THESE DE DOCTORAT

NNT : 2023UPASK012

université PARIS-SACLAY

Les genres à l'épreuve de la désindustrialisation : ouvrières de Seine-Saint-Denis et de Haute-Vienne (années 1950-2000)

Genders put to the test of deindustrialization : female workers in Seine-Saint-Denis and in Haute-Vienne (1950-2000)

Thèse de doctorat de l'université Paris-Saclay

École doctorale n° 629, Sciences sociales et humanités (SSH)

Spécialité de doctorat : Histoire

Graduate School : Humanités et Sciences du Patrimoine. Référent : Université d'Evry Val d'Essonne

Thèse préparée dans l'unité de recherche IDHES (Université Paris-Saclay, Univ Evry, ENS Paris-Saclay, CNRS), sous la direction de **Nicolas HATZFELD**, Professeur des universités

Thèse soutenue à Paris-Saclay, le 18 décembre 2023, par

Amandine TABUTAUD

Composition du Jury

Membres du jury avec voix délibérative

Marion FONTAINE Professeure, IEP Paris	Présidente & Examinatrice
Manuela MARTINI Professeure, Université Lumière Lyon II	Rapporteure & Examinatrice
Nathalie PONSARD Maitresse de Conférences (HDR), Université Clermont-Ferrand	Rapporteure & Examinatrice
Fanny GALLOT Maitresse de Conférences (HDR), Université Paris-Est-Créteil	Examinatrice
Frank GEORGI Professeur, Université Paris-Saclay	Examinateur
Xavier VIGNA Professeur, Université Paris-Nanterre	Examinateur

université PARIS-SACLAY

ÉCOLE DOCTORALE
Sciences Sociales et Humanités (SSH)

Titre : Les genres à l'épreuve de la désindustrialisation : ouvrières de Seine-Saint-Denis et de Haute-Vienne (années 1950-2000)
Mots clés : désindustrialisation, ouvrières, genre, Seine-Saint-Denis, Haute-Vienne, XXème siècle

Résumé : Cette thèse entend étudier les représentations de la désindustrialisation à travers les conflits, les politiques publiques et les expériences qu'en font les ouvrières à l'épreuve du genre.
A côté des bassins industriels emblématiques frappés par la désindustrialisation, les territoires francilien et limousin offrent un point d'appui nouveau afin de saisir le processus sous l'angle du genre. En sortant des espaces géographiques habituellement étudiés qui se caractérisent par leur mono-industrie et une main-d'œuvre ouvrière masculine, et en adoptant une approche comparatiste, la pluralité des modalités désindustrialisantes sont mises en exergue. Elles viennent bousculer la vie industrielle des espaces étudiés et heurter les vies ouvrières en général, et féminines en particulier.
L'examen du processus de désindustrialisation à travers des usines féminines, mixtes et masculines rattachées à des secteurs diversifiés, traditionnels comme émergents au début des années 1950, a permis d'établir une nouvelle grille de lecture. Il s'agit d'un phénomène complexe dans sa forme, sa temporalité, son degré de visibilité, les acteurs engagés et le genre, qui met à distance les représentations généralement portées sur la scène médiatique ou artistique de fermetures d'usines accompagnées de leur lot de licenciements.
Source de tensions entre les salariés, le patronat et les corps intermédiaires, la désindustrialisation est alors systématiquement évoquée comme un processus économique durable pour certains, comme un phénomène passager pour d'autres, voire comme un prétexte. Ainsi, l'usage qui en est fait par les acteurs et les manières dont elle modèle les parcours professionnels traduisent les changements d'époque.
Aussi, la thèse s'intéresse à ses effets sur les trajectoires ouvrières et à ce qu'elle engendre comme désordre dans les vies professionnelles et personnelles de ces femmes.
Les destructions d'emploi en Seine-Saint-Denis comme en Haute-Vienne affectent des branches féminisées et ce dès les années 1950. Si l'Etat ne semble pas indifférent au sort des femmes dans la société et au travail, sa position s'infléchie avec la dégradation économique. L'organisation et la structuration sexuée entre les secteurs industriels jouent en leur défaveur et se prolonge en temps de chômage. Les inégalités de genre se rejouent à l'occasion de la désindustrialisation.
A côté de la rupture professionnelle à travers la perte de l'emploi, le licenciement provoque aussi des incidences sur la vie intime et déstabilise les ouvrières.

Title : Genders put to the test of deindustrialization : female workers in Seine-Saint-Denis and in Haute-Vienne (1950-2000)
Keywords : deindustrialization, female workers, gender, Seine-Saint-Denis, Haute-Vienne, XXth century

Abstract : The aim of this thesis is to examine the representations of deindustrialization through conflicts, public policies, and the experiences of women workers, based on gender.
Ile-de-France and Limousin offer a new perspective to understand the process from a gender perspective, alongside the emblematic industrial basins hit by deindustrialization. By leaving the geographical areas usually studied which are characterized by their mono-industry and their male workforce, and by adopting a comparative approach, the plurality of the modes of deindustrialization is highlighted. They disrupt the industrial life of the spaces studied and clash with the lives of workers in general, and female workers in particular.
Through the examination of the process of deindustrialization through female, mixed, and male factories linked to diversified sectors, both traditional and emerging in the early 1950s, a new reading grid was established. It is a complex phenomenon in its form, its temporality, its degree of visibility, the actors involved and the genre, which puts at a distance the representations generally show on the media or artistic scene of factory closures accompanied by their lot of layoffs.
As a source of tension between employees, employers and intermediary bodies, deindustrialization is then systematically evoked as a sustainable economic process for some, as a temporary phenomenon for others, or even as a pretext. Thus, the use that is made of it by the actors and the ways in which it models the career paths reflect the changes of times.
The thesis is interested in the effects that it has on workers' trajectories and what it creates as disorder in the professional and personal lives of these women. Feminized branches from the 1950s onwards were affected by the destruction of jobs in Seine-Saint-Denis and Haute-Vienne.
If the State does not seem indifferent to the fate of women in society and at work, its position is weakened by economic degradation.The organization and sexual structuring between the industrial sectors is detrimental to them and persists during periods of unemployment. Gender inequalities are exacerbated by deindustrialization.
In addition to job loss, dismissal also has repercussions on the intimate life and destabilizes workers.

Remerciements

Au moment d'écrire les remerciements, je prends conscience de ce que veut dire « une thèse c'est une aventure collective », faite de rencontres intellectuelles qui parfois deviennent aussi amicales, sans lesquelles, le projet n'aurait pu aboutir.

Sa concrétisation je la dois d'abord à mon directeur de thèse, qui a cru en mon projet dès notre première rencontre. Durant ces longues années, il s'est rendu disponible et à l'écoute jusqu'au dernier jour. Je retiendrai ses encouragements, ses conseils justes et ses relectures attentives et exigeantes. Le Train bleu sera désormais associé à nos échanges.

Ma reconnaissance va ensuite aux archivistes de la région parisienne et du Limousin. Aux archives départementales à Bobigny, l'équipe et plus particulièrement Pascal Carreau a utilisé son réseau auprès notamment d'anciennes militantes du département.

A l'IHS CGT de Montreuil, Aurélie Mazet a rendu les journées de travail plus sympathiques grâce aux échanges lors de la pause déjeuner.

L'association Périphérie constitue une porte d'entrée pour connaitre l'histoire sociale et des luttes de la Seine-Saint-Denis. Les échanges avec Tanguy Perron, qui se sont prolongés à l'occasion du festival Filmer le travail à Poitiers, ont nourri mes recherches et permis d'appréhender ce département.

En Limousin, les travaux de réfection aux archives départementales auraient pu freiner l'avancée de mes recherches. Les archivistes ont mis tout en œuvre afin que j'accède à l'ensemble des boites d'archives dans les temps comme ils m'ont laissé consulter un fonds non classé. Je les en remercie infiniment.

Ensuite, j'ai eu la joie de retrouver les bénévoles à l'IHS CGT de Limoges avec lesquels j'avais travaillé dans le cadre de mes travaux en Master. Je remercie Michelle Baracat pour la confiance qu'elle m'a accordé en me laissant les clés de la Maison du peuple. Je pense également à Marcel Fargeaudon pour ses récits sur RVI. Marc Vergne, ancien salarié de Legrand et membre actif à l'IHS CGT s'est montré prompt à m'aider en m'accompagnant au siège de l'entreprise Legrand et m'a introduit auprès des représentants syndicaux. Ainsi, j'ai pu consulter leurs archives.

Aussi, je remercie l'ensemble des femmes, militantes et anciennes ouvrières d'avoir accepté de témoigner, reçu chez elles et parfois mis à disposition leurs archives privées. J'ai une pensée pour celles disparues depuis, Jeannette Dussartre-Chartreux et Betty Doucet.

Cette thèse a été enrichie grâce aux échanges tenus lors des séminaires réguliers : ceux du groupe PRATO et Conflictualités au travail où j'ai pu me confronter aux analyses sociologiques, Enquêtes ouvrières, le séminaire d'histoire quantitative où je me suis formée au traitement quantitatif des données, les rencontres régulières avec les doctorants du laboratoire de recherche d'Evry. Je remercie Alain Aubry pour ses connaissances sur la machine-outil et les archives mis à ma disposition.
Enfin, l'Association Française pour une Histoire des Mondes du travail (AFHMT) a offert un lieu d'échanges avec des historiens du travail et un réseau de doctorants partageant le même intérêt pour l'histoire du travail. Faire équipe avec Adeline Blaszkiewicz-Maison et Romain Castellesi a été une expérience enrichissante à tous points de vue.
Enfin, mes remerciements vont à mes proches pour leurs relectures, lointains pour certains d'entre eux, Tiffen, Mika, Laetitia, Gaelle. A ma meilleure amie Déborah, pour son soutien moral, affectif, matériel et ses relectures avisées.
A ma petite sœur Charline pour l'hébergement lors de mes séjours limougeauds et le souvenir des « fiches »,
A mes parents pour leur présence indéfectible,
A Benjamin pour son soutien affectif,
A Madeleine et Gaston Jouhannet qui me manquent tant. Cette thèse vous est dédiée.

Liste des principaux sigles

AD : archives départementales

AM : archives municipales

AN : archives nationales

CGT : Confédération Générale du Travail

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

IHS CGT : Institut CGT d'Histoire Sociale

INA : Institut National de l'Audiovisuel

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

NR : Non Renseigné

INTRODUCTION GENERALE 15
Une histoire des désindustrialisations *17*
Approcher la désindustrialisation à travers la conflictualité ouvrière *19*
Faire une histoire de la désindustrialisation au féminin et à l'épreuve du genre *21*
Retracer des trajectoires ouvrières *25*
Autant de territoires que de désindustrialisations *27*
Les politiques publiques et les acteurs *28*
Des contextes *30*
Démarches et archives *31*
Plan *36*

PARTIE I **38**

DRAMES INDUSTRIELS : OUVRIERS ET OUVRIERES DANS LA TOURMENTE **38**

CHAPITRE 1 42
QUAND SOUDAIN L'USINE FERME : RESISTANCES OUVRIERES IMMEDIATES 42
Introduction *42*
I- La disparition de Grandin et sa lutte emblématique *43*
1- Installation d'une situation de crise (juillet 1974-janvier 1975) 43
2- L'occupation des ateliers (février- octobre 1975) 45
2.1- Une occupation par défaut ? 45
2.2- Une usine à l'arrêt : organisation de l'occupation depuis février 46
2.3- Une usine vivante 48
3- A la recherche d'une résonance médiatique : enjeux et objectifs 49
4- Négocier le plan de reprise (septembre-octobre 1975) 51
5- La lutte de la dernière chance 54
II- Les femmes de Sonolor face à la fermeture *56*
1- Les termes du Plan social 57
2- Entrer dans la lutte par l'occupation 58
2.1- Dissensions ouvrières autour de l'occupation 58
2.2- Le chantage au cœur des négociations 60
2.3- Une occupation par intermittence 61
3- Les solidarités politiques attendues 62
4- Le difficile chemin des négociations 64
4.1- Des négociations bloquées et une recrudescence d'actions 64
4.2- Ouverture des négociations : vers un deuxième Plan social? 65
5- CIATE : l'échec annoncé ? 67
III- Les Tatins : disparition d'une usine rurale *69*
1- Du dépôt de bilan à l'organisation de la riposte ouvrière 70
2- Vers les actions radicales : l'occupation à partir du 16 novembre 1977 71

2.1- Décider l'occupation : les objectifs visés 71
2.2- La vie quotidienne à l'usine 72
2.3- Vivre l'usine occupée 73
3- La lutte hors des murs : une protestation traditionnelle 75
3.1- Le temps des négociations 75
3.2- L'autonomie limitée des ouvrières en lutte 76
4- Une mobilisation encadrée par la CGT : échapper à tout prix à l'isolement ? 78
5- Des perspectives assombries 79
Conclusion *80*
CHAPITRE 2 83
DESAGREGATIONS CHAOTIQUES DES USINES : ENTRE CRISE ET COMPETITIVITE 83
Introduction *83*
I- Mavest : une disparition emblématique pour la Haute-Vienne *85*
1- Le premier Plan social et sa mise en œuvre (été 1979- mars 1980) 85
1.1- Les conditions de la restructuration (été 1979-mars 1980) 85
1.2- Un mouvement organisé et encadré par le syndicat CGT 87
1.3- Réactions ouvrières immédiates 87
1.3.1- L'action ville morte : un succès populaire (9 janvier 1980) 88
1.3.2- Deux actions coup de poing : barrage des routes et arrêt du Capitole 89
1.3.3- Une lutte dans la lutte : à la recherche de soutiens publics 90
2- La mise en œuvre du Plan social en mars 1980 91
2.1- Un regain de la mobilisation après une première défaite lourde de conséquences 91
2.2- Le maintien d'un front uni entre rescapées et licenciées 92
3- Vers un deuxième plan social : octobre 1981- septembre 1982 93
3.1- De nouvelles menaces de licenciements 93
3.2- Un comité de défense en alerte 94
3.3- Des démonstrations de forces traditionnelles 95
4- Vers la fermeture de l'usine : septembre 1982- septembre 1983 96
4.1- Un démantèlement annoncé de l'usine 96
4.2- Vers une radicalisation de la contestation 98
4.2.1- La séquestration 98
4.2.2- L'occupation 99
4.3- La dernière chance : une Société Anonyme à Participation Ouvrière 101
II- Davaye : une restructuration de compétitivité *105*
1- Une apparente stabilité de l'activité économique 106
1.1- Une gestion au fil de l'eau du personnel 107
1.2- La généralisation des mesures de secours 109
1.3- Une réorganisation du travail et le démantèlement de la filiale Davaye 111
2- Les Davaye à l'épreuve d'un plan social en 2002 113
3- Le deuxième plan social en 2009 115
3.1- Les reclassements versus les licenciements 115
3.2- Des réactions ouvrières diversifiées 118

3.2.1- Une protestation aux formes traditionnelles 118
3.2.2- Des expertises au service de la défense des travailleuses 120
3.2.3- L'action en justice 124
3.3- La fermeture de Saint-Junien : un an après 125
Conclusion *126*
CHAPITRE 3 128
DES MULTINATIONALES EN RESTRUCTURATION PERMANENTE JUSQU'AU DECLIN 128
Introduction *128*
I- De la Saviem à Renault Trucks : une usine en pleine mue industrielle *130*
1- Une entreprise dans la tourmente de la fin des années 1960 jusqu'à 1978 131
1.1- Des stratégies industrielles changeantes et l'érosion de la masse salariale 131
1.2- Une tradition de luttes et une culture syndicale 133
1.3- L'entrée dans une restructuration permanente en 1977 134
1.3.1- Retarder les licenciements économiques 135
1.3.2- Les premiers licenciements collectifs 136
1.4- Une gestion des effectifs au fil de l'eau depuis 1978 138
1.4.1- Un deuxième plan de sauvegarde pour l'emploi 138
1.4.2- Le bal des FNE 1 à 4 139
2- La restructuration industrielle de RVI dans la crise automobile 140
2.1- Le plan triennal 1985-1986-1987 : un horizon fermé 141
2.1.1- Les étapes de sa mise en œuvre 141
2.1.2- Pour les syndicats : organiser la mobilisation contre la fermeture 142
3- Le Plan d'Amélioration de la Compétitivité ou l'entrée dans la modernité (1991 et 1992) 145
3.1- L'entrée dans une logique de restructuration offensive 145
3.2- Une mobilisation unitaire sur tous les fronts 146
3.3- Le retour d'un plan d'amélioration de la compétitivité (1992) 147
4- Une usine en survie dans les années 2000. 150
II- Kréma : une restructuration organisée à la faveur des impératifs financiers *152*
1- Une restructuration inorganisée (1975-1983) 153
2- Restructuration offensive : délocalisation et flexibilité (1984-1988) 155
2.1- Les premières délocalisations en province 155
2.2- Quand la réorganisation conduit à des licenciements économiques 157
2.3- Les logiques de fusions : accélération du processus de délitement 159
3- La dernière phase : délocalisation et fermeture de Kréma (1992-1996) 160
3.1- Une contestation multiforme : négocier le plan social 161
3.1.1- Durcissement de la contestation : blocage et grève tournante 161
3.1.2- Le dernier sursaut des négociations 164
3.2- A la recherche d'un repreneur (janvier- juin 1994) 165
3.3- Un redémarrage chaotique et avorté de l'activité 167
III- Norton : reconfigurations d'une multinationale *169*
1- Installation d'un climat d'incertitudes (1975-1982) 170
1.1- Début d'un ralentissement de l'activité 171

1.2- Les nouvelles orientations industrielles et les réactions ouvrières 171
1.3- Le tournant des années 1981 et 1982 : sureffectifs et spécialisation....174
2- Une restructuration offensive et multiforme (1984-1989)....176
2.1- Le premier plan social économique en 1984 177
2.2- Entre deux plans sociaux : rachat et lente décrue des effectifs 178
3- Une nouvelle stratégie industrielle à l'heure de la financiarisation 180
3.1- Licenciements collectifs et réactions syndicales 181
3.2- De l'anticipation à l'obsolescence du site courneuvien 183
Conclusion 185
Conclusion de la première partie 187

PARTIE 2.... 188

DES TERRITOIRES FACE A LA DESINDUSTRIALISATION : POLITIQUES GENREES ET EFFACEMENT DES OUVRIERES.... 188

CHAPITRE 4 191
SEINE-SAINT-DENIS : DECENTRALISATION PROGRAMMEE, IRRUPTION DE LA CRISE ET EMPLOI GENRE 191
Introduction.... 191
I- La situation de travail et d'emploi des ouvrières et ouvriers : entre déni et invisibilisation dans les stratégies des acteurs publics (1950-1970) 192
1- Situation industrielle de la Seine-Saint-Denis des années 1950 jusqu'à 1968 : redistribution sectorielle et géographique des emplois ouvriers. 193
2- L'emploi féminin à l'heure de la planification des années 1960 195
3- L'emploi féminin à géométrie variable et planification avant 1973. 200
II- Les années 1970 et la désindustrialisation : la formulation d'une préoccupation 203
1- La montée des inquiétudes chez les acteurs publics. 204
1.1- La figure du préfet : discours et actions 205
1.1.1- La production massive d'une littérature économique et sociale 207
1.1.2- Des prises de positions publiques 208
1.1.3- Des actions d'alerte pour conjurer la désindustrialisation 210
2- Nommer le processus de désindustrialisation par les politiques et les institutions : entre euphémisation et acceptabilité 216
3- Des élus de terrain aux prises avec le quotidien ? 219
III- Conjurer la désindustrialisation après 1975 : méthodes et positions genrées de l'Etat et des acteurs locaux ? 224
1- Des réactions à chaud ou comment limiter le chômage jusqu'au début des années 1990 ?....224
1.1- Le chômage féminin : quelle réalité ? 224
1.2- L'idée d'un complot politique et propositions 228
2- L'emploi féminin : le basculement de 1981 profitable à la Seine-Saint-Denis ?....232
3- Flexibilité, précarisation, temps partiel : les nouvelles caractéristiques de l'emploi féminin ?....234
Conclusion 236
CHAPITRE 5 237

HAUTE-VIENNE : ESPOIR DEÇU D'UNE INDUSTRIALISATION ET GESTION GENREE DE L'EMPLOI 238
Introduction *238*
I- Un territoire en souffrance économique et industrielle depuis les années 1950 ..... *239*
1- Planification et décentralisation industrielle : les outils d'une industrialisation encore possible (1950-1960) 241
2- Quand le sous-emploi féminin en milieu rural représente un frein 246
3- L'emploi féminin : de l'accompagnement à la mise à l'écart selon le contexte 251
3.1- Accompagner la formation et faciliter l'entrée des femmes sur le marché du travail entre 1950 et 1981 251
3.2- Quand l'irruption de la crise remet en cause l'emploi des femmes à la fin des années 1970 255
II- Le Limousin à l'heure de la crise : comment sauvegarder l'emploi industriel dans un territoire sous-industrialisé ? (1977-1990) *258*
1- Un territoire en proie à la montée du chômage de masse depuis 1977 259
1.1- L'année 1977 et le basculement statistique 259
1.2- Le profil des chômeurs 260
2- Les réactions politiques et syndicales : le gouvernement en cause et la foi dans le Programme commun .261
2.1- Contexte politique propice à la contestation 261
2.2- Faire le deuil de l'industrialisation ? 264
2.3- Des actions nationales appliquées à la Haute-Vienne : l'emploi féminin et des jeunes en question 268
3- Les femmes au chômage 270
3.1- Placer les jeunes femmes 271
3.2- Les femmes OS, quel avenir ? 273
Conclusion *275*
CHAPITRE 6 277
EBRANLEMENT DES POLITIQUES ET CONTRE FEUX GENRES 277
Introduction *277*
I- Des temporalités différenciées ou comment repenser la chronologie des désindustrialisations ?.. 279
1- Des réalités désindustrialisantes inhérentes aux logiques géographiques, sectorielles et de genre. 279
1.1- « Le chassé-croisé territorial » des désindustrialisations 280
1.2- Le chassé-croisé sectoriel des désindustrialisations 282
1.3- Quand le genre trouble la chronologie des restructurations 283
II- Les temps des décisions et des actions depuis 1962 ..... *285*
1- Quand l'emploi disparait : accompagner les ouvriers et les ouvrières (1960-2000) 285
2- Des politiques publiques genrées ? 290
2.1- Traiter le chômage féminin ? 291
2.2- Quelle perspective pour les ouvrières licenciées ? 293
2.3- Des dispositifs généraux pour des publics indifférenciés 294
2.4- Des mesures ciblées en direction des femmes 295
2.5 - La loi d'égalité professionnelle en 1983 : un outil de lutte contre le chômage ? 296
3- Dans l'accompagnement des transformations de l'emploi ouvrier par le ministère du Droit des femmes. 298
4- Quels résultats de la loi égalité professionnelle 1983 ? 299
III- Des luttes locales politisées aux résonances médiatiques nationales *301*

1- Investissement des élus locaux : genre et territoire....302
1.1- Un soutien public attendu....302
1.2- D'autres formes d'implication politique : formation de comités de soutien....303
2- Médiatisation des conflits au regard du genre....305
3- Une mobilisation politique inédite : le cas Dufour....308
3.1- Une usine en faillite : à la recherche d'un repreneur (juillet 1980 -janvier 1981)....309
3.2- Quand les travailleurs décident l'occupation soutenus par la municipalité....311
3.4- La consultation générale et populaire : octobre 1980....312
3.5- Comment la municipalité s'associe au succès de la reprise d'activité....314
3.6- Une mobilisation municipale dans un contexte politique national nouveau (juillet 1981-janvier 1982)....315
3.7- L'espoir national du Plan de la machine-outil (janvier 1982- janvier 1983)....317
3.7.1 - Le projet Vernier contre le Plan machine-outil....317
3.7.2 - Les conclusions des expertises....318
3.8- Six mois pour éviter la liquidation (janvier 1983- 1984)....319
3.9- Le dernier baroud d'honneur avant la fermeture....320
4 - Quand les divergences entre les socialistes et les communistes s'invitent dans les conflits pour la sauvegarde de l'emploi : les cas Dufour et RVI....322
5 - La question de la décentralisation au cœur de la fermeture de Kréma....325
Conclusion....327
Conclusion de la deuxième partie....329

PARTIE 3....330

EMPLOI FEMININ : TEMPS ET FRAGILITES....330

CHAPITRE 7....333
ACCOMPAGNEMENT GENRE DE L'EMPLOI : LA HAUTE-VIENNE DANS LE TEMPS LONG (1949 A 1979)....333
Introduction....333
I- Les bureaux de secours municipaux....340
1- Retour sur l'émergence de ces structures....340
2- Ce que disent les bureaux de secours : compter et recenser....342
II- Quand le travail vient à manquer : expérience ancienne du chômage (1950-1960)....344
1- Des secteurs féminins en perte de vitesse....345
1.1- Des secteurs puissants traditionnels en déclin....346
1.2- Le chômage partiel : autre indicateur de mauvaise santé économique....350
2- Organisation et structuration sexuée du marché du travail : un chômage genré....350
III- Des trajectoires malmenées par l'irruption du chômage....354
1- Présentation du corpus....354
2- Profil général des personnes secourues....356
3- Des ouvrières plus nombreuses au chômage....357
4- Les âges du chômage ?....360
5- Des situations professionnelles diversifiées....366
6- Des ouvrières au chômage plus souvent et plus longtemps....384

Conclusion *390*
CHAPITRE 8 392
LES POLITIQUES PUBLIQUES SUR LA CONDITION FEMININE (ANNEES 1950-2000) : OUVRIERES OCCULTEES 392
Introduction *392*
I- Quand le sujet femme s'impose dans les affaires de l'Etat : la montée en puissance de la question féminine et de l'emploi au féminin *393*
1- Des structures et des missions : un retour chronologique nécessaire 394
1.1- Les premiers pas des décennies 1960 et 1970 395
1.2- Les premières années de la gauche au pouvoir (1981-1986) 398
1.3- La décennie 1990 et ses mutations institutionnelles 399
2- Comment l'Etat pense-t-il le travail féminin en l'absence d'instances gouvernementales dédiées ? (1946-1974) 401
2.1- L'émergence d'un intérêt et le souci de comprendre (1946- 1965) 401
2.2- Le rôle affirmé du Comité du travail féminin : production de savoirs et mise à l'agenda politique de la cause des femmes (1965- 1974) 403
3- Le secrétariat d'Etat et le Comité de travail féminin : des travaux communs (1974 - 1981) 405
3.1- Une volonté d'éduquer et d'informer : l'exemple du guide (1973- 1976) 405
3.2- Les ressorts des discriminations : état des lieux et propositions (1976- 1981) 406
3.3- Quand l'égalité est brandie en contexte de chômage 410
3.4- Les femmes à l'écart des pactes pour l'emploi ? 412
4- L'égalité professionnelle au cœur des politiques publiques en direction des femmes 414
5- De la mixité et l'égalité des chances à la parité depuis les années 1990. 417
II- La mise à l'écart des ouvrières dans les politiques publiques ou comment leur condition est mise sous cloche *419*
1- Des préoccupations ciblées : des femmes et des catégories 419
1.1- Les mères de famille choyées. 420
1.2- Des professions dans le viseur de l'Etat : les commerçantes et les agricultrices 421
2- Les femmes et les nouvelles technologies 422
3- Quelle place pour les ouvrières ? 425
Conclusion *427*
CHAPITRE 9 430
DES DESTINS PROFESSIONNELS ET DES VIES INTIMES BOUSCULES 430
Introduction *430*
I- Quand la désindustrialisation met en lumière les discriminations genrées au travail *433*
1- La dégradation des conditions de travail 433
1.1- Sous le feu des cadences toujours plus accélérées 433
1.2- Perdre son poste de travail, perdre sa position réelle et symbolique 436
1.3- Le chômage partiel et l'abaissement du niveau de vie 438
2- La déstabilisation des stables 441
2.1- Le reclassement impossible ? 441
2.2- La fin anticipée du travail 445

2.3- Quand le licenciement rend malade....446
2.4- Une rupture personnelle et géographique....449
II- La perte de l'emploi : réactions, luttes et engagements....451
1- Une palette de comportements militants....451
1.1- Les militantes aguerries et meneuses de la lutte....452
1.1.1- Reproduction du schéma paternel....452
1.1.2- Les premiers pas militants à l'usine....454
1.1.3- Les temps militants ?....459
1.1.4- Le cumul des engagements : des exceptions ?....461
1.1.5- Après la fermeture : que devient l'engagement ?....465
1.2- Des ouvrières entrées en militance par nécessité....467
2- Se souvenir ensemble : le travail de mémoire....471
Conclusion....474
Conclusion de la troisième partie....475
CONCLUSION GENERALE....476
SOURCES....482
SOURCES ECRITES....482
I- Archives....482
1- Archives nationales (59 rue Guynemer, 93380 Pierrefitte-sur-Seine)....482
2- Archives départementales de la Seine-Saint-Denis (54 avenue du Président Salvador Allende, 93000 Bobigny)....484
3- Archives départementales de la Haute-Vienne (1 allée Alfred Leroux, 87000 Limoges)....490
4- Archives municipales de Montreuil (1 place Jean Jaurès, 93105 Montreuil)....494
5- Archives municipales de La Courneuve (59 rue du Général Schramm, 93120 La Courneuve)....494
II- Archives syndicales....494
1- Institut CGT d'Histoire Sociale (263 rue de Paris, 93100 Montreuil)....494
2- Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges (24 rue Charles Michels, 87000 Limoges)....495
3- Section syndicale Legrand (128 avenue Maréchal de Lattre de Tassigny, 87045 Limoges)....495
III- Sources imprimées secondaires (source syndicale et récits)....495
SOURCES ORALES....496
SOURCES AUDIOVISUELLES....497
SOURCES PRIVEES....498
BIBLIOGRAPHIE....499
TABLE DES ILLUSTRATIONS....519
ANNEXES....521
SOMMAIRE....539

Introduction générale

« A la fin, c'était bizarre. On s'est retrouvées dans une boite qui n'existait plus vraiment. On n'était plus qu'une centaine de filles dans les bâtiments, ça nous paraissait vide… ça faisait pas mal de temps qu'on tournait à deux cents filles et qu'on sentait la fin approcher. L'ambiance n'avait plus rien à voir avec ce que j'avais connu, moi, en entrant dans l'entreprise. Les goûters, l'hiver on buvait du viandox et l'été du coco. Il n'y avait plus de convivialité, plus de rigolades… Il n'y avait plus tout ça parce qu'il n'y avait plus de boulot (…) De revoir les lieux lorsque la visite avec l'OPAC a été organisée, ça m'a fait drôle. C'était même choquant de voir l'endroit dans un état pareil. Je trouve ça dommage que tout cela se soit fini comme ça s'est fini, c'était une bonne boite les Cent Mille ! Je sais que quand la visite a été proposée, il y a pas mal de filles qui n'ont pas voulu venir, qui en avaient soupé et qui n'avaient pas envie de remettre les pieds là-bas. Mais moi, je vous dis, j'en gardais un bon souvenir[1]. »

Arlette Prince, ancienne ouvrière des Cent mille chemises[2] Châteauroux, 2019.

Quinze années ont passé depuis la fermeture de l'usine de confection les Cent mille chemises lorsqu'un journaliste recueille le témoignage d'Arlette Prince en 2019, à l'occasion de la visite des anciens ateliers avant qu'ils ne soient démolis pour accueillir des logements sociaux. Pourtant les souvenirs semblent encore vivaces dans la mémoire de cette ancienne ouvrière dont la vie professionnelle s'est arrêtée avec la disparition de l'usine.

Ses mots empreints de nostalgie pour un passé révolu dont elle garde des bons souvenirs contrastent avec ceux qu'elles emploient pour décrire l'état des lieux qui ne ressemblent plus à ce qu'ils étaient autrefois, plus qu'un lieu de travail, un lieu de vie. De sa reconstruction

[1] Yvan Bernaer, *Nous les 100 000 chemises*, Châteauroux, Editions La Bouinotte, 2019.

[2] Les Cent mille chemises est une entreprise de confection haut de gamme parisienne qui a vu le jour en 1871 à Paris avant de développer deux ateliers à La Souterraine (Creuse) et à Châteauroux (Indre) en 1891. Le site berrichon a connu plusieurs restructurations (rachat et fusion) depuis les années 1990, pour fermer définitivement ses portes en 2004.

mémorielle de la vie passée à l'usine, cette ouvrière pointe les conditions de travail avant et après l'annonce de la fermeture, faisant apparaitre un temps singulier partagé avec ses collègues, qui préfigure la fin de l'usine. Bien que ces femmes soient présentes physiquement, elles sentent la fin approcher, les plaçant dans un entre deux. Le travail se poursuit malgré l'arrêt programmé de la production.

Loin d'être isolé, le récit de cette ouvrière s'inscrit dans un moment singulier, celui de la médiatisation entourant les expériences des restructurations et des effets de la désindustrialisation au tournant des années 2000, médiatisation qui semble s'accélérer avec la crise financière survenue en 2008. Des images de fermetures d'usines circulent dans la sphère médiatique donnant à voir la destruction d'un monde, le monde ouvrier avec son lot de réactions tantôt exceptionnelles et bruyantes, tantôt discrètes voire absentes. Quand certaines fermetures s'affichent à la une des journaux, d'autres usines disparaissent dans l'ombre et à bas bruits[3].

Les médias proposent une lecture assez uniforme du processus de désindustrialisation qui s'organiserait autour de modalités communes : des fermetures d'usines suivies de la délocalisation de la production ainsi que des licenciements massifs provoquant la colère et la stupéfaction des salariés dont les réactions apparaissent parfois spectaculaires.

Le milieu artistique, attentif également aux mutations des mondes du travail et du milieu ouvrier en particulier, contribue à rendre visible ce processus majeur de transformations économiques et sociales. Si les destructions d'emploi sont l'occasion d'une mise en scène dramatique autour de salariés désemparés, il n'en reste pas moins que les réalisations artistiques tendent à mettre en lumière une réalité plus complexe. Qu'il s'agisse d'œuvre littéraire, de fiction, de documentaire ou encore de pièces de théâtre[4], elles sont le miroir des drames qui se nouent lorsqu'une usine ferme et que l'emploi disparait. La diversité des modalités désindustrialisantes qui ne sauraient se cantonner aux seules fermetures sèches et brutales, comme la palette vaste des réactions, entre des mobilisations radicales et des inerties individuelles ou collectives, y sont représentées. A travers le film *Deux jours, une nuit* par exemple, l'héroïne qu'incarne Marion Cotillard est la seule à se battre pour sauver son emploi alors en jeu[5].

[3] « Une crise sans précédent ? Expériences et contestations des restructurations », *Travail et Emploi*, 137 et 138, 2014, 148 p. et 140 p.

[4] Ruben Vega y Irene Diaz*, Desindustrializacion :memoria, partimonio y representaciones*, Gijon, Ediciones Trea, 2022, p.481 à 498.

[5] *Deux jours, une nuit*, Jean-Pierre et Luc Dardenne, 2014.

Par-delà la dramaturgie qui accompagne les images, il nous semble pertinent de dépasser ces représentations. En effet, les restructurations ne constituent pas un fait nouveau au début du XXIème siècle puisque depuis les années 1980, on assiste à une récurrence des licenciements collectifs et des restructurations industrielles. Ainsi la fin de la stabilité professionnelle, l'installation d'une situation de précarité ou encore l'épreuve du chômage se sont imposés comme des faits sociaux majeurs depuis la fin du XXème siècle[6].

A travers cette thèse, notre ambition est de comprendre de quelles manières la désindustrialisation survient dans les parcours professionnels des ouvriers et des ouvrières, ce qu'elle fait aux trajectoires ouvrières et engendre comme désordre dans les vies professionnelles et personnelles de ces hommes et de ces femmes, sous l'angle du genre à partir des années 1950 jusqu'au premier XXIème siècle.

Une histoire des désindustrialisations

La notion de désindustrialisation nécessite un effort de définition d'autant plus que son utilisation médiatique a contribué à son galvaudage. Il est devenu classiquement d'usage dans les sciences sociales, d'évoquer la désindustrialisation comme un processus « socialement compliqué, historiquement profond, géographiquement divers et politiquement embarrassant[7]», d'après la définition qu'en donnent les historiens Joseph Heathcott et Jefferson Cowie. Cette définition démontre bien la complexité du phénomène, tant ses dimensions sont multiples. D'abord, sur le plan économique stricto sensu, la notion renvoie à la baisse de la part de la production industrielle dans la valeur ajoutée du produit intérieur brut de l'économie dans son ensemble. Aussi, la désindustrialisation peut désigner le recul de l'activité de certaines branches industrielles précisément. Il est également possible d'évoquer la désindustrialisation pour signifier la diminution de la part des emplois de nature industrielle dans l'emploi total, c'est-à-dire la baisse du nombre d'actifs. Enfin, on peut parfois parler de désindustrialisation au sens géographique à l'occasion de la fermeture d'un site industriel sur un territoire au profit d'un autre, dans le cadre d'une délocalisation par exemple.

[6] « Une crise sans précédent ? Expériences et contestations des restructurations », *Travail et Emploi*, n° 137 et 138, 2014, 148 p. et 140 p.

[7] Jefferson Cowie et Joseph Heathcott (dir.), *Beyond the Ruins : The Meanings of Deindustrialization*, Ithaca, Cornell University Press, 2003, p. 2.

Au-delà de la donnée économique, ce sont les perceptions et les usages qui en sont faits par les acteurs économiques, politiques et sociaux qui nous intéressent dans le cadre de nos travaux. Source de tensions entre les salariés, le patronat et les corps intermédiaires, la désindustrialisation est alors systématiquement évoquée comme un processus économique durable pour certains, comme un phénomène passager pour d'autres, voire comme un prétexte. Ainsi, l'usage qui en est fait par les acteurs et les manières dont elle modèle les parcours professionnels traduisent les changements d'époque.

Notre thèse entend apporter une contribution à l'histoire de la désindustrialisation, qui constitue un champ de recherche assez récent[8]. Le faible intérêt bien que passager, pour l'histoire ouvrière à la fin du XXème siècle et le « caractère ultra-contemporain[9]» de la question expliquent en partie l'intérêt tardif des historiens pour le phénomène. D'autres disciplines, à l'instar de l'économie, de la géographie et de la sociologie essentiellement, se sont intéressées au processus de la désindustrialisation bien avant les années 2000. Michel Pialoux et Stéphane Beaud abordent les effets de la désindustrialisation sur l'organisation et le sens à donner au travail ouvrier[10] et sur la jeunesse de Montbéliard[11]. Le destin des nouvelles générations des milieux populaires dont les parents ont perdu leur emploi dans le contexte de la désindustrialisation depuis les années 1970 occupe leurs recherches. Quant à Jean-Pierre Terrail[12], il a cherché à identifier les modalités de la dislocation de la classe ouvrière et défend l'idée de l'individuation causée en partie par la désindustrialisation. Enfin, Olivier Schwartz[13] étudie finement les bouleversements que produit l'installation d'une situation de précarité et du chômage de masse auprès des familles ouvrières de la région du Nord.

L'ensemble des travaux précédemment cités s'intéressent d'abord aux incidences sur les trajectoires des enfants de la classe ouvrière de manière globale dans un moment particulier, celui de la fin de la centralité monde ouvrier et du déclin de sa représentation dans la société. Ces thématiques continuent à faire l'objet d'une attention particulière dans les années 2000.

Dans son ouvrage tiré de sa thèse, *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Nicolas Renahy[14] aborde le devenir des jeunes évoluant dans un territoire rural frappé de plein fouet

---

[8] Marion Fontaine et Xavier Vigna, « Introduction », La désindustrialisation, une histoire en cours, *20&21, Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.9.

[9] *Ibid.*

[10] Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 1999.

[11] Michel Pialoux, « Jeunes sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 26-27, n° 1, mars-avril 1979. p. 19 à 47.

[12] Jean-Pierre Terrail, *Destins ouvriers, la fin d'une classe?,* PUF, 1990, 275p.

[13] Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, 1990.

[14] Nicolas Renahy, *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte, 2005.

par la désindustrialisation. Vivant l'insécurité de l'emploi, ce qui les distingue de la position stable connu par leurs parents, ces jeunes éprouvent l'isolement géographique et social ainsi que les conflits intergénérationnels. Le chercheur montre comment se rejouent les codes de la masculinité et les rapports genrés. Plus récemment les travaux du démographe Thomas Venet[15] retrace l'itinéraire des enfants issus des classes populaires de la campagne picarde.

Ce sont néanmoins les années 2000 qui marquent un renforcement de l'intérêt pour la désindustrialisation chez les historiens et les historiennes, en particulier depuis les travaux de Jefferson Cowie et de Joseph Heatcott. La littérature récente[16] renouvelle les approches du phénomène puisqu'elle soulève des questionnements multidimensionnels et souvent transnationaux.

Approcher la désindustrialisation à travers la conflictualité ouvrière

Il est d'abord intéressant d'envisager la désindustrialisation comme une épreuve collective afin de saisir à la fois les modalités du processus et les réactions ouvrières. En liant la désindustrialisation à la conflictualité ouvrière, nous pouvons approcher un des traits les plus saillants du phénomène : les drames humains noués à la suite des disparitions des usines et de la perte de l'emploi et les représentations associées.

En filigrane des études sur les conflits sociaux liés aux fermetures d'usines, la désindustrialisation est généralement présentée comme une des causes majeures, sinon la cause principale du déclin des effectifs ouvriers. Au-delà de la simple donnée économique, on s'intéresse à ses effets sur les destins ouvriers et aux conditions dans lesquelles intervient la fermeture de l'usine. On observe des points similaires à la fois pour les mécanismes qui conduisent à la disparition des usines et les incidences professionnelles pour le groupe ouvrier. Les travaux conduits par Danièle Linhart[17] sur la fermeture de l'équipementier automobile Chausson à Creil entre 1992 et 1995 sont porteurs de sens pour nos propres recherches. Les mécanismes de déstabilisation des ouvriers et des ouvrières, la fragile résistance du collectif et la cohésion d'un groupe de travail éprouvé par un plan social sont mis en relief. De son côté, Pascal Depoorter, qui revient lui aussi sur la lutte emblématique

[15] Thomas Venet, « Mobilité, ancrage et rapport des jeunes des classes populaires rurales », *Savoir/agir*, n°39, 2017, p. 41 à 47.

[16] On peut mentionner l'ouvrage coordonné par Steven High, Lachlan MacKinnon et Andrew Perchard, *The deindustrialized world. Confronting ruination in post-industrial places,* Vancouver, UBC Press, 2018.

[17] Danièle Linhart, *Perte d'emploi, perte de soi*, Editions Eres, 2002.

des Chausson, interroge davantage la violence qui s'épanouit avec des outils de contestation radicaux, à travers l'exemple des groupes commandos. Le recours à la violence semble être la dernière alternative alors que le conflit se trouve dans l'impasse. La conflictualité ouvrière est ainsi ravivée à l'occasion de la désindustrialisation, à travers des luttes qualifiées de la dernière chance et souvent désespérées. Romain Castellesi[18] l'a très bien montré pour les mineurs de Carmaux en 1991 comme Marion Fontaine[19], Ingrid Hayes[20] et Pascal Raggi[21] autour des luttes des sidérurgistes et des mineurs lorrains, (Longwy[22], Denain, Liévin, Pompey entre 1982 et 1986). Après la chute observée du nombre de grèves depuis les années 1980, on assiste à la résurgence de conflits longs et radicaux au tournant des années 2000. La contestation ouvrière est à nouveau visible à travers les faits de violence qui retiennent l'attention des médias particulièrement[23]. Les exemples de Floranges en 2011 et 2013, le combat des Goodyears à Amiens ou encore la fermeture de l'usine Molex[24] à Villemur sur Tarn constituent autant de cas médiatisés et emblématiques parce que la violence militante y est présentée comme exceptionnelle.

Ces cas de figure offrent un point d'appui pour nos observations sur nos propres terrains de recherche, à l'occasion des luttes engagées contre la fermeture des usines. Les résistances, parfois violentes et radicales, à l'instar des occupations d'usines, la séquestration ou encore l'organisation d'actions coup de poing dans la quête de visibilité, se sont exprimées dans les luttes féminines dès lors qu'il s'est agi de sauver l'emploi.

Lorsque les usines périclitent à bas bruits, les réactions ouvrières se transforment pour évoluer parfois vers la démobilisation collective ou individuelle, voire l'inertie. Ce faisant, les modalités désindustrialisantes influencent de fait la nature et l'ampleur des résistances ouvrières.

En consacrant deux numéros spéciaux aux restructurations et aux fermetures d'usines en 2014, la revue *Travail et Emploi* met en lumière la violence sociale inhérente à la mise en

---

[18] Romain Castellesi, *« Les armes des faibles et la faiblesse des armes ». Actions et réactions ouvrières en situation de désindustrialisation en France (1945-2012*), thèse de doctorat en histoire, Université Bourgogne Franche-Comté, 2021.

[19] Marion Fontaine, *Fin d'un monde ouvrier : Liévin, 1974*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2014.

[20] Ingrid Hayes, *Radio Lorraine cœur d'acier, 1979-1980. Les voix de la crise*, Paris, Presses de Sciences Po, 2018. Ingrid Hayes, « Le combat des sidérurgistes lorrains », in Michel Pigenet et de Danielle Tartakowsky, *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La découverte, 2012, p.625 à 632.

[21] Pascal Raggi, *La désindustrialisation de la Lorraine du fer*, Paris, Classiques garnier, 2019.

[22] Xavier Vigna, « Les ouvriers de Denain et de Longwy face aux licenciements (1978-1979) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°84, 2004, p.129 à 137.

[23] François Audigier, Pascal Raggi (dir.), *Les syndicats face à la violence militante. Des années 1980 à nos jours*, Paris, Riveneuve, coll « Violences et radicalités militantes », 2018.

[24] Collectif du 9 août, *Quand ils ont fermé l'usine. Lutter contre la délocalisation dans une économie globalisée*, Marseille, Agone, 2017.

œuvre des plans sociaux et la violence de réaction exercée par les salariés victimes des licenciements, déclenchée à sa suite. Ces deux numéros montrent des désindustrialisations aux formes mouvantes selon les contextes et les lieux de leur éclosion[25].

A ce titre, les travaux de Cédric Lomba[26] sont assez inspirants puisqu'ils montrent à travers l'histoire du groupe sidérurgiste belge Cockerill une désindustrialisation du temps long. Ces restructurations étirées viennent réorganiser les entreprises et ouvrent une « séquence de moyenne durée de transformations [des] conditions d'emploi et de travail [27]. »

Le sociologue interroge les rapports qu'entretiennent les ouvriers rescapés des plans de restructurations à l'ordre usinier, dans un contexte d'incertitude permanent sur leur avenir professionnel. Enchevêtrés dans plusieurs temporalités, ces ouvriers sont écartelés entre la dégradation de l'entreprise, rappelée à chaque nouveau plan de restructuration, et l'espoir d'une possible amélioration de la situation promise par ces mêmes plans. Selon la position et le degré de qualification, les réactions oscillent entre le rejet et l'attachement au travail.

Ainsi, la désindustrialisation met à mal l'unité du groupe ouvrier et remodèle les liens entre ses membres. Il s'agit ainsi d'un groupe hétéroclite aux motivations individuelles superposées, qui n'hésite pas à se désolidariser des directives syndicales venues d'en haut dans la temporalité immédiate de la lutte.

Si les chercheurs prennent de plus en plus compte l'hétérogénéité des situations que le phénomène recouvre[28], le genre ne semble pas complètement investi dès lors qu'on se penche sur l'état de la recherche.

Faire une histoire de la désindustrialisation au féminin et à l'épreuve du genre

Faire une histoire des ouvrières dans la désindustrialisation est constitutive d'une histoire du monde ouvrier, une histoire des femmes et une histoire du travail féminin[29].

---

[25] « Une crise sans précédent ? Expériences et contestations des restructurations », *Travail et Emploi*, 137 et 138, 2014, 148 p. et 140 p.

[26] Cédric Lomba, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à Arcelor Mittal*, Editions du Croquant, Vulaines sur Seine, 2018. Jean-Luc Deshayes, Cédric Lomba (dir.), « Les désindustrialisations (re)visitées », *Savoir/agir*, n°39, mars 2017.

[27] Cédric Lomba, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à Arcelor Mittal*, Editions Le Croquant, Vulaines sur Seine, 2018, p.9.

[28] Par exemple, les travaux d'Anton Perdocin avec la dimension migratoire et la mobilisation du concept de race. *Des marocains pour fermer les mines : immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945-1990)*, thèse de doctorat en histoire, Université Paris-Saclay, 2018.

[29] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.

Si nous étudions la disparition des activités, la désindustrialisation engendre aussi de profondes mutations dans l'organisation du travail en usine comme elle peut modifier parfois la nature même des tâches accomplies. Ce faisant, il nous faut prendre en considération la situation des ouvrières de et au travail afin d'en saisir les bouleversements induits par la désindustrialisation. Ainsi, nous interrogerons les manières dont les relations de genre sont travaillées et se recomposent au travail en contexte de désindustrialisation.

