renversons les patrons

Chantelle, 1981d

Sur l'air de *Debout les gars, réveillez-vous*

Debout les filles de chez Chantelle
Il va falloir en mettre un coup
Debout les filles de chez Chantelle
Restons toutes solidaires

Encore un jour et deux et trois
En 1981
Ce n'est pas le moment de lâcher
Ils commencent à flancher

Il ne faut pas se dégonfler
Devant les lettres de menace

Nous en ferons un feu de joie
Et Danserons autour

Kretz nous prend pour des robots
Des ouvrières qui ne pensent pas
Nous voulons faire respecter
Toute notre dignité

Et quand nous aurons gagné
Il faudra bien rejoindre les jaunes
On n'oubliera jamais, jamais
Ce qu'on a fait ensemble

Chantelle, 1981e

Sur l'air de *Ne pleure pas Jeannette*

Ne pleure pas Gourgue (bis)
Tra la la la
Nous te pendouillerons

Avec des soutiens gorges (bis)
Tra la la la
Et des slips sur la tête
Nous refusons le rendement (bis)
Tra la la la
Et les licenciements

Nous voulons travailler (bis)
Tra la la la
Avec d'autres conditions
Malgré tous vos chantages (bis)
Tra la la la
Nous sommes tous solidaires

Si Kretz veut pas négocier
Tra la la la
Nous le pendouillerons

Avec ses soutiens gorges
Tra la la la
Et ses gaines sur la tête

CIP, 1975a

Sur l'air du *Curé de camaret*

Les ouvrières de la CIP
En ont marre de Furnon (bis)
Car il ne veut pas payer
Le salaire des ouvrières (bis)
Elles luttent (3 fois)

Elles luttent contre les cadences
Qu'elles peuvent plus fournir (bis)
Et elles veulent négocier, mais l'patron s'est débiné (bis)
Il tremble (3 fois)

Il tremble pour sa maitrise et il fait venir les flics (bis)
Mais les flics sont arrivées et les sont restées (bis)
Elles luttent (3 fois)

Et elles luttent tout (es) ensemble car elles sont licenciées (bis)
Elles continuent de travailler, elles ne sont plus enchainées (bis)
Elles chantent (3 fois)

Et elles chantent partout nous cherchons un Patron (bis)
Il nous faut persévérer et la lutte doit continuer (bis)
Ensemble (3 fois)

CIP, 1975b

C'est pas la joie

À la chaine toute la journée
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Avec des cadences accélérées
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Tête baissée, sans relever le nez
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Avec interdiction de parler
C'est pas la joie, c'est pas la joie

Refrain
Y a encore au niveau moral
Que ca va pas trop mal
Avec notre syndicat
Ça c'est la joie, ça c'est la joie

On a les nerfs tous détraqués
C'est pas la joie, c'est pas la joie
On ne peut plus rien supporter
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Et tout cela pour rien en effet
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Car le licenciement nous pend au nez
C'est pas la joie, c'est pas la joie

Les contre-dames toujours sur le dos
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Elles nous prennent pour des robots
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Le même geste toute la journée
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Une seule compte, la production
C'est pas la joie, c'est pas la joie

Bailleul dépose son bilan
C'est pas la joie, c'est pas la joie
On ne sait plus ou on en est
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Mais nous nous sommes organisées
Ça c'est la joie, ça c'est la joie
Notre travail
Ça c'est la joie, ça c'est la joie

Tous ensemble nous gagnerons
Ça c'est la joie, ça c'est la joie
Notre travail nous garderons
Ça c'est la joie, ça c'est la joie
Grace à la solidarité
Ça c'est la joie, ça c'est la joie
Et tant pis à qui cela déplait
Ça c'est la joie, ça c'est la joie

Coframaille, 1973a

Le Chant des mises à pied, sur l'air du *Curé de Camaret*

Les filles de la Coframaille en ont marre du rendement (bis)
Et quand elles croisent les bras
Le patron n'en revient pas
Il pense, il pense, il pense.

Il pense à ses p'tits tickets qu'elles lui ont pas donnés (bis)
Et il les a mises à pied
Mais elles sont prêtes à lutter
Il tremble, il tremble, il tremble
Il tremble parce qu'elles sont en grève toutes les quatre-vingt-seize (bis)
Elles ne veulent plus travailler
Comme des esclaves enchainées
Elles luttent, elles luttent, elles luttent.

Coframaille, 1973b

La Carmagnole des Willot, sur l'air de *La Carmagnole*

Les frères Willot s'étaient promis (bis)
De bien augmenter leurs profits (bis)
Mais leur coup a manqué
Et on a refusé

Refrain :
Filles de la Coframaille
Restons unies, restons unies
Filles de la Coframaille
Restons unies, toutes unies

Les Ouroumoffs s'étaient pointés (bis)
Avec leurs chronos bien réglés (bis)
Mais leur coup a manqué
Et on a refusé

L'ORTF s'était promis (bis)
De ne rien dire de notr' conflit (bis)
Mais son coup a manqué
Et on a occupé

La Compagnie Bretonne, 1978a

Quand tu disais Cohen, sur l'air de *Quand tu disais Rosalie*

Quand tu disais Cohen
Que ca changerait cohen
Nous on savait qu'c'était pas vrai

La Compagnie Bretonne, 1978b

Sur l'air de *Il était un petit navire*

Il était un petit patron (bis)
Qui n'avait ja-ja-jamais bien payé
Ohé-ohé la CB
La CB navigue sur nos sous !...

Cousseau, 1973a

Notre grève, sur l'air d'*Aux marches du palais*

À la porte de l'usine (bis)
Un beau jour de juillet lon la
Un beau jour de juillet

Nous avons débrayé (bis)
Pour avoir l'13ème mois lon la
Pour avoir l'13ème mois

Cousseau répondant pas (bis)
On baissa les cadences ensemble
On baissa les cadences

Et suite à tout cela (bis)
La mise à pied d'Thérèse lon la
La mise à pied d'Thérèse

Déléguée syndicale (bis)
De la CFDT lon la
De la CFDT

Voila comment Cousseau (bis)
Répond à nos demandes lon la
Répond à nos demandes

Par la seule répression (bis)
Répression syndicale lon la
Répression syndicale

Outrées de tout cela (bis)
Nous déclenchons la grève ensemble
Nous déclenchons la grève

Au retour des congès (bis)
Nous nous sommes rassemblées lon la
Nous nous sommes rassemblées

À notre campement (bis)
Nous avons décidé lon la
Nous avons décidé

De faire des chemisiers (bis)
Chemisiers populaires lon la
Chemisiers populaires.

Inventés localement (bis)
Dans nos ateliers PIL lon la
Dans nos ateliers PIL

Avec la solidarité (bis)
Que nous échangeons lon la
Que nous échangeons

De tous les coins de France (bis)
Nous avons des commandes lon la
Nous avons des commandes

Et nous les remercions (bis)
Car ils ont pris conscience lon la
Car ils ont pris conscience

Après trois mois de lutte (bis)
Nous sommes toutes déléguées lon la
Nous sommes toutes déléguées.

Cousseau, 1973b

Retour à l'usine, sur l'air de *Debout les gars, réveillez-vous.*

Composée dans un atelier PIL le 31 octobre, le lendemain de la signature de l'accord.

Refrain : Debout les filles remuez-vous
Il va falloir en mettre un coup
Debout les filles remuez-vous
On retourne à l'usine

Lundi matin on s'y rendra
Et sur la chaine on nous r'mettra
Pour obéir à tous ces chefs
Et à ce commandant

Y'aura toujours un syndicat
Car nous les filles on s'débrouillera
Pour y défendre tous nos droits
Et être fier de soi

Il nous faudra revendiquer
Pour les cadences exagérées
Pour obtenir le 13e mois
Et tout c'qui n'allait pas

Et puis aussi dans quelques mois
Avec nous Thérèse reviendra
Et nous continuerons ensemble
La lutte qui nous rassemble.

Cousseau, 1973c

De 17 à 65 ans, sur l'air de *La maladie d'amour*

Elle court, elle court
La section syndicale
Dans le cœur des grévistes
De 17 a 65 ans

Elle dure, elle dure
La solidarité
Qui unit tout ce peuple
Pour défendre nos libertés

Elle crie, elle crie
Toute la vérité
Car la CFDT
Elle n'aime que la loyauté

On r'grette, on r'grette
Notre chère liberté
Mais depuis quelques mois
Nous en avons bien profité

On r'part, on r'part
De nouveau à l'usine
Pour lutter toutes ensemble
Pour une meilleure société

Cousseau, 1973d

Sur l'air de *Pirouette cacahouète*

À 8h, faut embaucher,
dans l'ambiance des cadences
À 9h, la pause café
À 10h, accélérer
pour faire la productivité
À 11h, un chef nous dit,
vous les filles, allez plus vite
Car à la fin de la journée,
vous n'aurez pas l'activité,
vous n'aurez pas l'activité
À 12h, faut s'dépêcher,
pour aller bien vite bouffer
À 1h, les cars arrivent
pour nous ramener à l'atelier
pour se faire encore engueuler
À 2h, pour pas changer,
un chef, nous surveille,
de sa cage il est furieux
de voir les filles encore bailler
Et à 3h, elles sont crevées
À 4h, voyant l'heure tourner,
les filles se dépêchent,
pour rattraper le temps perdu
car le soir est bien vite venu
et que les forces diminuent
À 5h, il faut coller les tickets de la journée
car une andouille va passer
pour pouvoir enfin
calculer le rendement
qu' nous avons fait
À 6h, on est sauvée,
Le supplice se termine mais
Demain, faut recommencer
Car c'est cela la vie d'atelier (bis)

Cousseau, 1973e

Sur l'air de *La Marseillaise*

Allons les filles de chez Cousseau
Le jour de gloire est arrivé
Contre ce tyran de […]
Le licenciement est levé (bis)
Entendez-vous dans cette usine
Ou travaillent tous ces fayots
Ils viennent trouver
Pour la réintégration de Thérèse
Aux armes camarades,
Venez nous soutenir

Pour pouvoir en finir

Cousseau, 1973f

Sur l'air de *Ils ont les chapeaux ronds*.