Les femmes occupent une place singulière dans le monde du travail et ouvrier particulièrement. Delphine Gardey et Cécile Dauphin[30] rappellent qu'il s'agit d'« un monde où les femmes ne sont pas. L'ouvrier inclut l'ouvrière qu'il ne dit pas ». « Il la nie ». Invisibles parmi les invisibles[31], les ouvrières sont pourtant parties prenantes des mutations de la classe ouvrière dans son ensemble[32]. Ainsi enchevêtrées dans un double rapport de domination, de classe et de genre et parfois de race, les femmes subissent des inégalités sociales et de genre.

La division sexuée du travail, étudiée par les sociologues à l'instar de Madeleine Guilbert[33], puis par les historiennes à l'image de Michelle Perrot[34], Michelle Zancarini-Fournel ou encore Marianne Dubesset, qui viennent alimenter et enrichir les connaissances sur le travail des femmes dans la région de Saint-Etienne, sont des éclairages remarquables pour nos travaux[35]. D'ailleurs, encore aujourd'hui la division sexuée du travail et ses reconfigurations continuent d'alimenter et d'intéresser les chercheurs en sciences sociales[36]. Le concept, largement mobilisé dans notre recherche, permet de rendre compte de la situation inégalitaire et subalterne des femmes dans les ateliers, dans la structuration même du marché du travail et dans l'organisation genrée entre les secteurs industriels. Les ouvrières doivent surmonter souvent un double handicap, leur absence de qualification et leur sexe. Encore considéré comme un travail d'appoint, le travail féminin souffre de stéréotype comme la norme de

[30] Cécile Dauphin et Delphine Gardey, « Histoire, façons de faire l'histoire du travail et du genre, in Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Margaret Maruani, *Le travail du genre : les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003, p.64.

[31] Guy-Patrick Azémar *(dir.)*, *Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux*, Autrement, 1992.

[32] Xavier Vigna et Michelle Zancarini-Fournel, « Intersections entre histoire du genre et histoire ouvrière », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n°38, 2013, p. 181 à 208.

[33] Madeleine Guilbert, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton, 1966.

[34] Michelle Perrot, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, 1987, p.3 à 8.

[35] Mathilde Dubesset et Michelle Zancarini-Fournel, *Parcours de femmes : réalités et représentations. Saint-Etienne, 1880-1950*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, 1993.

[36] Fanny Gallot et Amandine Tabutaud, « Du renouveau de l'histoire des femmes au travail : note critique autour de quelques travaux récents », Genre et classes populaires au travail, *Sociologie du travail*, n°3, juillet-septembre 2019.

monsieur gagne-pain[37]. Ces représentations négatives persistantes du travail féminin seront mises à l'épreuve par les politiques publiques en direction spécifiquement des femmes[38] ou du travail féminin[39]. Le traitement du chômage, de la formation et de l'insertion professionnelle dans le cadre des reclassements après la fermeture des usines[40], constituent autant d'enjeux sur lesquels nous nous attarderons.

Il nous faudra alors interroger de quelles manières la désindustrialisation prolonge, amplifie et entérine, les inégalités entre les femmes et les hommes ?

Adopter l'approche genrée vise à mettre en lumière une désindustrialisation au féminin. L'observation des restructurations survenues au sein d'usines féminines, mixtes et masculines attachées à des branches traditionnelles et nouvelles mettra en évidence les manières dont la désindustrialisation affecte de façon différenciée les trajectoires des femmes ouvrières. Notre démarche s'inscrit dans une histoire du genre, concept que définit Joan Wallach Scott en 1986[41] comme « un élément constitutif des rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes » ainsi qu' « une façon première de signifier des rapports de pouvoir ». L'usage de ce nouveau paradigme rend possible la déconstruction des rapports sociaux et de classe. Les sociologues s'en emparent dès les années 1990, à l'image de Danièle Kergoat, qui a dans la décennie précédente, déjà pensé les relations entre les sexes en cherchant à saisir l'expérience des femmes au travail et leur rôle dans la division sexuée du travail précisément[42]. L'approche genrée révèle les résistances féminines chez les ouvrières, ce dans un contexte économique et social assombrit par l'irruption du chômage de masse ainsi que les différences d'attention des forces politiques en fonction du genre dominant des salariés des usines en cause. Le décloisonnement disciplinaire aidant, la communauté historienne le fait sien au tournant des années 2000.

Enfin, mobiliser le genre dans l'analyse des luttes menées pour la défense de l'emploi dans nos deux territoires, rend compte à la fois d'une réappropriation des outils contestataires masculins par les ouvrières, les obstacles rencontrés en termes de visibilité de leur

[37]Raffaella Sarti, Anna Bellavitis et Manuela Martini, *What is work? Gender at the crossroads of home, family, and business from the early modern era to the present*, New York/Oxford, Berghahn, 2018.

[38] Martine Lurol, « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes, 1970-1995 », *Travail, genre et sociétés*, 1999/1, p.179 à 199.

[39] Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte et Syros, Repères, 2000.

[40] Fabrice Colomb, *Les politiques de l'emploi (1960-2000). Sociologie d'une catégorie de politique publique,* Rennes, PUR, coll. « Res Publica », 2012.

[41] Joan Scott, « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, n°37-38, 1988, p. 125 à 153.

[42] Danièle Kergoat, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, Paris, 1982.

mouvement et les freins à l'engagement militant dans le moment de la lutte, en lien avec leur statut de mère et d'épouse. Dans son manuscrit original issu de son habilitation à diriger des recherches, Alexandra Oeser étudie la fermeture de Molex automotive, en proche banlieue de Toulouse en 2009, au prisme du genre. La chercheuse démontre le prolongement de la division sexuée du travail sur l'engagement des femmes. Cette organisation sexuée et la féminité agissent « dans la mobilisation politique (…) comme un ressort d'action tout à la fois pour l'engagement et le désengagement des femmes[43]».

Les études demeurent peu nombreuses à questionner la désindustrialisation dans son versant genré à quelques exceptions près. Christian Trotzier[44] a rédigé une thèse dans laquelle il retrace les parcours personnels et professionnels des hommes et des femmes licenciés dans une vallée des Vosges alsaciennes depuis les années 1980. Il s'attache non seulement à démontrer les bouleversements entrainés par la désindustrialisation, la destabilisation des stables[45], mais aussi étudie ce que les salarié-e-s font de l'expérience de la désindustrialisation[46]. Toujours en sociologie, les travaux d'Elisabetta Pernigotti[47], qui s'inscrivent dans la critique de genre au travail, participent à rendre visible une désindustrialisation au féminin. A travers une enquête menée auprès de trente-cinq femmes précaires de la Basse Normandie et du Piémont, la chercheuse a démontré comment dans ces territoires ruraux en voie de désindustrialisation qui abritent une population précaire et vieillissante, les logiques genrées à l'œuvre influencent la position des femmes peu qualifiées sur le marché du travail en pleine transformation et modèlent les parcours professionnels et personnels de ces françaises et italiennes. Au-delà du processus, ces résultats sont intéressants quant aux politiques publiques décidées à leurs égards[48].
En histoire, les travaux de Jackie Clarke[49] qui étudie le parcours des anciennes ouvrières de Moulinex à Alençon et ceux de Fanny Gallot[50] viennent nuancer et rééquilibrer ce vide

[43] Alexandra Oeser, *Comment le genre construit la classe. Masculinités et féminité à l'ère de la globalisation*, Paris, CNRS, SÉRIE : « Interdépendances », 2022, p.185.
[44] Christian Trotzier, *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif*, thèse de Doctorat en sociologie, Université Paris 8, Vincennes-Saint-Denis, 2008.
[45] Robert Castel, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1999.
[46] Christian Trotzier, « La destabilisation des ouvrières licenciées », *Travail, genre et sociétés*, n°7, 2002/1, p.147 à 172.
[47] Elisabetta Pernigotti, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, collection « Logiques Sociales », 2018.
[48] Elisabetta Pernigotti, « Entre être et devenir femme ; trajectoires de précarité féminine et désindustrialisation en France et en Italie », *Revue Interventions économiques*, n°51, 2014.
[49] Jackie Clark, « Closing Moulinex: Thoughts on the Visibility and Invisibility of Industrial Labour in Contemporary France », *Modern & Contemporary France*, vol. 19, n°4, 2011, p. 443 à 458.

historiographique. Bien que le cœur de la démonstration s'attache aux pratiques et aux représentations des ouvrières des années 1968, les enjeux soulevés à l'occasion de la fermeture de l'usine y sont étudiés.

Quant aux travaux d'Eve Meuret-Campfort, à propos des ouvrières de l'usine nantaise de lingerie Chantelle, ils abordent les effets de la désindustrialisation à travers la lutte et les contestations ouvrières qui surviennent en 1994. Le combat pour la sauvegarde de l'emploi est également celui pour la dignité humaine des ouvrières[51].

Le récit de François Bon[52] autour des ouvrières des Daewoo et mis en scène par ailleurs par Charles Tordjman, constitue dans un autre registre une belle évocation des ouvrières en contexte de désindustrialisation. Plus récemment, Romain Castellesi[53] consacre un chapitre au genre de la désindustrialisation dans sa thèse.

Enfin, bien que les « deindustrialization studies » représente un champ de recherche actif et prolifique, l'historiographie étrangère présente des lacunes quant à la prise en compte du genre dans l'étude du processus. L'historien écossais Andy Clark pointe la corrélation entre les à prioris persistants sur le travail et le chômage féminin et l'absence d'intérêt pour le versant genré du phénomène[54]. Enfin, de l'autre côté des Alpes, on peut mentionner quelques contributions à l'image d'Eloisa Betti[55].

La thèse s'inscrit donc dans un espace peu investi où le traitement de la désindustrialisation au prisme du genre demeure à la marge des études sur le sujet.

Retracer des trajectoires ouvrières

Quand la désindustrialisation a fait son œuvre, que deviennent les salariés malmenés par un plan social et licenciés ? Souvent, la fermeture de l'usine marque l'éclatement du collectif et la dispersion des travailleurs et des travailleuses. Dans ces conditions, retracer et suivre leur parcours dans ce temps de l'après s'avère ardu.

---

[50] Fanny Gallot, *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, Paris, La Découverte, 2015.

[51] Eve Meuret Campfort, *« Lutter comme les mecs ». Le genre du militantisme ouvrier dans une usine de femmes*, Vulaines sur Seine, Editions Le Croquant, 2021.

[52] François Bon, *Daewoo*, Fayard, 2004.

[53] Romain Castellesi, *« Les armes des faibles et la faiblesse des armes ». Actions et réactions ouvrières en situation de désindustrialisation en France (1945-2012)*, thèse de doctorat en histoire, Université Bourgogne Franche-Comté, 2021.

[54] Andy Clark, *The deindustrialized world. Confronting ruination in postindustrial place*, Vancouver et Toronto, UBC Press, 2017, p. 335 à 336.

[55] Eloisa Betti, « Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective. Italian Women and Precarious Work between Fordism and post-fordism », in S; Mosoetsa, C; Tilly, J; Stillermann, *Precarious Labor in global perspective, Special issus, International Labor and Working-class history*, 2016.

Nous n'avons pu construire un corpus des itinéraires ouvriers pertinent et efficient, comme avait pu le réaliser Catherine Omnès à partir des dossiers individuels de retraite lorsqu'elle s'est intéressée aux ouvrières parisiennes de la première moitié du XXème siècle[56], dont les trajectoires ont été modelées par la Première Guerre mondiale et la crise des années 1930. Il a été néanmoins possible dans ce temps de l'après, de soulever les défis professionnels et personnels qui affectent les vies ouvrières.

La première question qui se pose aux personnes licenciées est celle des conditions qui rendent possibles le maintien dans l'emploi ou qui empêchent une réinsertion sur le marché du travail. Dans la lignée des travaux sociologiques relatifs aux enjeux du chômage tel qu'il a été défini depuis les années 1980 par Dominique Schnapper, les résultats des recherches proposés par Mélanie Guyvonarch[57] et Manuela Roupnel Fuentes[58] ont été éclairants à plusieurs niveaux pour la thèse.

Mélanie Guyvonarch montre qu'à l'heure de la financiarisation de l'économie, les licenciements seraient devenus « banals » s'éloignant ainsi de la dramatisation qui les entourent habituellement. Ainsi, en les considérant comme une étape nouvelle dans la carrière d'un travailleur, le licenciement serait acceptable et accepté, faisant dans le même temps évoluer le rapport du licencié face à cet évènement.

Dans un autre registre, Manuella Roupnel Fuentes questionne ce que la perte de l'emploi implique pour les quelques 3000 ex-ouvriers et ouvrières de l'entreprise Moulinex. En s'inscrivant dans une sociologie de l'enquête[59], la chercheuse présente le chômage vécu comme une expérience commune et singulière pour les salariés de Moulinex et partagé entre celles et ceux pour qui le licenciement signifie le retrait définitif du marché du travail, et les autres, une période transitoire. De son enquête, il ressort la réactivation des inégalités de genre puisque les femmes âgées sans qualification reconnue sont confrontées à des reconversions professionnelles limitées, voire à un retour au foyer[60]. Leur position les place dans la catégorie des perdants définie par Mélanie Guyvonarch, dans la distinction qu'elle opère pour les personnes licenciées.

---

[56] Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles au XXème siècle*, Paris, Editions de l'EHESS, 1997.

[57] Mélanie Guyonvarc'h, *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017.

[58] Manuella Roupnel-Fuentes, *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, PUF, 2011.

[59] Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda, Hans Zeisel, *Les chômeurs de Marienthal*, Editions Minuit, 1982.

[60] Manuella Roupnel-Fuentes, « Carrières de licencié.es : revenir sur le passé pour saisir les destins des chômeurs de Moulinex », *Travail et Emploi*, n°198, avril-mai 2014, p.19 à 36.

A côté de la rupture professionnelle, le licenciement porte des incidences personnelles[61] que les témoignages recueillis auprès des ouvrières rappellent : des sociabilités perdues, des problématiques financières, le sentiment de déclassement, voire de honte, la précarité ou encore des risques de santé.

Autant de territoires que de désindustrialisations

Nous avons fait le choix de centrer notre étude autour de deux espaces géographiques distincts, à savoir l'Ile-de-France et le Limousin, avec une attention particulière portée aux départements de la Seine-Saint-Denis dont l'existence administrative débute seulement en 1968, et la Haute-Vienne. La démarche comparative n'était pas celle envisagée lorsque les travaux de recherche ont débuté. Au gré des découvertes et des déconvenues archivistiques, il est apparu pertinent de mettre en relation ces deux territoires aux caractéristiques fortes distinctes afin de soumettre l'hypothèse de l'existence non pas d'une mais de désindustrialisations multiples selon les lieux dans lesquels, elle survient. Ainsi, nous tenterons de proposer une nouvelle grille de lecture des processus désindustrialisants, afin de dépasser l'idée préconçue selon laquelle la désindustrialisation serait synonyme de fermeture[62]. Il s'agira d'établir une typologie des formes de restructurations autour de trois scénarios.

Ces terrains d'exploration présentent des traits économiques et sociaux distincts. La région parisienne possède un marché du travail très diversifié et riche en branches d'activités propices à l'emploi féminin. C'est la première région industrielle française pour la période étudiée. D'ailleurs, c'est encore le cas encore aujourd'hui malgré la division par deux de ses effectifs salariés dans l'industrie depuis le début des années 1990. L'ensemble des activités industrielles y sont représentées : depuis les branches classiques (textile, habillement, chaussure, électronique, métallurgie) jusqu'aux nouveaux secteurs industriels développés au cours des années 1950 -1970 (la chimie, la pharmacie).

[61] Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF.
[62] Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt, *Les restructurations d'entreprises*, Paris, La Découverte, « Repères », 2012.

Le Limousin est une vieille région industrielle[63]. Son économie repose à la fois sur les industries anciennes et traditionnelles (porcelaine, ganterie, chaussure) et sur des usines constituées lors de la nouvelle vague d'industrialisation dans l'immédiate après Seconde Guerre mondiale, (BTP, extraction des métaux et fabrication d'appareils électriques et électroniques). Leur taille est modeste. Le département de la Haute-Vienne compte seulement trois entreprises employant plus de 100 salariés : Legrand, RVI et COGEMA (mines d'uranium). On est donc en présence d'un monde ouvrier ancien rural, renouvelé après la Seconde Guerre mondiale et passablement féminin.

La désindustrialisation affecte l'économie de ces deux territoires selon des modalités et des chronologies différentes. Tandis que la dégradation industrielle touche la Seine-Saint-Denis à partir des années 1960, le département de la Haute-Vienne souffre de sa mise à l'écart des dynamiques industrielles d'après-guerre et ne profite pas pleinement de la décentralisation industrielle qui a pu être favorable à d'autres régions.

Etudier la désindustrialisation sur ces deux territoires aux caractéristiques économiques, sociales et démographiques asymétriques présente un double intérêt : s'éloigner à la fois des espaces géographiques et des secteurs industriels frappés par la désindustrialisation et déjà étudiés. En effet, les deux départements se situent dans une autre configuration industrielle, celle des petites et moyennes industries, loin des concentrations ouvrières et des bastions industriels tels que les mines, l'automobile, la sidérurgie notamment. Aussi la Seine Saint Denis, bien qu'appartenant à la première région industrielle de France, demeure un territoire discret dans l'étude de la désindustrialisation.

C'est à partir de ces deux terrains, que nous avons construit un échantillon de plusieurs entreprises représentatives et ayant connu soit une fermeture définitive, soit une succession de plans de restructuration depuis les années 1970.

Nous avons également fait le choix de sortir de l'échelle des entreprises pour nous placer à la hauteur des territoires, en l'occurrence le Limousin et la région parisienne afin d'appréhender les politiques publiques mises en œuvre en contexte de désindustrialisation ainsi que les forces politiques partisanes.

Les politiques publiques et les acteurs

[63] Georges Dauger et Daniel Dayen, *Histoire du Limousin contemporain. Corrèze, Creuse, Haute-Vienne de 1814 à nos jours*, Editions Lucien Souny, 1988.

Lorsque la désindustrialisation devient un problème d'envergure national après le premier choc pétrolier en 1973, l'Etat multiplie les plans de relance économique et intervient de manière ciblée dans les secteurs en déliquescence (les charbonnages, la sidérurgie) sans proposer un nouveau modèle industriel viable[64]. Il s'agit d'une gestion à court terme qui se caractérise par des décisions prises dans l'urgence afin de répondre aux conséquences immédiates sur l'emploi. Entre bricolage et amateurisme, ces stratégies de crise pointées notamment par Matthieu Tracol[65], se systématisent sous le gouvernement Mauroy (1983-1984) pour se poursuivre jusqu'au début des années 2000[66].

On se demandera de quelles manières les décisions prises en matière de politique industrielle et d'emploi agissent et s'appliquent dans nos territoires d'observation. Des décalages se font jour entre les décisions nationales et les contraintes économiques et sociales propres aux deux départements. En Seine-Saint-Denis comme en Haute-Vienne, l'aménagement du territoire élaboré dans le cadre de la planification est étroitement lié aux enjeux industriels, ce qui donne lieu parfois à des rapports de force entre le gouvernement et les élus locaux. Comment les enjeux de politique nationale viennent heurter les problématiques locales ?

A l'échelle des territoires, ces mesures politiques s'organisent à plusieurs niveaux et engagent différents acteurs : la figure du préfet tient une place de premier ordre en tant qu'intermédiaire entre l'Etat et les élus locaux. Parfois tiraillé entre sa mission et les réalités économiques et sociales du territoire dont il a la charge, le préfet dialogue également avec les municipalités. Omniprésents en Haute-Vienne comme en Seine-Saint-Denis dans le suivi des luttes contre les fermetures, les maires organisent d'abord l'aide matérielle et financière. L'investissement peut devenir politique dans certains cas étudiés. L'hégémonie du Parti communiste dans les deux territoires justifie la part importante consacrée à leur action dans le récit des fermetures et leurs implications dans les politiques publiques mises en œuvre. Par ailleurs, l'absence d'analyse sur les actions et les positions des partis affiliés à droite tient au fait que ces derniers portent peu d'intérêt aux enjeux et aux questions sociales que posent la désindustrialisation.

Enfin, les représentants syndicaux apparaissent comme des acteurs centraux à la fois dans la conduite des grèves mais aussi dans les propositions industrielles. La focalisation sur la

[64] Elie Cohen, *L'Etat brancardier. Politiques du déclin industriel (1974-1984)*, Paris, Calman-Lévy, 1989.
[65] Matthieu Tracol, « Le gouvernement Mauroy face à la désindustrialisation : de la crise économique à la crise sociale et politique », *20&21. Revue d'histoire*, n°144, 2019, p.65 à 79.
[66] Jean-Claude Daumas, « Une France sans usines : comment en est-on arrivé là ? (1974-2012) », in Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche (dir.), *La désindustrialisation : une fatalité* ?, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2017, p. 17 à 42.

centrale cégétiste relève de la configuration syndicale dans les usines et les territoires étudiés. Si d'autres syndicats à l'image de la CFDT sont implantés, la CGT est majoritaire voire hégémonique en Haute-Vienne.
A côté des politiques industrielles, notre regard se pose aussi sur les mesures prises en faveur de l'emploi ouvrier féminin. On se demandera dans quelles mesures l'irruption de la désindustrialisation influence les politiques publiques en direction des femmes et des ouvrières. Si l'Etat ne semble pas indifférent au sort des femmes dans la société et au travail, sa position s'infléchie avec la dégradation économique en région parisienne comme en Limousin. Les ouvrières qui cumulent plusieurs fragilités, en tant que femme et ouvrière, sont progressivement écartées des priorités gouvernementales.

A ces décalages territoriaux sont attachés des décalages temporels du processus de désindustrialisation puisque les territoires étudiés ne subissent pas la dégradation de leur tissu industriel en même temps. Les chronologies se chevauchent entre elles et ne suivent pas la chronologie nationale.

Des contextes

Partant de ce constat, nous nous proposons de repenser la chronologie du processus de désindustrialisation sur un temps long, dans la lignée des travaux réalisés par Romain Castellesi, qui évoque la « désindustrialisation avant la désindustrialisation [67]».
Les usines que nous avons choisi d'étudier influencent de fait la périodisation puisque leurs fermetures interviennent pour les premières après 1974 et s'étirent jusqu'au début des années 2000 pour les dernières. Les nombreux travaux réalisés autour des fermetures et des luttes ouvrières se situent dans les années 1968. On pense à la lutte des ouvrières de la CIP suivies par Anni Borzeix et Margaret Maruani, que les deux sociologues ont qualifiée « d'enfants de LIP[68] », qui s'inscrit dans la période d'insubordination ouvrière. Ainsi, nous nous positionnons à la fin de ce cycle.
Dans cette temporalité d'après 1973, la CGT opère un changement de stratégie avec la volonté d'étatisation des luttes dans le cadre d'un rapprochement avec le Parti communiste

[67] Romain Castellesi, « *« Les armes des faibles et la faiblesse des armes ». Actions et réactions ouvrières en situation de désindustrialisation en France (1945-2012 »)*, thèse de doctorat en histoire, Université Bourgogne Franche-Comté, 2021.
[68] Anni Borzeix, *Le temps des chemises, la lutte qu'elles gardent au cœur*, Syros, 1982, p.31.

tandis qu'on assiste à l'effacement de la CFDT et l'ultra gauche n'effraie plus[69]. Aussi, la centrale cégétiste comme le Parti communiste s'intéressent davantage aux fermetures d'usines. Aussi la Seine-Saint-Denis et la Haute-Vienne sont des bastions électoraux du Parti communiste depuis le début du XXème siècle. Bien que le communisme haut viennois possède cette particularité d'être un communisme des champs autant si ce n'est plus qu'un communisme du quartier et de l'usine[70], le distinguant ainsi du communisme municipal de la Seine- Saint- Denis et sa banlieue rouge[71]. Ces deux espaces partagent une mémoire des luttes réactivées à l'occasion des fermetures d'usines et de la désindustrialisation. Cette configuration donne des éléments de compréhension quant à leur présence dans les usines étudiées et dans les documents consultés.

Démarches et archives

« Toute une partie des démarches, des recherches et des résultats des historiens tient en effet aux documents dont ils ont pu disposer. La constitution d'un fonds documentaire en source est un processus fait de multiples sélections dont les historiens cherchent de plus en plus à prendre conscience pour mieux saisir les enjeux de leur recherche.[72]» précise Nicolas Offenstadt quant à la place centrale que tient l'archive dans le processus de travail et de réflexion historique.

L'élaboration de notre corpus documentaire est intrinsèquement liée à au cheminement de nos réflexions, aux problèmes posés qui en retour, ont évolué aussi en fonction des découvertes archivistiques. L'élaboration du corpus s'est réalisée en deux temps et de manière distincte sur le plan géographique.

Au cours de notre recherche, nous avons mobilisé un éventail assez large d'archives issues des fonds des administrations nationales (ministère du Travail, des Droits de la femme, Secrétariat à la condition féminine) et des administrations locales (les Conseils régionaux et

[69] Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR, 2007, p.225 à 267.

[70] Dominique Danthieux, *Le département rouge : République, socialisme et communisme en Haute-Vienne (1895- 1940)*, Limoges, PULIM, 2005, p.11.

[71] Emmanuel Bellanger et Julian Mischi, *Les territoires du communisme : élus locaux, politiques publiques et sociabilités militantes*, Paris, Armand Colin, 2013.

[72] Nicolas Offenstadt, « Archives, documents, sources », in Christian Delacroix, François Dosse, Patrick Garcia et Nicolas Offenstadt, *Historiographies, Concepts et débats*, Folio histoire, p.73 et 74.

généraux), les fonds d'archives du Cabinet du préfet, des archives militantes et syndicales, principalement cégétistes, et des archives privées, et orales[73].

Afin d'approcher les ouvriers et les ouvrières en situation professionnelle, l'entrée par des entreprises féminines, masculines et mixtes, secouées par un conflit social semblait judicieux.

Les instruments de recherches disponibles aux archives départementales de la Seine-Saint-Denis ont permis de cibler un ensemble d'établissements industriels aujourd'hui disparus et représentatifs d'activités très variées (la métallurgie, l'électronique, la blanchisserie et l'alimentation.)

L'important fonds de la Direction départementale du travail et de l'emploi a constitué une source déterminante dans le choix des usines à étudier. Organisé par section géographique, par ordre alphabétique et par taille des effectifs des entreprises, ces fonds abritent des dossiers d'entreprises qui ne sont pas équivalents en quantité et en qualité. Cet état de fait a influencé notre choix, en fonction de l'abondance des archives et de leur pertinence.

Ces dossiers constitués par la Direction départementale du travail et de l'emploi sont de deux natures principalement ; d'une part, des documents classiques produits dans le cadre de l'activité quotidienne de l'entreprise, tels que des relevés mensuels de main-d'œuvre, des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité, les copies des bilans sociaux, les comptes-rendus de visite de l'inspecteur du travail, la correspondance entre la direction de l'entreprise et l'inspection du travail autour de sujets divers (procédure de licenciement d'un salarié, annonce d'une visite, application de la réglementation par exemple), des courriers entre les salariés et l'inspection du travail en cas de litige avec leur patron, les résultats des élections professionnelles des représentants syndicaux du personnel.

L'ensemble de ces archives donnent à voir le fonctionnement quotidien de l'usine et permet d'en dresser le profil avec une attention particulière à la nature des relations entre la direction et les salariés et l'existence d'une force syndicale qui pourrait jouer un rôle lors de la fermeture de l'usine.

Dans le cadre des restructurations lentes et protéiformes, ces documents du quotidien ont été efficients pour repérer la déliquescence progressive et les points de rupture dans le processus et la position des différents acteurs qui interviennent : la direction, les salariés, le syndicat.

[73] Florence Descamps, « Histoire orale », in Christian Delacroix, François Dosse, Patrick Garcia et Nicolas Offenstadt, *Historiographies. Concepts et débats*, Gallimard, « Folio histoire », 2010, p.391 à 398.

Ces types de sources nous renseignent sur les formes de résistances et de contestation qui éclosent ou à l'inverse la résignation qui gagne aussi les salariés lors d'un plan social.

D'autre part, ces dossiers d'entreprises renferment des documents produits dans le cadre de la fermeture et du licenciement des salariés, à l'image des listes du personnel licencié plus ou moins fournies en indications personnelles et professionnelles, les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise relatifs à la fermeture ou à la présentation du plan de restructuration, les autorisations de licenciement de l'inspecteur du travail également.

Dans le cas des formes de restructurations brutales ou sèches, ces documents sont pertinents afin de saisir les réactions et les positions à nouveau et surtout les propositions de reclassement. De ces sources, on a pu voir émerger de nouveaux acteurs, tels que les experts ainsi que les procédures et les outils de gestion du personnel qui se multiplient et les transformations de l'action syndicale. Il nous faut souligner que les archives personnelles déposées des inspecteurs du travail ont souvent fait doublon aux premières.

A côté de ces dossiers, les archives préfectorales ont permis de comprendre de quelles manières le cabinet du préfet et plus largement l'Etat, à travers la correspondance avec les différents ministères concernés, appréhendent les fermetures des usines étudiées, l'accompagnement auprès des salariés lorsque ces derniers les sollicitent notamment lors des négociations de reprise ou de lutte pour empêcher la disparition de l'usine. L'activité du préfet est également porteuse de sens lorsqu'il s'est agi de comprendre de quelles manières le processus de la désindustrialisation est envisagé par les autorités préfectorales, à travers la correspondance avec l'Etat, les assemblées représentatives locales, le Conseil général et régional par exemple et les municipalités du département. Nous avons ainsi pu voir de manière sensible, la montée des inquiétudes du Préfet face aux effets des restructurations sur le territoire dont il a l'administration et ses habitants. Progressivement, les enjeux de l'aménagement du territoire sont intrinsèquement liés aux enjeux de la décentralisation et plus tard, la désindustrialisation.

La consultation des archives du Parti communiste français ont permis de retrouver des témoignages d'ouvrières collectées dans les Cahiers de la misère et de l'espoir[74]. Elles racontent les conditions des fermetures et des luttes qu'elles mènent pour la sauvegarde de leur emploi. Leurs craintes comme leurs espoirs nourris par l'engagement militant sont couchées dans ces feuillets.

[74] David Ouzilou, *Témoigner de la misère, exprimer l'espoir. Pour une sociologie historique des témoignages récoltés lors de la campagne du Parti Communiste Français, Vérité-Espoir, à Bobigny*, Mémoire de master 2 recherche CHS, sous la direction de Michel Pigenet, 2016.

A côté des administrations, les archives déposées par les réseaux d'action catholique, très actifs dans le département de la Seine-Saint-Denis, offrent un autre regard sur les effets de la politique de désaturation des activités industrielles puis de la désindustrialisation sur les conditions de vie et de travail des familles ouvrières.
En complément des archives départementales, le dépouillement des fonds municipaux des communes abritant les usines étudiées, ont parfois donné un éclairage supplémentaire sur les conditions de disparition des usines et plus particulièrement renseignent sur le niveau d'implication des élus municipaux dans la défense de l'emploi sur leur territoire, comme nous pourrons l'observer à travers l'exemple du conflit des établissements Dufour situés à Montreuil.

Afin d'éviter l'écueil de la monographie, il semblait intéressant de comparer la situation de la Seine-Saint-Denis avec celle d'un territoire aux caractéristiques distinctes et opposées, en l'occurrence le Limousin. Le choix s'est porté naturellement vers cette région puisque d'après mes recherches effectuées dans le cadre du master, autour des luttes féminines, l'ancrage d'une culture ouvrière et militante est confirmé et que le territoire souffre aussi de la désindustrialisation.
En adoptant une démarche identique, nous avons identifié des entreprises féminines et masculines touchées par une fermeture ou des licenciements successifs. Les archives départementales de la Haute-Vienne renferment un fonds de la Direction départementale du travail et de l'emploi non classé. Un inventaire sommaire a été effectué au moment de la réception des boites d'archives. Seul instrument de recherche et de travail imprécis, les dossiers d'entreprises n'ont rien de semblables avec ceux conservés en Seine-Saint-Denis, puisqu'ils se composent de quelques feuillets indiquant la liquidation de l'établissement. Quant à la correspondance entre les inspecteurs du travail et les intermédiaires administratifs, la matière est là encore limitée.
A la différence de la Seine-Saint-Denis, le choix et l'étude des usines limousines a été déterminé par le matériau déjà mobilisé dans le cadre de mes recherches en master et par la disponibilité des archives syndicales cégétistes, conservées à l'IHS CGT de Limoges. Ainsi, c'est une entrée par des archives militantes et orientées sur les conflits, c'est-à-dire, des tracts, des pétitions, des coupures de journaux notamment, que ces fermetures ont été abordées. Le réseau syndical a ouvert aussi les portes aux archives d'entreprises, à l'image des établissements Legrand où nous avons pu accéder aux documents produits dans le cadre de

l'activité quotidienne de l'usine, avec des procès-verbaux des réunions des comités d'entreprise, les bilans sociaux ou encore les plans de restructuration.

Ainsi, la lecture et l'analyse des documents produits dans le cadre syndical nous oblige à adopter un regard réflexif et distancié par rapport à la nature même de ces sources. D'ailleurs les dossiers consultés ont été constitués par des militants et des ouvriers alors en lutte. Ils ont fait le choix de conserver ou pas les traces de leur activité dans un moment singulier.

La vraie richesse du fonds de la Direction départementale du travail et de l'emploi de la Haute-Vienne, réside dans la conservation des fiches individuelles de chômeurs et de chômeuses secourus. Il s'agit de fiches de pointage d'hommes et de femmes passés par la caisse de chômage municipale de Limoges consignées entre 1948 et 1979. Ces archives apparaissent inédites pour leur nature et les informations qu'elles renferment quant au parcours des privés d'emploi. Jamais exploitées, ces données seront soumises à un traitement quantitatif dans le cadre d'un chapitre entier dans la troisième partie de la thèse[75].

Les archives produites par le cabinet du préfet de la Haute-Vienne sont éclairantes à plusieurs niveaux ; les stratégies de développement industriel du département, l'attention portée à la situation économique et sociale du territoire, entre chômage, fermetures des usines et attention aux réactions de la population.

Enfin, de manière transversale aux deux territoires étudiés, nous avons cherché à comprendre de quelles manières la dimension ouvrière est prise en considération dans l'évolution des traitements de la condition féminine à l'échelle nationale et dans les deux départements étudiés précisément. Pour cela, les archives préfectorales ont pu apporter quelques éléments de réponses. A l'échelle de l'Etat, l'examen des archives produites par le ministère des Droits de la femme conservées aux archives nationales à Pierrefitte-sur-Seine, apporte des réponses quant à sa politique générale des droits des femmes et du travail féminin. L'ensemble des boites n'a pu être consulté puisqu'une partie des fonds était bloquée sur l'ancien site d'archives à Fontainebleau, aujourd'hui fermé. La lecture de la thèse de Fanny Gallot dont une partie des résultats s'appuie sur la consultation de ces boites, a pallié indirectement l'inaccessibilité de ces documents.

A côté, des archives nationales et départementales, l'Institut d'Histoire Sociale CGT à Montreuil nous a ouvert ses archives, intéressantes pour étudier la place des femmes dans le syndicat avec un accès aux exemplaires de la revue Antoinette. Ses antennes départementales, à Bobigny pour la Seine-Saint-Denis et à Limoges pour la Haute-Vienne, ont donné accès à

[75] Claire Lemercier et Claire Zalc, *Méthodes quantitatives pour l'historien*, Paris, La Découverte, Repères.

des documents produits dans le cadre des luttes pour la sauvegarde des emplois et des usines. La consultation des archives syndicales au siège de la CFDT n'a pas été fructueuse.

Enfin, nous avons mobilisé les sources orales et privées[76]. Les témoignages des anciennes ouvrières et militantes syndicales ont été recueillis au cours du master, tandis que pour la Seine-Saint-Denis, le recueil de la parole s'est réalisé au cours du doctorat. Les neuf entretiens ont été conduits auprès d'anciennes ouvrières qui ont évolué dans l'une des usines étudiées et qui ont vécu la fermeture et le licenciement. Certaines étaient syndiquées et meneuses de la grève, d'autres se sont engagées alors que leur emploi était en jeu, faisant de cet investissement une parenthèse dans leur vie professionnelle et personnelle. Nous avons fait le choix de l'entretien non directif qui s'approche davantage d'un récit de vie[77], c'est-à-dire une forme narrative d'une production discursive, ainsi que la conçoit Daniel Bertaux[78]. Les entretiens se sont déroulés soit à domicile, soit dans les locaux syndicaux, à la Maison du peuple à Limoges par exemple, à l'Union locale CGT à Montbrison par exemple, et parfois plusieurs fois. Ces femmes ont parfois mis à disposition des documents personnels (photographies, fiches de paie, articles de presse, correspondance, documents syndicaux, brouillon de tracts, carte de grève, film…). Ces récits croisés à d'autres sources écrites[79], alimentent principalement le dernier chapitre de la thèse quand il s'agira d'appréhender les trajectoires professionnelles et personnelles de ces femmes confrontées à la désindustrialisation.

Plan

La thèse s'organise en trois parties principales : les représentations de la désindustrialisation à travers les conflits, les politiques publiques et enfin, les expériences que font les ouvrières de la désindustrialisation.

D'abord, il s'agira de saisir les modalités de la désindustrialisation sur les deux territoires, et d'étudier l'expérience collective des ouvriers et des ouvrières en étant attentifs aux réactions,

[76] Florence Descamps, *Les sources orales et l'histoire : récits de vie, entretiens, témoignages oraux*, Paris, Bréal, 2006, 287p.
[77] Delphine Burrick, « Une épistémologie du récit de vie », *Recherches qualitatives*, numéro Hors-série 8, 2010, p.7 à 36.
[78] Daniel Bertaux, *Les récits de vie*, Paris, Nathan, 2003, p.32.
[79] Fanny Gallot et Amandine Tabutaud, « Saisir la parole des ouvrières. Quels enjeux historiographiques ? », in Benjamin Ferron, Emilie Née et Claire Oger (dir.), *Donner la parole aux « sans voix ». Construction sociale et mise en discours d'un problème public*, Rennes, PUR, 2022, p.57 à 65.

parfois conflictuelles, qui surviennent à l'occasion de la disparition de l'emploi et du lieu de travail.

Ensuite, nous nous intéresserons à la façon dont le phénomène de la désindustrialisation est perçu, pensé et envisagé à la fois à l'échelle de l'Etat et mise en œuvre à l'échelle des territoires étudiés. Quelles sont les réponses et attitudes adoptées par les pouvoirs publics, les élus locaux et les corps intermédiaires face aux enjeux posés par la désindustrialisation et plus largement de quelles manières les réponses peuvent être lues au prisme du genre.

Enfin, nous aborderons les effets que produit la désindustrialisation sur les parcours individuels de ces femmes. Comment les politiques publiques de l'emploi et en direction des femmes entérinent les inégalités de genre et contribuent à la mise à l'écart des ouvrières ? Et ce que les femmes font des désordres professionnels et privés causés par la désindustrialisation.

PARTIE I

Drames industriels : ouvriers et ouvrières dans la tourmente

Dans l'imaginaire collectif, la désindustrialisation renvoie à des images, généralement portées sur la scène médiatique ou artistique[80], de fermetures d'usines accompagnées de leur lot de licenciements. Dans les faits, ce processus s'avère plus délicat à appréhender tant il est protéiforme. Il est peu visible lorsque la direction d'une entreprise multiplie les périodes de chômage partiel, invite les salariés à plus de polyvalence ou incite les volontaires à un départ en retraite anticipée. Radical, il l'est lorsqu'il s'apparente à une fermeture sèche du site industriel, entrainée par une faillite économique ou motivée par des choix stratégiques financiers. Au nom de la modernisation de l'appareil productif et de la compétitivité, les délocalisations de la production et les restructurations se multiplient, débouchant sur une réduction inexorable des effectifs. On peut ainsi parler non pas d'une mais de plusieurs désindustrialisations. Ces processus désindustrialisants se juxtaposent et se succèdent parfois, modifiant l'environnement de travail des salariés, et des ouvriers précisément, partagés entre la crainte du chômage et l'espoir de garder leur emploi[81].

Rendre compte d'un phénomène si complexe, nous oblige à être attentifs au vocabulaire choisi pour le désigner et le définir. Le terme de restructuration tel qu'il a été fixé par Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt, semble adapté « *pour saisir et comprendre les processus de transformation des contours des entreprises et leurs conséquences sur l'emploi au niveau macro.* [82]» Les décennies 1970 et 1980 voient se multiplier les « restructurations de crise », donnant lieu à des fermetures de sites industriels. Visibles, parce que médiatisées et accompagnées de grèves, ces restructurations peuvent être radicales et particulièrement douloureuses pour les bassins d'emplois concernés, surtout en cas de mono-industrie. Au cours des années 1990 et 2000, les restructurations changent de nature, en devenant plus discrètes et diffuses. Qualifiées de « restructurations de compétitivité ou offensives », elles sont liées à une recherche de profit économique et financier sans impératifs de survie. Si la distinction proposée des modalités et des formes des restructurations apparait comme opérante pour les usines de notre corpus, la chronologie binaire pourra être nuancée.

A travers un récit chronologique des restructurations, nous suivrons le destin de huit usines féminines, masculines et mixtes et relevant d'industries anciennes et récentes, de la Seine-Saint-Denis et de la Haute-Vienne, touchées par une restructuration entre 1974 et 2009. Nous

[80] Des exemples récents : « On va tout péter » le film de Lech Kowalski, sur la lutte des salariés de G&MS à La Souterraine présenté au festival de Cannes en 2019. La fiction « En guerre » réalisé par Stéphane Brizé en 2018.
[81] Jean-Luc Deshayes, Cédric Lomba (dir.), « Les désindustrialisations (re)visitées », *Savoir/agir*, n°39, mars 2017, p. 114.
[82] Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt, *Les restructurations d'entreprises*, Paris : La Découverte, Repères, 2012, p.8

plaçons volontairement notre point de vue à l'échelle de l'usine afin de saisir les mécanismes internes à l'entreprise conduisant à sa disparition. Au cours de cette mise en intrigue[83], on veillera à soigner la présentation des acteurs ainsi que l'environnement politique et syndical dans lequel éclosent les restructurations, éléments qui feront l'objet d'une analyse plus en avant.

Trois scénarios semblent se dessiner lorsque l'on observe les modalités de restructuration des usines séquano-dionysiennes et haut-viennoises retenues. D'abord une fermeture soudaine et brutale, suivie parfois d'une reprise de l'activité pour une courte durée, retardant la disparition définitive de l'entreprise. D'autres usines connaissent une succession de plans sociaux, réduisant les effectifs jusqu'à leur démantèlement définitif. Enfin, le dernier scénario, probablement le moins évident à saisir, se présente tel un millefeuille, cumulant l'ensemble des modalités de restructuration.

Parmi les aspects caractéristiques du processus de désindustrialisation, les suppressions d'emploi, d'activités voire les disparitions d'usines, sont les plus visibles, en raison de l'immédiateté, de la radicalité de leurs effets sociaux et de leur résonance médiatique. En nous situant à l'échelle des usines, nous approcherons dans cette première partie de notre étude l'expérience collective des ouvriers et des ouvrières ainsi que les réactions, parfois conflictuelles, qui surviennent à l'occasion de la disparition de l'emploi et du lieu de travail.

En suivant la trame dessinée par les trois scénarios précédemment définis, des fermetures sèches et brutales, des dégradations chaotiques qui courent sur un temps long et des fermetures qui interviennent dans le cadre de reconfigurations de multinationales, nous entendons montrer la pluralité des réactions ouvrières inhérentes au rythme comme aux modalités des restructurations. Les luttes menées pour la sauvegarde de l'emploi sont initiées dans des contextes géographiques et politiques singuliers, la région parisienne et le Limousin, qui influencent en partie les manières dont les drames se déroulent.

Le premier chapitre élaboré autour de trois fermetures survenues dans la deuxième moitié des années 1970, entend mettre en lumière la brutalité de la disparition de l'emploi à laquelle répond la récurrence d'un mode contestataire, l'occupation de l'usine. Le choix systématique d'investir le lieu de travail constitue un élément central et structurant « lors des conflits mettant en jeu des licenciements collectifs [84]».

[83] Antoine Prost, *Douze leçons sur l'histoire*, Paris, Le Seuil, 2010, p.237 à 262.
[84] Etienne Penissat, « Occupation de locaux », in Olivier Fillieule, *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p.390.

D’autres formes de réactions apparaissent dès lors que les modalités de suppressions d’emploi se déroulent sur un temps étiré et chaotique. Les deux cas retenus dans le chapitre suivant donneront à voir un répertoire contestataire étoffé et renouvelé en s’avançant vers le début des années 2000.

Enfin, les résistances ouvrières se transforment sous l’effet de l’accumulation des plans sociaux qui viennent désorganiser le quotidien de travail des ouvriers et des ouvrières, parfois gagnés par la lassitude voire la résignation. Chaque nouvelle annonce de suppressions d’emploi nourrit des sentiments contradictoires, entre espoir et renoncement, obligeant à une adaptation permanente des réactions ouvrières.

Chapitre 1

Quand soudain l'usine ferme : résistances ouvrières immédiates

Introduction

Les trois usines retenues dont nous allons faire le récit des disparitions, partagent des traits caractéristiques et des éléments objectifs qui justifient leur traitement dans ce même chapitre. Les établissements Grandin installés à Montreuil dans l'immédiate après-guerre produisent des téléviseurs et des récepteurs autoradios sous les marques Grandin et Radiomatic et emploient au plus fort de leur activité en 1962 jusqu'à 1100 salariés[85]. A l'annonce du dépôt de bilan en octobre 1974, les effectifs s'élèvent à 480 personnes dont 70% sont des femmes. L'entreprise Sonolor[86] arbore un profil similaire. Fondée en 1948 à Paris sous le nom de Sonolor-Bazin électronique, l'entreprise déménage à La Courneuve en 1959 pour devenir Sonolor. En 1970, la firme américaine ITT rachète l'usine en difficulté mais en conserve le nom. Les 519 salariés, dont 80% sont des femmes, fabriquent des transistors et des postes de télévision. Quant à l'entreprise Tatin, née en région parisienne en 1923 et décentralisée dans le nord de la Haute-Vienne, sur la commune du Dorat en 1966, elle produit des manomètres. Les effectifs n'ont rien de semblables avec les deux premières usines. Il s'agit d'une petite structure d'environ 31 salariés, majoritairement des femmes. Sa production est exportée à l'étranger, notamment vers la Hollande, la RFA et les pays arabes[87].

Ces trois usines sont issues de la deuxième, voire de la troisième vague d'industrialisation et relèvent de la branche de la métallurgie. Elles emploient une main-d'œuvre majoritairement féminine à des tâches de montage et d'assemblage de petites pièces. Elles connaissent une restructuration radicale et violente dans la deuxième moitié des années 1970. Pour chacune d'entre elles, l'annonce de la fermeture déclenche de vives réactions parmi les salariés, qui

[85] Nomenclature industrielle de la ville de Montreuil, Union locale CGT de Montreuil, AD 93, 49J102.
[86] Dossier « Histoire de l'entreprise Sonolor », AM La Courneuve, 223W7.
[87] Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

n'hésitent pas à occuper les locaux. Si investir son entreprise n'est pas un fait courant au début de la décennie 1970, il est en passe de devenir un phénomène généralisé à l'ensemble des conflits liés à l'emploi au tournant des années 1980[88].

Afin de cerner les dynamiques caractéristiques de ce premier type de restructuration, nous adopterons une démarche similaire dans la restitution des trois récits. Les conflits constitueront notre point d'entrée pour appréhender les mécanismes qui aboutissent aux fermetures. Nous étudierons d'abord la lutte des ouvrières de chez Grandin survenue en 1975, emblématique dans les mémoires militantes. Lorsqu'il s'agira de défendre à leur tour, leur emploi en 1979, les ouvrières de chez Sonolor s'inscriront dans les pas de leurs homologues montreuilloises, dont la lutte est évoquée pour son exemplarité. Alors que les premières en Seine-Saint-Denis ont réussi à faire redémarrer leur usine, repoussant ainsi la fermeture, les ouvrières des établissements Tatin n'ont pas connu le même sort en 1978 avec la disparition définitive de leur entreprise.

I- La disparition de Grandin et sa lutte emblématique

L'annonce du dépôt de bilan des établissements Grandin le 29 octobre 1974 confirme les craintes des salariés, déjà alertés par des signes avant-coureurs ; la démission du patron historique qu'un administrateur judiciaire est venu remplacer quelques mois auparavant, et l'annonce de licenciements en cas de non recouvrement des pertes financières. Après de multiples rebondissements, le plan de liquidation est appliqué dès le 7 février 1975.
Dans ce court intervalle de quelques mois, qui sépare l'annonce de la cessation de paiement et la liquidation de l'entreprise, les décisions concomitantes des administrations judiciaires et patronales ont préparé les conditions de la fermeture de l'usine, tout en instaurant un climat délétère parmi les salariés, entre rumeurs et inquiétude.