Composée le 7 septembre dans le car en allant à Paris à la manifestation LIP.

Dans l'usine de chez Cousseau
Arzel nous on faisait chier
Ils virent not'déléguée
Pour tuer la CFDT

Refrain :
Sans chef et sans patron
Vive les ouvrières,
Sans chef et sans patron
Vive l'autogestion

On ne s'est pas dégonflées
On fabrique des chemisiers
Qu'on échange en liberté
Avec tous les ouvriers

En arrivant à paris
Avec LIP, ça d'vait faire PIL
Petites mains et horlogers
On s'est tous mis à chanter

Aujourd'hui on est en grève
Pour le respect des libertés
Demain nous serons en fête
Dans une autre société.

Cousseau, 1973g

Sur l'air du *Curé de Camaret*

Les filles de chez Cousseau
En ont marre du rendement (bis)
Elles ne veulent plus travailler
Comme des esclaves enchainées
Elles luttent (ter)

Elles luttent contre les cadences
Qu'elles ne peuvent plus fournir (bis)
Et elles veulent négocier

Mais Arzel s'est débiné
Il tremble (ter)

Il tremble pour sa maitrise
Car il fait venir les flics (bis)
Et les flics sont arrivés
Mais les filles sont restées
Elles luttent (ter)

Manufrance, 1969

Jojo, donne des sous,
Si tu veux pas qu'on te pende
Jojo donne des sous
Sinon on te pendra

Moulinex, 1978a

Sur l'air de *À la claire fontaine*

À l'usine Moulinex où je suis embauchée
Pour un si p'tit salaire que je n'peux rien acheter
Refrain
Il y a longtemps que je bosse sans presque rien gagner
Là-haut dans son bureau, le patron se disait
L'ouvrier veut des sous, l'ouvrier peut crever
Refrain

C'est pourquoi aujourd'hui on est tous dans la rue,
La cinquième semaine, c'est un droit absolu
Refrain
Il y a longtemps que je bosse et j'suis toujours crevée
Les OS ne peuvent pas prendre des congés comme ça,
Il serait bien normal que les ponts soient payés.
Refrain

Il y a longtemps que ça dure, j'veux vivre avant de crever

Moulinex, 1978b

Sur l'air de *Maladie d'amour*

Sur un pied, sur un autre,
Tous les jours on attend
Qu'tu nous dises quelque chose
Que tu nous donnes l'argent
Mais avec ton micro
Tu es embarrassé eh
Faudrait pas trop qu'ça dure
Ton stock lui va baisser
Nos fins d'mois sont très dures
Mais ça pourrait commencer, pour toi

Refrain
Notre cher patron
Qui faisait la sourde oreille
À tous nos mouvements
à tous nos appels
Il a besoin de nous
Pour monter ses appareils
On n'travaillera pas
Pour un si p'tit mois

Donne nous c'que nous voulons
Tu l'as ptete pas compris
Un ptit peu d'pognon
Ne dis pas non mais oui
Nous voulons comme toi,
Vivre et être heureux aussi oh
Avec toi dans l'usine,
Pour toi nous travaillons
Ne fait pas cette mine,
Très vite négocions

Tu devrais, nous payer
Tout ça s'rai fini,
On irait travailler
Tous Comme on est ici
On est m'né comme des chiens
Pour t'rapporter d'l'argent, oh
On n'bossera pas pour rien
Et on le dit bien haut,
L'ouvrier a des mains,
L'ouvrier est le héros

Moulinex, 1978c

Sur l'air de *Voulez-vous valser grand mère*

Devant les portes de l'usine
Les os sont rassemblés
Ils n'ont pas trop mauvaises mines
Et ne cessent de répéter

Refrain : Moulinex, faut pas tricher

Moulinex, faudra payer
Moulinex par-dessus tout,
Moulinex, donne-nous des sous

Les CRS nous encadrent
Eux sont avec le patron

C'est une grande cavalcade
En fait une course au pognon

Négocier, il faut négocier

Pour défendre c'qui nous est dû
Sur la rue on n'attend que ça
Et tous on ne bougera pas !

Moulinex, 1978d

Sur l'air de *Rikita*

Le patron n'veut pas payer oh la la
L'ouvrier n'veut pas céder comme ça
Des promesses, on en a eu
Mais elles n'ont jamais tenu
400 frs, c'est bien normal d'réclamer
On lui fait tout son travail la journée
L'bénéfice, il en empoche tout
Et d'l'ouvrier, il s'en fout

Refrain
Moulinex merde tous les ouvriers
Ne veulent pas qu'on leur marche sur les pieds
En manif on est allés dans la rue,
Protester contre les flics au cul
Toute la classe ouvrière était la
Oui, la solidarité, c'est ça…

Cinquième semaine de congé, on y a droit
Lui quand il en veut, il ne se prise pas
Not'santé passe avant tout
Et après les sous, les sous

On est tous bien décidés à rester
Tant que vous ne voudrez pas négocier
D'autres usines viennent nous aider
Not'moral n'veux pas flancher