1- Installation d'une situation de crise (juillet 1974-janvier 1975)

A la veille des congés de l'été 1974, Jean Robert Grandin démissionne de son poste de directeur, fonction qu'il occupait depuis 1970, laissant les mains libres à la firme Thomson

[88] Stéphane Sirot, *La grève en France : une histoire sociale (XIXème- XXème siècle*), Paris, Odile Jacob, 2002, p.111 à 226.

avec qui la famille Grandin partage les parts du capital[89]. Cette décision intervient alors que la société « *a perdu ses marchés qui lui assuraient son chiffre d'affaires correct*[90] ». Déjà en 1971, le syndicat CGT des métaux de la ville, exprimait son inquiétude auprès du préfet de la Seine-Saint-Denis, quant à la dégradation économique de l'entreprise[91].

Dans la foulée, le 5 juillet, le tribunal de commerce nomme un administrateur provisoire, Monsieur Leduc, chargé de mettre en œuvre un plan de redressement dans les trois mois à venir[92]. La CGT et le Parti communiste implantés dans l'entreprise adoptent une position commune de défiance à l'encontre de la procédure en cours. Leurs représentants locaux dénoncent ce plan de redressement, l'assimilant à une opération de démantèlement conduite par un liquidateur, qui n'est autre que l'administrateur provisoire. Leurs attaques visent également la conduite de la firme Thomson, dont les précédents agissements n'ont rien de rassurant pour les salariés. Thomson a déjà absorbé plusieurs entreprises, (Aréna, Dentzer et LCC). Ils craignent qu'elle réserve le même sort à Grandin.

Au retour des vacances, « *la production était complètement désorganisée, il manquait toujours des pièces pour terminer les postes*[93]», suscitant l'inquiétude chez les salariés. Pourtant, les frères Willot spécialistes des reprises d'entreprises en difficulté, semblent intéressés pour reprendre l'usine mais licencieraient 300 personnes. Lorsque le tribunal de commerce annonce la cessation de paiement le 25 octobre, tout en autorisant néanmoins à poursuivre les démarches pour trouver un repreneur dans les trois mois, la mobilisation s'organise immédiatement sous la conduite de la CGT. Plusieurs appels à débrayer sont lancés au cours du mois de novembre[94]. Le temps dégagé par ces courts arrêts de travail permet d'assurer la tenue des assemblées du personnel. Les grévistes désignent les membres des délégations et votent les actions à suivre. En quête de soutiens politiques, les salariés cherchent à rencontrer d'abord les élus locaux, le maire communiste de la ville de Montreuil, Marcel Dufriche, puis le député communiste Louis Odru. Ces derniers appuient la demande

[89] L'entreprise Grandin a compté en 1962, 1130 salariés, en 1968, 1000 salariés, 750 en 1971, 526 à l'été 1974 et 480 à l'automne 1974. Grandin a vu son capital passer de 20000 FRANCS en 1925 à 200 000 millions de francs en 1956. Il a acheté d'autres locaux (Dumas, Framaco et Emuson). Les parts dans l'entreprise sont distribuées comme suit : 49% pour Thomson et 51% pour la famille Grandin.

[90] Entretien Evelyne Vander Heym à son domicile, Montreuil, 29 septembre 2016.

[91]Correspondance entre la CGT des métaux de Montreuil-Rosny et le préfet de Seine-Saint-Denis, 11 février 1971, AD 93, 1097W76.

[92] *Journal de jours de grèves, d'occupation d'usines et de luttes dans l'entreprise Grandin*, Raymond Hirtz. AM Montreuil, 1 DOC 55.

Raymond Hirtz né en mai 1921 commence en tant que frère enseignant jusqu'en 1970. Il intègre l'Action Catholique Ouvrière en 1954. En 1970, il se fait embaucher à l'usine Plaselec et fonde l'année suivante avec d'autres frères du monde ouvrier, une fondation de fraternité à Montreuil. Au même moment, il entre chez Grandin en tant que magasinier. Il est ensuite un membre actif de la lutte contre la fermeture.

[93] *Ibid.* p.14.

[94] Note des Renseignements Généraux, 26 novembre 1974, AD 93, 1801 W 504.

d'une entrevue avec le préfet[95] afin de le convaincre d'écarter la proposition des Frères Willot et de trouver une alternative aux licenciements. Le cas Grandin est également porté jusqu'au Sénat. Jacques Duclos, sénateur communiste de la Seine-Saint-Denis interpelle le ministre de l'Industrie lors d'une séance aux questions le 5 décembre. Ce dernier lui assure en retour, qu'il a toute confiance dans une reprise prochaine, puisqu'il aurait lui-même recommandé un candidat auprès de l'administrateur, le groupe Tromeur-Lévy. Cependant, la suppression de 480 emplois se confirme en janvier 1975[96].

Alors que l'échéance de la liquidation approche, la signature d'un accord de reprise se fait attendre. Le groupe pressenti pour la reprise retire finalement sa proposition d'achat au dernier moment, faute de capitaux suffisants. Dans un dernier sursaut les salariés lancent un appel à l'aide[97] auprès de Thomson, en manifestant devant son siège social parisien, le 30 janvier 1975[98]. Le 7 février, la fermeture de l'usine est actée. Les machines désormais arrêtées, les représentants du personnel proposent l'occupation de l'usine, ouvrant ainsi un nouveau cycle dans le conflit.

2- L'occupation des ateliers (février- octobre 1975)

2.1- Une occupation par défaut ?

Inscrite à l'ordre du jour de la réunion du personnel du 6 février 1975, l'occupation constitue au départ une simple éventualité parmi les autres modes d'action. Evelyne Vanderheym, déléguée CGT du personnel et membre du Parti communiste, se souvient de la difficulté à « *faire bouger les filles, elles nous écoutaient mais elles n'arrivaient pas à y croire (…)*[99] ». Les choses s'accélèrent dès l'annonce officielle de la liquidation par le syndic le 7 février 1975, quand la perspective des licenciements devient concrète.

Le vote se déroule dans une confusion générale ; d'abord, il est organisé à main levée. A ce moment-là, les délégués syndicales demandent au personnel opposé à l'occupation, de se

[95] Le préfet interpelle le ministre de l'Industrie et de la recherche dans un courrier en date du 27 novembre 1974, AD 93, 1801 W 503.
[96] *Rapport sur la situation économique et sociale de la Seine-Saint-Denis,* Cabinet du préfet au ministre de l'Intérieur, 31 janvier 1975, AD93, 1801 W 503.
[97] « Grandin va-t-elle être liquidé ? Des menaces qui se précisent », *La Voix de l'est*, 30 janvier 1975.
[98] « NON! aux licenciements! », Tract CGT Section Grandin, 30 janvier 1975, Archives privées Evelyne Vander Heym.
[99] Entretien cité, Evelyne Vander Heym.

déplacer dans le fond de la salle du réfectoire. Loin de clarifier la situation, la confusion s'amplifie puisque : *« plein de gens* (sont) *entre deux eaux, d'autres s'en vont* [100]». Il est finalement décidé de procéder au vote par écrit. Des listes d'émargement circulent entre les différents ateliers. Le non l'emporte avec 200 voix contre 89 favorables. Contre toute attente et faisant fi des résultats, l'occupation débute dès le lendemain à 17h. Il apparait clairement que l'occupation est le fait des salariés affiliés à la CGT et au Parti communiste. Dans son journal de bord, Raymond Hirtz[101], frère dominicain et ouvrier chez Grandin, témoigne de son étonnement « *qui a pris la décision ? et quand ? Il faudra bien qu'un jour je demande des éclaircissements là-dessus*. » Evelyne Vander Heym ne l'affirme pas aussi nettement, mais l'emploi du « nous » ne laisse aucun doute quant au rôle qu'a joué le syndicat dans la conduite de la lutte. « *On a dit de toutes manières, nous on occupe l'usine*[102]». D'ailleurs, elle reconnait que les salariés étaient peu nombreux *« même pas 10* [103] » à occuper au départ. La réception des lettres de licenciements les jours qui ont suivi a, selon elle, fait prendre conscience de l'effectivité des licenciements et « *petit à petit les filles sont arrivées et progressivement ça a grossi le groupe*[104]».

Le choix d'occuper l'usine semble être le seul moyen pour les ouvrières de sauvegarder les machines et le stock des matières premières, dans la perspective d'un redémarrage de l'entreprise. Ce mode d'action illégal signifie symboliquement, l'appropriation du lieu de production attestant ainsi le refus des salariés de le voir mourir[105].

2.2- Une usine à l'arrêt : organisation de l'occupation depuis février

Loin de faire l'unanimité au départ, le groupe d'occupant grossit de jour en jour, une fois les réticences levées. L'occupation qui s'engage est d'abord une occupation féminine. D'après la liste établie par la section syndicale CGT, 97 personnes ont occupé à tour de rôle les locaux. Parmi ces occupants,72 sont des femmes dont 89% occupent un poste d'OS[106]. A peine une

[100] Raymond Hirtz, *Journal de jours de grèves…, op.cit*., p. 43.
[101] AM Montreuil, 1 DOC 55.
[102] Entretien cité Evelyne Vander Heym.
[103] Entretien cité Evelyne Vander Heym.
[104] Entretien cité Evelyne Vander Heym.
[105] Stéphane Sirot, *La grève en France : une histoire sociale (XIXème- XXème siècle*), Paris, Odile Jacob p. 123.
[106] Liste établie par la section syndicale CGT Grandin lors des négociations pour la reprise de l'activité. Sur plusieurs feuillets typographiés et annotés à la main, les représentants syndicaux ont dressé la liste des salariés présents et licenciés en février 1975. Cette liste est organisée de la façon suivante ; pour chacun des salariés, leur

dizaine de femmes rejoint le groupe à la fin de la lutte. Toutefois, 43 ne participent pas à l'occupation et restent en retrait du conflit.

La mobilisation de ces femmes suppose la conciliation de la lutte avec leurs prérogatives familiales et leurs contraintes matérielles. La présence en journée, par exemple, est largement préférée à celle de la nuit. Raymond Hirtz écrit dans son journal le 18 septembre 1975, alors que le conflit touche bientôt à sa fin : « *Cette nuit pour la garde, il y a des femmes qui font leur première nuit d'occupation, Nadine, Malika, Raymonde qui est venue avec son mari et Libéra Vise. (...) un symbole de l'évolution des personnes et du temps qu'il faut pour cette évolution ; presque 8 mois d'occupation avant d'accepter de faire une garde de nuit !* ». Les notes de Raymond Hirtz pointent les difficultés à militer pour les femmes et plus particulièrement à s'engager dans un mode d'action long et inhabituel, en dehors des horaires de travail. L'occupation de nuit suppose l'absence au domicile, absence difficilement conciliable avec leur rôle de mère et d'épouse. Investir l'usine représente un premier pas difficile à franchir pour quelques-unes d'entre elles, si bien que la garde de nuit s'apparente à une transgression totale de l'ordre établi. D'ailleurs la présence d'un des maris peut se lire comme la marque de son approbation à l'engagement de sa femme et dans le même temps comme le fait de s'assurer qu'elle restera bien à l'usine cette nuit-là. D'autres outrepassent l'accord du conjoint, provoquant des situations personnelles complexes, allant jusqu'à la rupture ou au divorce[107]. Les mères de famille s'organisent pour la garde de leurs enfants. Il n'est pas rare de voir jouer les enfants en bas âge comme les plus grands en dehors du temps scolaire, dans la cour de l'usine et déambuler dans les ateliers occupés. Quand les modes de garde habituels sont défaillants, voire inexistants, ces enfants sont accueillis et surveillés par le groupe d'occupants. Ainsi, la participation des femmes à l'occupation semble, dans cette configuration, conditionnée à la solidarité de genre[108], qui assure en même temps, la pérennité de l'action.

Au cours de l'occupation, la journée est ponctuée par une assemblée générale quotidienne[109]. Chacune des occupantes se voit attribuer des tâches qui peuvent varier selon les besoins et les disponibilités de chacun ; de la confection des banderoles et des affiches à la rédaction des

identité est déclinée ainsi que leur âge. Ensuite, les salariés sont classés selon plusieurs critères : « travailleurs occupants », « travailleurs non occupants », « travailleurs non occupants répondant « dernière heure » » et « travailleurs ayant trouvé un emploi ». A l'intérieur de ce classement, les qualifications et le genre des salariés sont précisés. Archives privées Evelyne Vander Heym, Annexe p. 522.

[107] Entretien cité Evelyne Vander Heym.

[108] Danielle Kergoat, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p.121.

[109] D'après le journal tenu par Raymond Hirtz et le témoignage d'Evelyne Vander Heym.

tracts en passant par la préparation des repas ou encore tenir la permanence téléphonique et assurer la surveillance des grilles de l'usine.

La réussite de cette occupation tient aussi aux conditions matérielles. Depuis le début de l'occupation, le syndic bloque le versement des salaires et refuse de fournir les documents utiles pour l'inscription au chômage[110]. Il souhaite la fin de l'occupation contre le versement des indemnités. L'intervention du conseiller général communiste, Jean-Claude Perillaud auprès du préfet le 27 février, met fin à ce chantage financier. Néanmoins, les grévistes peuvent compter sur deux sources pour le secours financier et matériel ; la municipalité montreuilloise fournit les lits de camps et les repas quotidiens aux grévistes d'une part, et d'autre part, des appels aux dons sont lancés auprès des particuliers et des collectes sont organisées par les sections syndicales des usines environnantes. On en retiendra quelques-uns[111] ; Les salariés de Sonolor versent 1800 francs et une délégation de chez Rateau offre 7000 francs, somme récoltée et non utilisée à l'occasion de leur lutte victorieuse en 1974. Quand ce ne sont pas les délégations qui se déplacent, les grévistes profitent des manifestations comme celle menée aux côtés des salariés de chez Renault le 25 mars. 1800 francs sont ainsi recueillis. Aussi, ils se postent directement à la sortie des usines (les bureaux des PTT à Montreuil, chez Kodak à Vincennes) le 28 mars, pour récolter près de 2200 francs. Enfin, les grévistes profitent des actions telle que la journée portes ouvertes le 15 avril, durant laquelle 22000 francs sont récoltés. La section syndicale CGT de Thomson CSF à Levallois leur verse 1000 francs[112]. Ces fonds alimentent la caisse de solidarité afin de faire face aux dépenses quotidiennes en attendant d'obtenir un salaire complet ou de retrouver du travail. Cette solidarité financière s'impose comme essentielle dans la conduite et la poursuite du conflit.

2.3- Une usine vivante

Avec l'occupation des locaux de l'usine, le lieu se métamorphose progressivement en un espace d'échanges et de débats entre les grévistes et les personnes extérieures invitées à se joindre à la mobilisation. Ainsi peut-on lire dans un tract de *Lutte ouvrière* daté du 10 février

[110] Courrier du directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre de la Seine-Saint-Denis au préfet de la Seine-Saint-Denis, 17 mars 1975, AD 93, 1801W503.
[111] Raymond Hirtz, *Journal de jours de grèves…, op.cit.*
[112] Tract CGT section de Thomson CSF Levallois, Archives privées Evelyne Vander Heym.

1975 : « *camarades, il faut continuer l'occupation et la renforcer. Cela nous concerne tous. Nous devons tous participer à l'occupation, nous proposer pour les tâches*[113] ». Cette démarche est suivie quelques jours tard par la section CGT Grandin[114]. Des opérations de sensibilisation sont organisées à l'image des trois journées portes ouvertes des 23[115] et 29 février et du 13 avril 1975. Tandis qu'ils peuvent arpenter librement les ateliers, les visiteurs découvrent un univers de travail singulier et entendent les raisons de la lutte. Parfois, une pièce de théâtre, un spectacle vivant ou un bal auquel sont conviés les membres de la famille, closent la journée. Des manifestations ciblées telles qu'un grand meeting à l'occasion de la journée de la femme, le 8 mars ou comme l'élection Miss chômage le 10 juillet, se déroulent dans les ateliers.

A côté de ces manifestations ponctuelles, les grévistes reçoivent fréquemment la visite des représentants syndicaux et des élus locaux, communistes et socialistes principalement, qui s'invitent à leur table comme ce dimanche de Pâques où le maire Marcel Dufriche et le député Louis Odru partagent le couscous préparé par l'une des occupantes[116]. L'usine perd progressivement sa fonction productive pour devenir un lieu de vie où les activités quotidiennes et courantes côtoient les tâches propres à la lutte.

Loin d'isoler les grévistes, l'occupation apparait efficace puisqu'elle rend la lutte populaire auprès des montreuillois. La quête médiatique pousse les grévistes à déplacer leur contestation hors des murs de l'usine pour emprunter des voies plus traditionnelles et investir l'espace public.

3- A la recherche d'une résonance médiatique : enjeux et objectifs

A chacune de leurs sorties publiques, les Grandins arborent une robe rouge, faisant ainsi écho à la cape jaune et rouge aux couleurs de l'équipe de football de Lens conçue et portée par les

[113] « *Il faut renforcer l'occupation* », Tract Lutte ouvrière Grandin, 10 février 1975, Archives privées Evelyne Vander Heym.
[114] Lettre ouverte à la population, Section CGT Grandin, 17 février 1975, Archives privées Evelyne Vander Heym.
[115] « Grandin : usine occupée, dimanche 23 février, journée porte ouverte à la population et aux travailleurs », *Le trait d'union*, Bulletin CGT FSM, Section syndicale Grandin, 20 février 1975, Archives privées Evelyne Vanderheym.
[116] Raymond Hirtz, *Journal de jours de grèves…, op.cit*., p.36.

ouvrières de la CIP en grève au même moment[117]. Evelyne Vanderheym raconte : « *on a fait un atelier de couture et on a fait nos robes rouges, voilà à partir de là on nous a vus et à partir de là on a été identifiées comme une lutte de femmes et ça je pense que ça été le déclic (...) le fait qu'on ait ce visuel là c'est pour ça qu'on l'a fait d'ailleurs, on savait ce qu'on faisait, ça a beaucoup aidé*[118] ». Les démonstrations traditionnelles viennent émailler la lutte (des défilés, les débrayages, les pétitions, les lettres ouvertes ou encore les piquets de grève) comme les actions « coup de poing » se généralisent à mesure que le conflit avance dans le temps. Selon Evelyne Vanderheym : « *il faut dire que tous les jours on avait une action (...) pour qu'on nous entende*[119] ».

Les Grandins frappent fort dès le début de l'occupation lorsqu'elles décident d'envahir le bureau de la secrétaire d'État à la Condition Féminine, Françoise Giroud. Déterminante, cette action l'est pour sûr, moins pour l'issue de la lutte que pour sa portée symbolique. Parties en bus le 17 février au matin, elles ont « *tout fait pour que ça se passe bien. (...) on a soudoyé des plantons et puis on a réussi à rentrer, pas en argent* (rire) *mais on sait être affectif et puis on a eu surtout un hasard formidable ce jour-là elle était dans son bureau (...) je vois encore sa tête quand on a ouvert le bureau ça j'oublierai jamais, mais elle nous a écouté, je vois les filles elles étaient là avec leur feuille de paie, regardez avec quoi on vit ! Elle devait pas être dans ses petits souliers, d'ailleurs elle était pas agressive elle a jamais fait venir personne ... on est parti comme on est arrivé ...ça été un moment très très fort*[120] ». Largement relayée par la presse locale et nationale, cette action doit autant son succès à une préparation minutieuse qu'«au hasard formidable ce jour-là qu'elle soit dans son bureau ». *L'Humanité* par exemple titre : « *Face aux GRANDINS, GIROUD SANS MASQUE ... et sans moyen*[121] » quand *Antoinette*[122], le mensuel féminin cégétiste, y consacre un article dans sa rubrique « au fil du mois » en mars 1975. Fortes de ce succès, les Grandins sont davantage prises au sérieux.

D'autres actions de type « coup de poing » interviennent les mois suivants. L'envahissement des studios d'Europe n°1 le 6 mai leur ouvre la porte des radios et de la télévision puisqu'à la suite de cette action, plusieurs reportages sont consacrés à la lutte en général et à certaines ouvrières en particulier. On pense au portrait filmé de Mathilde Angeloni pour l'émission

[117]Anni Borzeix et Margaret Maruani, *Le temps des chemises : la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Syros, 1982.
[118] Entretien cité Evelyne Vander Heym.
[119] *Ibid.*
[120] *Ibid.*
[121] *L'Humanité*, 26 février 1975.
[122] *Antoinette*, n° 127, mars 1975.

Tribune libre[123] ou à son interview donnée sur RTL. Aussi, une délégation d'ouvrières Grandin se rend aux côtés des salariés en grève de Triton à Deauville, fief électoral du ministre du Travail Michel d'Ornano, le 13 août. Les Grandins gagnent ainsi la bataille médiatique en portant leur combat sur les ondes et la presse nationale[124]. En maintenant ainsi la pression, les Grandins espèrent davantage peser sur le cours des négociations qui se poursuivent depuis l'annonce de la fermeture et des licenciements.

Le recours à des objets et le choix des actions dites « coup de poing » s'inscrivent dans une stratégie précise : être visible dans l'espace public et échapper à l'indifférence. Ces ouvrières cherchent en effet à rendre visible leur combat à travers des objets tels que les robes rouges auxquelles, le public peut les identifier facilement d'une part, et, d'autre part, à travers le choix des actions dites « coup de poing », afin de marquer les esprits et combattre le risque d'isolement et de banalisation de leur situation, d'autant qu'elles sont des femmes.

4- Négocier le plan de reprise (septembre-octobre 1975)

Depuis l'occupation, les ouvrières en grève multiplient les rencontres avec les représentants de l'État, afin de convaincre de la viabilité de leur entreprise pour un potentiel repreneur.
Dès la semaine qui suit l'occupation, le 18 février, le ministre de l'Industrie assure « *avoir bon espoir pour une solution industrielle*.[125] » au député Louis Odru et au maire Marcel Dufriche. Probablement pense-t-il, au groupe Tromeur-Lévy, intéressé et encore dans la course pour le rachat de l'entreprise. Ces interventions ne débouchent néanmoins sur aucune solution et avancée précise. En mars, il est question d'une reprise partielle de l'activité. Le flou persiste d'autant plus que le temps joue en la défaveur des grévistes, qui apprennent le 23 avril, l'abandon définitif du plan Tromeur-Lévy, faute de financements suffisants. Alors que les négociations sont dans l'impasse et que l'occupation entame bientôt son troisième mois, le ministre de l'Industrie commande une expertise auprès du tribunal du commerce. C'est en qualité d'expert, mandaté par le ministère de l'Industrie, que M. Long se rend donc dans les locaux de l'usine, le 2 mai suivant. Il propose une reprise de l'ensemble des activités qui s'effectuerait en plusieurs temps ; d'abord seule la production des autoradios serait remise en

[123] Archives INA, Emission Tribune libre, 23 avril 1975, France 3 région.
[124] *Ouest France*, 22 août 1975.
[125] « Mémoire CGT », Archives privées, Evelyne Vander Heym.

fonction, assurée par 80 salariés, puis six mois plus tard, 60 nouvelles personnes seraient embauchées pour développer le secteur TV. Cette « solution industrielle » s'inscrirait ainsi dans une réorganisation plus globale du secteur électronique et radio de la ville de Montreuil, puisqu'à terme, Grandin pourrait fusionner sa production avec celle de l'entreprise REELA, installée en Normandie. La production s'effectuerait soit dans les locaux à Montreuil, soit serait décentralisée en province, à Elbeuf précisément[126].

Au cours de la réunion du 26 mai au ministère, ce plan de reprise semble compromis. Il faudrait au moins 3 millions de francs d'investissement pour faire redémarrer l'entreprise. Après cette « douche froide », la mobilisation s'intensifie et les ouvrières multiplient les contacts avec les ministères pour chercher un repreneur susceptible d'être intéressé. M. Guiheneuf, en charge de l'activité commerciale chez Grandin, propose une deuxième mouture sur la base du plan révisé de M. Long, réglant en partie les questions financières. Ce projet ne peut aboutir qu'à deux conditions : créer une nouvelle société et obtenir un prêt auprès de l'Etat.

Au cours de l'été, les choses s'accélèrent et le plan proposé par M. Guiheneuf est ré-examiné au cours de deux réunions successives, les 12 et 26 août. L'État accepte finalement de débloquer les fonds nécessaires sous la forme d'un prêt du Fonds de développement économique et social (FDES) pour la création d'une nouvelle société. Le Comité interministériel pour l'aménagement des structures industrielles (CIASI)[127] accorde 60 millions[128]. Les conditions de cette reprise sont ainsi définies : il prévoit l'embauche de 156 personnes, dont 128 dès la fin d'année et 28 au début de 1976.

Alors que le conseil d'administration de la société Grandin a accepté, non sans difficultés, les termes du plan de reprise, les négociations peuvent s'ouvrir le 12 septembre dans les locaux de l'usine, en présence des délégués syndicaux, des représentants des grévistes, du syndic ainsi que du repreneur, M. Guiheneuf, ancien commercial devenu ainsi le nouveau PDG de la société. La charge au conseil de surveillance revient à M. Long[129]. Au cœur des préoccupations premières, se trouve la question délicate des embauches. Evelyne Vander Heym a mis à notre disposition les listes du personnel utilisées lors de ces négociations. Ces

[126]Compte-rendu d'une audience tenue par le préfet en présence d'une délégation de la CGT, Centre départemental de la jeunesse, le FEN et le SNI, le 6 mai 1975, AD 93, 1714W4.

[127]Le CIASI a été crée par un arrêté ministériel du 28 novembre 1974 et remplacé par le CIRI (Comité Interministériel de Restructuration Industrielle) le 6 juillet 1982.

[128] Document de la Direction de la Coordination et de l'Action Economique, Service de la préfecture, mai 1977, AD 93, 1801W514.

[129] Brouillon produit par les représentants syndicaux CGT lors des négociations le 12 septembre 1975, UD CGT 93, Fonds non classé.

listes[130] donnent à voir un ensemble d'informations personnelles et professionnelles sur les salariées grévistes de la première heure comme sur celles qui ont rejoint le mouvement tardivement. Si la priorité est donnée aux occupants, d'autres critères sont considérés, tels que l'âge, la qualification, le poste occupé, le reclassement.

A peine un mois après le début des négociations, le protocole d'accord, soumis à l'approbation de tous les occupants, est signé le 9 octobre, reconnaissant l'existence officielle de la nouvelle société Artelec.

A l'issue des pourparlers, les désormais ex-Grandins obtiennent la reprise de la production dans un nouvel environnement de travail[131] ; le travail à la chaine disparait au profit d'une organisation en ilot, 20 minutes de pause par jour sont acquises[132]. Les ouvrières obtiennent 30 minutes mensuelles d'information syndicale sur leur temps de travail, une augmentation significative de 500 francs, le bénéfice d'un treizième mois à l'horizon de quatre ans, enfin, une requalification professionnelle. Un plan de formation professionnelle personnalisé est effectivement envisagé pour 41 personnes, 10 suivront 160 heures de formation afin de rattraper leur niveau de qualification. 9 personnes voient une progression de statut, d'OS2 à P.1. Enfin, une réévaluation du point d'indice est actée. Les conditions de rémunération s'améliorent, avec l'obtention automatique de deux années d'ancienneté pour le personnel embauché et les avantages financiers que cela implique. La reprise du travail est fixée au 13 octobre 1975.

La reprise du travail est célébrée en grande pompe et en deux temps : d'abord, par les grévistes et la CGT qui organisent le 11 octobre dans l'après-midi une réception au sein de l'usine[133]. Puis une fête officielle se tient le jour même de la reprise, le 13 octobre, à laquelle Georges Séguy, secrétaire général de la CGT est convié, par la municipalité communiste de la ville et l'Union départementale CGT[134]. Une conférence de presse rassemble les élus locaux et syndicaux, faisant de la lutte des Grandins un symbole. La célébration se poursuit le 17 octobre suivant, avec la tenue d'une réception organisée par le comité de ville du Parti communiste de Montreuil et par la fédération communiste de la Seine-Saint-Denis, à la salle des fêtes de la ville, où les Grandins sont accueillies en héroïnes. Enfin, dans le cadre de l'année internationale de la femme, les ouvrières sont conviées le 4 novembre à l'invitation du Conseil général et de Georges Valbon à la remise des médailles pour leur lutte.

---

[130] Liste établie par la section syndicale CGT Grandin, Archives privées Evelyne Vander Heym, Annexe p. 522.
[131] Intervention à la journée pour la sauvegarde pour l'emploi, 4 février 1977, AD 93, 49J343.
[132] « Georges Séguy aux Grandins : vous avez relevé le défi ! », *Le Travailleur de la Seine-Saint-Denis*, n°42, nov-dec 1975, AD 93, 49J343.
[133] Tract section CGT Grandin, 6 octobre 1975, Archives privées Evelyne Vander Heym.
[134] « Grandin à Montreuil ça redémarre », Tract UD CGT 93, non daté. Archives privées Evelyne Vander Heym.

Ces célébrations traduisent un investissement considérable des élus locaux communistes dans cette lutte des Grandins. Dans un contexte de défiance au pouvoir giscardien, pour démontrer la viabilité du projet porté par le Programme Commun de la gauche, la victoire est largement instrumentalisée. Cet aspect de la lutte sera développé plus tard dans un autre chapitre, sur l'accompagnement des politiques dans les restructurations et les conflits. La presse se fait l'écho de cette victoire ainsi que les messages et les télégrammes de félicitations affluent des sections syndicales, des particuliers ou encore des entreprises.

La célébration de la lutte et la médiatisation de la reprise du travail donnent l'impression d'une réussite totale de la mobilisation. Or, la reprise du travail concerne une poignée des salariés, 160 sur les 480 que comptait l'usine avant sa fermeture. La propagande du Parti communiste et de la municipalité montreuilloise précisément, laissent de côté ces travailleuses. D'après la liste établie lors des négociations, confirmée par le témoignage d'Evelyne Vanderheym, seules 18 personnes sont dans l'emploi en octobre 1975[135]. Il est impossible de connaitre le destin professionnel des 302 personnes restantes et non réintégrées dans la nouvelle société Artelec.

5- La lutte de la dernière chance

Le protocole d'accord signé en octobre 1975 prévoit une deuxième tranche d'investissement l'année suivante, pour la création de nouveaux modèles de téléviseurs et de radios. Les banques refusent d'accorder le prêt de 900 000 francs, entrainant le désengagement à son tour du CIASI, qui ne peut finalement consentir qu'à verser une subvention à hauteur de 300 000 francs sur le total des 900 000 francs initialement prévus[136]. Ces deux défections entrainent la cessation de paiement le 10 août 1976, remettant totalement en cause la survie même de l'entreprise. Le 10 septembre, le Tribunal de commerce déclare la liquidation des biens et le licenciement de l'ensemble du personnel, soit près de 160 personnes maintenues sur les 480 salariés deux ans plus tôt.

Les réactions des salariés et celles des représentants syndicaux et politiques ne se font pas attendre. Les entrevues avec les pouvoirs publics et la préfecture reprennent, comme un air de déjà vu, du moins en apparence. En effet, si la mobilisation réemploie des formes de

[135] Liste établie par la section syndicale CGT Grandin, Archives privées Evelyne Vander Heym, Annexe p. 522.
[136] Document de la Direction de la Coordination et de l'Action Economique, Service de la préfecture, mai 1977, AD 93, 1801W514.

contestation (occupation, tractations auprès des autorités politiques et du gouvernement), leur intensité et les objectifs sont dissemblables. Par exemple, l'occupation n'est plus une occupation illimitée mais soumise au vote chaque semaine. Le collectif se disloque rapidement, déjà éprouvé par les huit mois de lutte précédents et la semi-victoire de 1975. Des dissensions apparaissent entre l'Union départementale CGT et la section CGT de l'entreprise, au sujet des stratégies adoptées (utiliser le stock comme outil de chantage dans les négociations). C'est moins la survie de l'usine que le reclassement des salariés qui devient l'enjeu de la lutte. Les choix de la direction sont largement pointés du doigt dans la faillite de l'entreprise ; notamment les salariés dénoncent le transfert de certaines productions montreuilloises vers l'usine REELA à Elbeuf alors en difficulté, dans le seul but de la sauver de la faillite, causant ainsi par effet de domino, la perte d'Artelec à Montreuil. Le devenir des deux entreprises est à présent lié et mis en concurrence. Le 16 décembre 1976[137], la délégation Artelec reçue par le préfet et conduite par Marcel Dufriche réclame le reclassement de l'ensemble des salariés au minimum, promesse que le préfet ne peut tenir, compte tenu de la mauvaise conjoncture économique. Il dépose seulement une demande auprès des entreprises susceptibles de recruter afin que la priorité soit donnée aux salariés Artelec. En cette fin d'année, seules 6 offres ont été proposées, et 41 du côté du Groupement des industries de la région Est de Paris (GIREP). Mais les ex-Grandins rencontrent des difficultés à retrouver un emploi en raison de leurs qualifications jugées insuffisantes ou inadaptées et des salaires trop élevés. D'après le témoignage d'Evelyne Vanderheym, certains employeurs potentiels sont réticents à l'idée de recruter des anciens salariés Grandin, dont l'engagement militant dérange.[138]

Lorsque le Tribunal de Grande Instance de Bobigny ordonne le 10 janvier 1977 l'expulsion des locaux de l'entreprise, la solidarité des élus locaux s'effiloche encore davantage, ne prenant plus frontalement la défense des grévistes. Il n'est plus question de sauver l'usine, laissant les ouvrières se débrouiller seules dans la quête d'une reconversion professionnelle. Ces dernières, malgré les pressions exercées, notamment la radiation des listes de chômeurs, poursuivent l'occupation puisque « *c'est un moyen (…) de rester ensemble et de lutter pour leur emploi* », surmontant les difficultés déjà soulignées à l'occasion de la première occupation. Elles rapportent être en « *conflit parfois avec nos maris, nos familles, nous*

[137] Compte-rendu de l'audience accordée par le préfet de la Seine-Saint-Denis et une délégation Artelec conduite par Marcel Dufriche, 16 décembre 1976, AD93, 1801W514.
[138] Entretien cité Evelyne Vander Heym.

voulons qu'on nous entende, nous voulons du travail [139]». C'est pourquoi, elles se rendent à la Direction départementale du travail et de l'emploi le 26 janvier, espérant obtenir l'installation d'une antenne de l'ANPE dans les locaux de l'usine pour un accompagnement personnalisé. Refusée dans un premier temps, cette requête aboutit avec l'ouverture d'une cellule unique dans l'agence de Montreuil où un prospecteur se charge exclusivement du placement des ex-Grandins. Trente d'entre elles se voient notamment proposer une offre de stage en dactylographie ou en comptabilité par l'organisme AFCEP. La perception et la façon de vivre le chômage font l'objet de témoignages dans la revue *Antoinette*[140].

La fin de cette deuxième lutte est assez énigmatique. Une dernière mention de l'occupation apparait dans les archives le 15 février 1977. On ne peut émettre que des hypothèses, sur une probable érosion progressive du collectif conduisant à la fin de l'occupation. Le nombre de personnes reclassées nous échappe également.

Si la lutte a servi les intérêts des ouvrières dans un premier temps, avec la réouverture de l'usine et la reprise partielle des effectifs en 1975, le maintien de l'activité reste délicat et précaire dès lors qu'il dépend du soutien financier, parfois aléatoire et peu sûr, que la deuxième faillite l'année suivante a mis en lumière.

Si la deuxième lutte engagée en 1976 reprend certaines modalités de conflictualité visibles à l'occasion de la première mobilisation, qui avaient alors fonctionné, avec notamment l'usage et la pratique des outils de contestation désormais familiers pour les grévistes, les acteurs politiques mobilisés sont moins nombreux et se limitent à un soutien minimal des ouvrières en lutte.

II- Les femmes de Sonolor face à la fermeture

Située à La Courneuve, l'usine Sonolor spécialisée dans la production d'autoradios, est à son tour touchée par une fermeture sèche au cours de l'année 1979, avec la particularité qu'un plan social accompagne les licenciements collectifs des 445 salariés, en majorité des ouvrières.

L'année précédant la fermeture, la direction a recours à plusieurs reprises au chômage partiel. Elle justifie ainsi cette décision : « *pour éviter tout licenciement, ce qui reste l'objectif*

[139] Intervention à la journée pour la sauvegarde pour l'emploi, 4 février 1977, AD 93, 49J343.
[140] Interview et portrait Mathilde Angeloni, *Antoinette*, n°133, octobre 1975.

numéro un de la direction »[141]. Le ralentissement des commandes ainsi que l'important volume du stock conduisent la direction à établir des jours ou des semaines chômés pour certains ateliers. Avec des temps de travail raccourcis et des déplacements de personnel d'un atelier à un autre, jonglant de poste en poste selon les besoins, le quotidien de travail est complètement bouleversé et désorganisé. L'inquiétude grandit à l'annonce de la délocalisation d'une partie de la production d'autoradios vers des ateliers tunisiens[142], d'autant plus que les demandes d'entretiens avec la direction échouent et sont interprétées par la CGT comme une « dérobade[143] ». Des rumeurs circulent sur un possible transfert du service comptabilité sur un autre site à Romainville, dans le cadre d'une réorganisation plus large des services de l'entreprise. Les craintes des salariés sont effectivement confirmées lorsque la direction annonce en décembre 1978 l'application du chômage partiel. L'ensemble des ateliers subissent l'abaissement du temps de travail à 32 heures dès le mois de janvier 1979 et ce pour une durée de trois semaines. Ces mesures visent selon la direction à rétablir la situation financière de l'entreprise. Les perspectives d'amélioration sont vite déçues. La direction présente un plan social en comité d'entreprise, le 22 janvier 1979 avec la reconduction du chômage technique en attendant l'autorisation des 445 licenciements, provoquant la mobilisation immédiate des ouvrières.

1- Les termes du Plan social

Lors de la séance du comité d'entreprise réuni le 22 janvier 1979, le directeur M. Frappier présente le plan social qui accompagne le projet de licenciement, puisque la réduction du temps travaillé « *se révèle insuffisante à faire face aux difficultés rencontrées par l'entreprise.*[144] » Décliné en plusieurs phases, il prévoit la reconduction du chômage technique total pour l'ensemble des services de production directs et indirects à partir du 26 janvier jusqu'à ce que l'inspecteur du travail valide le plan de licenciement. D'ici là, seuls quarante salariés de l'encadrement, de la maitrise et des techniciens sont maintenus à leur fonction, pour une durée de six semaines. Ils devront préparer les locaux en vue d'accueillir de nouvelles activités, laissant sous-entendre que des pourparlers seraient en cours avec deux entrepreneurs intéressés par les locaux et le réemploi de 200 personnes à des postes ouvriers.

[141] Procès-Verbal de la réunion du Comité d'entreprise, 18 janvier 1978, AD 93, 1866W59.
[142] Procès-Verbal de la réunion du Comité d'entreprise, 6 juillet 1978, AD 93, 1866W59.
[143] Tract CGT, non daté, AD 93, 1097W5.
[144] Document « Projet de plan social », AD 93, 1866W59.

Le volet social prévoit des reclassements ; l'un des repreneurs, ITT Océanic[145] propose 28 places pour l'encadrement et une possibilité de mutation pour les postes de techniciens de production. Des démarches sont engagées auprès de plusieurs organismes ; la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de la région parisienne, l'ANPE, l'APEC ou encore le service de placement du groupe des industries métallurgiques. Des stages de reconversion sont également évoqués. Enfin, la solution des retraites anticipées est envisagée pour les ouvrières qui atteindront l'âge de 56 ans et 8 mois révolus à la date du licenciement. Quant aux salariés récemment embauchés, la direction promet de majorer d'une année leur ancienneté selon leur situation maritale et familiale (une année par enfant).

Loin d'apaiser les tensions, ce plan social accentue la détresse d'une partie des ouvrières, à qui aucune solution viable de reclassement n'est proposée[146]. L'occupation de l'usine débute dès le lendemain après-midi.

2- Entrer dans la lutte par l'occupation

« *On a dit on va faire un vote à bulletins secrets, on a fait une urne, les filles ont voté ce qu'elles ont voulu et le résultat était positif, elles ont voulu faire la grève avec occupation, parce qu'on ne les a pas pris en traitre, on leur a dit si on occupe c'est jour et nuit, alors là elles étaient rassurées.* » se souvient Louisette Tavernier, déléguée CGT du personnel et épouse de Maurice Tavernier, secrétaire départemental de l'UD CGT et conseiller général communiste. L'ancienne ouvrière et militante cégétiste n'a pu préciser le nombre de personnes ayant pris part au vote, ni le résultat.

2.1- Dissensions ouvrières autour de l'occupation

Si l'entrée en grève semble avoir été relativement aisée, l'unité autour de ce mode d'action demeure pourtant fragile. Soumise au vote le 26 janvier, l'occupation est validée à une très

[145] ITT, holding financière internationale rachète d'autres sites de production aussi en difficulté (Chartres et Gien). En 1977, elle se place au 11ème rang des sociétés américaines, et au 15ème au rang mondial. En 1978, ITT est propriétaire de 27 sociétés industrielles en France, dont Sonolor et OCEANIC.
[146] Entretien Louisette Tavernier, Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.

courte majorité, 194 personnes favorables contre 190 refus[147]. Cette dissension se confirme quelques jours plus tard, le 30 janvier lorsque 168 ouvrières réclament par voix pétitionnaire la reprise du travail et le libre accès des locaux. En mars, le groupe des non-grévistes est même reçu en délégation accompagné du directeur, dans le cabinet du préfet. Ils réclament la fin de l'occupation au nom de la liberté de travailler[148]. Selon la CGT, ce groupe serait instrumentalisé par la direction, qui dément de son côté toute implication dans ces démarches, afin de briser la grève et l'occupation. Bien que les archives n'éclairent pas sur la réalité des positions de chacun, l'existence même de ces démarches démontre les relations tendues entre la direction et les grévistes, et les salariés grévistes et non-grévistes.

Le climat social se détériore progressivement, empêchant l'avancée des négociations. Les accusations mutuelles, somme toute assez classiques au départ, deviennent rapidement des attaques personnelles depuis « l'affaire Dérosier ». Le 25 janvier alors que les ouvrières occupent l'usine, le directeur M. Frappier quitte les locaux, accompagné de quelques collaborateurs. Madame Dérosier, ouvrière raconte que le directeur aurait volontairement foncé droit sur elle avec sa voiture. Après avoir fait constater les blessures par un médecin, elle dépose une main courante le lendemain[149]. Dénoncé dans un tract cégétiste[150], qui parle de « pratiques fascistes et d'agression », l'accident dépasse l'enceinte de l'usine pour être mis sur la place publique et prend une dimension nationale lorsque le journal *Le Monde* relate cette affaire[151]. Le directeur[152] répond à son tour et se défend des accusations requalifiant l'évènement d'incident. Il relate sa version des faits : la militante se serait placée devant les grilles l'empêchant de sortir. Ses blessures proviendraient non pas d'un choc mais des coups qu'elle aurait portés seule contre le parechoc de la voiture. Comme pour signifier sa bonne foi, il précise que ses collaborateurs ont conduit la militante à la clinique. Il la présente comme une récidiviste, coutumière d'actes de violence incontrôlés. Cet évènement envenime les relations jusqu'à rompre le dialogue.

La direction tente de solidariser autour de son camp en profitant de la brèche ouverte par les dissensions entre grévistes et non-grévistes. Ses attaques visent la CGT et le PCF précisément. Dans un courrier[153] en date du 7 février, le directeur évoque une « *situation de violence* » qui serait le fait « *d'organisations extérieures encadrant une minorité, égarée dans*

[147] Renseignements Généraux, Document de travail, AD 93, 1148W76.
[148] Note du cabinet du préfet, AD 93, 1148W76.
[149] Copie de la Main courante, AD 93, 1148W76.
[150] « *Agression chez Sonolor* », Tract FSM CGT, 26 janvier 1979.
[151] *Le Monde*, AD 93, 1148 W 76.
[152] Note au personnel, 26 janvier 1979, AD 93,436W167.
[153] Courrier de M. Frappier, directeur administratif et du personnel Sonolor au personnel, le 7 février 1979, AD 93, 436W167.

une forme de combat sans espoir. » Il va plus loin en désignant personnellement les meneurs, « *la clique d'affameurs* » pour désigner le sénateur et maire communiste de La Courneuve, James Marson, « *qui vient se pavaner dans l'usine* », Jack Ralite, député communiste, qui serait un opportuniste agissant au service de sa carrière, soutenu par Muguette Jacquaint, qui n'agirait que pour avoir une chance d'être élue suppléante de Jack Ralite en faisant appel à son ancien statut d'OS lorsqu'elle travaillait encore chez Sonolor. Enfin même Evelyne Vanderheym, rencontrée à l'occasion du conflit chez Grandin, est visée en tant que responsable syndicale CGT à la fédération des métaux par les critiques, désignée « *la fossoyeuse de GRANDIN* [154]». Quant aux femmes qui conduisent le mouvement, elles seraient enivrées par *« un pouvoir éphémère* ». Derrière l'attitude sexiste voire misogyne par certains aspects du directeur de Sonolor, ce dernier use d'arguments qui renvoient les femmes à leur prétendue folie, à la figure de la pasionaria qui réduit ainsi l'analyse des contributions féminines aux actions collectives à des logiques individuelles et anecdotiques[155], et cherche à décrédibiliser en même temps les actions et le mouvement conduit par les ouvrières de Sonolor.

2.2- Le chantage au cœur des négociations

Depuis la présentation du plan social[156] le 22 janvier 1979, plusieurs réunions se tiennent entre les représentants du personnel et les délégués syndicaux et la direction, dans les locaux de l'hôtel Novotel à Bagnolet puisque l'usine est occupée. Alors que la direction fait de l'occupation le point de blocage en jouant sur le registre de la culpabilité, et en brandissant la menace des pertes de salaire, la CGT répond « *le problème n'est pas d'être payé à 90%, mais de conserver son emploi* ». Un dialogue de sourds s'engage, la CGT accusant la direction d'avoir planifié les licenciements collectifs dès décembre dernier en s'appuyant sur le déménagement de certaines machines. La direction s'engage à verser les salaires puisque « *la direction départementale nous avait le 25 janvier, donné son accord pour 24 heures payées et 16 heures au chômage technique. Je peux vous garantir ce niveau de ressources à partir du jour qui suivra la libération spontanée de l'usine* ». La CGT n'entend pas se plier à la

[154] Courrier de M. Frappier, directeur administratif et du personnel Sonolor au personnel, le 7 février 1979, AD 93, 436W167.
[155] Christine Bard, *Un siècle d'antiféminisme*, Paris, Fayard, 1999.
[156] Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise exceptionnel, 26 février 1979, AD 93, 1866W59.

condition et rappelle que la lutte peut aboutir à une reprise du travail, prenant l'exemple de la grève menée par les ouvriers de chez Rateau en 1974.

Véritable point de cristallisation des tensions entre la direction, les grévistes et les non-grévistes, l'occupation est largement instrumentalisée de part et d'autre ; les ouvrières grévistes l'envisagent comme une arme de pression pour peser sur le cours des négociations, quand la direction joue sur le sentiment de culpabilité et de responsabilisation des grévistes, si les négociations échouent. Aussi, elle appuie son argumentation sur le caractère illégal de l'occupation, espérant ainsi décrédibiliser le mouvement. Il est vrai que les ouvrières occupantes s'exposent à des poursuites judiciaires[157], même si les dispositions législatives à ce sujet sont mal définies, avec de multiples interprétations possibles selon les situations jugées. L'occupation momentanée n'est pas considérée comme illégale, c'est lorsque l'action perdure qu'elle le devient aux yeux de la loi. Le renversement des rôles s'opère entre les salariés, désormais gestionnaires et le patron, contraint au « contrôle » d'accès à son établissement[158].

2.3- Une occupation par intermittence

Contrairement à ce que nous avions pu observer chez Grandin, cette occupation est loin d'être stable et linéaire. Les occupantes subissent plusieurs évacuations au cours du mouvement. Au lendemain du premier jour d'occupation le 23 janvier 1979, une décision de justice réclame l'expulsion, dont l'application est un fiasco le 31 janvier. Le Tribunal de Grande Instance de Bobigny confirme le 28 mars sa première ordonnance en référé. Le 2 avril, les lieux sont libérés par la force, en présence d'un huissier. A ce moment-là commence « *une occupation de l'extérieur*[159] », pour reprendre les propos d'une des protagonistes, Micheline Pin. Si l'usine est inaccessible aux ouvrières, elle l'est également pour les membres de la direction.

En effet, les ouvrières bloquent l'entrée en occupant les trottoirs avec leur piquet de grève devant les grilles. Un bus est affrété ainsi qu'une cabine de chantier installée, servant de refuge aux femmes en cas de mauvais temps. Cette « drôle d'occupation » prend fin lorsque « *des camarades d'entreprises alentours sont venus briser les cadenas*[160] ». Ainsi, les

[157] Jean-Paul Juès, *La grève,* Que sais-je ?, PUF, 1998.
[158] Etienne Penissat, « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : Processus sociohistoriques de «réinvention » d'un mode d'action. », *Genèses*, 2003, p.71 à 93.
[159] Entretien Micheline Pin à son domicile, Romorantin, 30 mars 2017.
[160] Entretien cité Micheline Pin.

ouvrières peuvent réinvestir l'intérieur de l'usine et occuper à nouveau. Une dernière tentative d'expulsion, fortement médiatisée[161], se déroule dans la nuit du 18 au 19 avril. Une vaste opération s'engage pour déloger les ouvrières qui, fortes du soutien populaire, réussissent à réoccuper l'usine le 20 avril. D'après le rapport des Renseignements Généraux[162], l'évacuation commence à 6 heures du matin et se passe sans affrontement entre les CRS mobilisés et les dix-sept personnes présentes à ce moment-là. Ce succès des forces de l'ordre est de courte durée puisque trente minutes plus tard, une quarantaine de personnes afflue vers l'usine à l'appel des responsables syndicaux. Avec la nouvelle, relayée comme une trainée de poudre, elles sont rejointes par des salariés de Sonolor qui aux alentours de 9h30 distribuent des tracts aux carrefours voisins et invitent à klaxonner devant l'usine. A 10 heures, un second appel est lancé via les hauts parleurs et les voitures qui circulent dans les rues, auprès des ouvriers des usines voisines de La Courneuve, à se rassembler d'ici 11h30 devant le site. L'appel est largement entendu, puisqu'environ cent cinquante personnes se présentent, accompagnées de Jack Ralite. Forts de ce succès, un barrage de la route Nationale 2 s'organise pendant un quart d'heure à 12h30 avant que le groupe se disperse et laisse les ouvrières de Sonolor tenir un piquet de grève devant les grilles de l'usine fermées, jusqu'à tard dans la soirée. Un second rassemblement est prévu le lendemain pour 11 heures. On peut lire dans le numéro de *l'Humanité* les réactions de joie des ouvrières, comme celui de Claudine s'adressant à son époux : « *On est chez nous, tu te rends compte, on l'a récupérée notre usine!* ».

La solidarité ainsi affichée des politiques locaux ne se limite pas à la contestation de l'évacuation. Les soutiens s'expriment dès l'annonce du plan de licenciements, en apportant une aide morale, matérielle et financière.

3- Les solidarités politiques attendues

[161] *L'Humanité* titre dans son édition du 20 avril 1979 « Les CRS au service des casseurs américains » et du 21 avril 1979 « Les CRS ont dû céder la place. Malgré deux interventions policières en 48 heures, les ouvrières et la population de La Courneuve ont obtenu l'ouverture de négociations ». « Sonolor de nouveau occupé » annonce *l'Aurore* le 22 avril 1979, quand *Le Monde* consacre un article le 23 avril 1979 « Les ouvrières de Sonolor réoccupent l'usine de La Courneuve ». *Actualités 93* consacre un reportage « Le vendredi des travailleurs » le 21 avril 1979.

[162] Renseignements Généraux, AD 93, 1148W76.

Depuis le mois de janvier 1979, les ouvrières n'ont reçu ni salaire ni indemnité. Elles sont 180 à déposer plainte auprès du Tribunal des Prud'hommes. Elles obtiennent lors de la conciliation en date du 16 mai 1979, la somme de 3700 francs, loin des sommes réclamées. L'affaire est renvoyée au bureau de jugement le 19 juillet 1979 dont nous n'avons trace du jugement final[163]. Dans cette configuration, les soutiens financiers représentent un enjeu à la fois pour subvenir au quotidien des ouvrières en grève et maintenir l'occupation. Selon les renseignements généraux, les grévistes auraient reçu entre le 23 janvier et le 19 avril, la somme totale de 110 629,60 francs, provenant des collectes organisées, des dons spontanés des partis politiques, majoritairement le Parti communiste et des militants du Parti socialiste de Drancy. Les syndicats soutiennent également, essentiellement la CGT, et on voit quelques dons divers, des particuliers probablement[164]. Quant à la mairie, elle fournit quotidiennement les repas et octroie la gratuité de la cantine aux enfants des ouvrières en grève.

En outre, cet accompagnement des élus se manifeste dans la conduite des négociations. La mobilisation est en effet encadrée par un vaste réseau d'acteurs, cégétistes et communistes principalement. A tous les échelons de l'appareil fédéral et confédéral, depuis la section CGT de l'usine à l'Union Régionale, l'engagement est total. Quant au Parti communiste, il active l'ensemble de ses relais localement, la municipalité communiste de La Courneuve emmenée par James Marson, les conseillers généraux pour le département, comme Maurice Tavernier, et jusqu'aux députés, Jack Ralite. Ils interviennent ainsi auprès des ministères et des administrations concernés, de la préfecture et de la Direction départementale du travail et de l'emploi, pour défendre la cause des Sonolor[165]. Les ouvrières sont reçues à plusieurs reprises en délégation aux côtés de leurs élus. Par exemple, dès le 29 janvier, quelques jours seulement après le début de l'occupation, elles rencontrent le ministre du Travail M. Boulin. A côté de ces démarches d'alerte auprès des pouvoirs publics, les élus communistes rendent régulièrement visite aux ouvrières occupantes, comme James Marson qui occupe l'usine durant 6 heures, le 6 février. Ils investissent les locaux de l'usine pour y tenir des meetings et organisent des rassemblements en soutien devant les grilles. Georges Valbon, président du Conseil général rend visite aux ouvrières avec une délégation de conseillers généraux du département le 15 février 1979. Un repas de solidarité est organisé le 19 mai avec les représentants syndicaux. Les grévistes ne connaissent donc pas l'isolement induit par l'occupation.

[163] Dossiers individuels déposés au Tribunal des prud'hommes, AD 93, 1621W70 à 72.
[164] Renseignements Généraux, 24 avril 1979, AD 93, 1148W76.
[165]Correspondances 1148W75, AD93. Questions écrites au gouvernement, JO, Jack Ralite, 18 avril 1979, AD, 1148W76.

4- Le difficile chemin des négociations

4.1- Des négociations bloquées et une recrudescence d'actions

Alors que les négociations sont au point mort, les Sonolor intensifient la mobilisation dans et à l'extérieur de l'usine. Dans un souci de médiatisation de leur lutte, déjà vu pour les Grandins, elles organisent une journée portes ouvertes le 11 mars qui est l'occasion pour les élus communistes et la CGT de tenir un meeting commun devant près de 2000 visiteurs[166]. D'autres manifestations festives ponctuent l'occupation, comme la soirée musicale du 3 mars, le tournoi de football le 28 mars ou encore la soirée disco et musette le 14 avril. L'usine devient un lieu vivant, autre trait commun avec Grandin et Tatin, que nous aborderons ensuite.

Ces grévistes investissent l'espace public à travers plusieurs modalités d'actions : les distributions de tracts sur les marchés, aux portes des usines et des magasins. Elles participent aux actions communes avec des travailleurs en grève, à l'image de l'action au siège du groupement interentreprises région nord de Paris le 13 février aux côtés des collègues métallurgistes, ou quand elles défilent avec les sidérurgistes lorrains, aussi touchés de plein fouet par la désindustrialisation, venus défendre leur emploi dans la capitale le 23 mars. Des actions ciblées se déroulent comme lors de la journée de la femme du 8 mars en participant au défilé parisien pour l'emploi féminin. Les Sonolors mènent plusieurs opérations « coup de poing » visant des lieux et des personnes symboliques. Par exemple, elles envahissent durant deux heures le bureau de Nicole Pasquier, secrétaire d'Etat à l'emploi féminin, absente au moment des faits, accompagnées de Muguette Jacquaint, ce qui n'est pas sans rappeler le coup d'éclat des Grandins dont l'issue avait été plus heureuse[167]. Elles manifestent à l'occasion du salon du Son au palais des Congrès de Paris le 6 mars. Ces deux actions visent à rendre visible leur lutte auprès d'un public toujours plus large. Comme les Grandins, les Sonolors portent leur combat devant les caméras, notamment de FR3, ainsi qu'aux micros d'Europe N°1. Cette popularité dépasserait les réseaux de solidarité politiques et syndicaux traditionnels, à en croire la note des Renseignements généraux qui mentionne : un père

[166] Télégramme RG « Opération portes ouvertes », AD93, 1148W75.
[167] « Le bureau de Nicole Pasquier occupé par des ouvrières de la Sonolor », *Le Matin*, 9 février 1979.

chrétien de la mission espagnole à Saint-Denis déclarait dans son prêche : « le christ était crucifié une seconde fois à La Courneuve en la personne des ouvrières des Ets Sonolor[168] ».

Enfin, les Sonolors organisent la reprise symbolique du travail le 17 avril malgré les mises en garde de la direction[169], qui prévient des risques encourus à celles et ceux qui participeraient à cette reprise simulée, à savoir des pertes de salaires et la responsabilité de l'échec des négociations. Un huissier dépêché par la CGT comptabilise un peu moins de 200 participantes ayant répondu à l'appel. A la fin de la journée, vers 19h45, on compte encore 80 ouvrières pour n'être plus qu'une vingtaine à occuper pour la nuit. De l'avis des Renseignements Généraux, cette reprise simulée du travail est « un relatif succès[170] ».

Cette mise en scène fictive de la reprise du travail et des ateliers en marche contribue à la réinvention de l'action d'occuper et donne un souffle à la lutte.

Enfin, les Sonolors obtiennent un autre soutien de poids, celui de l'inspecteur du travail. En effet, celui-ci refuse de délivrer les autorisations de licenciement et ce, à deux reprises. D'abord le 19 février, il s'oppose aux 445 licenciements au motif d'un manque de mesures de reclassement. Un deuxième refus est opposé le 16 mars, pour les 390 personnes alors que la direction a proposé la solution de la pré-retraite à cinquante cinq personnes, et se dit « victime d'une conjoncture défavorable à son activité[171] ». Ces décisions légitiment les revendications des Sonolors comme elles les encouragent à poursuivre le mouvement. Néanmoins, cette décision administrative ne semble pas peser dans les rencontres avec les pouvoirs publics. Alors que les grévistes apportent les preuves de la situation illégale et hors la loi dans laquelle se trouve la société Sonolor (la société ne leur fournit plus de travail et donc ne les rémunère plus mais n'est pas autorisée à les licencier), le ministre de l'Industrie répond que « le département *n'a pas le pouvoir de contraindre ITT à produire en France*[172] », reconnaissant ici l'impuissance de l'État face aux groupes internationaux.

4.2- Ouverture des négociations : vers un deuxième Plan social?

[168] Note des Renseignements Généraux, 23 mars 1979, AD 93, 1148W76.
[169] Lettre du directeur au personnel, 12 avril 1979, AD 93, 1148W76.
[170] Télégramme Renseignements généraux, 17 avril 1979, AD93, 1148W76.
[171] Correspondance entre l'inspecteur du travail et la direction, AD 93, 1866W59.
[172] Audience du 9 mars 1979 au ministère de l'Industrie, AD 93, 1148W76.

La nomination d'un médiateur contraint les deux camps à s'asseoir de nouveau à la même table. Dès le 23 avril, une rencontre[173] est organisée dans les bureaux de la direction départementale du travail et de l'emploi où les membres de la direction et les représentants syndicaux exposent à nouveau leurs positions et les concessions sont minces des deux côtés ; la direction envisage de verser un acompte des indemnités dues aux salariés, à hauteur de 1000 francs et 40 heures payées, en échange de l'accès aux locaux. Mais la décision de fermer l'usine n'évolue pas. La direction se réserve le droit de choisir les personnes qui pourront accéder à l'usine pour remettre en ordre les ateliers en vue d'un repreneur. La délégation ouvrière se braque et demande un statu quo autour de l'accès et de l'usage de l'usine. Elle réclame également l'intervention des pouvoirs publics auprès du médiateur. Or ce dernier ne peut négocier directement avec ces administrations étant lui-même mandaté par la justice. La CGT pose le préalable suivant : le paiement des jours de grève et le maintien de l'emploi.

Les négociations se poursuivent les jours suivants : la direction annonce qu'un repreneur s'est présenté, les établissements CIATE qui envisageraient l'embauche de quelques 80 salariés. Jugée insuffisante par les grévistes comme par l'inspection du travail, cette proposition de reprise n'est pas pour autant totalement écartée.

Au cours des rencontres, les négociations s'acheminent progressivement vers l'élaboration d'un deuxième plan social, présenté le 7 juin 1979, à l'occasion d'une dernière réunion du comité d'entreprise à l'hôtel Novotel à Bagnolet[174]. 321 personnes sont concernées par ces propositions de reclassement. Par le jeu des démissions, des départs en retraite et des mutations proposées lors du premier plan social, l'effectif s'est ainsi réduit par rapport au premier plan de départ. Il prévoit le reclassement de 120 salariés grâce à l'implantation des nouveaux industriels dans les locaux de l'usine Sonolor. 12 pré-retraites peuvent être signées et 18 personnes mises en disponibilité. Le repreneur, l'entreprise CIATE propose l'embauche immédiate de 80 salariés.

La direction propose aussi un compromis ; si les grévistes libèrent l'accès à l'usine et renoncent à toute action en justice à l'encontre de l'entreprise ainsi qu'à la prime d'assiduité du 1er semestre 1979, de son côté, la direction s'engage à renoncer également à toutes actions en justice contre les occupants, à accepter le montant des indemnités de licenciement réclamé dont une majoration de 7500 francs aux ouvrières privées de salaire depuis janvier, ainsi que de consentir à verser le solde de tout compte dans son intégralité dû au 31 mai 1979.

[173] Compte-rendu de l'entrevue, 23 avril 1979, AD 93, 1148W76.
[174] AD 93, 1148W75, 1148W52 et 1866W59.

Ce protocole d'accord est signé par le syndicat CGT Sonolor, l'Union syndicale CGT des métaux et la direction, ce qui n'est pas sans créer de tensions entre les représentants syndicaux, les grévistes, la fédération et la confédération. Certains auraient préféré poursuivre la lutte pour maintenir l'emploi chez Sonolor. Nous reviendrons ultérieurement sur cet aspect. Les 17 personnes protégées dont le licenciement a été rejeté par le ministère du Travail reprennent le travail dès le 18 juin. Elles sont préposées au rangement et à la préparation des locaux pour les futures entreprises. La mobilisation perdure encore quelques semaines, notamment sous la tutelle de l'Union locale CGT de la ville, qui se mobilise lors du dernier comité d'entreprise le 18 septembre. Conscients que la partie est terminée et que l'usine ne redémarrera pas, les représentants syndicaux luttent néanmoins, pour le reclassement des salariés à qui aucune solution n'a été proposée.

Contrairement à ce que nous avions pu observer chez les Grandins, la reprise du travail n'a donné lieu à aucune manifestation festive. Les dissensions syndicales, un plan de reclassement qui laisse des salariés sur le bord de la route et une reprise dans un autre site que celui de l'ex-Sonolor ont quelque peu disloqué le collectif. C'est une fin de lutte au goût amer pour beaucoup.

5- CIATE : l'échec annoncé ?

En effet, le repreneur CIATE ne s'établit pas au sein des locaux de l'entreprise Sonolor mais sur un autre site à La Courneuve. M. Perniceni[175], dont le visage n'est pas inconnu aux ouvrières, a été jusqu'en 1974 directeur chez Sonolor. Après avoir été licencié, il s'embauche chez Pygmi radio à Saint-Denis jusqu'en 1976, pour ensuite créer sa propre société, CIATE avec 150 salariés de chez Pygmi. Il ouvre une unité de production à Fontenay et rachète REELA à Montreuil. Lorsqu'il se porte candidat à la reprise de Sonolor, il souhaite regrouper ses activités sur un même site à La Courneuve, entrainant la fermeture de ses deux autres usines, à Fontenay et à Garges les Gonesse et la mutation des salariés. Ainsi, le site démarre avec 60 ex-Sonolor contre les 80 embauches annoncées au départ. Elles sont rejointes en décembre 1979 par 95 ouvrières de Fontenay et 80 ouvrières de Garges et 12 ex-Sonolor en

[175] Note d'information, AD 93, 1866W59.

janvier. Autant dire que les relations au départ sont conflictuelles, les premières tenant pour responsables les secondes, de leur mutation. « *Elles ne nous aimaient pas* [176]*, elles ont eu du mal à accepter de venir à La Courneuve, mais ça ne dépendait pas de nous, on n'était pas responsables* » se souvient Louisette, réembauchée chez CIATE. D'ailleurs, 19 ouvrières de chez CIATE refusent de venir travailler à La Courneuve, obligeant la direction à recruter en dehors de ses unités de production[177]. En janvier 1980, l'usine fonctionne avec 178 salariés, majoritairement des femmes (137)[178].

Alors que l'entreprise CIATE fonctionne déjà depuis plusieurs mois, les délégués syndicaux CGT reprochent à son directeur de ne pas respecter les termes de l'accord relatifs aux promesses d'embauche. D'ailleurs en février 1980, encore 145 ex-Sonolor sont inscrites sur les listes de chômeurs à l'ANPE.

A la lecture des comptes- rendus des comités d'entreprise, la situation semble se détériorer à partir de l'année 1982. Depuis octobre, le chômage partiel affecte une partie des salariés, 139 sur les 193 que compte l'établissement[179]. La baisse des commandes se poursuit l'année suivante, créant des relations conflictuelles entre la direction et les salariés, qui proposent notamment la modernisation de l'entreprise comme solution de survie.

L'entreprise contracte des contrats de solidarité. Dans le cadre des lois Auroux en 1982 pour soutenir la création d'emplois, une ordonnance prévoit une aide aux entreprises qui acceptent de réduire la durée du temps de travail ou proposent des pré-retraites aux salariés volontaires âgés de moins de 60 ans. En échange de cette aide financière, soit sous forme d'exonérations de charges sociales ou d'une allocation de ressources, l'entreprise doit embaucher certaines catégories de salariés (jeunes de moins de 26 ans, femmes seules et chômeurs). Certains y voient des licenciements déguisés et doutent que le directeur respecte sa part du contrat.

Au cours de l'année 1984, 88 licenciements interviennent. A côté, certaines ouvrières quittent l'usine avec la signature d'un contrat FNE lorsqu'elles ont plus de 55 ans. D'autres souhaitent obtenir un stage de formation. Alors que la charge de travail diminue, la durée de travail s'abaisse de 30 minutes par jour, afin de maintenir 10 postes (une préparatrice, deux monteuses insertion, trois régleuses, un emballeur et trois monteuses)[180]. Ces mesures sont

[176] Entretien cité, Louisette Tavernier.
[177] Courrier du directeur Sonolor à l'inspecteur du travail, le 19 décembre 1979, AD 93, 1506W34.
[178] Document de visite de contrôle, 28 janvier 1980, AD 93, 1506W34.
[179] Procès-verbaux des réunions du Comité d'entreprise, année 1982, AD 93, 1506W34.
[180] Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise, 19 mars 1984, AD 93, 1506W34.

insuffisantes puisque deux journées chômées sont encore sollicitées auprès de l'inspection du travail, les 12 et 30 novembre 1984.
Lorsque le Tribunal de commerce de Paris annonce la liquidation de l'entreprise le 29 janvier 1985, ce n'est pas une surprise. Une quarantaine de salariés occupe le site à partir du 14 février, à l'initiative de la CGT et soutenus par la CFDT, réclamant un reclassement et la création d'emplois[181]. Fin août, ils ne sont plus que cinq ou six salariés à occuper les locaux. Ils portent leur combat lors de la journée d'action organisée par la CGT, pour l'avenir de l'entreprise le 24 octobre.
Une dernière note des Renseignements Généraux en date de mars 1986, évoque l'occupation de l'usine par un petit groupe. Nous ne sommes pas en mesure de dater précisément la fin de cette occupation, faute de source. Aussi énigmatique que l'issue du conflit Artelec, la lutte des ouvrières de CIATE l'est assurément. L'hypothèse d'un délitement progressif du collectif peut s'appliquer également dans son cas.

Les modalités de la fermeture de Sonolor comme les difficultés liées au maintien de l'activité rejoignent à bien des égards ce que nous avions pu observer dans le cas des Grandin. Si les ouvrières ont rendu visible leur lutte, l'issue demeure un échec puisque l'activité n'a pas repris dans son ensemble. Quant à la reprise par un autre entrepreneur, l'engagement des pouvoirs publics a là aussi fait défaut.
Dans une temporalité analogue, l'usine féminine Tatin en Limousin connait un sort similaire, avec une fermeture soudaine et définitive.

III- Les Tatins : disparition d'une usine rurale

Les établissements Tatin installés sur la commune du Dorat en Haute-Vienne depuis 1966, produisent une gamme étendue d'appareils de mesure, principalement des manomètres. Ils font face à des difficultés économiques depuis plusieurs années lorsque leur mise en règlement judiciaire est prononcée le 26 octobre 1977. L'entreprise connait en effet, deux vagues de licenciements au cours de l'année 1974, l'une en janvier et l'autre à la fin de cette même année, réduisant ainsi ses effectifs à environ 30 personnes, alors qu'elle en comptait 55

[181] Note des Renseignements Généraux, 3 mai 1985, AD 93, 1801W517.

l'année précédente. Ceux qui ont échappé à ces licenciements économiques subissent toutefois les aléas du chômage partiel durant près de cinq mois.

Si l'ensemble de ces mesures assure le maintien d'une activité salariale dans un premier temps, la concurrence accrue d'entreprises étrangères vient compromettre le redressement économique de l'entreprise Tatin. Elisabeth Doucet[182], militante cégétiste et déléguée du personnel rapporte en effet qu'elle et ses camarades « *voyaient que ça tournait au ralenti* » puisque l'usine perdait « *d'importants clients* », réalisant seulement des tâches de sous-traitance. En raison d'un accroissement de sa dette, Tatin ne peut échapper au dépôt de bilan le 26 octobre 1977, qui s'accompagne de 8 nouveaux licenciements. Les salariés doivent désormais composer avec le syndic, M. Faure.

1- Du dépôt de bilan à l'organisation de la riposte ouvrière

L'hypothèse d'une liquidation prochaine de l'usine déclenche une vive contestation chez l'ensemble des salariés craignant pour la survie de leur emploi. La riposte s'organise rapidement autour de la section syndicale CGT installée depuis 1972 sur le site. Les ouvrières privilégient d'abord la voie de la négociation, en interpellant la direction de l'usine ainsi que les pouvoirs publics. Au départ, les discussions sont confinées à l'entreprise où les salariés tentent « *de voir avec la patronne*[183] *s'il y avait un potentiel acheteur* » pour ensuite se déplacer hors de l'usine, faisant appel à des intervenants extérieurs. Entre la mise en règlement judiciaire et la liquidation le 15 novembre 1977, plusieurs rencontres officielles sont organisées avec les principaux protagonistes, salariés, délégués syndicaux, élus politiques et représentants de l'Etat, dans l'espoir de trouver une issue positive pour l'entreprise. Cette période de concertation s'apparente à une véritable course contre la montre, puisque l'état du stock ne leur offre plus que dix jours de travail, ce que l'on peut lire dans la presse locale. *Le Populaire* titre : « *Tatin : Vers la liquidation*[184]» ou encore : « *Tatin : Il reste dix jours*[185]». On retiendra ici trois entrevues pour leur signification et les acteurs qu'elles impliquent précisément. Une première rencontre est obtenue avec le maire de la commune du

[182] Entretien Elisabeth Doucet, à la Maison du peuple de Limoges, le 20 novembre 2009. L'ensemble des citations sont extraites de cet entretien.
[183] Il s'agit de la fille du fondateur de l'entreprise, M.Tatin. Ayant pris la succession de son père quelques années auparavant, elle dirige aidée de son époux l'usine de manomètres.
[184] *Le Populaire*, 5 novembre 1977.
[185] *Le Populaire*, 7 novembre 1977.

Dorat, M. Clisson, le 3 novembre. Les jours suivants[186] deux délégations, l'une composée des représentants syndicaux et délégués du personnel, l'autre des élus communistes[187] , engagent des pourparlers avec le sous-préfet de Bellac, M. Maurice. En dépit de ces nombreuses tractations qui se succèdent à un rythme soutenu auprès des pouvoirs publics, les salariés Tatin se heurtent à un obstacle de taille : recueillir 150 000 francs, somme nécessaire à la relance de l'entreprise et à la sauvegarde des emplois. Tandis qu'une issue positive semble s'éloigner, faute de pouvoir répondre à cette condition financière et que les relations houleuses avec le syndic n'aident pas[188] , la mobilisation se renforce.

2- Vers les actions radicales : l'occupation à partir du 16 novembre 1977

2.1- Décider l'occupation : les objectifs visés

D'après le récit d'Elisabeth Doucet[189], l'occupation est décidée collectivement et à l'unanimité, « *tous ont dit oui* » le 16 novembre 1977, à la suite d'une concertation au sein même des locaux. Soutenues par « *les copains de la CGT de Limoges* », les ouvrières s'engagent dans ce nouveau combat. Bien que « *l'occupation s'est faite spontanément* », ce choix s'inscrit dans une stratégie défensive plus large et répond à deux objectifs. D'une part, les grévistes poursuivent leurs démarches en quête d'un repreneur susceptible de s'installer au Dorat. C'est pourquoi, elles doivent empêcher que « *les machines s'en aillent* », condition nécessaire pour la reprise de l'activité. C'est donc un « moyen d'éviter « physiquement » la liquidation de l'entreprise, de la défendre et de défendre son travail[190]».

D'autre part, ces femmes espèrent impliquer les pouvoirs publics, autrement dit les interpeller sur la situation financière de leur entreprise pour qu'ils s'engagent à la défendre. Dans ce contexte singulier qu'est celui du département de la Haute-Vienne, la participation des élus et

[186] Ces rencontres se sont déroulées les 5 et 7 novembre 1977.
[187] Le député communiste Jacques Jouve et son suppléant René Buxeraud, maire de Mailhac sur Benaize et conseiller général.
[188] En effet, l'entente entre le syndic et les salariés semble en proie aux difficultés. Dans son édition du 5 novembre 1977, *Le Populaire* rapporte une altercation entre le syndic et les délégués syndicaux lors de sa visite du 4 novembre, sur le site. Le syndic refusa la présence d'un représentant cégétiste, ce qui suscita l'indignation de la personne visée puisqu'elle porta plainte contre le syndic.
[189] Son témoignage constitue notre principale source orale quant au conflit Tatin.
[190] Etienne Penissat, « Les occupations de locaux… », *op.cit.*, p.24.

des représentants de l'État apparait d'autant plus essentielle que la cause de l'usine Tatin ne peut être entendue sur la scène nationale sans leur voix. Si la fermeture de l'entreprise ne constitue pas un enjeu national, en raison des petits effectifs employés et de sa faible production, les effets seraient dévastateurs à l'échelle de la commune du Dorat. Tatin constitue l'un des principaux employeurs de cette partie nord du département, à l'exception d'une fabrique de porcelaine[191].

2.2- La vie quotidienne à l'usine

La surveillance des outils de production, de jour comme de nuit, suppose une présence physique permanente et quotidienne des grévistes. Les occupantes se subordonnent à un ensemble de règles de vie décidé collectivement. Ainsi, l'occupation crée une nouvelle communauté où les sociabilités visibles à l'échelle d'une société se reproduisent à une échelle plus réduite, l'usine. Elisabeth Doucet se souvient qu'« *au début, les premiers mois, un planning fut défini* » pour les tours de garde, « *selon les disponibilités des autres* », sous-entendant ici, les obligations personnelles des ouvrières, alors mères de famille qui doivent mener de front l'occupation et gérer la vie familiale (la garde des enfants) ainsi que tenir leur foyer (les tâches ménagères). L'instauration d'un tel calendrier vise essentiellement à assurer la présence de deux à trois personnes au minimum, surtout « *quand on dormait là- bas, on essayait qu'il y ait un homme*[192] » puisqu'elles « *avaient peur que les machines partent un soir, en pleine nuit* ». Si ces derniers ne peuvent empêcher la réquisition et le délogement, du fait de leur faible nombre, ils sont en mesure néanmoins de prévenir et alerter les autres grévistes, grâce à la ligne téléphonique installée illégalement par leurs camarades cégétistes des PTT. En outre, l'accès aux locaux est réglementé et limité puisque les ouvrières ont changé toutes les serrures. N'ayant pas les clefs, la patronne est ainsi autorisée à entrer seulement en présence des grévistes. Toutefois, la rareté de ses visites ne suscite pas la moindre inquiétude chez les occupantes. Ces règles ne s'appliquent pas aux camarades cégétistes solidaires de leur mouvement.

En effet, Elisabeth Doucet raconte particulièrement les visites hebdomadaires de Raymond Nanet, secrétaire départemental de l'UD CGT de Limoges et « *des responsables de la métallurgie qui venaient donner un coup de main les après-midi* », comme celles « *des*

[191] Enquêtes entreprises (1972-1974), AD93, 1028W3.
[192] Entretien Elisabeth Doucet, à la Maison du peuple de Limoges, le 20 novembre 2009.

copains des PTT et des cheminots qui venaient nous voir, nous amenaient des choses à manger, passaient un moment ».

Au- delà de ces contacts extérieurs ponctuels, les ouvrières connaissent un certain isolement induit par l'occupation, qu'elles s'efforcent de pallier avec de multiples activités. Si le tricot est généralement prisé, il ne saurait constituer l'activité principale de ces femmes. Le temps imparti à l'occupation est mis à profit pour « *la préparation de la lutte*» et la recherche des contacts avec les pouvoirs publics afin de faire progresser les négociations en vue d'une sortie de crise positive.

Soucieuses de la médiatisation de leur combat, les Tatin organisent des manifestations à l'intérieur même des locaux qu'elles occupent.

2.3- Vivre l'usine occupée

Deux manifestations retiendront notre attention pour leurs traits significatifs ; la promotion de l'emploi et l'appropriation totale des lieux.

Dès le premier mois d'occupation, une journée portes-ouvertes a lieu le 13 décembre à l'initiative des ouvrières. Cette opération de sensibilisation en direction de la population permet de rompre l'isolement de ces femmes. Relayée par la presse locale, « *CES PME QU'ON ASSASSINE... Portes ouvertes, hier, chez TATIN au Dorat*[193]*», « Contre le démantèlement, Portes ouvertes, aujourd'hui chez TATIN (Le Dorat*)[194] », cette action reçoit le succès escompté. En témoignent la composition et l'importance numérique de l'assistance, des habitants du Dorat aux responsables cégétistes de la métallurgie en passant par la délégation du Parti communiste. Cette journée est le résultat d'une préparation active. En effet, les grévistes ont entrepris une large campagne d'information auprès non seulement de la population, mais aussi des élus locaux, en diffusant un tract[195] et des courriers. Sous la forme d'invitation, les conseillers municipaux, le maire du Dorat ainsi que le syndic ont ainsi été conviés à la journée portes-ouvertes[196]. Une conférence de presse se tient en fin de journée au cours de laquelle les représentants syndicaux de l'Union Départementale CGT de Limoges défendent la viabilité de l'entreprise. Elisabeth Doucet se souvient que les communiqués

[193] *Le Populaire*, le 14 décembre 1977.
[194] *L'Echo du Centre*, le 13 décembre 1977.
[195] « Tatin peut et doit vivre », Tract CGT, 13 décembre 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.
[196] Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

étaient préparés « *ensemble* », même si elle fut « *désignée par ses camarades* » pour porter le message collectif, comme à l'habitude. Au-delà de l'anecdote, ces propos témoignent de la timidité de l'engagement de certaines ouvrières qui s'en remettent entièrement à Elisabeth, déléguée syndicale du personnel, qui concède que « *parler pour moi, c'était pas évident devant tout le monde* ». Si elle peut comprendre leurs réticences à s'exprimer publiquement, elle les pousse néanmoins à se mobiliser physiquement : *« quand il y avait des visites officielles, il fallait être nombreux* » à l'image de cette journée portes-ouvertes[197]. Le nombre de personnes mobilisées, constitue effectivement un des indicateurs d'évaluation pour la réussite ou l'échec d'un conflit social[198] . Ainsi, on comprend la préoccupation du nombre pour cette action en particulier, qui devient centrale à mesure que le conflit s'éternise.

La seconde manifestation[199] , qui se déroule quelques jours plus tard, ne s'apparente pas à la précédente ni dans sa forme, ni dans ses objectifs. Comme les fêtes de fin d'année approchent, les ouvrières occupent leur usine depuis déjà un mois. Une trêve ne peut être envisagée, comme l'explique Raymond Nanet[200] : « *La lutte ne s'arrête pas le jour de Noël, ça continue*[201]». Le relâchement supposé par cette période festive ne se produit pas.
A l'inverse, les grévistes récupèrent et réutilisent à leur profit la fête de Noël pour afficher une nouvelle fois leur vive combativité. Au soir du 25 décembre 1977, l'ensemble des grévistes se réunissent avec les membres respectifs de leur famille dans les locaux de l'usine. Rejointes par les responsables syndicaux cégétistes, M. Nanet et M. Thocaven et certains élus politiques communistes, ces femmes partagent le temps d'une journée leur quotidien et leur lieu de vie. Cette « fête » est l'occasion pour les intervenants de réaffirmer leur soutien aux grévistes. A l'issue de la manifestation, le Secours Populaire distribue des cadeaux aux enfants des occupantes. En organisant la célébration du jour de Noël au sein d'un lieu voué initialement au travail, les ouvrières lui ont donné une nouvelle fonction. Il ne s'agit plus seulement d'une appropriation des lieux, mais d'un véritable investissement où la vie quotidienne s'épanouit, à l'image de ce jour de Noël. Elles ont réussi à transposer leurs

[197] Le récit de la journée est celui d'Elisabeth Doucet. Cette dernière précise que l'ensemble des salariés sont présents, mais nous ne sommes pas en mesure d'en donner le nombre ni celui des visiteurs.
[198] Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, Montchrestien, 1994.
[199] Manifestation relayée par *L'Echo du Centre* qui titrait alors dans son édition du 26 décembre 1977 : « Un sapin a quand même brillé chez Tatin ».
[200] Raymond Nanet, responsable syndical cégétiste de la région Limousin, élu au comité exécutif de la FTM-CGT.
[201] Allocution du 25 décembre 1977 devant les ouvrières Tatin. Citée dans *L'Echo du Centre*, le 26 décembre 1977.

habitudes quotidiennes en créant ce nouvel espace communautaire. De plus, la présence de leur famille entraine un mélange des genres, leur vie personnelle et leur combat professionnel. Cette action rappelle que les enjeux d'une fermeture définitive touchent non seulement les salariés mais aussi leur entourage.

3- La lutte hors des murs : une protestation traditionnelle

Si ces femmes font de l'occupation leur arme revendicative principale, elles n'en délaissent pas pour autant les autres modes d'action. En diversifiant les formes d'expression, elles déplacent la contestation hors des murs de l'usine pour la porter sur la scène publique, comme nous avons pu le voir chez Grandin et Sonolor.

3.1- Le temps des négociations

La recherche d'un repreneur conduit les ouvrières à une pratique accrue de la négociation avec les pouvoirs publics. Ces rencontres, espoir d'une sortie de crise, s'étendent tout au long du conflit alors que l'occupation perdure. Sollicitées et organisées à l'initiative des ouvrières le plus souvent[202], ces entrevues sont l'occasion d'infirmer ou de confirmer les rumeurs qui circulent sur un repreneur éventuel des établissements Tatin.

Sous la forme de tables-rondes, les pourparlers réunissent les déléguées du personnel, les représentants syndicaux accompagnés des soutiens politiques habituels, à l'image de celle qui se tient le 2 juin 1978 avec le sous-préfet de Bellac[203] .

Alors que l'usine est investie depuis six mois, on évoque la possibilité de relancer l'activité sous une forme particulière, une SCOP. Cette perspective ne retient pas l'adhésion des ouvrières dont « *beaucoup ne pouvait se le permettre (...), pour des raisons financières* ». Peu assurées de son efficacité et des chances de réussite puisque « *certaines avaient coulé* », les ouvrières émettent de nombreuses réticences à investir personnellement dans le capital de la SCOP. L'idée est donc rapidement abandonnée.

[202]La table-ronde donnée en exemple a été effectivement réclamée par les ouvrières, en témoigne la correspondance entre Elisabeth Doucet et le sous-préfet de Bellac. Deux lettres datées du 16 mai et du 25 mai 1978 le prouvent, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges Dossier Tatin non classé.

[203] *L'Echo du Centre*, le 7 juin 1978 titrait : « UNE « TABLE RONDE » POUR TATIN ».

Les négociations se déroulent avec les élus locaux et les plus hauts représentants de l'Etat, comme ce jour où les Tatin s'expriment dans les locaux de l'Assemblée Nationale. Organisée le 30 mai à l'initiative des députés communistes de la région Limousin, « une conférence-témoignage[204] » donne la parole aux salariés dont l'entreprise traverse des difficultés économiques. Parmi les délégations, les ouvrières de chez Tatin sont représentées par Elisabeth Doucet, entourées des principaux responsables locaux de la CGT[205].
Si cette action s'inscrit dans une contestation commune à plusieurs entreprises, elle démontre néanmoins l'engagement de ces femmes, qui après six mois de lutte portent leurs revendications au sommet de l'État, donnant ainsi une dimension nationale à leur lutte.

3.2- L'autonomie limitée des ouvrières en lutte

Au-delà des pouvoirs publics, le groupe d'ouvrières occupantes cherche à interpeller l'ensemble de la population sur la crise que traverse leur entreprise à travers l'usage des outils grévistes habituels déplaçant ainsi la contestation en dehors de l'usine.
Les ouvrières en grève élaborent et diffusent en effet des tracts, des pétitions ou encore des lettres ouvertes afin de sensibiliser et de rallier l'opinion publique à leur cause. D'après Elisabeth Doucet, si les discussions se déroulent collectivement, la participation aux travaux d'écriture des textes varie entre la vingtaine de femmes engagées dans l'occupation. De la même manière qu'elles émettent des réticences à prendre la parole en public, ces femmes délèguent cette tâche à leur déléguée syndicale et représentante du personnel, ne s'estimant pas capables d'accomplir cette tâche, et s'en remettent à celles qui « savent ». L'autonomie des grévistes semble être à nuancer puisque les écrits sont ensuite validés à l'Union départementale CGT de Limoges. Cet encadrement est visible dans l'élaboration des écrits où elles reprennent des mots d'ordre plus généraux et physiquement, par l'intervention et l'accompagnement des responsables locaux cégétistes aux différentes manifestations organisées.
En présentant dans l'une de leur pétition[206], la fermeture de l'entreprise Tatin comme une des conséquences de la politique gouvernementale, elles espèrent rassembler un plus grand nombre de personnes afin que la population se l'approprie à son tour. Ces soutiens sont

[204] Ainsi nommée par les journalistes de *l'Echo du Centre* dans le numéro du 1er juin 1978.
[205] Photographie dans *l'Echo du Centr*e, 2 juin 1978.
[206] Pétition « Les travailleurs de l'entreprise en appellent à la population pour la réouverture de leur entreprise, pour le plein emploi », janvier 1978, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

indispensables pour le maintien de la mobilisation des grévistes, condition inhérente à la poursuite du mouvement. Outre le souci d'élargir la contestation, les Tatins s'attachent à faire connaître les propositions avancées et défendues devant les pouvoirs publics pour la relance de l'entreprise. Enfin, plusieurs slogans circulent dans la sphère publique : « *NOUS SOMMES TOUS CONCERNES », « LE NORD VEUT VIVRE ET AVEC TATIN », « NON AU DESERT INDUSTRIEL », « NON AUX DEMANTELEMENTS, AUX LICENCIEMENTS ET AUX FERMETURES D'ENTREPRISES* », ces slogans invitent à la mobilisation générale et visent à mettre le gouvernement face à ses responsabilités ; celui de garantir le droit au travail à tous. Bien que le terme de désindustrialisation n'apparaît pas, c'est tout un champ lexical qui s'y rapporte, à l'image de démantèlement, désert industriel ou encore fermeture.

Qu'ils répondent à un appel national ou qu'ils soient initiés par les ouvrières Tatin, les défilés publics au Dorat et à Limoges contribuent également à faire sortir la contestation hors des murs de l'usine. Elisabeth Doucet se souvient d'une des manifestations pour son retentissement dans la localité du Dorat, non habituée à ce type d'action[207].
Organisé sur la commune, le défilé se déroule un jour de foire, ce qui n'est en rien anodin. Le cortège, parti de l'usine a ainsi parcouru les rues de la ville, faisant une halte plus longuement sur le lieu de la foire où les grévistes accompagnées des représentants syndicaux départementaux, dont Raymond Nanet, distribuent une pétition. Alors que c'est « *la première fois qu'on voyait un tel événement au Dorat* », la militante et ses camarades sont agréablement surprises des réactions positives de la population non coutumière de la grève[208], qui n'a émis de réticences à signer la pétition en janvier 1978.
En marge des manifestations locales, Elisabeth Doucet rappelle leur participation aux mobilisations générales, qu'elles soient nationales ou départementales lancées par la CGT.

Déployée dans deux espaces distincts, l'usine et la voie publique, la contestation a emprunté des voies traditionnelles, la pétition et la manifestation, et des voies plus radicales, l'occupation du lieu de travail.

[207] La militante n'a pas été en mesure de nous donner la date de cette manifestation, ni le nombre de participants.
[208] Elisabeth Doucet précise que des religieuses carmélites étaient alors installées sur la commune, influençant quelque peu les mœurs de la population. De plus, la commune était davantage politisée à « droite ».

4- Une mobilisation encadrée par la CGT : échapper à tout prix à l'isolement ?

Le syndicat CGT est omniprésent dans l'encadrement et la gestion de cette lutte. L'investissement syndical se traduit à plusieurs échelles : la section syndicale CGT de l'entreprise et les déléguées syndicales élues, organisent matériellement l'occupation et font le lien avec les autres instances syndicales, l'Union départementale CGT de Limoges et les autres fédérations, venant en appui matériel, dans le cadre des négociations.

L'accompagnement syndical se manifeste sur deux plans ; l'élaboration d'une défense argumentée et des conditions matérielles et financières favorables, assurant le maintien de la mobilisation et de l'occupation.

Avec l'aide des responsables départementaux, la section syndicale CGT de l'entreprise prépare un plan de défense solide en vue des négociations avec les pouvoirs publics. Elisabeth Doucet se souvient des visites régulières à la Maison du Peuple de Limoges, siège de l'Union Départementale CGT de la Haute-Vienne où elle et ses camarades assistaient aux réunions d'information proposées par Raymond Nanet. Convaincre les pouvoirs publics ou des potentiels repreneurs de la viabilité de l'entreprise réclamait une connaissance parfaite de la situation financière de l'usine et de ses possibilités de reprise.

A côté d'un appui « stratégique » dans la conduite de leur mouvement, la solidarité syndicale se manifeste à travers les dons financiers et alimentaires de la part de militants cégétistes issus des autres fédérations[209] recueillis lors des collectes qu'ils ont organisées en leur nom. Si les grévistes perçoivent des indemnités de chômage, leur montant reste inférieur à leur salaire. Elisabeth Doucet insiste dans son témoignage sur l'importance de ces dons[210], qui compensent en partie les pertes et représentent un soutien essentiel pour les quelques collègues vivant seules avec parfois, un ou plusieurs enfants à charge. Pour sa part, l'ancienne militante peut compter sur la solidarité financière du couple puisque son « *mari gagnait aussi sa vie* » et qu'elle considérait son revenu comme « *un deuxième salaire* », autrement dit, un salaire d'appoint. L'encadrement syndical a donc participé à l'amélioration des conditions matérielles de l'occupation, inhérentes au maintien de la mobilisation.

A côté des soutiens politiques et syndicaux qui seront développés dans le chapitre six, les particuliers, les habitants et les commerçants du Dorat, conscients des répercussions négatives

[209] PTT, les cheminots, le syndicat national des enseignants techniques et professionnels CGT, le personnel du LEP CGT notamment.

[210] Elisabeth Doucet évoque ces soutiens financiers et matériels comme nécessaires et indispensables, bien qu'elle ne soit pas en mesure d'avancer des chiffres précis. Son récit militant laisse toutefois entrevoir l'influence positive sur les ouvrières mobilisées de se savoir soutenues et non pas isolées dans leur lutte.

de la fermeture de l'usine sur leur activité, et le monde catholique dans son ensemble, expriment leur soutien avec des dons[211]. En effet, les grévistes ont sollicité le soutien de l'évêque du Dorat, qui s'est alors montré « *très ouvert* » à leur combat. De la même manière, les jeunes travailleurs de la JOC (Jeunesses Ouvrières Chrétiennes), des militants de l'Action catholique ouvrière, des religieuses en classe ouvrière et des prêtres-ouvriers se sont associés à leur lutte, notamment lors de la journée Portes-Ouvertes organisée en décembre 1977. L'ensemble de ces soutiens met en lumière la formation d'un large réseau de solidarité autour de ce conflit.

5- Des perspectives assombries

La mobilisation s'essouffle progressivement sous l'effet de plusieurs évènements conjoncturels survenus au cours de l'année 1979.

Dès le 15 juin 1978, les occupantes se voient dans l'obligation de restituer les locaux à la commune dans un délai d'un mois, faute du paiement des annuités et sous peine d'une amende à hauteur de 1000 francs par jour de retard[212]. Un accord explicite conclu avec le maire les autorise à occuper l'usine jusqu'à sa reprise par un entrepreneur. Quelques mois plus tard, le 7 février 1979, le Tribunal de Grande Instance de Limoges lance un nouvel ultimatum aux grévistes, qui acceptent cette fois-ci de remettre les clefs au syndic, faute d'un repreneur. Les ouvrières obtiennent la réalisation d'une expertise judiciaire pour constater qu'aucune dégradation et aucun vol du matériel n'ont été perpétrés. La liquidation des biens, prévue pour la fin de l'année 1978 ne peut se réaliser qu'en avril 1979, lors d'une vente aux enchères du matériel et du stock restant. Une dernière entrevue le 21 mai avec le maire du Dorat entouré de ses adjoints, met fin à près de deux années de lutte.

La perspective d'une sortie malheureuse du conflit joue un rôle non négligeable dans la démobilisation des grévistes. « *Au mois de mars, les gens commençaient à se décourager* », ce qui explique le désengagement de certaines ouvrières, éprouvées par une occupation qui dure à ce moment-là depuis déjà six mois. Elisabeth Doucet reconnaît que sans l'aide

[211] Faute de sources suffisantes et s'appuyant seulement sur le témoignage d'Elisabeth Doucet, nous ne sommes pas en mesure de donner le nom de l'évêque et celui des prêtres-ouvriers.

[212] Par décision de justice rendue le 15 juin 1978 au Tribunal de Grande Instance de Limoges, les établissements Tatin doivent restituer les locaux à la municipalité à qui revient la jouissance du site. La commune du Dorat avait alors vendu à M. Tatin les locaux et le terrain attenant en 1967. Faute de paiement des annuités depuis 1974, les locaux reviennent de droit à la municipalité.

matérielle (la garde des enfants) et le soutien moral de son mari, elle n'aurait pu s'impliquer autant dans cette lutte, qu'elle a fait « *passer avant mes enfants* », précise-t-elle. De plus, maintenir les forces s'avère d'autant plus problématique que nombre de grévistes ont retrouvé un emploi à l'extérieur, à mesure que le conflit s'éternisait. Ainsi, *« il y avait de moins en moins de personnes(...) et donc ils laissent l'usine* » même si certaines reviennent « *de temps en temps* ». Malgré l'amenuisement des forces mobilisées, ces femmes poursuivent le combat en organisant notamment l'anniversaire de l'occupation le 15 novembre 1978. Un tract[213] est diffusé à cette occasion où elles font état de l'avancement des négociations et de leurs incertitudes concernant un potentiel repreneur.

Il serait faux d'analyser cette mobilisation féminine seulement du point de vue de l'échec, symbolisé par la fermeture de l'usine Tatin[214]. Ce conflit met en lumière la présence d'une force syndicale et contestataire féminine, prête à s'engager pleinement pour la défense de ses droits salariaux.

A l'issue du conflit, à l'exception d'Elisabeth Doucet, la trentaine d'ouvrières présentes au moment du dépôt de bilan a retrouvé un emploi[215].

Conclusion

Ces trois récits de fermeture donnent à voir une destruction soudaine, brutale comme le sont les répercussions radicales sur les salariés avec la perte de l'emploi. Des mécanismes semblables pour chacune des usines se dessinent ; une baisse des commandes, la perte de clients, une concurrence accrue, un stock de produits devenu trop volumineux, des pertes financières et l'absence de modernisation de l'appareil productif, qui conduisent systématiquement à la liquidation des établissements. Les difficultés rencontrées par ces trois entreprises renvoient aux crises sectorielles caractéristiques des années 1970[216]. Les secteurs

[213] *« TATIN… 1 AN D'OCCUPATION, DE LUTTES ET D'ESPOIR* », Tract CGT entreprise Tatin, 15 novembre 1978, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

[214] Son engagement syndical et son rôle au premier plan lors du conflit Tatin l'ont desservi dans sa recherche d'un emploi.

[215] L'information donnée par le témoin rencontré, Elisabeth Doucet, ne nous permet pas de connaitre le type d'emploi retrouvé, ni la qualité et la durabilité.