Moulinex, 1978e

Sur l'air de *En passant par la Lorraine*

En rentrant devant les grilles et souvent sous l'eau,
On s'demande ce qu'ils goupillent
Tous ces gros, ces gros…
Et ils n'ont pas l'air pressé
À vouloir négocier, oh oh oh,
Tous, on attendra

Heureusement qu'on Mr le Maire qui comprend tout ça
Il n'aime pas la misère
Il nous aidera
Tous ensemble nous l'remercions
De sa participation, oh oh, oh
Lui ne s'en fout pas

Maint'nant qu'les portes sont ouvertes
Personne veut rentrer
Moulinex vraiment t'es bête
De n'pas négocier
Tu devrais comprendre enfin

Qu'on n'peut pas mourir de faim, oh, oh, oh

Tu n'réfléchis pas

Piron, 1976

Chanson des ouvriers de Piron, composée au début du conflit (documents sonores collectés à la Fête de Libre expression des 10 et 11 mai 1975. Disque édité par l'association des Amis de Politique Hebdo. Collection « Expression spontanée »)

Ouvriers ouvrières de l'usine Piron (Bis)
Ont licencié leur patron, hypocrite, faux jeton
Relançons les machines, pour nous la fabrication.

Refrain
Refusons, refusons, le système de production (bis)
Refusons, refusons le Capital et ses patrons !

Un beau jour on leur a dit « Ouvriers, ouvriers
Sortez de cette usine, et sans trésor de guerre »
Ils faisaient une drôle de mine, en quittant leur usine
Ils en avaient sur le cœur et pressentaient une erreur.

Alors qu'allons-nous faire, hors du lieu de travail ?
Quand l'usine est fermée, nous sommes sans local
La mairie fera l'affaire, pour tenir nos réunions
Et lancer un appel à la mobilisation

Le maire, des notables, les flics et les canailles
Accentuent les pressions pour gagner la batille
Mais la solidarité oblige à sa défaite
L'expulsion de la mairie finit à la salle des fêtes

Le syndic, le pouvoir, leur font des promesses
Mais à la préfecture les flics se dressent
Pas question de négocier avec si ouvriers :
Toute la délégation doit être représentée.

La parole est en manque, restent les matraques
Les mensonges et les coups font tomber les masques
Seul un rapport de forces peut nous faire triompher
Cela ne sert à rien de vouloir parlementer

Siemens-Baudour, 1976a

Quand tu disais Siemens, sur l'air de *Quand tu nous disais Rosalie*

Quand tu disais Siemens
500 emplois Siemens
Nous, on savait Siemens
Qu'c'était d'la bla… gue

Quand tu disais Thome
Qu'tu dompt'rais Thome
Nous, on savait Thome
Qu'c'était pas vrai

Quand tu disais Peter
Pas d'fermeture Peter
Nous, on savait Peter
Qu'c'était d'la bla… gue

Quand tu disais Von Siemens
Qu't'étais social Von Siemens
Nous, on savait Von Siemens
Qu'c'était pas vrai

Nous, ouvriers, on dit
Qu'on en a marre Siemens
Nous, ouvriers, on dit
Qu'c'était d'la bla… gue
Nous, ouvriers, on dit
Qu'on en a marre Siemens
Nous, ouvriers, on dit
Qu'c'était pas vrai

Siemens-Baudour, 1976b

Nous les ouvriers de Siemens, sur l'air de *Un kilomètre à pied*

Nous les ouvriers
D'Siemens d'Siemens
Nous les ouvriers
D'Siemens de Baudour
On occupe l'usine
C'est pas pour des cerises
On veut du travail
Et que l'patron s'en aille

Assez, assez

Nous les petites femmes
D'usine, d'usine
Nous les petites femmes
D'usine de borinage
On trouve que vraiment
Y a trop de chômage
Agissons maintenant
Fini d'être sages

Assez, assez

C'est d'la pourriture
Les multi, les multi
C'est d'la pourriture
Les multinationales
Ça prend tous nos sous
Et puis ça s'en fout
Ça se dit social
Et n'pense qu'au capital.

Assez, assez

Et après la lutte
Des mines, des mines
Et après la lutte
Des mines pour nos ancêtres
On sait que les femmes
Ainsi que les hommes
Ont droit au travail
C'est un bien acquis.

Siemens-Baudour, 1976c

Est-ce que tu l'aurais cru

Est-ce que tu l'aurais cru
Quand on l'a décidé
Décidé de rester
Décidé d'occuper
Qu'après bientôt deux mois
On serait encore là ?
Est-ce que tu l'aurais cru
Qu'on se serait battu ?

Est-ce que tu l'aurais cru
Qu'on se serait connu
Qu'on se serait parlé
Qu'on se serait tenu
Qu'on se serait aidé
Qu'on se serait dit « tu » ?
Est-ce que tu l'aurais cru
Il faut l'avoir vécu

Est-ce que tu l'aurais cru
Ou seulement espéré
Voir nos enfants jouer, nos enfants s'amuser
Sur leurs belles moquettes
Leurs fauteuils à roulette
Est-ce que tu l'aurais cru
Ça mérite d'être vu

Bien sûr je sais c'est dur
On dort peu et ça dure
Bien sûr les lendemains
Sont encore incertains
On revient quand même
Personne n'est forcé
Est-ce que tu l'aurais cru ?
On lutte en liberté

Est-ce que tu l'aurais cru
Qu'on pourrait préférer
Venir se réunir
Venir se retrouver
Ce qui est arrivé
Ne peut plus s'oublier
Est-ce que tu l'aurais cru
Et ce n'est qu'un début
Ce qui est arrivé
Est déjà formidable
Est-ce que tu l'aurais cru
Qu'on en était capables ?