[216] Pierre Aubert, Rachel Beaujolin-Bellet, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et emploi*, n°100, octobre-décembre 2004, p.99 à 112.

industriels ayant le plus souffert de la crise depuis le début de la décennie concernent les branches féminisées, notamment les biens d'équipement. Entre les deux chocs pétroliers, toutes les branches industrielles perdent des emplois à l'exception des matériaux électriques et de l'automobile[217].

Avec une chronologie analogue, qui parfois même se chevauche, ces trois usines s'engagent dans une longue mobilisation. Dans un moment où le répertoire revendicatif se réduit au seul maintien de l'emploi, les ouvrières empruntent la voie radicale en occupant leur lieu de travail. Les années 1968 ont vu la pratique se développer chez les ouvrières. Ce faisant, elles contribuent elles aussi à la « réinvention » de ce mode d'action, tel que le définit Etienne Penissat.

En se penchant sur les ressorts des mobilisations dans ces trois usines féminines, des traits caractéristiques se dégagent et les rassemblent : l'implantation d'une section syndicale CGT et d'une cellule du Parti communiste, à l'exception de Tatin. D'autres cas auraient montré des configurations syndicales et politiques différentes de celles présentées. On pense aux 550 jours d'occupation de l'usine CIP comme aux ouvrières de la Coframaille[218] en 1973, où le syndicat CFDT était hégémonique.

Ces trois usines évoluent dans un environnement fortement politisé et marqué à gauche. En effet, les deux départements ont constitué des bastions électoraux du Parti communiste depuis le début du XX^{e} siècle. Bien que le « *communisme haut-viennois possède cette particularité d'être un communisme des champs autant, si ce n'est plus, qu'un communisme du quartier et de l'usine* [219] » le distinguant du communisme municipal de la Seine-Saint-Denis[220], ces deux territoires partagent une mémoire des luttes réactivée à l'annonce des fermetures. On observe une circulation entre les champs politiques et syndicaux dans un contexte particulier couvrant les années 1976 à 1979, la promotion du Programme Commun de la gauche et l'encouragement du Parti communiste à user de méthodes de lutte particulières à l'image de l'occupation. Nous reviendrons plus en avant sur l'implication morale et matérielle, voire idéologique des acteurs politiques et syndicaux.

Aussi, ces trois récits montrent des femmes en quête de visibilité de la lutte qu'elles mènent. Le choix des actions, le recours aux objets tels que les robes rouges dans le cas des Grandin,

[217] Michel Dollé, « Les branches industrielles avant et après 1974 », *Economie et statistique*, n°108, février 1979, p.77.
[218] Christian Trotzier, « La destabilisation des ouvrières licenciées », *Travail, genre et société*, n°7, 2002, p.147 à 172.
[219] Dominique Danthieux, *Le département rouge : République, socialisme et communisme en Haute-Vienne (1895- 1940)*, Limoges, PULIM, 2005, p.11.
[220] Emmanuel Bellanger et Julian Mischi, *Les territoires du communisme : élus locaux, politiques publiques et sociabilités militantes*, Paris, Armand Colin, 2013.

le souci de populariser leur mouvement auprès du public, traduisent la volonté de rompre l'isolement et déjouer le risque de banalisation de leur mouvement.

Dans ces luttes défensives pour l'emploi, une violence verbale et démonstrative dirigée vers la direction et mettant en cause la responsabilité de l'État s'exprime, en réponse à la violence symbolique que constitue la perte de l'emploi[221]. En rendant l'État complice des fermetures des usines, les ouvrières dénoncent la rupture du contrat social qui les liait jusqu'alors avec l'État, qui est celui de vivre et de travailler au pays, question encore plus sensible pour l'usine Tatin située en milieu rural.

Enfin, les reprises qui laissent une partie importante, parfois majoritaire, des salariés sur le bord du chemin de l'emploi, se caractérisent par leur courte durée et une issue malheureuse. Les enjeux autour des reclassements et l'usage des plans sociaux émergent en cette fin des années 1970, invitant les syndicats à se positionner sur ces sujets précis.

[221] Danièle Linhart, *Perte d'emploi, perte de soi*, Erès, 2009.

Chapitre 2

Désagrégations chaotiques des usines : entre crise et compétitivité

Introduction

Les récits des fermetures précédentes ont donné à voir une forme de désindustrialisation brutale qui s'accompagne de luttes soudaines et de drames humains. Ces premiers cas ne sauraient constituer la seule modalité désindustrialisante. D'autres scénarios se dessinent.

Les deux nouvelles usines que nous entendons suivre dans ce nouveau chapitre connaissent une succession de plans sociaux qui installe un climat de « *restructuration permanente*[222] », obligeant les salariés à consentir à plus d'efforts (financiers, de formation ou des changements de postes). Ces transformations des conditions d'emploi et de travail ne sont pas sans soulever l'incompréhension et la colère chez les travailleurs et les travailleuses, qui se tournent vers des outils contestataires radicaux, tels que l'occupation, comme elles viennent déstabiliser les syndicats dans leurs pratiques militantes, surtout lorsque l'on avance dans les années 2000.

Les deux sites industriels retenus, Mavest et Davaye partagent l'expérience d'un délitement par « à coups » et sont secoués par une série de plans sociaux, réduisant leur masse salariale jusqu'à ce qu'ils finissent par disparaitre définitivement. Ces plans de sauvetage de la dernière chance apparaissent comme la seule solution pérenne[223]. Ces usines arborent un profil différencié tant par le genre de la main-d'œuvre qu'elles emploient que par le secteur d'activité dans lequel, elles évoluent.

L'usine de confection Mavest se situe sur la commune d'Ambazac à une dizaine de kilomètres au nord de Limoges depuis 1940. Elle emploie 435 personnes, majoritairement des femmes lors de sa mise en règlement judiciaire en juin 1979. Formant avec deux autres sites,

---

[222] Cédric Lomba, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à Arcelor Mittal*. Vulaines sur Seine, Éditions Le Croquant, 2018.

[223] Jean-Luc Deshayes et Cédric Lomba (dir.), « Les désindustrialisations (re)visitées », *Savoir/Agir*, 39, mars 2017.
Matthieu Tracol, *La rigueur et les réformes. Histoire des politiques du travail et de l'emploi du gouvernement Mauroy (1981-1984),* Thèse pour le doctorat en histoire, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2015.

à Roanne et à Paray-le-Monial, le groupe du même nom, elle occupe une place prépondérante sur le marché de la confection masculine de haut-de-gamme grâce à sa production distribuée dans près de 700 points de vente en France et à l'étranger, représentant 3 à 4% du marché national du textile masculin.

Quant à l'usine Davaye située à Saint-Junien, à une trentaine de kilomètres au nord-ouest de Limoges, elle emploie au plus fort de son activité au milieu des années 1980, jusqu'à 200 salariés[224], majoritairement des femmes. Spécialisée dans le montage et le moulage mécanique de précision des appareillages électriques, cette unité de production est rattachée aux établissements Legrand, fabricants d'appareils électriques et électroniques, dont les effectifs dépassent le millier de salariés. L'usine Davaye est le fruit d'une politique de dissémination dans l'ensemble de la campagne limousine et charentaise, engagée par la direction du groupe Legrand. Elle ferme définitivement ses portes en 2010.

Suivant un récit chronologique rythmé par les plans sociaux, nous nous pencherons sur les dynamiques de ces deux restructurations « lentes », en pointant les positions et les discours des acteurs ainsi que l'environnement syndical et politique dans chacun des cas étudiés. Il s'agira d'expliciter les mécanismes des différents plans sociaux qui se succèdent et les réactions ouvrières à leur suite, qui d'ailleurs ne sont pas systématiques.

[224] Rapport de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Limoges, 1983-1984, AD 87, I/L 784.

I- Mavest : une disparition emblématique pour la Haute-Vienne

Alertées par quelques signes avant-coureurs, des périodes de chômage partiel faute de commandes suffisantes au cours de l'année 1976 notamment[225], les ouvrières de l'usine de confection Mavest apprennent la cessation de paiement de l'entreprise, le 29 juin 1979, suivie de sa mise en règlement judiciaire avec la nomination d'un syndic, M. Descotes, le 5 juillet 1979.

1- Le premier Plan social et sa mise en œuvre (été 1979- mars 1980)

Le 9 juillet, la direction présente aux membres du comité d'entreprise ainsi qu'aux délégués syndicaux réunis en séance exceptionnelle, les conditions du maintien des activités du groupe Mavest sur le site d'Ambazac. Si l'engagement est pris qu'aucun plan de restructuration ne sera appliqué au cours de l'été, la direction n'exclut pas la possibilité de recourir aux licenciements massifs dans les trois usines que compte l'entreprise (Ambazac, Roanne et Paray-le-Monial) en cas de non recouvrement des pertes. Les ouvrières mettent à profit ce court délai en vue d'une défense organisée.

1.1- Les conditions de la restructuration (été 1979-mars 1980)

Leurs réactions sont effectivement immédiates. Le jour même de l'annonce du dépôt de bilan, les ouvrières observent un arrêt de travail et se réunissent en assemblée générale avant de défiler dans les rues d'Ambazac, avec une halte devant le bureau du directeur M. Rotman pour « *crier sous les fenêtres*[226]». Une deuxième manifestation plus importante se déroule le 5 juillet devant la préfecture de Limoges, rassemblant une grande majorité des salariés, des ouvrières aux cadres en passant par les agents de maitrise, avant de se disperser dans les rues de la ville. Les titres des quotidiens régionaux : « *Les « Mavest » à Limoges : pour garder leur « outil de travail »*[227] », « *Mavest : Aussitôt dans l'action*[228]», témoignent de l'ampleur de

[225]Bordereau des allocations à verser aux salariés partiellement privés de travail, année 1976, Direction départementale du travail et de l'emploi, AD 87, 1154 W1.
[226] Hélène Coiffe, ancienne déléguée syndicale CGT. Entretien recueilli à la maison de retraite d'Ambazac, le 7 avril 2010.
[227] *Le Populaire*, 6 juillet 1979.

la mobilisation des ouvrières pour lesquelles il n'est : « *pas question que cela se fasse sans nous,* (en évoquant la lutte) *c'est de notre vie qu'il s'agit* [229]». Une délégation composée de représentants syndicaux et du personnel obtient une entrevue avec le directeur de cabinet du préfet, à laquelle succède quelques jours plus tard un deuxième rendez-vous, le 15 juillet. Les premiers contacts sont assez encourageants puisque les services préfectoraux écoutent les inquiétudes des salariés. La période des vacances, traditionnellement peu propice à la mobilisation, ne désamorce pas la contestation. Le 31 août, les ouvrières descendent une troisième fois dans la rue en soutien aux salariés de l'usine de Paray-le-Monial, à qui la direction vient d'annoncer leur licenciement. D'ailleurs, une partie des ouvrières ira jusqu'à faire le déplacement à Paray-le-Monial et défiler à leurs côtés le 1er septembre, en signe de solidarité.

A côté de la mobilisation, le syndic engage des négociations avec de potentiels repreneurs dès le 16 août. La holding Ficotex semble bien positionnée pour racheter l'entreprise Mavest et en bonne voie pour obtenir la confiance du syndic. Filiale du groupe financier Jassica, cette société est leader dans la confection de haut-de-gamme. Elle propose de racheter 75% des parts du groupe Mavest, avec le concours de la société suisse Soproplus, spécialisée dans le sauvetage des entreprises en difficulté[230]. Les négociations entre le syndic et la holding Ficotex, aboutissent à un accord qui octroie 75% des parts du capital de Mavest à Ficotex, répartis comme suit : 51% sont détenus par Soproplus et 49% par Jassica[231] . Le président de la société Soproplus, M. Lier applique un plan de restructuration validé le 9 janvier 1980 par le Tribunal de Commerce de Limoges. Il entérine la suppression de 180 emplois dits productifs sur le seul site d'Ambazac, contre 47 à Roanne avec la possibilité de réembauche d'environ 100 salariés selon la situation financière de l'entreprise l'année suivante.

En l'espace de quatre mois, les salariés connaissent un plan de restructuration touchant près de la moitié des effectifs et l'arrivée d'une nouvelle direction à la tête de l'usine d'Ambazac. La mise en œuvre du plan n'empêche pas la poursuite de la mobilisation, qui se structure autour de la section syndicale cégétiste implantée depuis les années 1950. L'ancrage d'une culture syndicale dans cette usine et chez les travailleuses précisément, est à considérer dans l'analyse des réactions ouvrières[232].

---

[228] *Echo du centre*, 3 juillet 1979.
[229] *Echo du centre*, juillet 1979.
[230] Ainsi présentée dans les archives.
[231] Document « négociations Soproplus 1979 », Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[232] Chantal Rogerat, « Mouvements sociaux et syndicalisme », in Margaret Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs,* Paris, La Découverte, 2005, p. 323 à 331.

1.2- Un mouvement organisé et encadré par le syndicat CGT

La présence de la section syndicale CGT représente en effet, un élément clef dans l'élaboration du processus de mobilisation sociale de ce début des années 1980, précisément pour son expérience de la pratique revendicative acquise au prix de nombreuses luttes antérieures visant à l'amélioration des conditions de travail et de rémunération.
Hormis la tentative malheureuse du syndicat FO dans les années 1950, la CGT constitue le seul syndicat implanté dans l'usine. Depuis sa formation, la section est dirigée par des femmes ; Anna Ferre a passé le relai à Andrée Royère en 1967. Puis, Raymonde Ranty, Raymonde Rabotin, Hélène Coiffe, Nadine Ribière et Lucie Royer se sont succédé à la tête de la section syndicale. Seuls deux hommes, Robert Rabotin et Jean-Claude Dejouannet occupent la fonction de délégués syndicaux. La section a publié son propre journal syndical d'entreprise[233]. Annie Barbier[234], membre du secrétariat de l'Union Départementale CGT qui suit le conflit, souligne le rôle « *primordial et énorme* » de la culture syndicale ancrée chez ces ouvrières dans la gestion de la mobilisation, soulignant par ailleurs la relation de confiance établie entre les déléguées syndicales et les salariés.

1.3- Réactions ouvrières immédiates

L'annonce des 180 licenciements entraine un durcissement de la mobilisation. Ces femmes se tournent vers des moyens d'expression qui se veulent très démonstratifs visant à sensibiliser la population d'Ambazac à leur cause. Avec l'organisation de l'action baptisée ville morte, ces femmes espèrent associer la population à leur combat et obtenir leur soutien. Ces femmes espèrent ainsi annuler la procédure des licenciements, au mieux obtenir des reclassements intéressants.

[233] Nous n'avons pas eu la possibilité de consulter les numéros de ce journal, aujourd'hui disparus.
[234] Annie Barbier, ancienne permanente à l'UD CGT de Limoges, affectée au secteur interprofessionnel suit la lutte en tant qu'intermédiaire entre l'UD et la section syndicale CGT de l'entreprise. Entretien réalisé dans les locaux de la maison du peuple à Limoges, le 23 mars 2010.

1.3.1- L'action ville morte : un succès populaire (9 janvier 1980)

La mobilisation des Mavest connaît un de ses points culminants au début de l'année 1980. Cela se traduit moins par une intensification des actions que par la forme qu'elles revêtent. Initiée par la section syndicale CGT et soutenue par l'Union Départementale CGT, une journée ville morte se déroule le 9 janvier 1980 à Ambazac. Tôt dans la matinée, les commerçants baissent les rideaux conscients des retombées économiques négatives que représentent les licenciements pour leur propre activité. A partir de 14 heures, les ouvrières défilent dans les rues de la ville. Les commerçants, les familles, des délégations syndicales d'entreprises et d'associations comme le maire d'Ambazac, plusieurs conseillers généraux et le député communiste de la troisième circonscription du département, Jacques Jouve, sont venus grossir les rangs du cortège.

La presse locale relaie unanimement le succès de l'action. La Montagne titre au lendemain du 9 janvier : « *Un millier de manifestants dans la rue pour la défense de l'emploi* [235]», tandis que l'*Echo du Centre* écrit : « *Tout Ambazac derrière Mavest* [236]», *Centre Presse* : « *Ambazac était, hier, « ville morte*[237]» » ou encore le Populaire : « *Ambazac « ville morte » : toute la population avec les « Mavest »*[238]».

Les autres fédérations syndicales, des salariés d'entreprises du département ainsi que des élus locaux apportent leur soutien aux grévistes. Les nombreux télégrammes, lettres et communiqués reçus à l'occasion de cette journée[239], témoignent de la formation d'un large réseau de solidarité autour de la cause des Mavest. En soutenant leur combat contre les futurs licenciements, ces derniers renforcent le mouvement et lui donnent une envergure nouvelle. Parmi les soutiens syndicaux, les fédérations du secteur public comme du secteur privé se mobilisent dans leur ensemble.

Les délibérations des conseils municipaux des localités alentours témoignent des soutiens politiques. Les municipalités de La Jonchère Saint-Maurice, Saint-Junien, Saint-Martin

[235] *La montagne*, 10 janvier 1980.
[236] *Echo du Centre*, 10 janvier 1980.
[237] *Centre Presse*, 10 janvier 1980.
[238] *Le Populaire*, 10 janvier 1980.
[239] Nous avons pu recenser 9 télégrammes et 14 courriers qui apportent soit leur soutien, soit informent les grévistes du contenu d'un télégramme de soutien envoyé aux pouvoirs publics, soit la lettre est adressée au préfet ou à la direction de Mavest. Nous avons aussi comptabilisé quelques motions de soutien, dont celle des cheminots de la région de Limoges et des employés de l'Institut médico-professionnel de Lascaux à Saint-Laurent-les Eglises. Enfin, nous avons relevé deux communiqués. Nous pouvons supposer que l'ensemble des soutiens reçus n'a pas été conservé, nous avons qu'un aperçu de cet élan de solidarité.

Terressus, Rihlac-Rançon, Saint-Priest-Taurion, Bonnac-la-Côte ou encore Saint-Sulpice-Laurière affichent leur solidarité avec la population d'Ambazac. Nous pourrions poursuivre ainsi la liste. A l'échelle du département, l'ensemble du Conseil général s'associe à la lutte des Mavest. Le député communiste Jacques Jouve relaie les revendications des ouvrières dans l'hémicycle de l'Assemblée nationale à Paris. Enfin, des organisations associatives aux horizons divers, de la Croix Rouge à l'Union des Femmes Françaises en passant par le mouvement socialiste et autonomiste occitan *Volèm Viure al Pais* participent à la défense des grévistes.

Ces soutiens exprimés à l'occasion de la journée ville morte se prolongent pour une majorité d'entre eux, dans l'adhésion au comité de soutien Mavest, qui s'est formé depuis le 10 décembre 1979. Il se compose de la section syndicale CGT Mavest et de l'Union Départementale CGT, des élus municipaux du canton, de la section du Parti communiste et la Fédération socialiste, du député de la circonscription, du conseiller général, du syndicat des exploitants agricoles d'Ambazac ainsi que du curé de la paroisse. La mention du soutien de ce dernier apparaît deux fois dans les documents, soit sous la dénomination « le curé de la paroisse d'Ambazac », soit « un représentant des curés de la paroisse d'Ambazac ». D'après le témoignage de Nadine Ribière[240], il s'agit du prêtre-ouvrier qui officiait à Ambazac. Ce dernier est « *très proche* » des ouvrières à qui il rendait visite « *très régulièrement* ».

L'appel aux personnes extérieures à l'usine permet un élargissement de la contestation, à la fois spatialement, en dépassant le simple cadre de l'usine, et humainement, en ouvrant le cercle des grévistes au-delà des salariés. Ces recours à des soutiens aussi larges et divers et le souci de collecter des soutiens larges et divers renvoient à des traditions anciennes réactivées après 1968, dans les années 1968[241]. Une protestation qui se veut offensive se poursuit et s'affirme les mois suivants avec l'organisation d'actions spécifiques ou coup de poing.

1.3.2- Deux actions coup de poing : barrage des routes et arrêt du Capitole

Le 27 février 1980, les Mavest débrayent l'après-midi et mettent en place un barrage filtrant au carrefour Grossereix, au nord de Limoges sur la route nationale 20. Accompagnés de

[240] Entretien Nadine Ribière, déléguée syndicale CGT, réalisé à son domicile, le 10 avril 2010.
[241] Michelle Zancarini-Fournel, *Les luttes et les rêves. Une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours*, Paris, Editions La Découverte, 2016, p.839 à 850.

quelques élus locaux, les grévistes perturbent ainsi la circulation normale des automobilistes durant deux heures. Cette action leur donne une nouvelle occasion d'échanger et d'expliquer leur lutte aux automobilistes arrêtés. Relayée par la presse locale *: « Mavest : Barrage du dialogue sur la RN 20* », aussi « *Mavest : Forum sur la RN 20* » dans le Populaire du Centre[242], l'action des ouvrières vise à sensibiliser la population au devenir de l'usine. L'organisation de ce barrage filtrant intervient alors que les membres des deux comités d'entreprise, Ambazac et Roanne, sont réunis au siège social de l'entreprise afin d'évoquer les mesures de reclassement des salariés licenciés.

La deuxième opération coup de poing ayant marqué les esprits, l'arrêt en gare de Limoges d'un train, s'inscrit dans une même stratégie que le barrage des routes évoqué précédemment, à savoir sensibiliser l'opinion publique à leur sort.

1.3.3- Une lutte dans la lutte : à la recherche de soutiens publics

Alors que les services préfectoraux ont manifesté une certaine attention à l'été 1979, la communication devient délicate, voire rompue depuis le rachat du groupe Mavest par Ficotex en janvier 1980. Les nombreuses sollicitations écrites restent sans réponse[243]. Les ouvrières dénoncent le mutisme du préfet à travers des communiqués de presse : « Le préfet, on le sait, s'évertue à ne pas les recevoir, le chef de cabinet se déclarant, lui, le plus souvent, pas habilité à intervenir[244]».

Espérant retarder l'application des licenciements, les Mavest s'adressent directement au ministre du Travail et de la Participation, le 15 janvier 1980, souhaitant une entrevue lors d'une manifestation à Paris, prévue le mois suivant. Bien qu'elles n'aient reçu aucune réponse, les Mavest maintiennent leur participation au défilé parisien du 19 février. Ainsi, une cinquantaine d'ouvrières partent en car à Paris. Une délégation est finalement reçue par un des membres du cabinet du ministre du Travail. En évoquant les rendez-vous parisiens, Hélène Coiffe rapporte qu'elles ne se sont pas découragées devant l'accueil peu chaleureux

[242] *Le Populaire du Centre*, 28 février 1980.
[243] Lettres de la section syndicale CGT Mavest au préfet de la Haute-Vienne, 26 décembre 1979, 4 janvier 1980, 7 février 1980 et 11 février 1980, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[244] « MAVEST D'AMBAZAC A PARIS pour défendre leur travail », *Echo du Centre*, le 21 février 1980.

qui leur était réservé. Au contraire, elles ont lancé aux CRS postés aux portes « on campe là, on restera là, on s'en ira demain ou après demain s'il le faut[245]. »

Bien que les Mavest multiplient les démarches auprès des pouvoirs publics comme elles investissent la rue, le repreneur maintient les modalités de la restructuration : le licenciement de 183 personnes.

2- La mise en œuvre du Plan social en mars 1980

2.1- Un regain de la mobilisation après une première défaite lourde de conséquences

L'annonce des 183 licenciements au début du mois de mars 1980 marque la poursuite et le maintien de la contestation des licenciements. Les délégués syndicaux proposent une alternative à ces licenciements massifs ; un plan de formation dont le financement serait moins onéreux que le coût des 183 licenciements. Les salariés en formation pourraient être réembauchés lorsque le niveau de l'activité le permettra. Les Mavest choisissent de faire appel de l'arbitrage des autorités publiques, telles que le préfet et le ministre du Budget. Le 11 mars, une délégation des représentants syndicaux s'entretient avec le ministre du Budget[246]. La délégation réclame le financement de formation professionnelle et la réembauche des salariés d'ici quatre mois. Aussi, les ouvrières remettent en cause l'une des clauses du plan proposé par le repreneur M. Lier, qui conditionne le nombre d'embauches au chiffre d'affaires de l'entreprise. Les Mavest restent catégoriques sur ce point là ; toutes celles et ceux qui auront suivi la formation, devront retrouver leur emploi[247]. Restée vaine, leur démarche n'empêche pas les licenciements secs. Une pétition pour la défense du plan de formation professionnelle est élaborée par les salariés non-licenciés.

[245] Entretien Hélène Coiffe, ancienne déléguée syndicale CGT réalisé à la maison de retraite d'Ambazac, le 7 avril 2010.
[246] Compte-rendu de l'entrevue avec le ministre du Budget, 11 mars 1980, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[247] Lettre adressée au préfet de la Haute-Vienne, le 3 mars 1980, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.

2.2- Le maintien d'un front uni entre rescapées et licenciées

Alors que le sort d'une partie des grévistes est fixé, il devient difficile de maintenir la cohésion du groupe. Pourtant, les divisions n'apparaissent pas, du moins dans un premier temps. La section syndicale CGT entreprend un travail de communication important auprès des salariés « rescapés » du plan de restructuration. S'ils ont échappé à cette vague de débauches, cela est loin de constituer un acquis au regard de la situation de la branche de la confection. Annie Barbier rapporte qu'à l'occasion des assemblées générales et autres réunions, les discussions cherchaient à mettre en perspective la situation locale de l'usine Mavest à Ambazac dans un contexte global du secteur de l'habillement. En s'appuyant sur les rapports hebdomadaires[248] élaborés et envoyés par une des permanentes syndicales de la Fédération CGT de l'habillement de Paris, les déléguées syndicales construisent à la fois leurs arguments en direction du personnel non licenciés, et un plan de défense plus général dans le cadre de la lutte contre les nouveaux dirigeants. Les Mavest se sont ainsi approprié les outils techniques pour devenir familières des argumentaires théoriques dans le cadre de leur combat[249].

La solidarité entre les ouvrières licenciées et les « rescapées » s'affiche quelques jours seulement après l'annonce des licenciements. Au cours d'une manifestation publique dans les rues d'Ambazac, le 4 mars, les ouvrières « rescapées » défilent aux côtés de leurs collègues licenciées lesquelles portent autour du cou, une pancarte où sont mentionnés leur nom et leur parcours professionnel chez Mavest[250]. Le lendemain, les ouvrières sauvées sont à nouveau à leurs côtés lorsque les femmes licenciées brûlent leur lettre de licenciement dans la cour de l'usine.

Alors que le travail a repris, les ouvrières continuent à se mobiliser afin d'obtenir un plan de formation pour leurs collègues licenciés. Ces dernières privilégient les débrayages de quelques heures aux journées entières de grève, facilement reconductibles. Très vite, d'autres revendications prennent le pas sur l'accompagnement du personnel licencié. Les Mavest constatent une désorganisation du travail et de la production, en partie liée à la fabrication de vêtements féminins pour lesquels les machines ne sont pas adaptées. La direction exige un relèvement des cadences alors que le matériel vieillissant se détériore progressivement. Les

[248] Ces rapports hebdomadaires ont été mentionnés par Annie Barbier mais nous n'avons retrouvé aucune trace dans les archives.
[249] Christine Guionnet, Erik Neveu, *Féminins/masculins : sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2004, p.288.
[250] *Echo du Centre*, le 5 mars 1980.

relations entre le personnel et la direction se tendent en juin 1981. Les ouvrières réclament le versement des primes liées au rendement ainsi que l'application légale du taux horaire du SMIC alors en vigueur.

Tandis que l'entreprise traverse quelques difficultés financières, une nouvelle direction est nommée à sa tête en septembre 1981, ayant en charge la reconstitution d'un réseau commercial. Cet objectif semble compromis par la situation financière inquiétante de l'entreprise.

3- Vers un deuxième plan social : octobre 1981- septembre 1982

Au cours du Comité d'entreprise le 21 octobre 1981, les représentants du personnel prennent connaissance d'un nouveau plan de restructuration, ce qui ravive le souvenir de la vague de licenciements survenue l'année précédente. L'annonce se déroule dans le contexte nouveau d'un gouvernement de gauche.

3.1- De nouvelles menaces de licenciements

Ce plan envisage la délocalisation des ateliers de coupe, de draperie, de presse et de finition à Roanne. Ces suppressions engendreraient le licenciement d'une cinquantaine d'ouvrières et condamneraient le site d'Ambazac à la seule activité de piquage. Les délégués syndicaux et du personnel s'opposent vivement à ce second projet de restructuration qui organise selon eux, le démantèlement à terme de l'usine d'Ambazac. Le directeur général, M. Chambraud et le directeur du site limousin, M. Burgat s'engagent oralement à maintenir l'unité de production. Ils proposent un partenariat avec la société FAC (First Arabian Corporation) spécialisée dans les entreprises en difficulté, ce qui n'est pas pour rassurer les salariés[251]. Espérant obtenir les financements nécessaires, ce projet de restructuration avec un plan prévisionnel d'exploitation jusqu'en 1984, est soumis à l'évaluation du CIASI (Comité Interministériel pour l'Aménagement des Structures Industrielles)[252]. Aussi, la direction souhaite faire appel aux compétences d'une société de réorganisation de travail, AMCO, qui

[251] Plan de restructuration, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[252] Le CIASI crée par un arrêté ministériel du 28 novembre 1974 fut remplacé par le CIRI (Comité Interministériel de Restructuration Industrielle) le 6 juillet 1982.

assurerait la transition entre le fonctionnement actuel des ateliers et celui envisagé dans le cadre de cette restructuration. Les délégués d'Ambazac s'opposent fermement à sa venue qui n'entrainerait selon eux, que des dépenses supplémentaires que l'entreprise ne peut se permettre. Ils proposent que cette tâche soit assurée par les cadres et les agents de maitrise. Les dirigeants soumettent cette proposition au vote des personnes présentes autour de la table[253] . Nous ne connaissons pas les résultats de ce vote à bulletin secret. La réorganisation des ateliers est bien confiée à cette société.

En marge des négociations entre le CIASI, la société FAC et la direction du groupe, qui se déroulent principalement au siège roannais, ce qui n'est pas sans poser de difficultés matérielles aux ouvrières limousines (déplacement et hébergement), les Mavest multiplient les démarches auprès des relais institutionnels. Elles interpellent l'inspecteur du travail, M. Delhoume et le ministre du Travail, Jean Auroux[254] comme elles sollicitent l'intervention du Premier ministre, Pierre Mauroy et de Marcel Rigout, alors ministre de la Formation professionnelle, auprès de la direction[255]. Les Mavest vont même jusqu'à solliciter l'aide du Président de la République, François Mitterrand, dans un courrier du 30 octobre 1981. Les ouvrières peuvent toutefois compter sur le soutien du comité de défense pour jouer les intermédiaires avec les représentants de l'Etat.

3.2- Un comité de défense en alerte

Dès l'alerte du deuxième projet de restructuration, le comité de défense se réuni le 28 octobre, dans les locaux de la mairie d'Ambazac et rédige une motion à l'adresse du préfet, du ministre du Travail ainsi que du Premier ministre. La motion défend le développement des investissements afin de moderniser les machines, rejoignant la position des ouvrières.

[253] Compte-rendu de la réunion du Comité d'entreprise, 9 novembre 1981, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[254] Lettre émise par le syndicat CGT de Mavest d'Ambazac à l'inspecteur du Travail M. Delhoume, le 22 octobre 1981 et lettre émise par le syndicat CGT Mavest d'Ambazac au ministre du Travail, M. Auroux, le 22 octobre 1981, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[255] Lettre de la section syndicale CGT Mavest et du Comité d'Entreprise d'Ambazac au Premier ministre, Pierre Mauroy, 23 octobre 1981. Lettre émise par le syndicat CGT Mavest d'Ambazac au ministre de la Formation professionnelle, Marcel Rigout, le 23 octobre 1981, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.

Outre cette action, davantage symbolique que réellement efficace, les membres du comité de soutien entreprennent des démarches auprès des autorités politiques. Par exemple Marcel Mocoeur, député socialiste de la Haute-Vienne écrit à Jean Auroux, ministre du Travail le 26 octobre, afin qu'il use de son pouvoir dans la sauvegarde des deux usines, celle de Roanne et d'Ambazac. Etant maire de Roanne, ce dernier ne peut que se sentir concerné par l'avenir de Mavest.

Le maire d'Ambazac se charge de remettre la motion de solidarité, élaborée le 28 octobre, en mains propres au Premier ministre, Pierre Mauroy, alors en visite dans la ville de Limoges. Dans sa réponse du 25 novembre, le Premier ministre assure que des mesures seront prises prochainement par le ministre de l'Industrie dans le cadre du plan du textile et de l'habillement. A côté de ces interventions écrites, le comité de défense se mobilise également lors des entretiens avec les pouvoirs publics. En effet, certains de ses membres, généralement des élus, accompagnent la délégation et participent aux négociations en cours, nombreuses dans cette seconde phase du conflit.

3.3- Des démonstrations de forces traditionnelles

La production perdure dans un contexte encore moins favorable que l'année précédente, tant sur le plan psychologique que matériel. Nadine Ribière, déléguée syndicale cégétiste raconte en effet que « la poursuite de la production était difficile[256] », accentuée par « une dégradation des conditions de travail » dûe notamment « au changement de direction », installant un climat « d'incertitude » chez les salariés. Hélène Coiffe[257] se souvient : « le travail se poursuivait tant bien que mal[258]», souvent freiné par la pénurie des matières premières, « on avait le fil, on n'avait pas les boutons [259]». La dégradation de leur quotidien de travail constitue une remise en cause d'une profession qu'elles exercent depuis des décennies, pour la génération de femmes embauchées à l'ouverture de l'usine en 1940.

Quelques actions ponctuelles secouent les ateliers : un court arrêt de travail observé durant 30 minutes suivi par l'ensemble des salariés le 28 octobre 1981[260] quand elles apprennent la nouvelle restructuration. Une deuxième grève « d'avertissement » survenue le 9 janvier

[256] Entretien Nadine Ribière, déléguée syndicale CGT, réalisé à son domicile, 10 avril 2010.
[257] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[258] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[259] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[260] *Echo du Centre*, le 29 octobre 1981.

1982[261], alors que la direction souhaite négocier les droits et les conditions de travail à l'occasion du second plan.

A mesure que les négociations progressent, les ouvrières se disent prêtes à accepter ce deuxième plan de restructuration, à condition que la direction prenne en considération leurs propositions, notamment l'investissement réel dans la modernisation des machines afin de sauvegarder l'usine. A l'issue des quelques mois de négociations, le CIASI rend un avis favorable et débloque les fonds nécessaires pour la mise en œuvre de ce deuxième plan de restructuration en septembre 1982.

4- Vers la fermeture de l'usine : septembre 1982- septembre 1983

4.1- Un démantèlement annoncé de l'usine

Au cours de l'été 1982, les 252 ouvrières font part de leur inquiétude sur les capacités de gestion du PDG M. Lier au président de la société Jassica, qui détient une partie du capital de l'entreprise[262]. Elles réclament ni plus ni moins que son renvoi. L'aggravation de la situation les pousse à réitérer leur demande d'arbitrage auprès du président de Jassica, le 15 septembre[263]. En proie aux critiques, M. Lier condamne la position des salariés, constituant[264]: « une erreur grave de votre part et particulièrement préjudiciable aux intérêts de l'entreprise », qui amenuiserait les chances de voir aboutir le plan de restructuration. Contre toute attente, le PDG M. Lier finit par démissionner.

La nomination d'un nouveau président M. Linxe remet en cause le processus de sauvegarde puisque le plan de restructuration est abandonné, le CIASI retirant les aides financières promises. L'avenir de l'usine Mavest n'a jamais été aussi incertain. A la tête d'une entreprise de confection, la société Flinnoise, M. Linxe présente un nouveau plan de reprise décliné en 42 points. Il prévoit le détachement de l'usine d'Ambazac du groupe Mavest au profit du seul

[261] Brochure *Femmes que vous étiez, Femmes que vous êtes...*, supplément au n° 37, mars 1985, Institut CGT d'Histoire Sociale du Limousin.
[262] Lettre du Comité d'entreprise de Mavest Ambazac, adressée au PDG Jassica à Genève, 18 août 1982, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[263] Télégramme envoyé par le Comité d'entreprise d'Ambazac et du syndicat CGT au président de Jassica, 15 septembre 1982, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[264] Télégramme émis par M. Lier au Comité d'entreprise de Mavest d'Ambazac, 15 juillet 1982, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.

maintien du site de Roanne. L'usine limousine serait vouée à des tâches de sous-traitance avec une cinquantaine de salariés.

De lourdes menaces de liquidation pèsent désormais sur le site d'Ambazac dès la fin de l'année 1982. Les ouvrières multiplient les actions publiques comme les appels aux pouvoirs publics. Le 8 octobre, elles adressent une lettre ouverte au ministre du Travail, témoignant leur incompréhension devant l'échec de l'application du plan de restructuration, alors que l'ensemble des conditions était réuni. Relayée par la presse, à l'image du Populaire qui titre dès le lendemain : « CGT MAVEST : LETTRE OUVERTE AU MINISTRE DU TRAVAIL[265]», seul l'Echo du Centre[266] publie l'intégralité de la lettre. Il s'agit d'une lettre écrite à plusieurs mains, roannaises et limousines. S'inscrivant une nouvelle fois dans un processus de médiatisation, c'est une de ces rares actions menées conjointement entre les sections syndicales CGT de Roanne et d'Ambazac. Ce fait est relativement rare pour être souligné. La défense en effet, s'est généralement organisée séparément, alors que les deux usines se trouvent confrontées à des difficultés similaires, certes plus prononcées pour le site d'Ambazac. Lorsqu'on interroge les anciennes ouvrières et militantes de Mavest, les avis semblent partagés entre celles qui rapportent à l'image d'Hélène Coiffe qu'il n'y avait pas « de mauvaises relations avec les autres salariés de Roanne [267]» et d'autres comme Annie Barbier qui mentionne « des difficultés[268]» liées aux décalages de culture syndicale. Profondément ancrée à Ambazac, la culture syndicale ne domine pas chez les salariés de Roanne « moins syndiqués[269] ». L'unité fragile entre les deux sites au cours du conflit, tend cependant à se renforcer devant la perspective commune d'une liquidation judiciaire des établissements Mavest à la fin de l'année 1982.

La lecture de la correspondance envoyée aux membres du gouvernement à la fin de l'année 1982[270], témoigne de l'immense déception des ouvrières, proportionnelle aux espoirs qu'a pu susciter la victoire de la gauche aux élections présidentielles de 1981. Les nombreuses formulations : « La venue de la « gauche » au pouvoir a suscité en nous une immense espérance, espérance de plus de justice sociale (...). Telles étaient vos promesses ! Qu'en

[265] *Le Populaire*, le 9 octobre 1982.
[266] *Echo du Centre*, le 11 octobre 1982.
[267] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[268] Entretien cité, Annie Barbier.
[269] Entretien cité, Annie Barbier.
[270] Lettre envoyée par le syndicat CGT Mavest au député de la Haute-Vienne, Marcel Mocoeur, 13 octobre 1982, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Mavest non classé.

reste-t-il aujourd'hui ? Nous constatons que rien a changé[271] » ou encore « Vous souviendrez-vous que le devoir d'un socialiste est de prêter l'oreille aux exploités et non aux exploiteurs ? [272]» sont autant de reproches face à leur inaction pour la sauvegarde du site, et de l'emploi de manière générale.

Au- delà de ces appels d'urgence, les salariés poursuivent les débrayages de quelques heures et les grèves d'une journée. Parfois, les actions se déroulent conjointement sur les sites d'Ambazac et de Roanne, à l'image de la journée de grève le 1er décembre 1982. Ces deux manifestations se tiennent alors qu'une assemblée générale avec les dirigeants est organisée à Roanne.

Aussi, les pourparlers sont toujours en cours avec l'ensemble des pouvoirs publics. Une table-ronde se tient le 15 décembre 1982 à Limoges, en présence du ministre du Travail, M. Auroux à l'occasion de sa venue pour assister à un meeting.

Si cette dernière phase s'apparente aux premiers mois de la lutte dans la diversité de ses modes d'actions, elle se distingue toutefois par le caractère radical de sa contestation. A mesure que les discussions s'enlisent, le mouvement se tourne vers des actions qui se veulent spectaculaires et radicales.

4.2- Vers une radicalisation de la contestation

La séquestration du PDG et l'occupation de l'usine d'Ambazac marquent un tournant dans cette lutte, faisant basculer le mouvement vers une radicalisation des moyens d'action.

4.2.1- La séquestration

En décembre 1982, la séquestration du patron du groupe Mavest survient à Roanne au cours des négociations qui réunissent les représentants des comités d'entreprise des deux sites, Ambazac et Roanne.

[271] Citation extraite de la lettre ouverte du 8 octobre 1982.
[272] *Ibid.*

Hélène Coiffe[273] se souvient en effet, de cette journée de négociation au cours de laquelle le dialogue est devenu vain entre une direction accrochée à ses positions et la volonté des grévistes de sortir de l'impasse des licenciements. Les Mavest se sont alors mises « à taper du pied, à taper des mains », contraignant le PDG « à ne pas dire un mot[274]». Relayée par la presse qui parle d'un « mouvement de colère », la séquestration du PDG M. Linxe et de son prédécesseur, M. Lier dans les locaux du siège social de l'entreprise dure un après-midi. Ils sont libérés sans heurts dans la soirée. Cette séquestration se solde par une victoire à court terme des salariées qui obtiennent l'organisation d'une table ronde avec le procureur de la République.

Selon les militantes limousines, ce sont les ouvrières roannaises plus nombreuses qui auraient décidé de la libération du patron et de la fin de l'action. Hélène Coiffe rapporte qu'« elles ont mal joué, elles nous ont fait porter le chapeau [275]». Il est difficile de conforter cette analyse puisque nous ne possédons que le récit de cette ancienne ouvrière et militante. Toutefois, la présence des seules déléguées limousines parmi l'ensemble des grévistes à Roanne, laisse supposer que ces dernières ne pouvaient imposer leur choix. En libérant ainsi les membres de la direction, les grévistes roannaises se sont désolidarisées de leurs collègues limousines, brisant la cohésion déjà fragile du groupe, induite par la distance géographique. L'organisation de la séquestration échappe au contrôle du syndicat cégétiste, implanté aussi dans l'usine roannaise. Décidée spontanément et sans concertation, la conduite de l'action est, pour la première fois, entre les seules mains des ouvrières.

Cette démonstration de force révèle tant un profond malaise chez ces salariés, qui emploient des modes d'action inhabituels, qu'elle témoigne d'une exaspération des tensions conduisant à l'usage de la violence, d'abord symbolique.

4.2.2- L'occupation

Survenu à la même période que l'action symbolique de Roanne[276], le choix d'investir l'usine intervient alors que les menaces de démantèlement du site d'Ambazac se précisent. La

[273] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[274] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[275] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[276] Nous ne sommes pas en mesure d'avancer une date précise pour le début de l'occupation de l'usine. En effet, les militantes rencontrées ont évoqué ce moment du conflit en le situant à la fin de l'année 1982. D'après les sources journalistiques, nous pouvons supposer que cette action a débuté au cours du mois de novembre ou au début du mois de décembre. *L'Echo du Centre* précise dans un article du 1er février 1983, que les Mavest

perspective de regroupement des activités au siège social pousse les Mavest à utiliser le dernier recours qu'elles ont en leur possession, l'occupation de leur lieu de travail. Cette action vise à « garder les machines pour pas qu'ils (les dirigeants) les déménagent[277] » afin de « maintenir l'outil de travail [278]». L'occupation s'organise sous la tutelle de la section syndicale CGT. Suivant un règlement défini, les militantes racontent qu'un système de roulement est instauré entre les grévistes afin que l'usine soit gardée « jour et nuit[279] » par « huit à dix personnes[280]». Nadine Ribière se souvient qu'elle assurait son service « un week-end sur deux et au moins une nuit par semaine ». Si les premiers temps de l'occupation se déroulent sans heurt dans un contexte de forte cohésion entre les femmes, la prolongation de l'action a conduit à l'épuisement des occupants, tant sur le plan physique que moral. Hélène Coiffe explique qu'« à la fin, ça rechignait un peu » pour assurer la surveillance. Ce relâchement progressif de la mobilisation se manifeste par une surveillance réduite des locaux. La militante raconte avoir eu peur, la nuit où elle et l'une de ses camarades, Lucie Royer, sont restées seules dans les locaux. D'après Nadine Ribière, qui après son licenciement en avril 1983 poursuit l'occupation alors qu'elle travaille à l'extérieur, l'amenuisement des forces et le désengagement de certains grévistes ont été difficilement vécus par ceux restés mobilisés. D'ailleurs, Hélène Coiffe aime à rappeler que ce sont « surtout les femmes » qui ont montré le plus de détermination et d'entrain et que seuls « quelques hommes participent » à l'occupation.

Les Mavest font le choix de poursuivre la production jusqu'à l'épuisement des matières premières. L'occupation avec production est à rapprocher d'autres expériences autogestionnaires des ateliers, à l'image des Lip et des confectionneuses des chemises CIP, qui décident de poursuivre la production en même temps qu'elles occupent à l'été 1975. Dans le cas des Mavest, la poursuite de la production vise davantage à écouler les stocks ainsi qu'à répondre aux dernières commandes, qu'à une action pensée et conçue comme telle.

Elles mènent ainsi de front la gestion de l'occupation et assurent le fonctionnement des ateliers. Les jours où le travail manque, Hélène Coiffe rappelle qu'« on faisait ce qu'on voulait pour passer le temps». Le tricot et les parties de belote sont très prisés[281]. La solitude

---

occupent leur usine depuis le mois de novembre 1982, tandis que le Populaire, dans son édition du 24 février 1983, annonce que l'occupation dure depuis plus de trois mois.

[277] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[278] Entretien cité, Nadine Ribière.
[279] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[280] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[281] Entretien cité, Nadine Ribière.

des occupantes est rompue à l'occasion de la célébration de noël 1982. Hélène Coiffe[282] dépeint cette même ambiance conviviale lorsqu'elle évoque la visite des familles, particulièrement celle des enfants. Cette occupation implique non seulement les grévistes et leur entourage proche. L'usine ouvre ses portes le 23 février 1983. Franc succès, si l'on en croit les titres de la presse locale[283]: « Un millier de travailleurs solidaires », « Mavest : 1000 défenseurs » ou encore : « Mavest : Une opération « Porte Ouverte » lancée par la CGT afin de stopper « la casse de l'usine d'Ambazac » [284]». Cette manifestation reçoit le soutien des représentants syndicaux des principaux secteurs industriels du département de la Haute-Vienne. Au cours de cette journée, les Mavest alertent une nouvelle fois l'opinion publique sur le devenir de leur usine. La journée porte ouverte vient élargir l'éventail déjà riche des modes d'actions utilisés durant cette lutte.

4.3- La dernière chance : une Société Anonyme à Participation Ouvrière[285]

La capacité des ouvrières à proposer des alternatives pour la sauvegarde de leur emploi est mise à l'épreuve les derniers mois du conflit en 1983. Les Mavest déploient leurs dernières forces dans la réalisation d'une Société à participation ouvrière afin de contrer les orientations de la nouvelle direction. La section syndicale CGT fait appel aux deux directeurs des ateliers, M. Chambraud et M. Burgard.

Convaincus de la pertinence du projet et en collaboration avec les ouvrières, ils établissent un plan de relance sous la forme d'une Société à Participation Ouvrière (SAPO). Son financement serait assuré à la fois par des fonds publics et des capitaux apportés par les salariés, ceux-ci devenant les actionnaires de cette société. Dans le cas présent, les deux directeurs proposent aux Mavest de reverser leurs six mois d'indemnités de chômage. Cette solution qui permettrait la sauvegarde de 153 emplois et le maintien du site à Ambazac, s'inspire de précédents heureux dans le département[286]. Le succès de ces entreprises donne un nouvel espoir, une sortie prochaine de la situation de crise. L'approbation d'un plus grand nombre de salariés, prêts à apporter une contribution financière constitue l'une des conditions

[282] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[283] *Echo du Centre*, 24 février 1983.
[284] *Le Populaire*, le 24 février 1983.
[285] Nous désignerons la Société Anonyme à Participation Ouvrière par ses initiales, SAPO.
[286] D'après le témoignage de Nadine Ribière.

indispensables pour la création de la SAPO. Le syndicat distribue dans un premier temps une lettre d'information relative à ce projet, avec une définition juridique de la future SAPO. A cette première communication, un bulletin de réponse avec les engagements de chacun précisés et définis est remis à l'ensemble des salariés. D'après la liste des 130 personnes sollicitées, 122 répondent de manière positive[287].

Outre l'accord des salariés, les défenseurs du plan doivent également obtenir le concours des pouvoirs publics et des organismes financiers pour assurer sa réalisation. Tandis que les Mavest occupent les ateliers de travail, ces femmes sont activement mobilisées dans la recherche de soutiens politiques. Elles mènent de front la gestion matérielle qu'implique une occupation et les négociations publiques. Les discussions ont lieu avec les interlocuteurs habituels, la préfecture et les élus politiques. Nombreux sont ceux à encourager la création d'une SAPO à l'image du vice-président du Conseil général et président du groupe du Parti communiste, M. Ebenstein, du député socialiste de la Haute-Vienne, Marcel Mocoeur ou encore de Marcel Rigout, alors ministre de la Formation professionnelle. Une des militantes[288] rattache le soutien politique au contexte local spécifique, « un milieu communiste » où « les élus locaux tentent d'apporter des solutions » et « ont aidé pour monter cette société ».

Pourtant, les communistes ont rallié le principe de l'autogestion assez tardivement à la toute fin des années 1970, dans un contexte d'élaboration du Programme commun de la gauche et dans une visée d'abord électoraliste[289]. Cette militante souligne également le soutien d'un des directeurs de l'usine Mavest d'Ambazac, M. Burgart « très à l'écoute des ouvrières ». Ces représentants politiques soutiennent publiquement et défendent le plan de la SAPO auprès des plus hautes autorités. En ce qui concerne M. Ebenstein, ce dernier intervient au cours des séances du Conseil général à plusieurs reprises, comme le 25 janvier 1983 où l'assemblée vote un vœu de solidarité pour les salariés de Mavest, en interpellant les ministres du Travail et des Finances sur la situation de l'entreprise[290]. Le Comité Interministériel de Restructuration Industrielle valide le projet une première fois, le préférant au plan déposé par la direction à la fin de l'année 1982.

Au début de l'année 1983, la perspective d'une liquidation judiciaire néanmoins se précise, alors que les salariés d'Ambazac poursuivent leurs discussions en vue de la création de la

[287]Les chiffres avancés sont à utiliser avec précaution. L'état de conservation de la source a rendu la comptabilisation des personnes ayant donné leur accord difficile.
[288] Entretien cité, Nadine Ribière.
[289] Frank Georgi, *Autogestion, la dernière utopie?*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2003. Maxime Quijoux, *Néolibéralisme et autogestion : l'expérience argentine*, Paris, Editions de l'IHEAL, 2011, p.49 à 62.
[290] Cette décision a été portée à la connaissance des délégués syndicaux par un courrier du 8 février 1983.

SAPO. La démission inattendue du PDG, M. Linxe à la fin du mois de janvier 1983 et la visite officieuse d'un potentiel repreneur, M. Mitelman, le 4 février 1983 alimentent les craintes des Mavest et déstabilisent encore davantage l'entreprise. Le Tribunal de commerce de Roanne annonce le 11 avril 1983, le dépôt de bilan de l'entreprise ainsi que la nomination d'un syndic et d'un juge commissaire.

En dépit de l'officialisation de la liquidation judiciaire de la société le 29 avril 1983, et les licenciements qu'elle entraine, le projet d'une SAPO est encore débattu avec l'ensemble des pouvoirs publics à propos des effectifs particulièrement. Leur réduction à 114 ne suffit pas à convaincre les banques. Lors d'une énième réunion, tenue le 12 mai, le désengagement de certains organismes financiers fait échouer le projet de la SAPO. Les Mavest présentent alors un nouveau plan remanié conforme aux exigences du CIRI. Mais un concurrent se déclare, M. Mitelman qui était venu visiter l'usine quelques mois auparavant. Les Mavest souhaitent obtenir rapidement la tenue de nouvelles réunions dans l'espoir de convaincre les derniers partenaires réticents. M. Ebenstein intervient une seconde fois au Conseil général, qui vote une motion d'urgence le 31 mai, adressée au Premier ministre et au ministre des Finances afin qu'ils débloquent les négociations au CIRI et persuadent les organismes financiers d'investir dans la SAPO[291]. Marcel Mocoeur répond également favorablement aux sollicitations des ouvrières Mavest dans un courrier du 31 mai[292] . Ce dernier accompagné de M. Laucournet, sénateur de la Haute-Vienne avertit le ministre de l'Economie et des Finances, Jacques Delors du blocage des discussions et lui demande de faciliter le bon déroulement de la réunion du 31 mai[293]. De plus, les deux interpellent le Premier ministre pour l'octroi d'une prime d'aménagement du territoire, qui aiderait au financement de la SAPO. A l'échelle locale, le groupe communiste de la municipalité d'Ambazac[294] demande la tenue d'une session extraordinaire du conseil municipal afin que soit organisé un plan de défense des Mavest.

En dépit de ces appuis politiques et des nombreuses modifications apportées au plan, les douze concertations avec le CIRI et les banques à Paris se soldent par un échec. Les salariés qui soutiennent le projet de la SAPO, soit une centaine environ, lancent leurs dernières forces dans une rude bataille avec les banques, ce en organisant des manifestations publiques en marge des négociations. Le défilé du 20 mai devant les portes de la caisse régionale du Crédit

[291] Motion d'urgence émise par le Conseil général de la Haute-Vienne, 31 mai 1983, Institut d'Histoire Sociale CGT de Limoges, Dossier Mavest non classé.

[292] Lettre émise par M. Laucournet, sénateur de la Haute-Vienne et M. Mocoeur, député de la Haute-Vienne, 31 mai 1983, Institut d'Histoire Sociale CGT de Limoges, Dossier Mavest non classé.

[293] Copie du télégramme émis par M. Laucournet et M. Mocoeur au ministre de l'Economie et des finances, 27 mai 1983, Institut d'Histoire Sociale CGT de Limoges, Dossier Mavest non classé.

[294] Lettre émise par le groupe communiste du Conseil municipal d'Ambazac au maire d'Ambazac, M. Gagnardre, le 17 mai 1983, Institut d'Histoire Sociale CGT de Limoges, Dossier Mavest non classé.

Agricole est à ce titre révélateur. On peut lire aux lendemains dans l'Echo du Centre : « Les salariés de Mavest : « Nous ne serons pas la balle de ping-pong entre les banquiers et les pouvoirs publics[295] ». La nouvelle concertation de l'ensemble des partenaires obtenue après cette manifestation, ne répond pas aux attentes des Mavest. C'est pourquoi une énième action publique est décidée pour le 31 mai. Réunissant à la fois une centaine de salariés et leurs nombreux soutiens que la presse s'attache à énumérer[296], le cortège se dirige vers la SODECCO où il trouve portes closes.

Cette action est rapidement suivie d'une seconde intervention, le 24 juin auprès du préfet pour obtenir une nouvelle fois la convocation d'une réunion extraordinaire à Limoges[297].

Dans un dernier sursaut, les Mavest jouent du chantage à l'égard des banques et notamment le Crédit Agricole. Ces dernières menacent de fermer leurs comptes personnels, étape franchie par quelques-unes des ouvrières[298]. Aussi, les grévistes adressent une lettre ouverte au Président de la République, le 20 juillet 1983, qu'elles accompagnent d'un costume qui « représente la qualité, le haut de gamme de la production[299]», anticipant le soutien-gorge des ouvrières de Chantelle détourné de son usage lors des défilés publics et accroché aux banderoles des manifestantes durant la lutte menée en 1994[300]. Le savoir-faire local est ainsi brandi comme une arme dans ce territoire rural touché par la crise.

La validation du projet de reprise de M. Mitelman par le Tribunal de Commerce de Roanne le 31 août 1983, met fin aux espoirs des Mavest de voir aboutir la SAPO. Cette décision oblige alors les ouvrières à libérer les locaux qu'elles occupaient depuis plusieurs mois. Hélène Coiffe[301] se souvient de la veille de la remise des clefs au repreneur, où elle et ses camarades syndiquées, entourées par des représentants de l'Union Départementale CGT de Limoges[302] ont arpenté une dernière fois les ateliers. Si le combat est perdu, les Mavest continuent à dénoncer la non viabilité du plan de M. Mitelman en diffusant un tract accusateur et en posant une requête auprès du Procureur de la république de Roanne le 2 septembre 1983, restée

[295] *Echo du Centre*, 21 mai 1983.
[296] *Echo du Centre*, le 1er juin 1983. Voici quelques-uns de ces soutiens : syndicat CGT des tabacs, du bâtiment, de l'éducation nationale, de la céramique, de la santé, d'EDF, de la sécurité sociale, de l'habillement, des PTT, des cheminots.
[297] Lettre émise par M. Ebenstein au préfet de région, 24 juin 1983, Institut d'Histoire Sociale CGT de Limoges, Dossier Mavest non classé.
[298] Entretien cité, Nadine Ribière.
[299] Entretien cité, Annie Barbier.
[300] Fanny Gallot, *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, Paris, La Découverte, 2015.
[301] Entretien cité, Hélène Coiffe.
[302]Raymond Nanet et Jeannette Dussartre-Chartreux sont présents ce jour là.

vaine. L'usine d'Ambazac est ainsi transformée en atelier de sous-traitance fonctionnant avec une cinquantaine de salariés sur les 252 personnes que comptait le site.

Jalonnée d'espoir et de moments de doutes, cette lutte de longue haleine se singularise non seulement par une longévité inhabituelle et par les actrices qu'elle a engagées.
En soutenant et en validant le projet de reprise de l'usine proposé par M. Mittelman, spécialisé dans le rachat d'entreprises en faillite, la municipalité d'Ambazac contribue à l'échec de la SAPO.
Ce choix se révèle d'ailleurs non viable. La reprise de l'activité est de courte durée puisque seulement quelques mois plus tard, l'usine ferme définitivement ses portes à la fin de l'année 1984.

II- Davaye : une restructuration de compétitivité

L'usine Davaye appartient au groupe Legrand, premier groupe industriel métallurgique en région Limousin depuis l'après-guerre, à la fois pour la production de matériels électriques et électroniques et pour le vivier d'emplois créé dans cette même branche, dont la progression est fulgurante entre 1954 et 1963.
Sa production suit une distribution géographique différenciée ; les ateliers historiques[303] à Limoges, fabriquent la majeure partie[304] des produits. La ville abrite le siège social où l'ensemble de la gamme de l'appareillage d'installation est pensé. Le reste de la production est partagé entre les travailleuses à domicile et les neuf usines de sous-traitance Davaye, propriétés de l'entreprise Legrand, qui essaiment depuis le début des années 1960, le Limousin et les deux régions limitrophes, la Charente et la Corrèze. Fruit d'une politique volontaire de décentralisation du groupe, la direction recrute des femmes issues du monde paysan. Elle prend en charge le ramassage en bus des ouvrières. L'État encourage leur employabilité avec les contrats dits « emploi-formation » visant prioritairement les jeunes femmes âgées de moins de 25 ans. Legrand implante d'autres structures dans le sud de la France (Pau et Antibes), en Normandie ainsi qu'en région parisienne.

[303] Reconstruits après un incendie en 1949.
[304] 70% en 1970, d'après le rapport annuel de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Limoges, 1970, AD 87, I/L 784.

Au tournant des années 1970, le groupe se déploie à l'étranger avec le rachat de filiales commerciales, belge, espagnole, italienne et allemande (RFA), affirmant sa volonté de conquérir le marché international, volonté confirmée lors de son entrée en Bourse à la même période[305].

La commune de Saint-Junien, située à une trentaine de kilomètres au Nord Est de Limoges, voit la liquidation des ateliers Davaye en 2009. En nous plaçant à l'échelle de cette usine « satellite », il s'agira de suivre pas à pas les modalités du lent et long délitement d'un des sites limousins, inhérent aux stratégies globales décidées à l'échelle du groupe. Les enjeux autour du maintien de l'usine se trouvent intrinsèquement liés aux choix stratégiques et aux logiques financières du groupe. Ces mutations se manifestent à deux niveaux, celui de l'organisation globale de l'entreprise et celui de l'organisation du travail[306].

1- Une apparente stabilité de l'activité économique

La filiale Davaye est bien connue de la population limousine, lorsqu'elle ouvre une nouvelle usine à Saint-Junien en septembre 1966[307]. Les communes voisines, Châlus et Saint-Yrieix, accueillent depuis deux ans déjà ces ateliers de sous-traitance. Alors que le milieu gantier est en crise depuis deux décennies[308], la municipalité voit d'un bon œil l'implantation de cette nouvelle usine. L'instabilité économique de la ganterie pousse en effet des ouvrières à quitter les ateliers de finition et d'habillage pour l'usine de montage d'appareillage électrique[309]. Essentiellement le fait de jeunes femmes qualifiées pour la maîtrise des machines – les gantières plus âgées travaillent à domicile –, ces transferts de main-d'œuvre répondent ainsi aux besoins de la jeune entreprise. Ces femmes saisissent l'une des rares opportunités d'emploi dans un territoire où les offres ne sont pas légion.

---

[305] Archives INA, Reportage filmé, avril 1969, FR3.

[306] Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt, *Les restructurations d'entreprises*, Paris, La Découverte, « Repères », 2012, 128 p.

[307] Délibérations du Conseil municipal de Saint-Junien et extrait du cadastre, 1966, Direction de la coordination et de l'action économique, AD 87, 893 W 264.

[308] Aperçu sur la situation de l'emploi, la Direction départementale du travail et de la main-d'œuvre, commandé par la Direction régionale du travail et de la main-d'œuvre, 4 octobre 1966, AD 87, 1154 W 1.

[309] Entretien Évelyne Lafond, ancienne déléguée syndicale chez Davaye, réalisé dans les locaux de l'usine à Saint-Junien, janvier 2010.
Yvon Lamy, « Le travail sous la main, à domicile et en atelier, gantières et coupeurs à Saint-Junien à la fin des années 1980 », *Genèses*, 7, 1992, p.33 à 62.

Fonctionnant avec seulement 18 ouvrières au départ[310], le petit atelier situé à la mégisserie se développe rapidement et déménage pour la zone industrielle de la ville en 1969. Soutenu financièrement par le Fonds de Développement Economique et Social, Davaye obtient la permission de construire de nouveaux bâtiments, spacieux et adaptés à une production soutenue[311]. Au début des années 1970, l'usine poursuit l'extension de sa surface d'exploitation qui atteint désormais 3000 mètres carrés, avec le rachat de terrains voisins[312]. Au milieu des années 1970, les effectifs s'élèvent à 155 personnes pour atteindre 200 salariés au plus fort de son activité.

En seulement quelques années, l'usine affiche tous les signes d'une expansion réussie. Ce succès ne doit cependant pas occulter des difficultés économiques passagères au cours des décennies 1970 et 1980.

1.1- Une gestion au fil de l'eau du personnel

La gestion des stocks constitue une préoccupation récurrente des dirigeants de Davaye. Les difficultés d'écoulement des produits se répercutent directement sur l'organisation du travail des salariés. Par exemple, au cours de l'année 1976, la direction a recours au chômage partiel pour l'ensemble de ses sites de production, et ce à plusieurs reprises. L'usine saint-juniaude n'y échappe pas. Dès le mois de janvier, quatre personnes sont mises au chômage technique, décision justifiée par une conjoncture économique dégradée reconduite en février puis en mars[313].

Dans le même temps, la situation sociale dans les établissements du groupe se détériore à l'annonce d'une révision des grilles salariales appliquées dans le secteur de la métallurgie. Les salariés limougeauds entament une longue grève de 8 semaines, craignant de voir la réduction de leurs salaires et la dévalorisation de leurs qualifications. Les nombreuses actions, blocus à l'entrée des magasins d'approvisionnement, défilés, débrayages, piquets de grève, perturbent l'activité des usines Legrand et Davaye. Les ouvrières de Saint-Junien se

[310] Aperçu sur la situation de l'emploi, la Direction départementale du travail et de la main-d'œuvre, commandé par la Direction régionale du travail et de la main-d'œuvre, 4 octobre 1966, AD 87, 1154 W 1.
[311] Permis de construire de l'usine Davaye à Saint-Junien, 6 mars 1968 et prime du FDES, Service de la Direction de la coordination et de l'action économique, AD 87, 990 W 416.
[312] Informations Legrand, journal interne à l'entreprise, 1971, Archives de l'entreprise Legrand.
[313] Bordereau des allocations à verser aux salariés partiellement privés de travail, 1er janvier au 31 janvier 1976, 1er février au 29 février 1976 et 1er mars au 31 mars 1976, Direction départementale du travail et de l'emploi, AD 87, 1154 W 2.

solidarisent au mouvement, sous la conduite de la section syndicale CGT créée en 1972. Des grèves tournantes et des débrayages de quelques heures sont organisés dans les ateliers. Les déléguées cégétistes assistent également aux meetings qui se tiennent au siège du groupe Legrand à Limoges[314] et signent la plateforme revendicative commune. A l'issue des pourparlers, accordant une augmentation de 16% des salaires en deux ans, le travail reprend le 5 mai 1976 dans les centres limougeauds. Seules les ouvrières de Saint-Junien poursuivent les négociations espérant voir aboutir leurs revendications spécifiques ; la suppression du travail aux pièces et l'alignement des grilles de salaire et de qualification sur celles en usage à Limoges[315]. Cette bataille est perdue, la direction ne donnant pas suite à leurs revendications[316].

A l'issue du mouvement, Davaye peine à retrouver un rythme de fonctionnement normal. Sur les 180 salariés que compte l'usine, 30 ouvrières sont mises au chômage technique durant tout le mois de mai en raison des difficultés d'approvisionnement liées au dernier conflit[317].

La question de la gestion des stocks s'invite de manière récurrente dans les discussions des réunions du Comité d'entreprise à l'échelle du groupe et de la filiale Davaye, les années suivantes. En septembre 1978, les élus CGT s'inquiètent des mouvements de déplacement de travailleurs depuis les ateliers de décolletage. La direction tente de désamorcer les critiques en stipulant qu'ils sont liés à l'évolution technologique du processus de fabrication des pièces décolletées et ajoute : « cette situation résulte également de la stratégie LEGRAND, qui consiste à mener une politique de sauvegarde de l'emploi assez conservatrice en attendant l'amélioration de la conjoncture, alors que certains concurrents adaptent les effectifs de la production à la demande, de 15 jours en 15 jours.[318] » Ne vaut-il pas mieux consentir à changer d'atelier plutôt que d'être contraint au licenciement ? Telle est la défense adoptée par la direction, qui au passage retourne la problématique à son avantage.

Pourtant, le problème persiste et oblige la direction à prendre d'autres mesures, réduisant le temps de travail et multipliant les journées chômées au cours de l'année 1979. Affectés de manière différenciée dans le temps, les centres de production Davaye sont néanmoins tous concernés par ces mesures. Le principe d'une ou de plusieurs journées chômées est appliqué ainsi que les départs en pré-retraite encouragés. La direction joue également sur le levier que

[314]Mentionné par les journalistes locaux, *Le Populaire*, 30 mars 1976.
[315] *Le Populaire*, le 8 mai 1976.
[316] *Le Populaire*, le 11 mai 1976.
[317] Bordereau des allocations à verser aux salariés partiellement privés de travail, 1er mai 1976 au 31 mai 1976, Direction départementale du travail et de l'emploi, AD 87, 1154 W 2.
[318] Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise Legrand-Davaye, 29 septembre 1978, Archives de l'entreprise Legrand.

représente le travail à domicile pour diminuer la production, épargnant toutefois « les travailleuses pour lesquelles le travail à domicile ne constituerait pas seulement un travail d'appoint, c'est-à-dire celles dont le salaire atteignait le SMIC ou le dépassait (et) quelques cas sociaux et quelques handicapées[319]».

1.2- La généralisation des mesures de secours

Depuis la décennie 1980, la diversification des outils visant à réduire la masse salariale, et une systématisation dans l'usage des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi (FNE) s'opèrent. L'ensemble de ces dispositifs s'inscrit dans la politique plus générale de lutte contre le chômage que mène la Gauche depuis 1981[320]. Parmi ces mesures, la direction sollicite l'instauration des contrats de solidarité, dont la finalité première est d'aboutir aux 35 heures, en échange d'un allégement des cotisations sociales. Les archives montrent l'application d'un de ces contrats de solidarité pour 404 personnes au cours de l'année 1983. Nous ne sommes pas en mesure cependant d'avancer les effectifs précis pour l'usine Davaye à Saint-Junien et d'en analyser l'impact. Nous pouvons seulement émettre l'hypothèse qu'elle est concernée[321]. Lors de sa présentation au Comité d'entreprise, la direction explique que les embauches s'effectueront uniquement à temps partiel, suscitant le désaccord des représentants syndicaux, notamment cégétistes. Selon deux déléguées, avec ce type de contrat : « les femmes qui pourraient être embauchées n'auront plus le choix et se verront proposer automatiquement des emplois à temps partiel qui ne répondent pas forcément à leurs problèmes (…) s'il est vrai qu'il n'y a pas de volonté délibérée de supprimer des emplois féminins, il n'y en a pas non plus pour promouvoir les femmes dans des emplois qualifiés[322]». Si leur intervention déborde le seul cas des contrats de solidarité et ouvre un débat sur l'accès des femmes à l'emploi qualifié, leurs prévisions semblent s'accomplir quelques mois plus tard, au moment d'un premier bilan. La direction reconnait en cette fin d'année 1983 et pour l'année suivante « qu'en règle générale, les départs d'ouvriers seront remplacés par des

[319] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Legrand-Davaye, 28 septembre 1979, Archives de l'entreprise Legrand.
[320] Matthieu Tracol, *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des Lois Auroux, 1981-1982*, Paris, L'Harmattan, 2009, 250p.
[321] Procès-verbal de la réunion du Comité central d'entreprise Legrand-Davaye, 9 février 1984, Archives de l'entreprise Legrand.
[322] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Legrand-Davaye, 24 février 1983, Archives de l'entreprise Legrand.

embauches, alors que les départs d'ouvrières ne donneront lieu à aucun remplacement.[323]» En cherchant à préserver les emplois qualifiés, la direction protège les emplois masculins. Il s'agit donc de préserver les emplois qualifiés. Les contrats de solidarité semble moins encourager l'emploi ouvrier féminin chez Davaye, qu'ils ne participent plutôt à sa suppression. Une seconde formule découlant de ce type de contrat propose la pré-retraite à l'âge de 55 ans, financée grâce au FNE. Bien qu'elle existe depuis 1963, cette forme d'allocation est largement mobilisée au début du septennat de François Mitterrand, par le gouvernement Mauroy pour devenir l'unique outil de lutte contre le chômage au cours de la décennie[324]. A partir de 1983, le groupe Legrand dépose en moyenne une demande d'allocations pré-retraite chaque année, auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi. La direction légitime le dispositif en le présentant comme « une solution (permettant) de répondre à une demande d'un certain nombre de salariés qui souhaitent partir en pré-retraite et de concilier la nécessité pour l'entreprise d'alléger ses effectifs [325]», ce à quoi les élus CGT rétorquent que le rôle du FNE n'est pas de corriger une mauvaise gestion des stocks. En raison d'une organisation en réseau et d'une gestion commune entre les sites de production Davaye, les bilans sociaux du groupe ne rendent pas compte des effectifs pour chacune des usines. Ainsi, nous possédons des chiffres globaux pour la filiale Davaye en Limousin et non pour le seul site de Saint-Junien[326]. Nous observons une diminution lente mais concrète des effectifs. A titre d'exemples, en janvier 1980, les effectifs s'élevaient à 1344 et sont à 1275 en juin 1984. Puis une deuxième décrue s'amorce dans la deuxième moitié des années 1980, passant à 1140 en janvier 1990. L'usine étudiée ne reste pas à l'écart de l'application des plans de pré-retraite anticipée dans cette décennie, au regard des difficultés à réguler la production. Les ouvrières subissent des temps de chômage partiel au cours de la période, des réductions du temps de travail de 8 heures par semaine notamment en janvier 1985, 6 heures en janvier 1984 ou encore une journée par semaine en octobre 1985[327], et les élues se font même l'écho, lors d'une réunion en Comité d'entreprise,

[323] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Legrand-Davaye, 28 octobre 1983, Archives de l'entreprise Legrand.
[324] Daniel Frank et Jean-Jacques Tregoat, « Une politique active en matière d'emploi et de lutte contre le chômage a marqué 1982 », *Bulletin mensuel des statistiques du travail*, supplément au n° 104, 1983, p. 15 à 36. Thierry Lacroix et Jean-Claude Guergoat, « Le succès des préretraites a permis de stabiliser le chômage », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, 3-4, juin 1984, p. 15 à 32. Xavier Gaullier, « Emploi, retraites et cycles de vie », *Retraite et société*, n°37, 2002, p.163 à 207. Anne-Marie Guillemard, « Les quinquagénaires sur le marché du travail en Europe : entre fragilisation et relégation », *Retraite et société*, n°3, 2002, p.11 à 63.
[325] Procès-verbal de la réunion extraordinaire du Comité d'entreprise Legrand-Davaye, 28 février 1984, Archives de l'entreprise Legrand.
[326] Bilans sociaux annuels du groupe Legrand-Davaye, Archives de l'entreprise Legrand.
[327] Notes manuscrites d'un élu CGT au Comité d'entreprise, Archives syndicales Legrand.

des rumeurs circulant en septembre 1988 au sujet d'une possible fermeture de l'usine[328]. La direction dément le bien fondé de ces rumeurs puisque « des investissements importants ont été faits pour améliorer les locaux et les conditions de travail[329] .» et des machines automatiques ont été installées l'année précédente.

1.3- Une réorganisation du travail et le démantèlement de la filiale Davaye

Bien que l'épineuse question de la gestion des stocks persiste au cours des années 1990, les dirigeants ne l'évoquent plus comme telle, et préfèrent mettre en avant « le sureffectif » chronique dans les unités de production. Pourtant, le schéma demeure identique : le ratio entre la capacité de production et le coût de la main-d'œuvre est déséquilibré. Ainsi, le recours au plan des départs en retraite anticipée perdure, avec quelques variantes dans les modalités d'application. Par exemple, entre 1992 et 1993, les salariés ont la possibilité de partir en retraite progressivement, en travaillant à mi-temps, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal afin de bénéficier d'une pension à taux plein. Conformément au cadrage gouvernemental, l'accord prévoit en contrepartie que la direction s'engage à réaliser une embauche pour deux mises en retraite anticipée à temps partiel.

En 1992, le vaste plan de départs en pré-retraite concerne entre 200 et 300 personnes pour l'ensemble du groupe Legrand-Davaye, en réponse au ralentissement de l'activité en lien avec le contexte économique général dégradé, appelant à réagir au plus vite, sans quoi « il serait dangereux de subir cette dégradation de notre compétitivité sans réagir au risque d'hypothéquer notre avenir [330]», se justifient ainsi les dirigeants. Les élus au Comité d'entreprise y voient un moyen pour la direction de supprimer les postes d'OS, occupés majoritairement par des femmes dont la formation initiale et l'absence ou l'inadéquation de la formation professionnelle ne leur permettent d'accéder aux nouveaux postes qui émergent. La direction ne s'en cache pas puisqu'elle affirme « ne pas craindre la perte des savoirs pour la plupart des emplois qui seraient concernés par le FNE, puisqu'ils correspondent pour la grande majorité d'entre eux à des postes de production dont le nombre ne pourra que

[328] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise du groupe Legrand-Davaye, 28 septembre 1988, Archives de l'entreprise Legrand.
[329] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise du groupe Legrand-Davaye, 28 septembre 1988, Archives de l'entreprise Legrand.
[330] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise du groupe Legrand-Davaye, 14 décembre 1992, Archives de l'entreprise Legrand.

continuer à diminuer inexorablement [331]» et ajoute : « ces postes évoluent vers un contenu nécessitant une plus grande qualification : l'inadaptation aggrave le phénomène de sous-charge [332]». Les ouvrières des sites Davaye, et plus particulièrement celui de Saint-Junien sont directement visées par l'évolution de leur poste comme par les transformations du contenu même de leur travail. En effet, les déléguées syndicales CGT (seul syndicat à Saint-Junien), Davaye de Saint-Junien, s'inquiètent de voir disparaitre les postes manuels dans les ateliers d'assemblage, et ce dans un avenir proche. Plusieurs équipes se sont vu imposer l'utilisation de nouvelles machines automatiques du jour au lendemain, sans formation préalable. Ces changements sont visibles dans leurs conditions de travail même comme l'accélération des cadences de travail. Depuis la réalisation d'un audit relatif au chronométrage, Evelyne Lafond, déléguée CGT et représentante du personnel de Saint-Junien décrit un relèvement de l'ordre de 10% des cadences, sans que le mode opératoire soit modifié, signifiant l'arbitraire de la décision[333]. Cette modification coïncide avec une baisse de la charge de travail. Aussi, la production est réorganisée autour d'une gamme de produits « Sagane », pour laquelle d'ailleurs la direction a procédé à des travaux d'agrandissement, et dans le même temps la direction décide l'arrêt de la fabrication de produits dits « en fin de vie » [334]. L'équipe d'ouvrières en charge des anciens produits n'est pas réaffectée à la production de la nouvelle gamme. Les dirigeants envisagent la solution de la retraite ou de la pré-retraite, ce à quoi les déléguées syndicales CGT répondent que toutes ne pourront y prétendre. La direction assure qu'elle maintiendra quelques tâches d'assemblage dans un des ateliers.

Les ouvrières perçoivent également ces bouleversements dans la charge du travail qui tend à se réduire dangereusement, notamment au cours de l'année 1998. Avec d'importants écarts de variations mensuelles, entre 128 heures et 15 heures de travail non fournies, la direction déplace temporairement sur la base du volontariat le personnel de Saint-Junien vers les usines limougeaudes et d'autres ateliers Davaye, à Chabanais et à Rochechouart[335]. Ainsi entre 4 et 18 personnes sont concernées par ces transferts parfois imposés. Au même moment, les ouvrières apprennent la fermeture d'une des usines de la filiale, à Lubersac, dont les 23

[331] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise du groupe Legrand-Davaye, 14 décembre 1992, Archives de l'entreprise Legrand.
[332] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise du groupe Legrand-Davaye, 14 décembre 1992, Archives de l'entreprise Legrand.
[333] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise du groupe Legrand-Davaye, 30 mars 1999, Archives de l'entreprise Legrand.
[334] Notes manuscrites prises lors d'une réunion du Comité d'entreprise Davaye à Saint-Junien, 28 octobre 1997, AD 87, 2036 W 20.
[335] Procès-verbal du Comité d'entreprise Davaye à Saint-Junien, 22 janvier 1998, 31 mars 1998, 7 juillet 1998, AD 87, 2036 W 20.

opératrices peuvent être reclassées à Limoges ou à Uzerche en Corrèze[336]. Cette nouvelle n'est pas pour les rassurer, d'autant plus que Saint-Junien n'accueillera pas le projet « Légo », initialement choisi pour consolider l'activité du site[337]. Deux ans plus tard, c'est au tour d'un troisième site voisin, à Panazol, de fermer ses portes en novembre 2000.

Dans ce contexte de démantèlement du réseau Davaye, un climat de défiance à l'égard des dirigeants s'installe, nourrissant l'inquiétude des ouvrières sur le maintien de l'usine.

2- Les Davaye à l'épreuve d'un plan social en 2002

Au cours de l'année 2002, le groupe Legrand engage un plan social généralisé à l'ensemble de ses sites de production, affectant 175 personnes en Limousin. L'usine de Saint-Junien voit le départ de 19 salariés dont 14 ouvrières peuvent bénéficier du dispositif CASA (cessation anticipée d'activité des salariés âgés[338]). Ce plan social marque une étape supplémentaire dans le délitement de l'usine. Pour la première fois, des licenciements pour motif économique sont mis en œuvre à Saint-Junien, qui jusqu'à cette date, n'avait connu que des mesures « douces » avec une gestion de l'emploi au fil de l'eau[339]. Ce plan intervient dans un contexte singulier, le projet de fusion Legrand-Schneider. L'année précédente, les deux géants français ont annoncé leur rapprochement, faisant du groupe Schneider le premier actionnaire de la nouvelle société et laissant la vice-présidence aux descendants Legrand. Ce rachat connait de nombreuses péripéties pour finalement échouer[340].

Nous savons peu de choses sur les réactions ouvrières. Une grande partie des archives liées à l'activité syndicale des « Davayes » a disparu lors de l'incendie survenu le 28 février 2005 à la Bourse du Travail de Saint-Junien où elles étaient entreposées. La lecture des procès-verbaux des séances des Comités d'entreprise laisse entrevoir les craintes des salariés, relayées par les élus syndicaux.

---

[336] Procès-verbal du Comité d'entreprise Limousin exceptionnel, 2 mars 1998, Archives de l'entreprise Legrand.
[337] Procès-verbal du Comité d'entreprise Davaye, à Saint-Junien, 31 mars 1998, AD 87, 2036 W 20.
[338] Procès-verbal du Comité d'entreprise Limousin, 14 mai 2003, Institut d'Histoire Sociale CGT de Limoges, Boite Legrand non classée.
[339] Mélanie Guyonvarc'h, *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017, chapitre 3.
[340] La Commission européenne a opposé son droit de véto à cette fusion. Schneider a porté l'affaire devant les tribunaux, qui lui ont donné raison. Dans l'attente du jugement, Schneider a vendu Legrand a un fonds d'investissement.

La direction se défend d'agir au nom du développement de la compétitivité dans un contexte économique défavorable afin de faire face à « une concurrence de plus en plus vive[341] ». Evelyne Lafond, déléguée syndicale CGT, dresse la liste des dysfonctionnements au sein des ateliers de Saint-Junien : des retards de livraisons de nouvelles productions plaçant les ouvrières en disponibilité, et plus grave encore, des nouveaux produits envoyés en Hongrie, aucun investissement engagé, le personnel vieillissant, la non reconduction des formations ou encore le gel des embauches en CDI. La direction reconnait que les sites limousins « sont incompatibles avec les prix de vente (inférieurs en Europe Centrale à ceux pratiqués en Europe de l'Ouest), d'où la nécessité de fabriquer dans un pays comme la Hongrie où les coûts de la main-d'œuvre sont plus compatibles et l'industrialisation manuelle adaptée[342] ». La section syndicale CGT Legrand voit dans cette nouvelle stratégie une mutation de l'entreprise vers « une structure financière gérée pour des actionnaires dont le seul raisonnement est financier à court terme (…) On peut se demander pourquoi Schneider voulait tant racheter cette entreprise Legrand qui prendrait l'eau de toutes parts sans qu'on le sache, et qui aurait tant besoin d'améliorer ses marges[343] ». Cette restructuration offensive se déplie à travers plusieurs registres de décisions : des paramètres externes et internes touchant à l'organisation, avec les délocalisations d'une partie des produits, des investissements diminués, et les usines Davaye, dont celle de Saint-Junien, désignées comme les lieux du sureffectif, qu'il faut gérer par des modalités diverses (pré-retraite, départ volontaire[344]). Les dirigeants emploient cette double justification ; la justification marchande, avec le contexte économique dégradé et la justification industrielle, le calcul ratio productivité/rentabilité[345]. Ainsi, les effectifs se sont réduits de 175 personnes dont 19 pour la seule usine de Saint-Junien.

Cette logique de réduction d'emplois se poursuit avec la fermeture des usines voisines implantées à Saint-Yrieix et à Rochechouart en 2004. Ces fermetures affectent directement

[341] Procès-verbal du Comité d'entreprise Limousin, 14 mai 2003, Institut d'Histoire Sociale CGT de Limoges, Boite Legrand non classée.
[342] Procès-verbal du Comité Central d'entreprise du groupe Legrand, 13 octobre 2004, Archives de l'entreprise Legrand.
[343] « Make or Buy. Bye Bye les salariés », Tract CGT, Institut d'Histoire Sociale CGT de Limoges, Boite Legrand non classée.
[344] Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt, Les restructurations d'entreprises, Paris, La Découverte, « Repères », 2012.
[345] Luc Boltansky et Laurent Thévenot, *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.

l'usine de Saint-Junien qui accueille une partie des 128 salariés à reclasser[346], modifiant à nouveau l'organisation du travail des ouvrières.

Dans un tract diffusé par la section CGT Legrand Limousin[347], les représentants syndicaux rendent compte des modalités du processus de restructuration à l'œuvre, ciblant la dégradation des conditions de travail et les effets à long terme, la fermeture de l'usine. La CGT vise directement les délocalisations et « les méthodes abusives (…) qui pour faire plaisir à quelques actionnaires (l'entreprise) est prête à risquer de priver d'emploi des milliers de salariés dans le groupe.[348] ». Elle appelle à la grève le 29 novembre 2004 à l'occasion de l'ouverture des négociations annuelles obligatoires. Plus largement, la CGT dénonce cette restructuration liée à la financiarisation de l'économie et l'accélération du processus d'innovation technologique, dans un contexte plus large de recomposition des entreprises françaises et dans une logique de rentabilité[349]. Les ouvrières Davaye sont mises à l'écart ou obligées de s'adapter à ces innovations. Ces modalités de gestion sont de plus en plus insaisissables par les syndicats et les acteurs de la régulation sociale plus largement.

Alors que la rumeur enfle sur la fermeture prochaine de l'usine de Saint-Junien, la direction se contente d'une réponse à court terme : « Nous n'avons pas prévu de fermer St Junien en 2006 [350]», laissant ainsi planer le doute.

3- Le deuxième plan social en 2009

3.1- Les reclassements versus les licenciements

Au début de l'année 2009, les dirigeants du groupe Legrand annoncent un projet[351] de regroupement des activités de Saint-Junien avec celles des sites Limougeauds, de Chabanais et de Confolens, autrement dit la fermeture de l'usine. La direction déploie un argumentaire

[346] Procès-verbal du Comité Central d'entreprise du groupe Legrand, 13 octobre 2004, Archives de l'entreprise Legrand.
[347] « AUCUN AVENIR POUR ST JUNIEN», Tract section syndicale CGT Legrand Limousin, 2004, Archives de l'entreprise Legrand.
[348] *Ibid.*
[349] Mélanie Guyonvarc'h, *Performants… et licenciés. . . ,op.cit*, Chapitre 3.
[350] Procès-verbal du Comité Central d'entreprise du groupe Legrand, 13 octobre 2004, Archives de l'entreprise Legrand.
[351] « Information et consultation des représentants du personnel sur un projet de regroupement des activités de St Junien sur Limoges, Confolens et Chabanais », Document confidentiel, 26 janvier 2009, Archives de l'entreprise Legrand.

portant moins sur les raisons de la restructuration que sur les stratégies de l'entreprise, lorsqu'elle avance qu'il s'agit de : « répondre aux ambitions économiques du groupe, à savoir être leader des produits et systèmes pour les installations électriques et les réseaux d'information dans le bâtiment[352]». Elle invoque la crise mondiale survenue en 2008, qu'elle qualifie de « majeure » qui l'oblige à s'adapter dans ce nouveau contexte. La direction met en garde contre un immobilisme qui « exposerait à coup sûr et plus que jamais dans l'histoire de l'entreprise à des risques bien plus importants au regard du maintien de l'emploi et de la pérennité de l'entreprise[353]». Nous retrouvons ici, la justification civique, cherchant à présenter les licenciements comme inéluctables pour la survie de l'entreprise, les rendant ainsi légitimes[354]. Enfin, la direction se veut rassurante à la fin de son discours, pour l'avenir des salariés lorsqu'elle affirme avoir : « le souci constant du personnel concerné et il convient de le répéter, traduit dans un contexte actuel une orientation particulièrement volontariste de la part de la direction alors même que beaucoup d'entreprises choisissent des voies nettement plus radicales[355]». La construction du discours patronal s'appuie sur quatre ressorts rhétoriques ; la contrainte économique externe, la planification de la compétitivité, la négociation et l'accompagnement social.

Par le jeu des dégraissages successifs évoqués dans les pages précédentes (départs en pré-retraite, transferts de personnel), l'entreprise Davaye de Saint-Junien ne compte plus que 65 salariés, loin des 200, occupés au plus fort de son activité. Les effectifs se décomposent ainsi : 29 personnes travaillent à temps plein, 28 sont employées à temps partiel (32h50) et 8 le sont à mi-temps. Avec 42 femmes, le groupe des opératrices de production est sur représenté, confirmant l'identité féminine de l'usine. Les postes de mouleur et de régleur comme les tâches de maintenance sont occupés par des hommes, suivant une organisation traditionnelle. Ces salariés, majoritairement des ouvrières, se voient ainsi proposer un reclassement sur un des trois sites du groupe Legrand : Limoges, Chabanais ou Confolens. Les dirigeants soulignent qu'il ne s'agit pas de licenciements secs mais d'un redéploiement du personnel. Cet euphémisme sert à faire oublier la violence de la fermeture. Ces mutations s'effectueront

[352] « Information et consultation des représentants du personnel sur un projet de regroupement des activités de St Junien sur Limoges, Confolens et Chabanais », Document confidentiel, 26 janvier 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[353] *Ibid.*
[354] Luc Boltansky et Laurent Thévenot, *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991, p.132.
[355] « Information et consultation des représentants du personnel sur un projet de regroupement des activités de St Junien sur Limoges, Confolens et Chabanais », Document confidentiel, 26 janvier 2009, Archives de l'entreprise Legrand.

en concertation avec les intéressés dont la prise en charge sera individualisée. L'entreprise veillera à offrir un emploi en adéquation avec les qualifications du salarié et mettra tout en œuvre pour faciliter son employabilité, à travers des formations en cas de nécessité. Elle assure le maintien des éléments de leur contrat (coefficient, salaire, ancienneté). Ces transferts s'accompagneront d'une contrepartie financière : des primes de réaffectation. Celles et ceux qui accepteraient de partir à Limoges recevront une prime d'un montant de 9630 euros brut et pour ceux qui s'embaucheraient à Confolens ou à Chabanais, la prime s'élèverait à 7830 euros. La direction s'engage également à participer aux frais de déplacement pour une durée de trois ans soit en affrétant des navettes, soit en versant des indemnités kilométriques.
L'éloignement géographique des nouveaux lieux de travail pose de réelles difficultés aux salariés, dans ce territoire rural. En effet, les 30 kilomètres à parcourir peuvent constituer de véritables obstacles pour ces femmes, alors qu'elles vivent pour la majorité d'entre elles à proximité de l'usine. En effet, 36 personnes habitent à Saint-Junien et 10 personnes à moins de 4 kilomètres[356]. Si la localisation avait constitué un point fort au moment de leur embauche au cours des années 1970, elle devient problématique quarante ans plus tard. Nombreuses sont celles à s'y rendre à pied ou à vélo et à ne pas posséder le permis de conduire. Avec un allongement estimé entre 30 à 45 minutes de temps passé dans les transports, le syndicat CGT craint l'accumulation de la fatigue et une dégradation plus générale des conditions de travail[357]. Conscient de cette nouvelle contrainte, la direction propose de financer une partie de leur permis, pour un montant maximum de 500 euros.

L'annonce de la fermeture pour le mois de juin provoque le désarroi chez les ouvrières, qui en dépit des nombreuses rumeurs et signaux négatifs envoyés depuis plusieurs années ont voulu croire au maintien de l'emploi à Saint-Junien. Le secrétaire syndical CGT de la section Legrand, Philippe Massacret réagit immédiatement aux conditions du plan social appelant à une mobilisation immédiate des ouvrières, auprès de la section syndicale CGT Davaye à qui, il propose une première rencontre : « à St Junien chez Legrand ou à l'UL[358]» en vue de

[356] Cabinet Sécafi-Alpha « Projet de fermeture du site de St-Junien et regroupement des activités sur Limoges, Confolens et Chabanais », Rapport d'expertise, février 2009, Cabinet Sécafi-Alpha, Archives de l'entreprise Legrand.
[357] « Fermeture du site de Saint-Junien », Tract syndicat CGT Legrand Limoges, Février 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[358] Philippe Massacret, secrétaire syndical CGT Legrand, courrier électronique envoyé aux syndiqués salariés chez Davaye à Saint Junien, 26 janvier 2009, Archives de l'entreprise Legrand.

structurer le mouvement et : « rencontrer la municipalité, la direction, les médias, proposez des dates en fonction de l'actualité et des disponibilités[359]».

3.2- Des réactions ouvrières diversifiées

L'usine connait une configuration syndicale particulière, qui s'est profondément transformée au rythme des mutations de l'entreprise Legrand. Elle tient cette singularité de l'organisation en réseau du groupe. Lorsque les ouvrières saint-juniaudes se dotent d'une section syndicale CGT en 1972, elles font figures d'exception parmi les autres sites Davaye. Tous ne sont pas organisés. Progressivement, l'ensemble des usines Davaye se regroupent et forment une coordination intersyndicale CGT Davaye au milieu des années 1970. Cette coordination dénonce la singularité des sites Davaye dans le groupe Legrand. En effet, les ouvrières sont soumises à un traitement salarial différent du site limougeaud, en termes de rémunérations (travail aux pièces) et de qualification (une grille salariale). Cette coordination fonctionne encore en 2009 même si ce n'est plus de la même manière.
Depuis les années 1990, les problèmes salariaux ne sont plus traités spécifiquement mais mis en commun avec ceux de l'usine mère à Limoges. D'ailleurs, les réunions organisées jusqu'alors à Châlus qui traitaient des seules problématiques Davaye, se tiennent désormais à Limoges auxquelles l'ensemble des sites participe, Davaye et Legrand. Les ouvrières Davaye et particulièrement celles de Saint-Junien se sont : « senties noyées dans la masse[360]». Ainsi, le syndicat CGT s'est structuré en calquant la hiérarchie de l'entreprise, avec des échelles différentes, une structure européenne, nationale, régionale, départementale, pour chacun des sites Legrand et Davaye.

3.2.1- Une protestation aux formes traditionnelles

Ces précisions donnent un éclairage sur les rapports de force entre les deux sections syndicales CGT, Legrand à Limoges et Davaye à Saint-Junien. La première laisse peu de marge et de liberté aux déléguées syndicales de Saint-Junien, quant à la conduite de la

[359] Philippe Massacret, secrétaire syndical CGT Legrand, courrier électronique envoyé aux syndiqués salariés chez Davaye à Saint-Junien, 26 janvier 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[360] Entretien cité, Evelyne Lafond.

contestation. Il prend en charge, soutenu par l'Union Départementale CGT de Limoges, l'encadrement de la lutte, la conduite des négociations et les actions à mener pour réviser le plan social.

Sous l'impulsion syndicale cégétiste uniquement, le mouvement de protestation se déploie selon trois modalités différenciées et complémentaires et ce, de façon concomitante : une contestation qui emprunte la voie traditionnelle en investissant la rue, un recours à l'expertise et des actions en justice.

Nous possédons peu de traces de la mobilisation en elle-même. Les ouvrières mènent de front la lutte et poursuivent la production jusqu'au déménagement des machines, en septembre 2009. Les élus au Comité d'entreprise s'opposent dans un premier temps au projet de fermeture depuis l'annonce et remettent leur décision à plus tard, en attendant les conclusions des expertises qu'ils ont commandées[361]. Ils réclament des mesures d'accompagnement supplémentaires, estimant que les termes du plan social sont insuffisants, souhaitant ouvrir de nouvelles négociations. Ainsi, les représentants du personnel jouent sur l'ensemble des ressorts administratifs mis à leur disposition, afin de retarder l'application du plan social.

Dans cette attente, les salariés poursuivent le travail tout en menant des actions ciblées et ponctuelles afin de populariser leur combat. Les ouvrières investissent la rue en défilant, comme lors de la journée du 6 avril, en marge de la tenue d'un comité d'entreprise. Ou lorsqu'elles organisent une marche, en direction de l'Assemblée générale des actionnaires du groupe le mois suivant. Elles multiplient la diffusion de tracts et de pétitions afin de sensibiliser la population et d'obtenir leur soutien. Des débats publics se tiennent en présence des maires des communes environnantes, notamment le 16 avril dans les locaux de la Bourse du travail à Saint-Junien, autour du thème « emploi et industrialisation », auquel la population est conviée[362]. A chacune de ces manifestations, les représentants syndicaux CGT de Legrand, de l'Union Locale de la ville de Saint-Junien comme ceux de l'UD CGT de Limoges sont présents aux côtés des ouvrières et des déléguées syndicales CGT Davaye. Cet encadrement par le haut de la Centrale se poursuit tout au long de la lutte.

Si les réunions et les actions se déroulent majoritairement à Saint-Junien, les dirigeants locaux et départementaux sont associés à l'ensemble des décisions, quand ils n'en sont pas à l'initiative[363]. L'exemple de l'action du 24 juillet 2009 éclaire sur l'emprise du syndicat dans ce conflit ; le matin du 24 juillet, les responsables cégétistes de la région limousine, des

[361] Déclaration des élus au Comité central extraordinaire d'entreprise, 3 mars 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[362] Philippe Massacret, courrier électronique à Délias, 17 avril 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[363] Philippe Massacret, courrier électronique à tous les élus CGT, 25 juin 2009, Archives de l'entreprise Legrand.

représentants CGT des entreprises voisines ainsi que des élus locaux, se regroupent dans l'usine, avant d'accompagner la délégation attendue à 11 heures au siège social de l'entreprise à Limoges. Elle doit remettre une pétition aux dirigeants et tenir dans la foulée une conférence de presse.