Thomson, 1974a

Sur l'air du *Chant des partisans*

Ami entends-tu
Ce cri sourd qui gronde qui s'enflamme
Ami comprends-tu
C'est le prix du travail qu'on réclame
Ohé les copains
Ateliers les labos de câblage
Venez avec nous
Laissez la pour un temps votre ouvrage
Ami entends-tu
La bla bla les discours de la boite
Ami le sais-tu
Qu'on te flatte, qu'on te trompe qu'o t'exploite
Et vous ingénieurs,
Descendez de votre tour d'ivoire
Vot'sort pas meilleur
Mêm'si vous ne voulez pas y croire
Sais-tu qu'la Thomson
Paie la moins de tou' l'électronqiue

Si ça continue
Il faudra bien te tenir en selle
Ohé ! Compagnon
Écoute notre voix qui t'appelle
Patron entends-tu
Ce cri sourd qui mont' avec la hargne
Patron comprends-tu
Tes esclaves volent plus c'qu'ils gagnent
C'est pourquoi patron
Ne fais pas longtemps la sourde oreille
Enfin c'est connu
Le rend'ment ça s'nourrit à l'oseille

Thomson, 1974b

Sur l'air de *Au clair de la lune*

C'est pas pour des prunes
qu'on est là Boullet
Pas pour quelques tunes
Faut les abouler
Pour qu'le pognon sorte
Fais un p'tit effort,
Ouvres donc la porte
Du grand coffre-fort.

Thomson, 1974c

Sur l'air de *Il est né le divin enfant*

Ils sont là dehors en chantant
Pour réclamer de la galette
Ils sont là dehors en chantant
Boullet faut pas faire de boulette
Depuis plus de treize semaines
En bateau tu nous promènes
Il voudrait bien mieux discuter
Une bonne fois sans rigoler

Thomson, 1974d

Sur l'air de *Dans un amphithéâtre*

Dans le bureau d'dessin (bis)
Yvait du tracassin
Tracassin (ter)
Tsouin ! tsouin !

Tous les dessinatuers (bis)

N'y font plus beaucoup d'heures
Beaucoup d'heures (ter)
Tsouin ! tsouin !

Et ils voudraient en somme (bis)
Pas être pris pour des pommes
Pour des pommes (ter)
Tsouin ! tsouin !

Il est un nouveau fait (bis)
Qui beaucoup nous déplait
Nous déplait (ter)
Tsouin ! tsouin !

De lip ou bien d'ailleurs (bis)
Il vint mais pas à l'heure
Pas à l'heure (ter)
Tsouin ! tsouin !
Boulette faut nous prêter (bis)
Un mouchoir pour son nez (ter)
Pour son nez
Tsouin ! tsouin !

B. Chansons contre les fermetures

Chantelle, 1994

Lundi matin, Costa, Garnier et leurs valises
Sont v'nus à Paris pour suer dans leurs chemises
Comme on était là, le petit Costa
À dit montez donc, et puis on verra ça
Lundi tantôt, Costa, Garnier et puis les filles
Discutaient toujours du « Fameux plan social »
Pendant ce temps là, toutes les filles en bas
Faisaient les cent pas, à distribuer les tracts
Mardi matin, les filles d'retour à Saint Herblain
Ce sont réunies pour pouvoir faire le point
Puisque c'est ainsi, qu'tout n'est pas fini
On a décidé de retourner demain
Mercredi matin, Costa, Garnier et leurs valises
Sont v'nus à Paris pour suer dans leurs chemises
On a remis ça, avec le petit Costa
Pour améliorer le « Fameux plan social »

Sur l'air « Le sirop tiphon »
Costa, Costa, Costa
Nous aurons ta peau, ta peau, ta peau,
Si tu n'veux pas, nous écouter…er…er
À Montparnasse ou dans un palace
Nous saurons bien te retrouver.
Costa, Costa, Costa
Nous serons toujours là, toujours là, toujours là
Pour conserver not' dignité…é…é
Et pour te dire, que pour nous faire fuir
Il va falloir te démunir

Moulinex, 1996

La chanson D'Yvonne, sur l'air de *C'est trop facile*

C'est trop facile
De s'faire virer après toutes ces années
C'est pas facile
De l'accepter quand on a tout donné
On travaillait sans discuter,
On s'faisait parfois engueuler
Mais ça nous empêchait pas de rigoler
C'est pas facile
De travailler avec tous ces chefs là.
C'est pas facile
Car bien souvent, ils ne s'entendaient pas.
On voyait bien que ça ne marchait pas,
Que ça ne tournait pas rond parfois