Il faut se pencher sur les enjeux qui entourent la fermeture de l'usine, si l'on souhaite cerner l'appropriation de la lutte par le syndicat central CGT de l'entreprise Legrand. Outre la disparition d'une soixantaine d'emplois qui fragilisera à coup sûr la vie économique de la ville de Saint-Junien, cette fermeture constitue une attaque supplémentaire contre un tissu industriel déjà précaire, dans ce département rural. Cette décision révèle la stratégie du groupe Legrand, peu rassurante pour les autres salariés de l'entreprise. Ils prennent ainsi conscience d'un démantèlement engagé, répondant à des logiques financières qui les dépassent. Le syndicat central CGT Legrand ne peut donc faire autrement que de prendre part à cette lutte, qui finalement concerne indirectement l'ensemble des salariés du groupe Legrand. Les mots d'ordre choisis pour figurer en bonne place des tracts témoignent de cette prise de conscience. Les syndiqués n'hésitent pas à dénoncer « la casse industrielle[364] », « une stratégie de désindustrialisation progressive[365]» qui donne « la priorité à la rémunération des actionnaires[366] ». L'emploi du terme de « désindustrialisation » apparait d'ailleurs pour la première fois.

Les pratiques syndicales décrites précédemment sont quelque peu déstabilisées face à l'annonce du plan social et à la stratégie offensive des dirigeants. Les représentants syndicaux s'adaptent à cette nouvelle façon de faire et font appel aux compétences d'un expert, utiles dans le cadre des négociations des clauses du plan social[367].

3.2.2- Des expertises au service de la défense des travailleuses

Mandaté par les élus du Comité d'entreprise dès l'annonce du PSE, le cabinet Secafi Alpha, proche de la CGT, est chargé de démontrer la viabilité du site de Saint-Junien. Ses

[364] « CASSE INDUSTRIELLE DERRIERE LE MASQUE DU MODELE SOCIAL », Tract syndicat CGT Legrand Limousin, 12 mai 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[365] *Ibid.*
[366] *Ibid.*
[367] Jean-Pierre Aubert, Rachel Beaujolin-Bellet, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et Emploi*, N°140, Octobre 2004, p.99 à 112.

conclusions[368] remises en février 2009, confortent les salariés dans leur position : la fermeture s'inscrit pleinement dans la politique de développement initiée depuis la fin des années 1990, en vue de la réorganisation de la production vers les pays d'Europe centrale et de l'est.

Dans ce volume d'une quarantaine de pages, le cabinet d'experts déroule son analyse en trois étapes ; d'abord, il critique les motivations justifiant la fermeture qu'il démonte une par une, à travers une série de statistiques relative aux bénéfices, à la production, à la vente.

Dans un deuxième temps, les experts démontrent qu'il s'agit d'une fermeture orchestrée depuis plusieurs années à travers un affaiblissement des investissements, passant de 430 000 euros en moyenne pour la période 2000-2003 à 190 000 euros depuis 2004. Progressivement le site a abandonné ses lignes de fabrication pour des tâches de sous-traitance. La fabrication des composants est délocalisée dans les pays où la main-d'œuvre est sous-payée avant qu'ils ne soient importés pour être assemblés en France. Ces mutations impliquent une réduction de la masse salariale réalisée grâce aux multiples dispositifs, évoqués précédemment, l'arrêt des recrutements ne permettant pas le renouvellement des salariés avec l'arrivée de jeunes, et ce depuis 2001.

Enfin, le cabinet émet des préconisations en vue de nourrir les négociations, autour de plusieurs items (le travail et les métiers, choix des sites, collectif de travail, déplacements et population senior et ancienne). Le cabinet invite ainsi les élus à être vigilants sur le choix des lieux de travail où les salariés pourraient être reclassés. Face au sentiment partagé d'incompréhension et d'un déficit de reconnaissance des compétences des salariés, il conseille la sollicitation de mesures qui viendraient le combler, telle que la VAE (valorisation des acquis par l'expérience).

Enfin, le cabinet d'experts réclame la plus grande vigilance auprès des salariés âgés, puisque l'âge moyen est de 52,2 ans et que 76% des salariés ont plus de 50 ans. Cette population de travailleurs présente des risques concernant la santé au travail. L'entreprise a l'obligation d'aménager les postes de travail afin de faciliter le maintien dans l'emploi. Deux alternatives peuvent être envisagées au plan social de la direction ; soit le maintien du site sans recruter et laisser l'usine péricliter dans un environnement de quasi-fermeture, soit accepter les transferts proposés à la condition d'obtenir des aménagements majeurs des conditions de travail. Il s'agit d'alternatives plutôt pessimistes qui se distinguent par ailleurs de ce que nous avions pu observer dans les autres cas étudiés.

[368] « Projet de fermeture du site de St-Junien et regroupement des activités sur Limoges, Confolens et Chabanais », Rapport d'expertise, février 2009, Cabinet Sécafi-Alpha, Archives de l'entreprise Legrand.

Ce rapport sert d'appui aux représentants syndicaux pour étayer et réajuster leur défense en Comité d'entreprise. D'ailleurs, ils suivent ses recommandations en réclamant de nouvelles mesures d'accompagnement, notamment en termes de compensation financière[369].

Les avis du cabinet Secafi pointent les risques sanitaires et les effets psychologiques induits par la fermeture. Les délégués CGT siégeant au CHSCT commandent à leur tour une expertise relative aux impacts sur les conditions de travail, de santé et de sécurité du personnel.

A nouveau en charge de l'expertise, le cabinet Secafi mène une enquête ciblée et individualisée auprès de la soixantaine de salariés[370]. Sur les 63 personnes inscrites, 53 se sont pliées à l'exercice de l'entretien directif, dans un local fermé de l'usine, cadre intime propice à la libération de la parole. Il est nécessaire de préciser le profil des témoins afin d'apprécier leurs réponses ; l'ancienneté moyenne des ouvrières s'élève à 30,4 ans et l'âge moyen des salariées est de 52,9 ans. Aussi, 24 % du personnel a passé plus de 35 ans dans l'entreprise et 26 % entre 30 et 35 années. A partir d'un questionnaire pré- établi, les salariés sont invités à s'exprimer sur la fatigabilité, les trajets, les horaires, le travail et le métier, le rôle du collectif, l'appropriation du projet, la réaction et le positionnement par rapport au projet.

Les craintes sont partagées sur les possibilités de voir leurs horaires de travail modifiés et d'intégrer une équipe de nuit précisément[371]; « J'ai peur de passer de nuit, je ne veux pas commencer à 4 heures, je ne tiendrai pas le coup », « j'ai une phobie de conduire la nuit à la campagne », « J'ai vu ce que c'était de se lever à 3 heures du matin, j'ai failli m'endormir plusieurs fois au volant. » 21 personnes estiment que ces transformations auront un impact sur leur vie privée : « Finir à 22 heures, ce n'est pas possible, je pourrai pas le supporter, je partirai en dépression parce que je ne verrai plus mon mari », remettant en cause l'organisation de leur activité hors-travail comme la garde des petits-enfants et la conciliation avec les tâches domestiques nettement évoquée « ce qui ne compte pas c'est qu'on a aussi une deuxième journée à la maison avec le ménage », mais aussi sur leur niveau de fatigue, accentué par des temps de trajet allongés : « Je ne vois pas comment on va pouvoir être rentable avec une fatigue pareille. Déjà actuellement au bout de trois heures de travail intense, on baisse en rendement alors là… Actuellement on n'est vraiment efficace que six

[369] Déclaration des élus au Comité central d'entreprise extraordinaire, 3 mars 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[370] « Impacts du projet regroupement des activités de Saint Junien sur les conditions de travail, santé et sécurité du personnel », Rapport d'expertise, 29 juin 2009, Cabinet Sécafi, Legrand CHSCT Saint Junien, Archives de l'entreprise Legrand.
[371] *Ibid.*

heures, mais avec la fatigue du trajet en plus, je ne sais pas ». Quant aux ouvrières employées à mi-temps, elles pointent l'« incohérence de faire 45 minutes voire une heure de trajet pour seulement 3h30-4h de travail ! On va passer la moitié du temps sur la route ».

Les réponses des ouvrières font ressortir les possibles effets du reclassement sur leur vie professionnelle et privée, avec des conditions de travail bouleversées qui affecteraient aussi l'organisation de leur quotidien. Si les termes du plan de reclassement mettent en avant les primes à la mobilité donnant l'illusion de répondre aux attentes et besoins des salariés, en réalité, les réponses des ouvrières amènent à la démonstration inverse, des conditions de reclassement presqu'invivables.

Les conclusions de ce nouveau rapport d'expertise encouragent les représentants du personnel à maintenir la pression sur la direction pour améliorer le plan social. La direction annonce la nomination d'une commission COACH, animée par un cabinet d'expertise extérieur pour accompagner le personnel muté. S'agissant des temps de transport, elle s'engage à considérer la situation géographique de vie dans le choix des affectations. Elle indique par ailleurs que la répartition des réaffectations peut être souple ; entre 20 et 40 places à Limoges, entre 10 et 20 à Chabanais et entre 10 et 20 à Confolens. Elle estime que l'adaptation sera rapide, d'une journée à 5 jours au maximum pour les postes manuels, puisque les métiers pratiqués sont semblables et les salariés, habitués à la culture Legrand. En cas de refus, le travail à domicile peut être envisagé comme une alternative « heureuse »[372]. En s'appuyant sur l'expérience menée à Antibes, les dirigeants présentent tous les avantages du retour des ouvrières à domicile, modalité de travail pratiqué depuis la création de l'entreprise. L'autonomie dans la gestion de leur temps de travail, la diminution des frais de transports et la conciliation de la vie familiale et professionnelle, particulièrement, constituent des avantages précieux selon la direction. Les ouvrières pourront également bénéficier de droits spécifiques, tels que la prime de passage à domicile, les primes liées au domicile (frais d'atelier et prime de polyvalence), une rémunération au lot des produits conformes et la direction s'engage à garantir un minimum de lots, autrement dit à fournir un travail régulier et la fourniture des équipements. Derrière ces incitations essentiellement financières, nous pouvons lire une vision genrée du travail féminin, le cantonnant encore à un travail secondaire et dévalorisant au passage et le confinant à la sphère privée.

[372] « Travail à domicile ligne modulaire », Annexe au projet du Plan Social Economique, février 2009, Archives de l'entreprise Legrand.

Enfin, la prise en charge de l'état de santé du personnel âgé ne fait l'objet d'aucune modification. Alors que la majorité des ouvrières a occupé des postes aux caractéristiques particulières (manipulation, répétitivité, monotonie et pression liée à la rémunération aux pièces jusqu'en dans les années 1990), la direction n'envisage aucune amélioration des postes de travail en termes d'ergonomie en vue de limiter les risques TMS.

Les concessions accordées par la direction ne convainquent pas les élus au Comité d'entreprise ainsi qu'au CHSCT, qui refusent de se prononcer sur les clauses du plan social, en dépit des nombreuses sollicitations de la direction. Le 30 septembre 2009, les représentants du personnel au CHSCT exhortent la direction d'abandonner son projet de fermeture faute de réponses sécurisantes et suffisantes pour les nouvelles conditions de travail des salariés[373]. Cet appel arrive un peu tard puisque le processus de fermeture est déjà entamé, avec la réduction de la production, le départ de plusieurs machines ainsi que le transfert de cinq salariés dans les usines de Chabanais et de Limoges. Les élus au comité d'entreprise ne sont pas résignés à suivre les préconisations du Cabinet Secafi et espèrent encore arrêter cette fermeture grâce à l'action en justice lancée quelques mois plus tôt.

3.2.3- L'action en justice

En marge de la mobilisation traditionnelle, les Davayes usent d'un dernier ressort, en lançant une procédure judiciaire contre l'entreprise pour ne pas avoir suivi les démarches légales lors de la fermeture d'une usine. Ce mode d'action est loin d'être isolé dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan social et s'inscrit dans un mouvement plus général de judiciarisation des rapports salariaux[374] visible depuis les années 2000.
Ainsi, les représentants des salariés reprochent à la direction de ne pas avoir consulté les membres du Comité d'entreprise européen au sujet de la réorganisation du site de Saint-Junien. Si le PDG se défend d'avoir omis cette obligation, il ne cherche pas à se défausser, en rétorquant que seul le Comité central d'entreprise est habilité pour intervenir. Le 16 décembre 2009, le Tribunal de Limoges condamne en référé, la société Legrand à suspendre les opérations en cours sur le site de Saint-Junien tant qu'elle n'aura pas consulté le Comité

[373] Procès-verbal de la réunion du CHSCT Legrand, 30 septembre 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[374] Jérôme Pelisse, « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol 2, n° 86, 2009, p.73 à 96.

d'entreprise européen et « n'aura pas mis tout en œuvre pour informer loyalement le Comité d'entreprise de toutes les mesures qu'elle entend prendre pour préserver les conditions de travail[375] », ainsi qu'à verser la somme de 1500 euros au Comité d'entreprise.
Alors que cette condamnation ne remet pas en cause la fermeture de l'usine, elle représente néanmoins une demie-victoire pour les salariés. En reconnaissant les méthodes de la direction à la limite de la légalité, le Tribunal se range pour partie aux côtés des ouvrières.

3.3- La fermeture de Saint-Junien : un an après

A la fin de l'année 2009, les Davayes assistent au déménagement des dernières machines, qui précède de quelques semaines leur propre départ. 35 personnes, la majorité, ont rejoint Limoges, 10 sont parties à Confolens, 17 travaillent désormais à Chabanais et 3 ont refusé les propositions de reclassement. A en croire la direction, les mesures d'accompagnement ont assuré leur « bonne intégration[376] » sur leur nouveau site.
Quand les délégués syndicaux CGT l'interpellent sur la situation des salariés licenciés, parce que tous n'ont pas accepté le reclassement ou après un temps, ont finalement démissionné de leur nouveau poste, la direction répond ne pas avoir de retour de Pôle emploi mais se dit soucieuse de ses : « anciens salariés dans une approche de devoir moral[377] ». Il n'en fallait pas plus pour scandaliser les élus cégétistes, qui dénoncent le caractère anxiogène du plan social non seulement pour les intéressés mais aussi pour l'ensemble des salariés du groupe Legrand.

[375] Copie du jugement en référé, 16 décembre 2009, Archives de l'entreprise Legrand.
[376] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Legrand, 18 juin 2010, Archives de l'entreprise Legrand.
[377] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Legrand, 19 mai 2010, Archives de l'entreprise Legrand.

Conclusion

Ces deux récits mettent en lumière une désindustrialisation lente et diffuse suivant une chronologie différenciée ; l'entreprise Mavest affronte des plans de restructuration au tournant des années 1980, dans un contexte de transition, passant d'un modèle productif hérité de l'après-guerre à la fin de cette phase de croissance, sans qu'un nouveau modèle industriel vienne le remplacer[378].

Comme nous avons pu l'observer, l'arrivée de la gauche aux responsabilités suscite une grande déception, à la hauteur des espoirs et attentes qu'elle avait fait naitre auprès des ouvriers et des ouvrières. L'échec de sa politique industrielle, qui se voulait volontariste envers les industries de pointe notamment, est entériné par le tournant de la rigueur à partir de 1983.

Les outils étatiques « anti-crise », tels que le CIASI et le CIRI, qui ont jusque-là permis de renflouer les caisses des entreprises en mal de fonds propres et accompagné les reprises afin d'éviter les fermetures d'usines et les drames sociaux à leur suite, sont progressivement supprimés.

Une situation de crise permanente s'installe à l'horizon des années 2000, au cours de laquelle des entreprises pourtant pérennes, ferment leurs usines au nom de la compétitivité. Ces mutations sont perceptibles à travers l'exemple de l'usine Davaye, pour qui la crise mondiale survenue en 2008, a offert un argument supplémentaire aux dirigeants pour supprimer le site.

Ces deux récits mettent en exergue une désindustrialisation des territoires. Dès lors que l'entreprise possède plusieurs sites de production, les plans mettent en concurrence les salariés. C'est le cas pour les ouvrières de chez Mavest et de chez Davaye, même si pour les secondes, à la concurrence régionale se greffe la concurrence internationale avec la délocalisation à l'étranger.

Les réactions ouvrières tendent elles aussi à se modifier depuis le milieu des années 1980, avec une palette de plus en plus étoffée de comportements[379] ; des appels systématiques à l'Etat afin d'obtenir la mise en œuvre d'un plan social, un recours à la justice visant la dénonciation des licenciements considérés comme abusifs et illégaux, jusqu'à l'explosion des

[378] Jean-Claude Daumas, « Une France sans usine : comment en est-on arrivé là?,1974-2012 », Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche (dir.), *La désindustrialisation : une fatalité?*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2017, p.17 à 42.

[379] Xavier Vigna, « Des luttes et des textes. Les ouvriers face à la désindustrialisation en France, des années 1950 à nos jours », Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche (dir.), *La désindustrialisation : une fatalité?*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2017, p.43 à 59.
François Audigier, Pascal Raggi (dir.), *Les syndicats face à la violence militante. Des années 1980 à nos jours*, Paris, Riveneuve, coll « Violences et radicalités militantes », 2018, 162p.

colères débouchant sur des actions radicales, telles que la séquestration à l'image des ouvrières de chez Mavest.

A chacun de ces plans sociaux, se joue la déstabilisation des travailleurs et des travailleuses. Ils voient non seulement leur environnement de travail se modifier, appelant à plus de polyvalence mais également, leur capacité d'adaptation aux nouvelles exigences managériales mise à l'épreuve. La course à la compétitivité entraine la disqualification des salariés les moins aptes[380], touchant principalement les travailleurs vieillissants. Ils sont plongés dans un climat d'incertitude quant à leur avenir au sein de l'entreprise. Un sentiment de déclassement apparait nettement, dans le rapport à l'emploi et au travail, puisque la dégradation de leurs conditions de travail est bien aussi, le signe d'une dégradation de l'emploi.[381]

La vulnérabilité semble particulièrement accentuée dès lors qu'il s'agit des ouvrières des zones rurales de la Haute-Vienne. En effet, les Mavest comme les Davaye, constituent une main-d'œuvre pas ou peu qualifiée, avec une mobilité réduite, pour qui la formation proposée dans les plans sociaux, reste la seule alternative au chômage. Seulement, ces femmes OS ayant un bagage scolaire mince en reconversion professionnelle, se voient proposer des formations dans le secteur des services d'aide aux personnes, quand ce n'est pas à un retour à domicile, reproduisant ainsi un schéma genré[382]. Les reclassements sur un autre site du groupe à l'image des ouvrières de Davaye, n'empêchent pas les incidences professionnelles, avec des conditions de travail modifiées, rythme et travail de nuit à des dizaines de kilomètres de leur domicile, et les incidences personnelles, l'organisation perturbée de la vie domestique et familiale.

Enfin, la déstabilisation affecte les syndicats dans leurs pratiques militantes face à la multiplication des plans sociaux économiques. Ils se plient désormais, à l'exercice de la négociation afférant au contenu des plans sociaux, avec un recours codifié à l'expertise et aux outils juridiques[383], s'acheminant vers l'accompagnement individualisé des salariés licenciés.

---

[380] Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale, chronique du salariat*, Fayard, 1995.

[381] Danièle Kergoat, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, Paris, 1982.

[382] Elisabetta Pernigotti, « La formation à l'épreuve de la désindustrialisation : une question de genre et de classe ? », *Espace et sociétés*, vol 136-137, n° 1, 2009, p.117 à 133.

[383] Mélanie Guyonvarc'h, *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017.
Jérôme Pelisse, « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol 2, n° 86, 2009, p.73 à 96.

Chapitre 3

Des multinationales en restructuration permanente jusqu'au déclin

Introduction

En se penchant sur les modalités de restructuration industrielle, deux principaux scénarios semblent pour l'instant se dessiner ; des fermetures sèches et rapides d'une part, et d'autre part, des délitements étirés dans le temps, au rythme des plans de réduction d'effectifs. Les récits qui nous occuperont dans les pages suivantes ne s'inscrivent dans aucun de ces deux schémas définis. Les entreprises étudiées expérimentent successivement, parfois en même temps, l'ensemble des processus désindustrialisants, se présentant tel un millefeuille et difficilement définissable.

De la fin des années 1960 au début des années 2000, il s'agira de rendre compte de la complexité que revêtent les formes et les effets de la désindustrialisation sur un temps long, à travers trois nouvelles entreprises : Saviem, Kréma et Norton. Bien qu'elles n'évoluent pas dans le même secteur d'activité et qu'elles arborent un profil différencié pour la main-d'œuvre employée (essentiellement masculine, féminine ou mixte), ces usines appartiennent toutes à un groupe industriel mondial et dépendent ainsi de stratégies financières globales.

L'usine limougeaude de Saviem dont le nom change à plusieurs reprises au gré des rachats et des fusions, compte parmi l'une des filiales de la Régie Nationale des Usines Renault depuis les années 1960, et est spécialisée dans la production de véhicules industriels et de poids lourds. Avec près de 2500 salariés majoritairement masculins au milieu des années 1970, cette usine constitue l'un des deux premiers employeurs industriels du département de la Haute-Vienne avec l'entreprise Legrand. Depuis la fin des années 1960 jusqu'au début des années 2000, les travailleurs vivent au rythme des stratégies industrielles de la Régie,

intimement liées à la politique économique et industrielle menée par l'État, du moins jusqu'à la privatisation du groupe dans les années 1990.

En Seine-Saint-Denis, les usines Kréma et Norton connaissent un processus de délitement lent et progressif soumis aux impératifs de compétitivité, jusqu'à leur disparition, suivant une temporalité similaire. En effet, l'entreprise Kréma installée en proche banlieue parisienne à Montreuil au début du siècle, est rapidement rachetée par le groupe américain General Foods à la fin des années 1950 et connait dès lors, une progression fulgurante de sa production et de ses effectifs. Près de 1000 salariés travaillent à Montreuil, majoritairement des femmes, à la fabrication de bonbons et de douceurs sucrées. Dès les années 1970, l'usine connait une succession de plans visant à réduire la masse salariale selon les rachats et la délocalisation des productions jusqu'à la fermeture de l'usine au début des années 1990.

Non loin de là, à La Courneuve, l'usine Norton connait une situation de dislocation semblable entamée depuis la décennie 1970. Appartenant à la filiale européenne du groupe américain Norton, le site courneuvien évolue dans la production des matériaux abrasifs et constitue une des plus anciennes unités de production implantées en Europe. L'essor rapide du groupe bénéficie au site de La Courneuve qui voit ses effectifs progresser en l'espace de quelques années. Un millier de salariés est occupé au mitan des années 1960. Si la mixité est davantage visible dans les emplois dits de bureau, il n'en reste pas moins que des femmes travaillent au sein des ateliers. Là aussi, les impératifs financiers conduisent à une diminution de la masse salariale, à travers des plans de restructurations multiformes. Les rachats, la délocalisation et la réorganisation des productions contribuent à la disparition du site au début des années 2000.

Cette restructuration permanente[384] et protéiforme place les salariés dans une situation d'insécurité face à l'emploi, alors que les décisions des entreprises sont motivées par une simple recherche de profits.

Suivant un récit chronologique, il s'agira de mettre en évidence successivement la complexité des restructurations, lentes et diffuses, auxquelles font face les trois entreprises citées, avec une sensibilité particulière pour les moyens de leur mise en œuvre ainsi que les réactions des salariés, entre contestation, acceptation et résignation.

[384] Cédric Lomba, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à Arcelor Mittal*, Vulaines sur Seine, Éditions Le Croquant, 2018.

I- De la Saviem à Renault Trucks : une usine en pleine mue industrielle

Depuis sa création en 1939, l'entreprise Atelier Industriel de l'Air (AIA) a traversé de profondes mutations structurelles et productives[385] . Installée dans les faubourgs au Nord-Est de la ville de Limoges, l'entreprise évolue dans la construction aéronautique, spécialisée dans la réparation des moteurs d'avions pour le compte de l'Armée de l'air précisément. Sa production se met entièrement au service des besoins militaires durant la Seconde Guerre mondiale. Bombardés à plusieurs reprises, ses bâtiments sont aux trois quarts détruits lors d'une attaque en février 1944. Leur reconstruction s'engage dans l'immédiat après-guerre pour accueillir un centre de production de véhicules militaires.

Devenue l'Atelier Central des Automobiles de l'Armement (ACAA) en 1948, l'usine est rattachée au ministère de la Défense. Une école de formation professionnelle vient compléter le site en 1956, l'année où l'entreprise change à nouveau de nom et devient l'Atelier de Construction de Limoges (ACL).

Ce n'est qu'en 1964 que l'usine passe sous le giron de la Régie Nationale des Usines Renault, intégrée à l'une des branches connexes du groupe, SAVIEM (Société Anonyme de Véhicules Industriels et d'Equipements Mécaniques). Cherchant à diversifier ses activités de la seule construction automobile, le PDG Pierre Dreyfus a crée Saviem en 1955 avec deux autres associés, Latil et Somua[386], avant d'en prendre seul la direction l'année suivante.

Depuis ce rachat et l'intégration à la Régie, la production se diversifie autour des véhicules industriels, la construction de moteurs, de boites de vitesses, de ponts et suspensions pour les camions et les autobus, tout en maintenant la construction et la réparation des moteurs de chars. Afin d'accueillir ces nouvelles fabrications, la surface d'exploitation du site s'agrandit et s'étend sur près de 33 hectares. La croissance remarquée des effectifs globaux depuis la fin des années 1960 témoigne de la bonne santé économique de l'entreprise et plus largement du groupe. En l'espace d'un peu plus de dix ans, entre 1964 et 1976, le nombre de salariés est multiplié par deux, passant de 1276 à 2851. Près de 80% de la masse salariale s'emploie sur un poste ouvrier. Si l'occupation de ces postes est essentiellement masculine en raison des tâches à effectuer, un petit nombre de femmes travaille dans les ateliers, représentant environ

[385] *Architecture et patrimoine du XXème siècle en Haute-Vienne*, Direction Régionale des affaires culturelles du Limousin, Septembre 2009.

[386] Michel Freyssenet, « Renault : Une stratégie « innovation et flexibilité » à confirmer », in Michel Freyssenet et al. (dir.), *Quel modèle productif*, Paris, La Découverte, 2000, p.405 à 440.

3% de la catégorie ouvrière[387] . L'intégration de l'ACL à la Régie semble être une opération réussie.

1- Une entreprise dans la tourmente de la fin des années 1960 jusqu'à 1978

Pourtant à la fin des années 1960, l'apparente réussite économique est ternie par des pertes financières sérieuses. Le site limougeaud subit les conséquences des choix stratégiques, fragiles et changeants, alors mis en œuvre pour y répondre.

1.1- Des stratégies industrielles changeantes et l'érosion de la masse salariale

Afin de contrer une concurrence accrue sur le marché national et européen, Saviem s'engage dans une politique de concentration en achetant les fonds de commerce de petits concurrents, ce qui s'avère être un échec. Dans un deuxième temps, ses dirigeants optent pour une stratégie d'ouverture et de conquête du marché étranger. Ils concluent un accord avec la société aéronautique allemande MAN. Saviem se charge de la fabrication des moteurs sous licence MAN important ainsi la technologie allemande sur le territoire[388]. Cette collaboration n'est cependant pas aussi fructueuse qu'escompté. Saviem accuse rapidement des pertes financières importantes installant un climat d'inquiétude au sein de l'entreprise dès 1967[389]. Les difficultés de trésorerie inquiètent les délégués du personnel qui craignent pour la garantie de leur salaire et a fortiori pour la pérennité de leur emploi.

A Limoges, une baisse des effectifs éveille les soupçons sur la bonne santé du groupe. Entre les mois de novembre 1968 et décembre 1969, le nombre de salariés toutes catégories confondues diminue de 12 personnes. L'observation en détail révèle un nombre plus élevé,

[387] Bilans sociaux, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem- RVI non classé.
[388] Jean-François Grevet, *Au cœur de la révolution automobile : l'industrie du poids lourd du plan Pons au regroupement Berliet-Saviem 1944-1974*, Thèse de doctorat d'histoire, Lille III, 2005.
[389] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise SAVIEM, 21 décembre 1967, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem- RVI non classé.

35, pour la seule catégorie ouvrière[390]. Pourtant, la direction se veut rassurante en juin 1969[391] lorsqu'elle annonce en comité central d'entreprise, la progression des ventes et affirme quelques mois plus tard, la stabilité des effectifs à l'horizon de l'année 1970 pour l'usine de Limoges[392] . Les prévisions heureuses de la direction sont moins le fait des résultats financiers de l'entreprise qui restent décevants, que de l'aide massive de l'Etat et l'augmentation du capital de la Régie qui permettent d'assurer le maintien de la branche Saviem comme l'explique Cyrille Sardais dans ses travaux de recherches[393].

Cet épisode à peine clos, de nouveaux bruits circulent au sujet d'un possible rapprochement avec les groupes Volvo ou Berliet. Le sujet s'invite en réunion de comité d'entreprise dès le mois de décembre 1970[394]. Les représentants du personnel font part de leurs réserves quant aux conséquences d'un tel projet s'il devait aboutir. Ils s'interrogent sur les effets de cette future fusion avec Volvo ou Berliet, à la fois dans la réorganisation des modes de production et les potentielles suppressions d'emplois. D'autant plus qu'au même moment, la direction prévoit une diminution du plan de charge à l'horizon de l'année 1974[395].

Selon les membres de la section syndicale CGT, la diminution de la charge de travail se fait déjà ressentir. Ces derniers relèvent une réduction de leur temps de travail et la fermeture des embauches. En cause toujours selon eux, les accords passés avec d'autres industriels qui viennent perturber et modifier l'emploi[396]. Les variations d'effectifs observées pour le site limougeaud confirment bien leur ressenti quant à cet effritement à l'œuvre depuis le début de la décennie. En l'espace de trois ans[397], entre décembre 1970 et décembre 1973, le nombre d'ouvriers est passé de 2218 à 2073, tandis que les effectifs toutes catégories confondues de l'usine accusent une diminution de 140 salariés. L'érosion numérique du groupe ouvrier, parce qu'elle se déroule dans un contexte où l'effectif global demeure conséquent, en moyenne 2600 personnes, suscite peu de réactions.

---

[390] Bilan social 1978 et 1979, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem- RVI non classé.

[391] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise SAVIEM, 17 juin 1969, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem- RVI non classé.

[392] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise SAVIEM, 16 décembre 1969, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem- RVI non classé.

[393] « En lisant les thèses récentes », *Entreprises et histoire*, vol. 42, no. 1, 2006, p. 112 à 116.

[394] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise SAVIEM, 16 décembre 1970, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

[395] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise SAVIEM, 6 décembre 1973, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

[396] Rapport d'ouverture du 1er congrès CGT Saviem, 7 juillet 1973, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

[397] Bilans sociaux années 1970,1971,1972 et 1973, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

Le rapprochement entre Saviem et l'industriel Berliet[398] s'effectue dès 1974, entrainant une restructuration de l'entreprise, avec la création d'une division « équipements et engins » sur le site de Limoges. Si la production de véhicules industriels (camions, autocars) est prépondérante, le site conserve sa vocation militaire avec la production du véhicule de l'avant blindé.

La diminution du plan de charge se traduit d'abord par une réduction du temps de travail. Les ouvriers « à la normale » et « en équipe » qui effectuaient entre 43h et 42h30 par semaine en 1974, travaillent désormais entre 41h30 et 41h en 1977[399]. En outre, les salariés subissent des périodes chômées assez variables en temps comme en personnel : 5 jours en 1975 pour environ 2300 salariés confondus, 1 journée en 1976 pour 170 personnes et 3 jours en 1977 pour 1870 salariés[400]. Amorcée avant même ce rapprochement, la réduction des effectifs ouvriers se poursuit. En 1974, l'usine compte 1969 ouvriers quand ils ne sont plus que 1906 en 1977[401]. Alors que les effectifs globaux ne fluctuent pas dans des proportions similaires, pouvant même parfois augmenter, la diminution du nombre d'ouvriers est continue.

Les choix stratégiques peu heureux comme le rapprochement avec l'industriel Berliet, influencent directement l'emploi ouvrier et les conditions de travail.

1.2- Une tradition de luttes et une culture syndicale

Les mesures de chômage partiel ainsi que le gel des embauches ne sont pas sans soulever des réactions auprès des salariés, dont les représentants syndicaux se font les porte-voix. La représentation syndicale y est forte et plurielle. Les salariés votent massivement aux élections professionnelles. D'après les estimations pour la période étudiée[402] , la participation des salariés oscille entre 75 et 80% pour les élections des délégués du personnel du 1er collège et du 2ème collège. La CGT crée sa section syndicale en 1964 lorsque l'usine passe sous le giron de la Régie. La centrale recueille la majorité des suffrages, entre 70% et 80% des voix aux

[398] Ce rapprochement se ferait contre le gré de Renault. Michel Freyssenet, « Renault : Une stratégie « innovation et flexibilité » à confirmer », Michel Freyssenet et al, *Quel modèle productif*, Paris, La Découverte, 2000, p.405 à 440.
[399] Bilans sociaux années 1974, 1975, 1976 et 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[400] *Ibid.*
[401] *Ibid.*
[402] Procès-verbaux des résultats des élections professionnelles, délégués du personnel 1er et 2ème collège entre 1964 et 1992, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

élections professionnelles. La CFDT dont l'influence a progressé au cours des années 1990 avec 15% des voix, occupe la deuxième place devant la CGT-FO, dont le poids avoisine 10% des suffrages. Enfin, la CFE-CGC obtient la majorité des suffrages chez le personnel encadrant. En outre, deux cellules du Parti communiste, Louis Aragon et Marc Langevin, sont implantées dans l'usine et diffusent leur propre journal, L'Echo-RVI dans les années 1980[403]. Les premières mesures de secours surviennent donc dans un milieu de travail acquis aux pratiques revendicatives, habitué à la culture syndicale et en partie politisé.
Les actions ponctuelles telles que les débrayages sont initiés au sein des ateliers où les départs ne sont pas remplacés. La voie pétitionnaire et l'investissement de la rue sont courants.

En cette fin des années 1970, la culture de la lutte est mise à l'épreuve. La conflictualité tend à s'intensifier à l'annonce de la fusion entre Saviem et Berliet en 1978[404] . L'officialisation du regroupement, qui vient finaliser un processus d'intégration commencé trois ans plus tôt, entraine la réorganisation de la Régie désormais scindée en trois branches distinctes ; l'automobile, les entreprises industrielles et les véhicules industriels, qui nous intéresse ici. Saviem change de nom et devient RVI (Renault véhicules Industriels)[405]. Cette fusion engendre le redéploiement de la production et un allègement de la masse salariale comme le craignaient les salariés. Déjà la fédération CGT de la métallurgie accusait la direction « *d'organiser délibérément le chômage dans l'entreprise* [406]», à l'occasion de son 29ème Congrès en novembre 1976 à Saint-Etienne[407].

1.3- L'entrée dans une restructuration permanente en 1977

[403] Nous ne sommes pas en mesure de donner davantage de précision quant à la période exacte de diffusion de ce journal et sa fréquence de publication.
[404] Alors que la Régie envisageait de se séparer de sa filiale poids lourds, elle accepte un peu contrainte cette fusion avec Berliet. Dans ce contexte immédiat de crise lié au premier choc pétrolier, Renault et Peugeot convoitaient un autre constructeur alors en faillite, Citroën. Craignant de voir l'un d'entre eux prendre l'ascendant et se constituer en premier constructeur français, l'Etat a arbitré en faveur de Peugeot pour le rachat contre Renault. C'est dans ce contexte que l'Etat enjoint à Renault de se tourner vers Berliet.
Jean-Louis Loubet, « L'automobile française dans la décennie 1974-1984 », in Pierre Lamard éd., *1974-1984, une décennie de désindustrialisation ?* Paris, Editions Picard, « Histoire industrielle et société », 2009, p. 121 à 148.
[405] Officialisation le 3 octobre 1978.
[406] Tract Section CGT-RVI, 3 avril 1975, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[407] Rapport au nom du Comité exécutif fédéral, XXIXème Congrès de la métallurgie CGT, 20-24 novembre 1976, St-Etienne, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

1.3.1- Retarder les licenciements économiques

Au début de l'année 1977, les mesures de chômage partiel sont reconduites les 9,10 et 11 février pour un peu plus de 1800 personnes, majoritairement les ouvriers[408]. Dans le même temps, la direction propose une mutation aux ouvriers dont le contrat toucherait à sa fin, dans une autre usine du groupe située à une quarantaine de kilomètres au sud de Saint-Etienne, Annonay. Les candidats volontaires recevront une prime de 1500 francs et la promesse d'une embauche définitive[409].

Ces deux décisions interviennent dans un climat social déjà tendu à l'échelle nationale depuis l'instauration du second Plan d'austérité par le Premier ministre, Raymond Barre. Dans sa lutte contre l'inflation et le chômage, le gouvernement a préconisé la limitation des hausses des salaires, le gel des prix à la consommation pour quelques mois ainsi que la hausse de l'impôt sur le revenu. En retour, il attend du patronat des créations d'emploi et une aide au maintien du pouvoir d'achat, espérant que l'industrie française ait les armes suffisantes pour affronter une concurrence accrue notamment avec le continent asiatique.

La concomitance de ces faits est suffisante pour déclencher le mécontentement chez les salariés.

A l'appel conjoint des trois sections syndicales, CGT, CFDT et FO, les travailleurs observent un court arrêt de travail le 17 février 1977[410], ouvrant la voie à d'autres actions les semaines suivantes (défilés, débrayages, pétitions, motions). Leurs revendications relayent des mots d'ordre nationaux, (le maintien du pouvoir d'achat, une hausse des salaires, le maintien de l'emploi) associées à des préoccupations locales (la dénonciation des mutations[411] et du chômage partiel). Au fil des semaines, les messages nationaux et locaux tendent à converger vers un seul mot d'ordre : sauvegarder l'emploi. Selon les estimations syndicales, les Saviem participent assez massivement (75% de l'ensemble du personnel et 95% du personnel ouvrier) à la quinzaine de l'action pour l'emploi organisée conjointement par la CGT, la CFDT et Fen, en février 1977. Les travailleurs assistent à la grande concertation tenue à la Maison du Peuple à Limoges avant le défilé dans les rues de la ville et l'inauguration fictive d'une place

[408] Bilan social année 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[409] Tract CGT-FO-CFDT, 24 février 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[410] *Echo du Centre*, 30 mars 1977.
[411] Tract CGT-FO-CFDT, 24 février 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

du chômage[412]. En avril, ils[413]participent au défilé en soutien à la délégation des usines métallurgistes reçue à la Chambre patronale du Limousin, accompagnée d'un des conseillers municipaux communistes de la ville de Limoges, M. Poncet[414]. A la lecture des tracts, les responsables syndicaux associent la mise en œuvre du plan d'austérité Barre à la situation de la Saviem et le sort réservé aux salariés limougeauds : les déplacements de personnels sont vécus comme des suppressions d'emploi à peine voilées.

1.3.2- Les premiers licenciements collectifs

La situation financière continue de se dégrader au point que le recours ponctuel au chômage partiel combattu par les salariés ne suffit plus à endiguer un problème d'emploi persistant en novembre. Lors de la réunion du comité central d'entreprise le 25 novembre 1977, le président du directoire, M. Dupont, annonce un projet de licenciements collectifs « *d'ordre économique pour raisons conjoncturelles* (…) *sévère certes mais propre à restaurer un équilibre financier, seul garant à moyen terme de l'emploi et du développement*[415] ». Les licenciements visent prioritairement le personnel âgé, c'est-à-dire les personnes qui atteindront 58 ans au cours de l'année 1978.

A Limoges, 194 salariés sont concernés par cette annonce dont 106 ouvriers, 56 employés et techniciens, 26 agents de maitrise et 6 cadres. Ce projet devrait s'appliquer progressivement au cours de l'année 1978, à mesure que les salariés atteindront l'âge requis.

Les sections syndicales cégétiste et cédétiste s'associent dans une déclaration commune[416] et appellent à la mobilisation unitaire immédiate. Elles n'hésitent pas à relier cette vague de suppressions d'emplois à la création du groupe RVI (Renault Véhicules Industriels), qui permettrait « *d'optimiser au maximum l'appareil productif* [417] ». La CGT, confortée par sa première place parmi les salariés, prend la tête de la contestation. Elle publie le communiqué

[412] *Echo du Centre*, 2 mars 1977.
[413] Selon les sources syndicales, 70% du personnel de l'usine aurait débrayé.
[414] *Echo du Centre*, 15 avril 1977.
[415] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise, 25 novembre 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[416] Déclaration commune CGT et CFDT, 26 novembre 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[417] *Ibid.*

présenté lors de la réunion du comité central, dans lequel elle défend la nationalisation de la branche RVI et accuse le plan d'austérité décidé par le gouvernement en place.

La demande d'autorisation de licenciement déposée le 29 décembre 1978 concerne 153 salariés, majoritairement des ouvriers dont l'ancienneté dépasse trente années et occupant un poste d'OS. Près de 33% des OS sont affectés. Cela s'inscrit dans un mouvement plus général de diminution des postes d'OS observé à l'échelle du pays. Depuis 1974 en effet, le mouvement s'est amplifié atteignant des baisses annuelles de l'ordre de 4,1% sur le plan national[418]. Aussi, près de 64% du personnel licencié a travaillé au moins trente ans dans ces ateliers. Embauchés au temps de l'arsenal et pour certains dès l'ouverture du site en 1939, ces travailleurs licenciés ont réalisé une grande partie de leur carrière, quand ce n'est pas la totalité dans l'entreprise.

Refusée une première fois le 10 janvier 1978[419], la demande d'autorisation de licenciement est désormais appelée « *projet de licenciement collectif* [420]». L'argumentaire assez classique, met l'accent sur les effets de la crise économique, à savoir une baisse des ventes et un stock volumineux affectant la trésorerie du groupe dont le déficit atteint les 26 millions de francs en juin 1977. Les investissements nécessaires à la modernisation des installations industrielles n'ont pu être réalisés. Dans ce contexte incertain et fragile, la charge de travail s'est réduite conduisant la direction à modifier l'organisation de la production. Des salariés ont ainsi effectué des tâches habituellement confiées aux sous-traitants. Ils sont déplacés de postes ou encore mis en chômage partiel. Enfin, la direction justifie le choix de licencier le personnel en fin de carrière *« pour éviter qu'un licenciement collectif n'ait un impact trop brutal sur le personnel*[421] ».

Finalement, l'inspection du travail autorise 131 licenciements économiques au cours de l'année 1978. Les 38 départs en retraite et les 26 démissions permettent d'atteindre l'objectif des 194 suppressions d'emplois fixé au départ par la direction. Parallèlement, le recours au chômage partiel ainsi que les échanges de personnel entre les sites du groupe se poursuivent tout au long de l'année.

---

[418] Geneviève Grangeas, *Les politiques de l'emploi*, Que sais-je?, PUF, 1992, chapitre 1.

[419] Courrier de l'inspecteur du travail au directeur départemental du travail et de l'emploi, 10 janvier 1978, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, AD 87, 1154W105.

[420] Document d'informations à caractère économique et technique sur le projet de licenciement collectif, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, AD 87, 1154 W105.

[421] *Ibid.*

1.4- Une gestion des effectifs au fil de l'eau depuis 1978

A partir de 1978, la direction engage une réduction permanente des effectifs, usant des multiples outils à sa disposition et donnant lieu à des restructurations de croisière ou douces[422]. Il s'agit d'opérations visant à réduire les effectifs à travers « *des pratiques d'appel au volontariat aux départs, assorties de mesures d'accompagnement au départ qui se développent en particulier, comme figures de « restructurations douces » qui peuvent concerner un volume important d'emplois* [423]. » Les plans de réduction des effectifs s'enchainent au rythme d'un chaque année .

1.4.1- Un deuxième plan de sauvegarde pour l'emploi

Alors que les derniers départs s'effectuent en décembre 1978, les représentants des salariés apprennent lors d'une réunion en comité central d'entreprise, qu'un nouveau plan sera mis en œuvre pour l'année suivante, à la différence près que les dirigeants n'envisagent pas de licenciements secs. D'ailleurs le terme est soigneusement évité, préférant qualifier le plan « *pour la sauvegarde de l'emploi* [424]». Ce choix sémantique traduit bien la volonté d'euphémiser des mesures, qui pourtant ont pour effet de supprimer concrètement des emplois.

Nous avons peu de traces quant à la réaction des salariés et des organisations représentatives. Seule une intervention[425] des délégués du personnel cégétiste en comité d'entreprise en mars 1979 indique que ces derniers réclament la suspension du plan afin d'ouvrir des négociations équitables avec les dirigeants. Si la direction se refuse à employer le terme de licenciements, la CGT assimile les incitations au départ volontaire ainsi que les mises en pré-retraite à des licenciements cachés, comme elle dénonce les « *mutations autoritaires* [426]». La direction rappelle qu'aucune demande d'autorisation de licenciement n'a été déposée. Les réductions

[422] Jean-Pierre Aubert et Rachel Beaujolin-Bellet, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et Emploi*, n° 140, octobre 2004, p.105.
[423] Jean-Pierre Aubert et Rachel Beaujolin-Bellet, « Les acteurs… », *op. cit.*, p.105.
[424] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise RVI, Informations au personnel, 21 décembre 1978, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[425] « Questions de la CGT pour le Comité d'entreprise : négociations immédiates », 28 mars 1979, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[426] *Ibid.*

d'emploi prennent d'autres formes : les cessations d'activité anticipée, le blocage des embauches, les appels aux volontaires avec des mesures incitatives pour quitter l'entreprise, des démissions négociées qui font l'objet de transaction, constituent autant de pratiques qui conduisent à la diminution des emplois et forment un halo du licenciement[427] . C'est la face immergée des restructurations.

Avec ce plan, 18 personnes à Limoges démissionnent, 17 autres bénéficient d'une des mesures du plan (conversion ou formation), 10 partent en retraite anticipée et 10 font valoir leurs droits à la retraite[428]. Les modalités du plan emploi sont reconduites en 1980 et la lente décrue des effectifs à sa suite. 15 salariés posent leur démission, 14 prennent leur retraite anticipée[429] .

1.4.2- Le bal des FNE 1 à 4

A partir de 1981, le recours au Fonds National de l'Emploi se systématise et se généralise à l'ensemble des catégories salariales. En l'espace de quatre années seulement, le site limougeaud connait quatre plans FNE successifs[430] finançant 291 pré-retraites entre 1981 et 1984.

Crée en 1963, ce dispositif permet d'offrir aux chômeurs potentiels, un revenu de substitution avec un statut de préretraité. Derrière l'assurance de la sécurité financière se cache en creux l'acceptation politique des conséquences sociales de la suppression d'emploi[431]. Dans le cas de RVI, il s'apparente à un palliatif commode pour réduire sa masse salariale et endiguer les turbulences financières que traverse l'entreprise. En effet, RVI est entré dans le capital de la filiale américaine Mack Trucks en 1978. En détenant 20% des parts, Renault constitue le principal actionnaire de la firme. Son intégration sur le marché américain se concrétise également avec la signature d'un second accord passé en 1979, avec la firme American Motors Company pour la construction automobile. Cet investissement à l'étranger se révèle malheureux. L'effondrement du marché américain entre 1980 et 1982 a mis en danger

[427] Terme emprunté à Mélanie Guyonvarc'h. *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017, chapitre 5.
[428] Bilan social RVI Limoges année 1979, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[429] Bilan social RVI Limoges, année 1980, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[430] FNE 1, FNE 2, FNE 3 et FNE 4.
[431] Fabrice Colomb, *Les politiques de l'emploi (1960-2000). Sociologie d'une catégorie de politique publique,* Rennes, PUR, coll. « Res Publica », 2012, chapitre 1.

Renault dans son ensemble, qui a dû augmenter sa participation au capital de l'AMC pour sauver la firme. Ces investissements conséquents ont des effets directs sur l'ensemble des branches du groupe dont la branche RVI[432].

En effet, la charge de travail diminue pour le site limougeaud, passant d'un volume horaire hebdomadaire entre 40h et 39h30 en 1982 à 38h30 en 1984 pour les équipes de jour comme de nuit. Le site ne reçoit aucun nouveau produit depuis 1978 et voit son activité de production militaire décroitre progressivement, alors qu'il s'agit d'un élément fort de son identité industrielle. Alors qu'elle constituait près de 60% des heures travaillées en 1975, cette branche ne représente plus que 43,5% en 1984, sans être compensée par les activités de production civile. Afin d'améliorer la productivité, les dirigeants choisissent un dégraissage des effectifs via le FNE et préfèrent l'interim qui offre une plus grande souplesse dans la gestion des emplois.

Le processus de restructuration permanente entamé depuis la deuxième moitié des années 1970, s'accélère et devient plus offensif au cours de l'année 1984, alors que le secteur de l'automobile qui avait mieux résisté jusque-là aux effets de la crise entre dans une phase de désindustrialisation. Pour Renault, les crises sont multiples touchant à la fois le secteur automobile, la marque Renault et la Régie nationale[433]. Le groupe accuse un déficit de 12,5 milliards de francs, installant une situation de quasi faillite et estime un sureffectif de 15 000 salariés[434], loin des attentes en matière d'exemplarité économique et sociale revendiquées par le gouvernement. S'agissant du secteur RVI, le sureffectif est évalué à 1500 personnes dont 400 pour Limoges[435], qui accuse des résultats financiers négatifs en 1984.