Mais on n'pensait pas un jour, en arriver là.
C'est trop facile
On a pas eu le temps de finir tranquille,
D'avoir une retraite paisible
Qu'on nous renvoie sans s'inquiéter de c'qu'on d'viendra
C'est trop facile
On crie très fort, Monsieur Blayau
Allez vous donc voir plus haut
Mais surtout, touchez pas a notre boulot
C'est trop facile
C'est trop facile

Lejaby, 2012a

Sur l'air des *Restos du cœur*

Refrain : Aujourd'hui on est tous là
Car on se bat pour nos emplois
On ne veut pas être sacrifiés
Car nous avons tant travaillés

Un jour vous le regretterez
De laisser tomber les français
Gouvernement et vous patron
Ne réagissez pas comme des cons

Refrain

Vous vous foutez de notre après
Pourtant, on a été tous présent
Pour vous faire gagner de l'argent
Alors ensemble on peut gagner

Refrain

On vous demande de réfléchir
Quand on sera tous dans la galère
Mais pour vous c'est pas votre souci
C'est quoi pour vous le mot misère

Aujourd'hui on restera là
Car on croit tous à notre emploi
Lejaby ne doit pas être sacrifié
Nous on demande qu'à travailler

Sur l'air de « Le Déserteur »

Monsieur le Président
On vous fait une lettre
Que vous lirez peut-être
Avant le jugement

On vient au tribunal
Pour garder notre travail
Car on doit tous manger
Une vraie nécessité

Monsieur le Président
Notre vie c'est Lejaby SAS
Nous sommes tous présent
Ne pas mourir ainsi

C'est pas pour vous fâcher
Mais pour acheter Français
On doit tous rester
Pas délocaliser

C'est des années de Labeur
Mais avec le sourire
Qu'on y mettait notre cœur

Pour tout réussir

Pensons à M. Bugnon
Qui nous a tout donné
Lui qui a tout créé
Cet homme nous l'admirons

Pensons que vous comprendrez
Qu'on doit tous travailler
On doit tous pouvoir vivre
Et surtout pas souffrir
Et surtout pas souffrir

Ici les licenciées
Y'a plus de 30 ans quand on est rentrées
Notre usine on voulait la conserver

Refrain
Ici les licenciées
Oh, oh, oh… On « s'est fait berner »

Pour nous chronométrer et nous stresser
Pendant des années ça a duré

Refrain

Alors sur la pédale on a appuyé
Pourtant au SMIC ont été payés

Refrain

Du temps qu'on faisait les cloches
Les gros s'en sont mis plein les poches

Refrain

Maintenant on est sans emploi
On se demande vraiment pourquoi ?

Refrain

Tout part en Tunisie
Et pour la France tout est fini

Refrain

On dit Merci à Sarkozy
La France est bien pourrie

Refrain

Lejaby, 2012b

Les mariés de la CGT, sur l'air de *Les vieux mariés*

Chanson élaborée par les ouvrières de Lejaby à Yssingeaux à l'occasion de l'Assemblée Générale du 14 février 2012 où les ouvrières ont souhaité remercier, en les mariant, le responsable CGT, Raymond Vacheron, qui a suivi le conflit et Bernadette Pessemesse, leur déléguée.

On voudrait marier nos collègues
Nous sommes tous maintenant très unis sans vous
Hier il nous v'nait une idée
Si l'on pensait un peu à vous

Beaucoup à vous
Vous nous avez tous tant donné
Mais toujours plus pour les salariées Lejaby
Alors il nous vient une idée

Si l'on s'associait avec vous
Oui avec vous
On prendrait tous la CGT
Y'aurait qu'un seul syndicat
On choisirait qu'un seul logo
Serait marqué sur les drapeaux
Nous avons toutes de bonnes idées
Nous avons tous bien travaillé
On a jamais eu peur de ne pas y arriver
Maintenant qu'on a presque gagné
Si l'on pensait à vous marier
À l'arroser
Nous allons tous être militants
Vous avez le droit de vous reposer maintenant
Alors il nous vient une idée
Nous on doit tous y cotiser
Oui cotiser
Ca vous ferait un joli cadeau
Et une belle Saint Valentin
Nous formerions une vraie famille
Pour l'entreprise Rabeyrin
Nous avons tous de bonnes idées
On le doit à la CGT

Levi's, 2000

Bande originale de *Les mains bleues* d'Olivia Burton

Paroles et musique de Luc Scheibling réalisé conjointement avec huit ouvrières de l'usine.

Chanson enregistrée dans un CD en 2000, parmi trois autres chansons.

Te souviens-tu des années 70
Quand on s'est fait embaucher chez Levi's
Souviens-toi comme on pleurait
Blessures aux doigts bouchons dans les oreilles
On piquait, repiquait comme des abeilles
Souviens-toi comme on bossait
Et des projections d'huile qui coulaient sur nos visages
Et des minous qui volaient jusqu'à nos corsages
Te souviens-tu de l'odeur des tissus
Cette odeur depuis ce temps, t'en souviens-tu
Souviens-toi elle nous tournait le cœur
Surpiqure, plaquage-poche, pose-braguette
Bouton, rivet, ceinture, changement de canette
Souviens-toi, comme on trimait
Et des chariots passant dans les couloirs de l'usine
Et du bruit assourdissant que faisaient nos machines
Quand on ne respectait pas la cadence,
Le contremaitre arrivait en silence
Souviens-toi, quand il chronométrait
Sentir dans l'dos, sa sinistre présence
Sentir nos gestes épiés en permanence
Souviens-toi, comme çà nous stressait
Ben malgré ces conditions qui dataient d'un autre âge
On n'avait pas l'impression d'être finies, hors d'usage
Puis un beau jour voilà qu'on s'habitue
On se surprend à chanter dans les rues
Souviens-toi, parfois on riait
Dès l'instant qu'ils ont choisit pour sabrer l'équipage

Un coup de couteau dans l'dos, Oh c'était du bel ouvrage
On est trop vieille pour la reconversion

Mais trop jeunes pour les primes d'incitation
Alors quoi, qu'est-ce qu'on va faire
Alors quoi, qu'est-ce qu'on devient

Moulinex, 2001

Sur l'air des *Champs Elysées* (extrait)

Nous sommes fiers de nos appareils
Mais le patron décide de fermer
Il veut nous jeter
Equipe de jour, équipe de nuit
Ensemble on va se mobiliser

Refrain
Partout en Europe
Dans tous les pays
Des patrons qui licencient
Des libéraux qui crient bravo
Ce cinéma peut plus durer
On en a plein l'dos

On a cherché des solutions
Et soumis des revendications
Les politiques n'y ont pas cru
L'patron nous a combattus
Pourtant y'en a qui travaillaient
Pendant que d'autres se farcissaient
Les CDD, les p'tits boulots, les annonces d'*Orne Hebdo*

Annexe IV Index des figures

Figure 1 Répartition de la main d'œuvre ouvrière chez Moulinex par classe d'âge de 1978 à 1995 49

Figure 2 Ancienneté des ouvrières chez Moulinex et Chantelle entre 1978 et 2005 50

Figure 3 Répartition de la main d'œuvre ouvrière chez Chantelle par classe d'âge de 1989 à 2005 51

Figure 4 Ouvrières : effectifs nationaux 60

Figure 5 Emploi salarié dans la métallurgie et le textile par sexe 61

Figure 7 Taux d'absentéisme pour congés maladie chez Moulinex, par sexe 78

Figure 8 Dessin d'une affiche CFDT (1976) 81

Figure 9 Dessin de *Chantelle Contact* (1979) 83

Figure 10 Les congés maternité chez Moulinex de 1980 à 1995 91

Figure 13 Dessin "interdit de parler" 138

Figure 16 temps partiel demandé chez Chantelle et Moulinex 164

Figure 17 Nombre d'ouvriers chez Moulinex par type d'équipe 167

Figure 18 Nombre d'ouvrières chez Moulinex par type d'équipe 168

Figure 19 Moulinex, les ouvrières aux "mains attachées" 185

Figure 20 Moulinex, les bracelets pour attacher les ouvrières 185

Figure 21 Âge et ancienneté des ouvrières de Chantelle Lorient lors de leur première maladie professionnelle 219

Figure 24 L'art d'aménager la double journée 243

Figure 25 Banderole de sous-vêtements des ouvrières de Chantelle en 1994 257

Figure 26 Sous-vêtements géants des ouvrières de Lejaby, 2010 257

Figure 27 Lejaby, sous-vêtements portés par dessus les vêtements, 2010 258

Figure 28 Moulinex, le fer à repasser géant 259

Figure 31 Moulinex : budget sport de 1978 à 1995 297

Figure 33 Femme, mari, patron, 1971 373

Figure 36 Caricature du *Canard Enchainé* (26 juin 1978) 477

Figure 38 Carte des usines Moulinex et dates de fermeture 576

Annexe V Index des tableaux

Tableau 1 Questionnaire CGT : les problèmes de la main d'œuvre féminine (1972) 74

Tableau 2 Eléments biographiques d'ouvrières de chez Chantelle 97

Tableau 3 Moulinex : Accords d'entreprise relatif au personnel féminin de 1979 et de 1992 118

Tableau 4 Hiérarchie d'un atelier chez Chantelle 139

Tableau 5 Hiérarchie d'un atelier chez Moulinex 139

Tableau 6 « Crise de nerfs » et TMS : synthèse 221

Tableau 7 Moulinex : des usines et des produits 230

Tableau 8 Les ouvrières dans les "grèves productives" 262

Tableau 9 Quelques SCOPs d'ouvrières dans les années 2000 268

Tableau 10 Consultation des chefs d'entreprises de Nicole Pasquier, 1980 322

Tableau 11 Rôles de genre à l'UD CGT du Rhône 447

Tableau 12 Citations d'ouvrières de Chantelle et de responsables syndicaux dans la presse locale en 1981-1982 et 1993-1994 470

Tableau 13 Cinq récits impliquant des ouvrières 517

Tableau 14 Corpus de revues féministes 572

Tableau 15 Corpus de chansons d'ouvrières dans les années 1968 577

Tableau 16 Corpus des chansons d'ouvrières contre les fermetures 579

Annexe VI Index des entreprises

Les mentions (trop nombreuses) des entreprises Chantelle et Moulinex ne sont pas recensées dans cet index.

Abattoirs Doux, 262

Abattoirs Plément, 262

Amora, 116, 125, 165, 174, 322, 323, 324, 326

Azur, 360, 369

Bailleul, 585

Bas de France, 362

Beauvais, 262

Belleteste, 57, 549

Bidermann, 543

Bonneterie Bessin et Salson, 399

Buda, 133, 138, 375, 572

Burton, 19, 76, 227, 490, 547, 577, 580, 581, 602

Cantalou, 374

Carlier, 301, 434

Caron-Ozanne, 262, 556

Chausson, 524

Chizé confection, 268

Coframaille, 194, 483, 489, 510, 577, 585, 586

Compagnie Boussac Saint-Frères, 71

Confectel, 268

Confection Industrielle du Pas de Calais, 205, 262, 263, 266, 383, 394, 410, 411, 423, 469, 472, 482, 483, 489, 490, 566, 572, 577, 584, 585

Conserverie Bernard, 348

Cousseau, 490, 579, 587, 588, 589, 590, 591

Couture Venise Verte, 268

Daewoo, 38, 501, 517, 519, 520, 521, 522, 523, 543

Délices des Cévennes, 263

Descamps, 40, 115, 125, 322, 326, 551

Desombre, 262

Ducreux, 263

EDF, 301

Eram, 95, 116, 322, 324, 325

Essilor, 165, 314, 322, 325

Euralis, 34

Everwaer, 263, 266

FN Herstal (Fabrique Nationale), 311

Ford, 311, 312, 317

Frigécrème, 32

Furnon, 192, 471, 584

Glaces Gervais, 362

Grandin, 37, 41, 141, 142, 170, 203, 377, 493, 543, 547

Guichard, 391, 395

Guicher et Coste, 68, 74

Indreco, 208

Isotube, 263

Jaeger, 194, 223

Jeudy, 255, 280, 510, 554, 568

Johnson, 125

Konen-Westinghouse, 263

La Lainière de Roubaix, 114

La Maille au personnel, 268

Lang, 170

Le fil d'Ariane, 268, 269

Le Matériel Téléphonique, 57

Le Matériel Téléphonique (LMT, absorbé par Thomson CSF en 1976), 23, 57, 92, 549

Lejaby, 34, 38, 46, 58, 154, 155, 156, 215, 220, 223, 224, 227, 233, 234, 236, 245, 248, 249, 250, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 289, 291, 415, 416, 446, 471, 480, 491, 544, 548, 580, 600, 601

Les Arsenaux, 475

Manuest, 263, 267, 556

Manufacture Métallurgique de Tournus, 35, 38, 137, 186, 191, 281, 379, 490, 569, 579, 591

Manupro, 263

Maryflo, 213, 370, 371, 372, 471

Morari, 136, 285, 381, 461, 542

Nantes Habitat, 509

Peugeot, 22, 26, 63, 77, 146, 147, 151, 199, 200, 274, 280, 319, 322, 326, 327, 356, 553, 556, 557

Philips, 194

PIL, 261, 263, 462, 587, 588, 590

Piron, 264, 475, 490, 579, 594

Playtex, 192, 193, 197, 198, 440, 507

Pont de Bois, 174

Poulain, 77, 322, 323

Pratic, 264

Prost, 267

Raffinerie de Chantenay, 251, 362, 363

Rasurel (devenue Euralis), 34

Record (Hypermaché), 405

Réhault-Fougères, 194, 210, 264, 363

Renault, 19, 34, 36, 38, 139, 169, 231, 247, 283, 287, 288, 291, 296, 297, 300, 301, 319, 320, 366, 384, 396, 397, 398,

405, 457, 458, 473, 475, 476, 478, 483, 513, 514, 543, 544, 549, 554, 556

Renault-Flins, 34, 36, 38, 288, 291, 396, 397, 398, 475, 543, 544, 549

Renault-Sandouville, 169

Robin, 264

Roussel Uclaf, 90, 191, 517, 522, 525

Saint Joseph, 264

Samex, 264

Scalpen, 264, 455, 456

Schneider, 251

Seb, 34, 227, 228, 234, 479, 499, 505, 508, 576

Siemens, 490, 580, 594, 595, 596

Simone Pérèle, 289

Singer, 125, 301

SNPF, 174

Société Allinquant, 77, 115, 322, 325, 430, 431

Société Parisienne de Lingerie Industrielle, 194, 210

Société SIRS, 174

Socodis, 268

Solame, 264

Sonolor, 144, 192

Sony, 523

Starissima, 267

Substantia, 125, 322, 325, 326

Tefal, 35, 544

Teppaz, 264

TFR Annonay, 264

Thomson, 57

Thomson CSF (devenu Thalès en 2000), 25, 57, 126, 144, 165, 191, 193, 205, 206, 213, 322, 324, 391, 408, 417, 436, 490, 573, 580, 596, 597

TRT, 104

UGECO, 194, 373, 392, 572

Unimel, 265

Vivalp, 35

Vuitton, 291

Waterman, 32, 56, 131

Wermert, 265

Wonder, 41, 100, 461