2- La restructuration industrielle de RVI dans la crise automobile

[432] Michel Freyssenet, « Renault : Une stratégie « innovation et flexibilité » à confirmer », Michel Freyssenet *et alii*, *Quel modèle productif*, Paris, La Découverte, 2000, p.405 à 440. Jean-Louis Loubet, « L'automobile française dans la décennie 1974-1984 », Pierre Lamard éd., *1974-1984, une décennie de désindustrialisation ?* Paris, Editions Picard, « Histoire industrielle et société », 2009, p. 121 à 148.
[433] Jean-Louis Loubet, « L'automobile française... », *op. cit*.
[434] Jean-Louis Loubet, « L'automobile française… », *op. cit*.
[435] Note du directeur des industries métallurgiques, mécaniques et électriques au ministre de l'Industrie et de la Recherche, envoyée le 27 juillet 1984, Cabinet et services rattachés au Ministre ; Cabinet ; Conseiller technique (1981-1986), AN, 19860483/5.

2.1- Le plan triennal 1985-1986-1987 : un horizon fermé

La mise en œuvre du resserrement de la production revient au nouveau PDG, Georges Besse, tout juste nommé à la tête de la Régie en janvier 1985. Il impose les mesures d'assainissement financier et adopte une posture d'autorité face aux représentants des salariés, fermant toutes possibilités à la négociation[436]. Le plan triennal intervient dans un contexte où la notion de sureffectifs a émergé et s'est installée depuis le début des années 1980, à l'occasion des restructurations qui se multiplient[437].

2.1.1- Les étapes de sa mise en œuvre

Le contenu du « Plan triennal 1985-1986-1987 » est présenté en réunion du comité central d'entreprise extraordinaire le 7 février 1985. Suivant les recommandations du rapport Dalle, remis au gouvernement quelques mois plus tôt en septembre 1984 dans le cadre de la commission nationale de l'Industrie[438], la direction entend s'attaquer au sureffectif persistant. L'autonomie et la polyvalence seront deux qualités sollicitées comme la mobilité entre les sites de production sera vivement encouragée. L'amélioration de la compétitivité de l'entreprise nécessite donc selon la direction « *une diminution significative des effectifs de structure*[439] » et le recrutement d'un personnel jeune et plus diplômé[440]. Le sureffectif global estimé par le groupe pour la branche RVI s'élève à 2550 personnes dont 1050 postes ouvriers. Limoges en prend une part importante avec 350 ouvriers.

On puise à nouveau dans l'éventail assez large des mesures, déjà mobilisé lors des précédents plans emploi avec lesquels les salariés sont devenus familiers : la convention FNE pour le personnel âgé de 55 ans et plus, les dispositifs d'aide à la reconversion avec l'Agence pour la Reconversion du personnel RVI, les aides à la création d'entreprise, les temps partiels, les offres de formation externe et de réinsertion notamment pour les personnels immigrés en lien

[436] Michel Freyssenet, « Renault : Une stratégie « innovation et flexibilité » à confirmer », Michel Freyssenet *et alii, Quel modèle productif*, La Découverte, 2000, p.405 à 440.
[437] Louis Mallet, « Les sureffectifs dans l'entreprise : analyse et enjeux », *Problèmes économiques*, 1989, p.15 à 27.
[438] Transversale aux ministères du Plan et de l'aménagement du territoire, du redéploiement industriel et du commerce extérieur, et du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle. Le rapport Dalle préconisait la suppression de 200 000 emplois sur cinq ans dans le secteur de l'automobile.
[439] Plan emploi Renault VI 1985, Institut CGT d'Histoire sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[440] Dossier « Orientations pour un développement qualitatif de l'emploi dans Renault VI 1984 », AN, 19860483/5.

avec l'ONI (le site limougeaud n'est pas concerné), enfin les reclassements dans les autres sites du groupe Renault. La direction présente cette dernière mesure comme une opportunité professionnelle « *dans l'intérêt de son développement personnel* [441]» tout en soutenant le redressement de l'entreprise « *dans l'intérêt de l'emploi* [442]». Le licenciement est ainsi présenté comme un évènement banal, voire une opportunité pour le salarié. Derrière une fatalité supposée, c'est la responsabilité individuelle du travailleur qui est ici mise en cause[443].

Le cas critique de Limoges appelle ainsi un traitement différencié. Un second calendrier se superpose au premier ; les départs volontaires sont encouragés dans la première phase, en attendant de se prononcer sur une éventuelle fermeture ou un maintien des activités en mai 1985.

2.1.2- Pour les syndicats : organiser la mobilisation contre la fermeture

Empêcher la fermeture de l'usine s'impose comme la première urgence. Dans ce contexte, la mobilisation prend des formes diversifiées, qui restent somme toutes assez classiques et traditionnelles. A l'initiative de la CGT, de la CFDT et de FO, et par voix de tracts ou de réunions, les actions ponctuelles préférées à une grève reconductible se multiplient à partir du mois de février. Les débrayages se systématisent à chaque fois que le comité d'entreprise se réunit, arrêtant la production à plusieurs reprises dans la journée et la nuit suivant le roulement des équipes (normal, nuit, matin et soir)[444]. La mobilisation se déplace hors des murs de l'usine le mois suivant. A l'appel de la CGT, les salariés investissent les rues de Limoges le 28 mars. Les tracts distribués à cette occasion, mettent en cause l'action du gouvernement et des grands groupes industriels, allant jusqu'à comparer la situation de RVI à la désindustrialisation de la sidérurgie lorraine, qui connait une restructuration forte également. En effet, le gouvernement de Laurent Fabius a présenté un plan acier de 1984 qui

[441] Plan emploi Renault VI 1985, Institut CGT d'Histoire sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[442] *Ibid.*
[443] Mélanie Guyonvarc'h, *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017, p.9.
[444] 7 et 18 février, 24 avril et 4 juin 1985 notamment.

prévoit des fermetures et des concentrations des activités ainsi que la suppression de 10 000 emplois d'ici 1990[445].

Alors que la première phase du plan de départ volontaire touche bientôt à sa fin, la mobilisation s'intensifie avec une visibilité de plus en plus grande des travailleurs en lutte, encadrée par un front syndical uni (CGT, CFDT et FO). Les RVI participent à une première manifestation parisienne le 10 mai aux côtés des salariés du groupe Renault[446]. Pour ceux qui n'ont pu rejoindre la capitale, une manifestation est organisée dans les rues de Limoges et la production est arrêtée pour 24 heures. Galvanisés par le succès, quelques jours plus tard s'ensuit une deuxième manifestation le 22 mai.

Les effets des premières mesures tardant à porter leurs fruits, le bilan financier du groupe continue de se détériorer sous l'effet d'une guerre des prix sur le marché national. La poursuite de la restructuration est donc préconisée par le ministère[447]. Le site limougeaud voit le maintien de ses activités confirmé au début de l'été. La direction estime néanmoins qu'un sureffectif de 230 personnes doit être traité. Avec 93 départs volontaires, les effectifs tombent à 2003 salariés soit une variation négative de -4,4% depuis le 1er janvier. La deuxième phase du plan « période d'orientation emploi-formation » s'étale entre les mois de juillet et novembre. La direction a chargé l'Association de Reconversion du Personnel (ARP) d'accompagner ces transitions et transferts. Il s'agit d'une structure autonome propre à RVI déployée dans chacun des sites. Dès septembre, les salariés dont le poste est supprimé sont invités à choisir entre deux propositions de reclassement qui tiennent normalement compte de la distance géographique, garantissent au moins 80% du salaire perçu à RVI Limoges, un poste similaire et un emploi chez Renault. Dans le cas où le salarié refuse l'une des offres de reclassement, il sera alors licencié[448].

La mobilisation syndicale se transforme vers des actions symboliques, qui ne sont pas du seul fait des salariés limougeauds. Les pratiques circulent entre les usines du groupe RVI ; venir à l'usine les jours chômés, se présenter devant son poste de travail alors que les lettres notifiant

---

[445] Pascal Raggi, « La désindustrialisation et les entreprises minières et sidérurgiques au Grand-Duché de Luxembourg et en Lorraine du fer (années 1960-2006) », in Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche*, La désindustrialisation : une fatalité?*, Besançon, PUFC, Les Cahiers de la MSHE Ledoux, p.114.

[446] « 10 mai : Les cars pour l'avenir », Tract CGT RVI, 6 mai 1985, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

[447] Note pour le directeur de Cabinet de la direction des industries métallurgiques, mécaniques et électriques, le ministère du redéploiement industriel et du commerce extérieur, 29 mai 1985, AN, 19860483/5.

[448] « Aperçu de la situation économique et sociale de RVI au début du mois de septembre 1985 », Arguments N°53 : service de documentation économique et sociale du comité central d'entreprise RVI, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

la suppression du poste de travail ont été reçues ou encore ne pas répondre aux propositions de reclassement et ne pas s'inscrire auprès de l'ARP installée par la direction. Avec ces actes de désobéissance collectifs, les RVI espèrent faire plier la direction. Le collectif des salariés mobilisés ne semble pas divisé entre ceux concernés par le reclassement et les travailleurs épargnés, du moins cette fois-ci. La solidarité s'exprime à travers le maintien de la lutte et la participation à des actions ponctuelles. Les débrayages sont régulièrement suivis pour signifier la résistance aux fortes pressions de la direction, qui n'a pas hésité par exemple à envoyer des huissiers auprès des salariés refusant de donner leur réponse en octobre[449]. Ainsi, l'activité de l'usine se voit bouleversée à la fois par les courts arrêts de travail, la présence de travailleurs à l'usine qui n'ont plus de poste et des rassemblements réguliers.
Les journées d'actions se poursuivent à un rythme soutenu jusqu'en décembre. Mais les oppositions au plan triennal s'essoufflent à mesure que les départs se concrétisent. 121 personnes ont quitté l'usine au cours de l'année écoulée. Les deux années suivantes, ces opérations de réduction d'effectifs se poursuivent à un rythme soutenu, avec respectivement 147 et 196 départs en 1986 et 1987[450]. Ces données révèlent une coupe sévère dans la masse salariale, particulièrement forte pour Limoges : entre 1984 et 1988, la réduction s'élève à 24,9% pour l'ensemble des sites RVI contre 27,5% pour le site limougeaud[451].

Vivant dans un climat de restructuration permanente, les salariés sont prisonniers d'une spirale infernale. Les représentants syndicaux et du personnel rencontrent quelques difficultés à mobiliser les salariés sur la durée, d'autant plus que les départs sont négociés, interviennent par vagues et concerne des petits groupes de quelques personnes et ce, tout au long de l'année. Cet étirement dans le temps contribue à les rendre peu visibles. La lutte se mène alors dans les instances représentatives, à l'occasion des réunions du comité d'entreprise. Les élus et délégués du personnel négocient les meilleures conditions possibles de sortie d'emploi pour les salariés. Le recours aux expertises devient un réflexe afin de démontrer la non viabilité des solutions apportées par la direction et leurs effets sur l'organisation du travail et des conditions d'emploi des travailleurs. Les représentants syndicaux, déstabilisés face à ces nouvelles pratiques, se plient au jeu de la négociation et se forment aux outils juridiques mis à leur disposition.

[449] Tracts CGT RVI, 30 septembre 1985 et 9 octobre 1985, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[450] Bilans sociaux RVI années 1986 et 1987, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[451] Bilans sociaux RVI années de 1984 à 1988, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

Au début de la décennie 1990, le délitement de l'usine franchit une nouvelle étape ; la réorganisation complète de l'ensemble des services, même administratifs et techniques relativement épargnés jusqu'à présent.

3- Le Plan d'Amélioration de la Compétitivité ou l'entrée dans la modernité (1991 et 1992)

Les prévisions annoncées en réunion de comité d'entreprise pour l'année 1991 ont de quoi inquiéter les salariés. Avec une nouvelle baisse de la charge de travail d'environ 3% et des investissements pour l'usine limougeaude, la direction prévoit deux jours chômés dès le mois de janvier ainsi que le gel des embauches[452]. Le transfert de certaines productions vers d'autres sites du groupe RVI entraine la fermeture du bâtiment V, qui réveille la colère des représentants syndicaux[453].

3.1- L'entrée dans une logique de restructuration offensive

La direction présente en 1991 un nouveau « plan d'amélioration de la compétitivité. » L'évolution sémantique remarquée, passant d'un plan pour la sauvegarde de l'emploi à un plan d'amélioration de la compétitivité, ne signifie pas pour autant un changement des priorités. La direction engage une restructuration afin de « *retrouver par des gains de productivité accrus des niveaux de résultats comparables à ceux de 1989* [454]», de « *maitriser les coûts* [455]», d'« *être en mesure d'investir de façon importante*[456] » afin « *de faire face à une concurrence*[457] », et se félicite dans le même temps « *des bons résultats financiers*[458] ». On est bien ici dans une restructuration anticipée qui n'intervient pas dans une situation d'urgence et de crise.

[452] Procès-verbal du Comité d'entreprise RVI Limoges, 20 décembre 1990, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, carton Saviem-RVI non classé.
[453] Tract CGT RVI 21 janvier 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, carton Saviem-RVI non classé.
[454] « Plan d'amélioration de la compétitivité 1991 », Document présenté au Comité Central d'entreprise RVI, février 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[455] *Ibid.*
[456] *Ibid.*
[457] *Ibid.*
[458] *Ibid.*

Ces mutations passent par l'introduction de l'informatique, la réorganisation des services techniques et la réduction des coûts de fonctionnement interne. Atteindre ces objectifs suppose une réduction des effectifs d'ensemble qui s'élèvent à 890 salariés dont 152 pour l'usine de Limoges. C'est l'effectif ouvrier qui est majoritairement touché à Limoges avec 92 salariés dont 71 OP[459].

La perspective de cette nouvelle vague de licenciements déclenche une contestation qui pour la première fois, s'étend à l'ensemble des catégories professionnelles, des ateliers aux bureaux et portée par un front syndical uni. Si les actions unitaires ne sont pas nouvelles pour la CGT, la CFDT et FO, elles sont rejoints pour la première fois par la CGC-CFTC et FO-CFE.

3.2- Une mobilisation unitaire sur tous les fronts

La mobilisation prend forme dans ce contexte particulier d'unité syndicale. Le mot d'ordre est clair : le retrait du plan et des licenciements à sa suite. Les élus au comité d'entreprise commandent une expertise auprès du cabinet Pirolli, dont le travail est empêché par la direction. Après un dépôt de plainte des élus au comité d'entreprise, RVI et ses dirigeants sont condamnés pour entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise, assorti d'une amende de 1500 francs[460].

Les mesures sociales de sortie d'emploi font l'objet de vives attaques, particulièrement pour le recours systématique au Fond National pour l'Emploi. Les représentants syndicaux y voient un moyen efficace et rapide de mettre hors-jeu des salariés vieillissants, dont l'expérience n'est plus valorisée. Pour autant, ils ne s'opposent pas à un départ anticipé à condition qu'il se réalise dans le cadre d'un véritable plan retraite avantageux pour les personnels concernés[461]. D'ailleurs, les intéressés sont plutôt enclins à solliciter un départ en pré-retraite[462] . Lassés des plans de restructuration à répétition, ils craignent pour leur avenir et voient dans le FNE, une solution pour ménager leur fin de carrière, échappant à un licenciement sec. Ces attitudes ne sont pas sans rappeler ce que Stéphane Beaud et Michel Pialoux évoquent au sujet des ouvriers de chez Peugeot, pour qui la *« pré-retraitre est perçue avant tout comme un*

[459] Procès-verbal du Comité Central d'entreprise extraordinaire RVI, 30 mars 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[460] *Echo du Centre*, 11 avril 1991.
[461] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise RVI, 22 mars 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[462] Procès-verbal du Comité Central d'entreprise extraordinaire RVI, 30 mars 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

« droit », un « dû » de la part de l'usine[463] ». La peur de perdre leur emploi, ravivée à chaque plan social, éveille « *la conscience d'être enfermé dans un avenir peu prometteur* ».

Des premières actions tendent à établir un rapport de force avec la direction ; au cours des mois de mars et avril, les débrayages ralentissent la production entre 30 minutes et plusieurs heures[464]. Ces modes d'actions ponctuels désorganisent le fonctionnement de l'usine, d'autant plus qu'elles sont suivies par l'ensemble des équipes (normale, matin, soir et nuit).

De la journée « usine morte [465]» à l'arrêt du Capitole en gare de triage à Limoges pendant 30 minutes[466] en passant par le blocage de la Nationale 20[467] et les manifestations dans les rues de Limoges[468], il ne se passe pas une journée sans une action coup de poing (guillemets ou pas?). On retrouve les travailleurs de RVI également aux côtés de leurs collègues qui luttent dans les autres sites du groupe, lors du défilé parisien le 22 juin alors que se tient une réunion au ministère des Finances à Bercy[469] . Le plan s'applique à l'ensemble de la branche RVI avec une mise en concurrence des usines entre elles.

La pression de la rue et les négociations ont permis à la fin de l'été, de réduire le nombre de licenciements secs à 49 contre les 102 prévus, par le jeu des reclassements et des préretraites FNE (70)[470] . Les représentants syndicaux ont obtenu notamment 25 FNE supplémentaires. La disparition d'une centaine d'emplois n'empêche pas les 1332 salariés « survivants » de subir à nouveau des mises au chômage partiel, les 11 et 31 octobre appelant les travailleurs à rester vigilants.

3.3- Le retour d'un plan d'amélioration de la compétitivité (1992)

À peine six mois après les derniers départs, la direction présente un second plan d'amélioration de la compétitivité (PAC) en séance extraordinaire du comité central

[463] Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux Montbéliard,* Paris, La Découverte, 2012, p.83.
[464] « RVI : l'action doit s'amplifier », *Echo du Centre*, 29 mars 1991.
[465] « Aujourd'hui usine morte », *Echo du centre*, 12 juin 1991.
[466] « Les métallos mettent la lutte sur les rails », *Echo du Centre*, 14 juin 1991. « Après la route, le rail », *La Montagne*, 14 juin 1991.
[467] « Le mécontentement a franchi les portes de l'usine », *La Montagne*, 13 avril 1991.
[468] Le 14 juin 1991, une manifestation rassemble entre 500 et 600 personnes. La manifestation intersyndicale pour l'emploi du 27 juin 1991 rassemble près de 5000 personnes et 150 à Saint-Junien.
[469] « Les salariés de Renault Véhicules Industriels manifestent à Paris. Passer aux actes », *L'Humanité*, 24 juin 1991.
[470] Tract CFDT-RVI, 31 août 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

d'entreprise le 31 mars 1992[471] . Il n'en reprend pas seulement le nom, ce deuxième plan est la copie du premier à la fois dans ses objectifs, une importante diminution des effectifs, et dans ses modalités, un arsenal de mesures sociales. L'usine de Limoges devra se séparer d'environ 320 personnes, ramenant les effectifs sous le seuil symbolique du millier. Ses activités militaires sont dorénavant réduites. Les productions des boites TRM 2000, de l'HS 110 et des VAB sont transférées, pour se limiter désormais aux petites séries mécaniques. C'est pourquoi l'usage des bâtiments est repensé avec l'abandon d'environ 29 000 m2 de surface utile. Les réactions vives et brutales des salariés traduisent leur désarroi.

Au lendemain du comité d'entreprise, les grévistes délogent leur directeur M. Barry de son bureau et le conduisent jusqu'à la sortie de l'usine[472] Sans violence physique[473], l'action spontanée se veut symbolique et démonstrative comme le racontent les grévistes « *nous avons voulu vous montrer ce qu'on ressentait lorsqu'on était renvoyé de son travail* [474]». Dès le lendemain, le directeur peut pénétrer sur le site. Cela ne donne pas lieu à une occupation**.** L'expérience acquise lors des précédents plans et les perspectives d'une modification de leur travail pour ceux qui échappent aux licenciements, participent probablement à la radicalisation ponctuelle de la contestation. Bien que le directeur désigne les syndicats responsables des « *agissements*[475] » survenus et de la résonnance médiatique nationale, il est impossible de préciser avec exactitude le degré de responsabilité des représentants syndicaux dans le passage à l'acte. Aucun des syndicats ne revendique la paternité de l'action et ne la conteste. En dénonçant la supposée violence des salariés, le directeur cherche à décrédibiliser leur combat.

Dans une déclaration commune, l'intersyndicale exprime sa lassitude face à ce énième plan de « *casse industrielle* [476]» répondant à des logiques financières qui seraient encouragées par le gouvernement. En parallèle, elle mandate à nouveau un cabinet d'expertise en vue des discussions.

Dans ce contexte de restructuration permanente et d'expérience des échecs antérieurs, les syndicats transforment lentement leur stratégie. Certes, ils se placent encore dans une riposte

---

[471] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise extraordinaire RVI, 31 mars 1992, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

[472] « A Limoges, les grévistes de RVI « virent » leur patron », *Libération*, 2 avril 1992.
L'Humanité, 2 avril 1992.

[473] François Audigier et Pascal Raggi (dir.), *Les syndicats face à la violence militante. Des années 1980 à nos jours*, Paris, Riveneuve, « coll violences et radicalités militantes », 2018.

[474] « Le directeur de RVI Limoges chassé de son usine », *Le Figaro*, 2 avril 1992.

[475] Courrier Michel Barry, directeur du site RVI Limoges aux délégués syndicaux, 6 avril 1992, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

[476] Déclaration des organisations syndicales CGT, CFDT et FO, 10 avril 1992, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

des suppressions d'emploi mais cherchent à nouveau à négocier le contenu même du plan, avec une réduction maximale du nombre de licenciements secs. Les expertises constituent à ce moment-là, un outil indispensable à l'élaboration de leur défense.

En attendant l'ouverture des négociations, la direction ouvre son antenne Agence pour le Reclassement du Personnel et une structure « RVI développement » pour les personnes qui souhaiteraient se lancer dans la création d'entreprise. Elle mandate un haut cadre de la direction générale afin de superviser l'application du plan, notamment les transferts de personnel vers d'autres sites du groupe. Sa réputation de « *spécialiste en liquidation d'usine*[477] » le précédant, les salariés engagent un débrayage massif à son arrivée. C'est donc dans ce contexte que débutent les négociations le 1er juillet entre la direction générale et limougeaude et les représentants syndicaux. Elles sont rapidement écourtées lorsque les syndicats comprennent que la direction n'a aucunement l'intention de modifier les termes du plan et quittent la table des négociations. Le lendemain, dans une lettre adressée au Premier ministre, la coordination syndicale décrit une situation explosive et difficilement maitrisable[478]. Les représentants syndicaux cherchent à gagner du temps. Ils demandent la tenue d'une nouvelle réunion qui retarderait la date d'application du plan, sans succès[479]. Les lettres de licenciement sont distribuées les jours suivants et durant tout le mois de juillet. Les syndicats essuient un nouveau camouflet et s'investissent désormais auprès des personnes licenciées dans leur recherche d'un nouvel emploi, avec un suivi personnalisé. A la fin de l'année 1992[480], selon les données syndicales et sur les 320 personnes concernées par le plan, 8 personnes ont retrouvé un emploi en contrat à durée indéterminée, 105 restent sans solution, 118 sont placées en congés de conversion, 2 effectuent des essais dans le groupe, enfin 70 personnes ont pu signer une convention FNE.

Dans le même temps, les syndicats continuent à dénoncer les conséquences du plan à travers des actions ponctuelles. Par exemple, ils profitent de la venue de Martine Aubry, ministre de l'Emploi, du Travail et de la Formation professionnelle, à Limoges le 16 novembre pour manifester et l'interpeller sur la politique de l'emploi menée par le gouvernement. Au début de l'année 1993, la mobilisation perdure en soutien aux personnels sans solution. Le 25

[477] Communiqué de presse CGT RVI, 2 juin 1992, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[478] Courrier de la Coordination syndicale RVI à Pierre Bérégovoy, Premier ministre, 2 juillet 1992, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[479] Courrier de la Coordination syndicale RVI à M. Capron, PDG de RVI, 3 juillet 1992, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[480] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise RVI Limoges, 1 février 1993, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

janvier, une délégation a été reçue à la préfecture en présence de l'inspecteur du travail. La situation des salariés dont le congé de conversion arrive à sa fin et qui se retrouvent sans emploi à son issue, occupe les discussions. Ces situations posent ainsi la question de l'efficacité et des limites de tels dispositifs d'accompagnement. Les syndicats se situent alors dans le temps de l'après durant lequel il leur faut pallier les manquements du plan et de ses structures, telles que RVI Développement et l'ARP.

4- Une usine en survie dans les années 2000.

A partir de 1993, la restructuration de l'usine se poursuit à travers des mesures « douces » à l'image des pré-retraites vivement encouragées. Les effectifs tombent à 906 salariés permanents dont 646 ouvriers à la fin de la décennie. La pyramide des âges reflète bien cette modification structurelle de l'effectif notamment ouvrier, avec une moyenne d'âge à 42 ans. Alors que les salariés ressentent une augmentation de leur charge de travail, le recours aux heures supplémentaires et les recrutements d'intérimaires sont préférés aux embauches permanentes[481]. Tout cela contribue à la désorganisation du site, nécessitant une adaptabilité des travailleurs toujours plus grande.

Sur le plan structurel, la Régie Nationale des Usines Renault change de statut en devenant une société anonyme, Renault SA avec une ouverture de son capital. Ainsi, la part de l'Etat est réduite en dessous des 45% en 1997, ouvrant la voie à la privatisation de l'entreprise[482]. Cette reconfiguration modifie à la fois la stratégie industrielle et la gestion du personnel de la branche RVI. Au tournant des années 2000, le groupe Renault envisage la vente de son secteur des véhicules industriels au constructeur Volvo. Dans le cadre de la vente, un nouveau plan de réduction des effectifs est élaboré. Découlant de l'Accord national professionnel de la métallurgie du 26 juillet 1999, le plan CASA (cessation d'activité des salariés âgés) vise à écarter les travailleurs âgés pour qui « *le vieillissement est davantage ressenti (puisqu'ils exercent) des emplois en atelier (à la chaine, en équipe, de nuit) ceci à un moment où il est nécessaire de poursuivre les efforts de productivité*[483] ». Force est de constater la permanence argumentaire des dirigeants, qui déjà au moment du plan triennal au milieu des années 1980,

[481] Ainsi dénoncé par les élus au Comité d'entreprise, procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise RVI, 23 février 2002, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[482] Michel Freyssenet, « Renault : Une stratégie « innovation et flexibilité » à confirmer », Michel Freyssenet *et alii*, *Quel modèle productif*, Paris, La Découverte, 2000, p.405 à 440.
[483] Projet de plan emploi CASA 2001, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

cherchaient à faire sortir de l'emploi un personnel qui ne pouvait pas et ne serait pas en mesure de s'adapter aux évolutions de leur poste. Leur remplacement par une jeunesse aux compétences renouvelées, est assumé par la direction autant qu'il est redouté par les travailleurs concernés. Cela n'est pas sans rappeler le vieillissement professionnel et social des OS travaillant sur les chaines à Peugeot[484]. Ce dispositif CASA permet de placer en pré-retraite les salariés âgés d'au moins 56 ans et 6 mois ayant effectué 15 ans de travail à la chaine ou en équipe ou travaillé plus de 200 nuits par an au minimum. Avec cette mesure, le salarié conserve son niveau de salaire jusqu'à ce qu'il fasse valoir ses droits à la retraite pleine et entière. En échange, l'entreprise s'engage à remplacer les départs. Pour l'année 2000, 41 personnes sont concernées par le plan CASA. Cette mesure est planifiée pour cinq ans. Selon les représentants syndicaux, la règle d'un départ pour une embauche ne serait pas respectée. Ce dispositif n'est qu'un moyen supplémentaire pour procéder à des licenciements cachés[485].
La branche est finalement cédée au constructeur Volvo en 2001, ce qui met fin à près de quarante années d'une gestion conjointe avec Renault. Les véhicules sont désormais commercialisés sous le nom de Renault Trucks. Les activités se tournent vers la rénovation des moteurs, des boites et des sous-ensembles mécaniques. Les ateliers déménagent dans la nouvelle zone industrielle Nord, laissant l'ancien site inadapté aux nouvelles orientations industrielles et ne répondant plus aux exigences environnementales (démontage propre et zéro déchet). Les anciens ateliers sont labellisés Patrimoine du XXème siècle. La fermeture définitive ainsi écartée, le fonctionnement du site est désormais assuré par une cinquantaine de salariés au début des années 2000.

A travers l'exemple de l'usine RVI, nous avons observé la déliquescence d'un groupe industriel, en partie nationalisé, dans lequel sa main-d'œuvre ouvrière masculine a connu une mise à l'écart progressive du monde usinier et du monde du travail. L'accumulation des plans a éprouvé non seulement la combativité et l'unité des représentants syndicaux mais aussi celle des salariés.

[484] Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines de Peugeot-Montbéliard*, Paris, La Découverte, 2012.
[485] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise RVI, 26 septembre 2000, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.

II- Kréma : une restructuration organisée à la faveur des impératifs financiers

Au début des années 1920, M. Mollié confiseur de son état, déménage son petit atelier de caramels vincennois sur la commune voisine de Montreuil pour une usine spacieuse tout juste sortie de terre. Les établissements Mollié et Compagnie diversifient leur gamme de produits et réussissent à se faire une place sur le marché des douceurs sucrées. Absorbée en 1957 par le géant américain de l'alimentaire General Foods, l'usine change de nom et devient Kréma.

L'essor de l'entreprise se traduit à la fois par une croissance de ses effectifs, jusqu'à 1000 personnes sont employées à Montreuil à la fin des années 1960 et jusqu'au milieu de la décennie suivante[486], et par la diversification de la gamme de produits fabriqués, des caramels traditionnels aux bonbons en passant par les chewing gum. L'ensemble du processus de fabrication à la commercialisation se déroule à Montreuil : la fabrication des sucreries, la mise en conditionnement, l'emballage et l'expédition. Les volumes dépassent les 11 000 tonnes de bonbons et 25 millions de tablettes de chewing gum au cours des années 1970[487]. Le groupe est implanté en France et à l'étranger. En région parisienne, les unités de production se partagent entre Le Blanc Mesnil et Marne la Vallée d'où sortent d'autres denrées alimentaires comme le café moulu. Rueil Malmaison accueille le siège social français. En province, General Foods est présent à Reims et à Saint Genest, à quelques kilomètres de Chatellerault dans le département de la Vienne. A l'étranger, le groupe a développé un important réseau européen, du Nord industriel italien jusqu'au sud de l'Angleterre.

Ainsi, l'usine montreuilloise est intégrée à une multinationale dont la stratégie industrielle et commerciale lui échappe entièrement, ce qui limite son indépendance décisionnelle. Cette configuration internationale constitue un paramètre déterminant qui, nous l'observerons, prend tout son sens dans le processus de restructuration qui secoue l'usine depuis le milieu des années 1970.

Le délitement de l'usine qui s'amorce dès 1975 et s'étire sur près de deux décennies, se manifeste selon plusieurs modalités, douces ou offensives avec des suppressions d'emplois, et parfois même se juxtaposant l'une à l'autre, rythmant le quotidien des salariés montreuillois.

[486] Courrier de l'inspecteur du travail de la 6ème section au Directeur départemental de la Seine-Saint-Denis, 26 juillet 1976, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, AD 93, 1595W21.
[487] « Mémoire de l'usine », document syndical non daté.

Il s'agira de suivre ce long processus de désindustrialisation qui conduira à la disparition définitive de l'usine en 1996, après une courte reprise d'activité avortée.

1- Une restructuration inorganisée (1975-1983)

Au cours de l'année 1976, les représentants politiques comme l'inspection du travail se font l'écho des difficultés passagères que traverse l'usine Kréma, en situation de « *sur capacité chronique*[488] ». La direction n'arrive plus à occuper l'ensemble de ses salariés. Ainsi, elle procède au gel des embauches et tente de résorber l'effectif excédentaire par le jeu des mutations vers les autres unités de production. Ce ne sont pas moins de 60 personnes qui sont amenées à quitter Montreuil au cours de l'année 1976[489]. Ces premières mesures ponctuelles prises dans l'urgence, soulèvent les interrogations chez le personnel politique local, d'autant plus qu'elles interviennent dans un contexte économique et social alourdi par l'échec de la reprise des établissements Grandin[490]. La réduction des effectifs se poursuit l'année suivante. Ainsi en décembre 1979, l'usine compte 715 salariés quand les effectifs se portaient à 980 trois ans plus tôt[491]. Le groupe ouvrier, majoritaire avec 568 personnes, est très féminisé puisque les femmes[492] représentent près de 46% de la main-d'œuvre. La durée hebdomadaire de travail est elle aussi revue à la baisse[493]. Les pratiques douces de réduction d'effectif, les départs en retraite non remplacés et le gel des embauches se prolongent au début des années 1980 pour se systématiser. Entre 1980 et 1981, 6 personnes sont mutées dans un autre site du groupe, 18 ont bénéficié d'une retraite anticipée et 33 sont écartées pour des raisons économiques[494].

Dans le même temps, la direction introduit une plus grande flexibilité dans la gestion du personnel en fonction des niveaux de commandes. Par exemple, le lancement d'un nouveau produit à l'été 1981 nécessite l'augmentation rapide des capacités de production dans un délai

---

[488] Courrier de l'inspecteur du travail de la 6ème section au Directeur départemental de la Seine-Saint-Denis, 26 juillet 1976, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, AD 93, 1595W21.
[489] Courrier du directeur départemental de la Seine-Saint-Denis à l'inspecteur du travail de la 6ème section, 3 juin 1976, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, AD 93, 1595W21.
[490] Question écrite au gouvernement Louis Odru, 30 septembre 1978, AM Montreuil, 1595W21.
[491] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Kréma, 10 mai 1979, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, AD 93, 1595W21.
[492] Relevé mensuel de main-d'œuvre, GGF, Etablissement de Montreuil, décembre 1979, AD 93, 1595W21.
[493] Nous ne sommes pas en mesure de donner des chiffres précis. Il est simplement fait mention d'une baisse des heures travaillées par rapport à 1980. Procès-verbal de la réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité, 6 octobre 1981, AD 93, 1595W153.
[494] Bilan social GFF, usine de Montreuil, Février 1981, AD 93, 1595W21.

réduit. La direction utilise les heures supplémentaires et la main-d'œuvre volante des intérimaires. Les représentants du personnel critiquent vivement ce mode de fonctionnement tendant à devenir la norme, à la fois pour l'instabilité de l'emploi pour le personnel embauché et pour la dégradation de ses conditions de travail induite par la surcharge des tâches[495]. La direction qui donne l'impression de naviguer à vue se retranche derrière des considérations économiques en se défendant d'instituer un mode de travail saisonnier.

Le site montreuillois n'est pas le seul à voir son organisation de travail modifiée et dégradée. L'usine voisine située au Blanc Mesnil se sépare de sa production phare, le café torréfié commercialisée sous la marque Legal, entrainant un plan de licenciement économique à la fin de l'année 1983[496]. Loin de concerner le seul site du Blanc Mesnil, l'arrêt de la production du produit engendre des conséquences pour l'ensemble des établissements de la région parisienne et celui de Montreuil en particulier. Les modalités du plan économique s'appliquent à tous. Les productions sont réorganisées avec un rééquilibrage entre les lieux de production. Par exemple, le Blanc-Mesnil récupère une partie de la production des chewing gum, essentiellement concentrée jusqu'ici sur le site montreuillois. S'agissant de l'emploi, la direction de General Foods envisage la suppression de 205 postes pour l'ensemble des sites, dont 100 personnes pourraient prétendre à des mesures d'accompagnement (reclassement, aide à la conversion, mobilité inter-site encouragée et prise en charge des frais de déménagement, soutien financier entre 20 et 25 000 francs en cas de création d'entreprise ou encore remboursement de l'équivalent de 6 mois de charges aux entreprises qui embaucheraient un salarié ex-Kréma en contrat indéterminé et départs en retraite anticipée.) Ainsi, les salariés atteignant l'âge de 56 ans et 2 mois avant le 31 décembre 1984 peuvent bénéficier d'une convention FNE, dans la limite fixée par la Direction départementale du travail[497]. Des anciens salariés du Blanc-Mesnil sont réintégrés notamment à Montreuil[498], ce qui n'est pas sans poser des difficultés d'adaptation au nouveau poste comme à l'environnement de travail.

[495] Procès-verbaux de la réunion du Comité d'entreprise Kréma, 1er septembre 1982 et 23 décembre 1982, AM Montreuil, Dossier Louis Odru.
[496] « Projet de licenciement collectif pour cause économique », Courrier du directeur d'usine Georges Urréa au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi à Bobigny, 18 octobre 1983, AD 93, 1595W21.
[497] 79 personnes. Courrier de la direction de General Foods France au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi à Bobigny, 4 janvier 1984, AD 93, 1595W21.
[498]Nous ne sommes pas en mesure d'avancer des chiffres précis.

Ce plan social s'inscrit dans la gestion au fil de l'eau entamée depuis le milieu des années 1970. A Montreuil, la réduction sensible des effectifs, principalement ouvriers[499], s'opère à travers les solutions de secours. Au début de l'année 1983, le groupe ouvrier a perdu près de 200 salariés, regroupant 463 personnes sur les 560 salariés que compte l'usine, influençant la distribution genrée des emplois : en 1983, les femmes représentent 49% de l'effectif ouvrier et les hommes 51% alors que l'écart était plus important trois ans plus tôt, respectivement 46% et 54%[500].

Le processus de délitement franchit une nouvelle étape lorsque la direction annonce au printemps 1984, son intention de délocaliser une partie de la production montreuilloise en province. La décennie 1975-1984 a vu une coupe brutale des effectifs passant de 980 au début de la période à 560 en 1984.

2- Restructuration offensive : délocalisation et flexibilité (1984-1988)

2.1- Les premières délocalisations en province

A l'occasion d'une énième sollicitation par GFF de la Direction départementale du travail et de l'emploi pour l'octroi d'heures supplémentaires et pour l'autorisation des embauches à durée déterminée[501], GFF fait part dans le même temps de son projet d'ouverture d'une nouvelle usine à St Genest non loin de Châtellerault. Situé dans le département de la Vienne, le site devrait être opérationnel d'ici deux ans, en 1986 et fonctionner avec une centaine de salariés affectés à la production de tablettes Hollywood, fabriquées jusqu'ici à Montreuil. Les dirigeants justifient leur stratégie industrielle ; la délocalisation n'entrainerait pas de profonds changements quant à la place qu'occupe l'usine montreuilloise dans le groupe. Elle « *continuera à être un site de première importance pour General Foods France et évoluera dans les années à venir vers un niveau d'effectif optimal à une bonne gestion humaine et sociale*[502]». Autrement dit, les mesures de réduction d'emploi comme les pratiques de

[499] Par exemple, en janvier 1983, le groupe ouvrier s'élève à 463 personnes alors qu'ils étaient 200 de plus, trois ans plus tôt.
[500] Document « Répartition des effectifs par départements services catégories sexes, GGF, usine de Montreuil, Département RH, AD 93, 1595W21.
[501] En avril 1984, 8 contrats courts de 3 mois sont signés (6 femmes au poste d'OS3, coeff 135) et 3 intérimaires, par exemple.
[502] Courrier du directeur Georges Urréa à l'inspectrice du travail de Montreuil, Madame Morin, 22 juin 1984, AD 93, 1595W21.

recrutement s'inscriraient dans une stratégie plus globale, la modernisation et l'adaptation de l'usine aux nouvelles exigences de compétitivité.

Les prévisions annoncent le transfert d'environ 60% de la production de la gomme et la suppression de 250 emplois sur les 560 que compte l'usine montreuilloise en 1984. La réaction collective des salariés[503] à laquelle on aurait pu s'attendre, compte tenu de l'implantation syndicale de la CGT et de la CFDT et d'une certaine familiarité avec les pratiques revendicatives, n'arrive pas. Pourtant, l'usine a déjà traversé des épisodes de grève au cours des années 1970 encadrés par les sections syndicales, notamment pour l'amélioration des conditions de travail[504]. Les ouvrières en tête, ont défendu l'égalité avec leurs collègues masculins en termes de traitement salarial et de reconnaissance de qualification[505]. Avec quelques victoires à leur actif, dix minutes de pause supplémentaires, la suppression du travail le samedi, une prime de vacances ou encore la progression de leur qualification, elles semblent suffisamment nombreuses à être organisées. Elles apparaissent aux côtés des anciennes ouvrières de chez Sonolor, dont nous avons évoqué la lutte dans un précédent chapitre, qui occupent leur usine CIATE en faillite[506]. En dépit de ces quelques expériences de grève, les salariés ne descendent pas dans la rue.

A l'exception d'une pétition[507] élaborée par la section communiste de la ville qui a recueilli près de 300 signatures contre ce projet de délocalisation, la négociation est préférée à la contestation frontale. Les discussions s'engagent avec les pouvoirs publics afin d'intégrer le site montreuillois dans le plan stratégique du groupe General Foods. L'Union départementale CGT fait savoir dans un communiqué qu'elle s'oppose au transfert de la production et propose l'extension du bâti existant[508]. Les délégués syndicaux soutenus dans leurs démarches par les élus locaux cherchent à obtenir l'autorisation d'agrandissement de l'usine auprès de la DATAR. Leur stratégie consiste à démontrer aux dirigeants du groupe que le site montreuillois répond en tous points aux nouvelles ambitions industrielles, à la fois en termes de volumes de production et de compétences du personnel. Dès le début de l'année 1985, les retours de la DATAR sont rassurants dans la mesure où la restructuration du groupe ne se ferait pas au détriment de l'usine de Montreuil, qui devrait bénéficier d'importants investissements afin de moderniser ses installations. En outre, la DATAR assure que les

[503] La CGT et la CFDT sont implantées dans l'usine.
[504] Brochure « Le cahier noir des discriminations ACTE D'ACCUSATION, les travailleuses luttent, CGT », les rencontres CGT femmes syndicalistes, 6 juin 1980, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges.
[505] *Ibid.*
[506] « Femmes en lutte », *Le Réveil*, n° 216, 15 mars 1985.
[507] Tract Section PCF de la ville de Montreuil, 24 juillet 1984, AM Montreuil, Fonds Louis Odru.
[508] « Kréma : on mâche puis on jette », *Le Réveil*, n°182, 20 juillet 1984.

transferts vers Châtellerault n'engendreraient pas de licenciements secs et réduiraient le nombre d'emplois créés à Châtellerault à 90[509]. Cette orientation semble en bonne voie quelques mois plus tard lorsque la direction accepte une rencontre avec les services de l'urbanisme de la ville en vue d'établir une demande pour l'obtention d'un permis de construire pour l'extension de l'usine actuelle[510]. Si la délocalisation d'une partie de la production ne peut être écartée, les investissements et l'extension du bâti apparaissent comme des éléments sécurisants quant au maintien de l'emploi à Montreuil.

L'annonce de la nouvelle stratégie industrielle du groupe aux élus du comité d'entreprise le 7 octobre 1985, ravive les craintes[511]. L'heure est à la réorganisation de l'usine montreuilloise.

2.2- Quand la réorganisation conduit à des licenciements économiques

Encore au stade de projet en cette fin d'année 1985, les licenciements collectifs ne sont qu'un outil intégré au nouveau plan de développement du groupe. Concurrencé par l'industriel Wrigley sur le marché de la gomme, dont les coûts de production seraient 20% inférieurs environ à ceux de GGF[512], la direction entend accroitre ses capacités de production tout en réduisant ses coûts. Depuis le milieu des années 1970, la direction pratique une politique de la flexibilisation quantitative[513] dans la gestion de sa main-d'œuvre, qu'elle soit externe avec le recours à l'intérim et au Contrat à Durée Déterminée (CDD), ou qu'elle soit interne, avec les transferts inter-sites facilitant la gestion de la main-d'œuvre par à coup, selon les besoins et les commandes. Dans le même temps, la flexibilité est encouragée par des politiques de l'emploi qui introduisent de nouvelles formes d'emploi dont le CDD fait partie, multipliant ainsi les statuts dans une même usine[514].

La planification de la réorganisation du site montreuillois s'effectuera entre 1986 et 1988, et ce à deux niveaux ; d'abord, les investissements évalués entre 100 et 150 millions de francs

[509] Courrier de la DATAR au Maire de Montreuil, Jean-Pierre Brard, 4 février 1985, AM Montreuil, Fonds Louis Odru.
[510] Dossier « projet permis de construire », rencontre avec la municipalité, les services de l'urbanisme, le directeur de l'usine et le SDE, juin 1985, AM Montreuil, Fonds Louis Odru.
[511] Dossier « projet de licenciement économique collectif », le directeur du personnel à l'inspecteur du travail de Montreuil, Morin, 8 octobre 1985, AD 93, 1595W21.
[512] « Les objectifs de la stratégie gomme au plan industriel », Rapport confidentiel de la direction GFF, 27 juin 1986, AD 93, 1595W21.
[513] Geneviève Grangeas, *Les politiques de l'emploi*, Que sais-je?, PUF, 1992, chapitre 6.
[514] Fabrice Colomb, *Les politiques de l'emploi (1960-2000). Sociologie d'une catégorie de politique publique,* Rennes, PUR, coll. *« Res Publica »,* 2012, chapitre 3.

seront portés en direction de la modernisation des installations vieillissantes et du réaménagement des espaces encombrés et non adaptés au nouveau mode de production. Les ateliers accueilleront des nouvelles gammes de produits sans sucre et innoveront dans les emballages commerciaux, avec l'étui de 20 tablettes Hollywood par exemple. La direction assure néanmoins que l'usine conservera son identité et sa production phare de la gomme, avec 40% de l'ensemble des volumes[515]. Les grandes séries de la gomme sont transférées à St Genest. La principale alternative proposée par les élus au comité d'entreprise, à savoir l'extension de l'usine actuelle pour conserver l'ensemble de la gamme gomme, est rejetée par la direction qui préfère s'implanter à Châtellerault pour la superficie qu'offrent ces locaux neufs dont le coût de construction par ailleurs, est inférieur à celui du réaménagement de l'usine existante. Ensuite, la mise en œuvre du plan se traduit par un écrémage de la masse salariale, afin d'assurer « *l'augmentation des efficacités et une meilleure utilisation du personnel* [516]». Au mois de février 1988, 360 personnes devront avoir quitté l'usine.

Une première demande d'autorisation de licenciement collectif pour cause économique est déposée le 13 mars 1986, alors que des consultations sont en cours avec les membres du comité d'entreprise et des représentants des salariés. Elles n'aboutissent pas à une redéfinition du plan de départ, et encore moins à l'arrêt des licenciements. Déjà certains salariés ont accepté les solutions de secours en mars : 38 salariés ont signé une convention FNE, 4 salariés ont accepté une mutation sur le site de Reims notamment[517].

Au moment de la clôture de la procédure de consultation, 101 personnes se sont portées volontaires pour un départ de l'entreprise[518] dont près de la moitié (55) sont des ouvrières bénéficiant dans leur majorité de la convention FNE. Ces femmes ont réalisé une importante partie de leur carrière chez Kréma puisque 54,54% (deux décimales ou une?) d'entre elles, ont été embauchées dans les années 1960 et 34,5% (deux décimales ou une?) dans les années 1970[519]. Loin des 360 suppressions attendues, la direction poursuit l'essaimage des effectifs. En témoignent les multiples demandes déposées à l'inspection du travail, les mois suivants. Le personnel encadrant a été dans son ensemble reclassé sur un autre site du groupe.

Les nombreuses sorties d'emploi modifient non seulement la structure de la masse salariale, avec la mise à l'écart des personnels âgés mais aussi la nature et la charge de travail pour les

[515] « Les objectifs de la stratégie gomme au plan industriel », Rapport confidentiel de la direction GFF, 27 juin 1986, AD 93, 1595W21.
[516] *Ibid.*
[517] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Kréma, 27 mars 1986, AD 93, 1595W21.
[518] Courrier de la Direction des ressources humaines Kréma au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi à Bobigny, 13 juin 1986, AD93, 1595W21.
[519] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Kréma, 11 juin 1986, AD93, 1595W21.

salariés. Depuis la fin de l'année 1987[520] jusqu'à la rentrée 1988[521], les salariés sont régulièrement sollicités pour effectuer des heures supplémentaires sur la base du volontariat pour reconstituer les stocks, réaliser l'inventaire ou répondre à une hausse de la demande. Les représentants du personnel s'opposent systématiquement au principe des heures supplémentaires, dès lors qu'elles sont mobilisées dans un contexte de réduction d'effectifs globale. Pour autant, certains salariés acceptent de revenir le samedi, de travailler en équipe de nuit ou d'allonger d'une heure ou plus leurs temps de travail hebdomadaire. La flexibilité rend la situation d'emploi instable et fragile.

La fusion annoncée en 1989 avec un autre géant de l'agro-alimentaire donne un coup d'accélérateur au délitement de l'usine montreuilloise.

2.3- Les logiques de fusions : accélération du processus de délitement

Dans les années 1980, le groupe américain Philip Morris, un des leaders mondiaux dans le secteur de l'agro-alimentaire, s'est engagé dans la conquête du marché européen. Il ambitionne de former la deuxième multinationale de l'industrie agro-alimentaire. Dès 1985, il rachète le groupe General Foods France dont le chiffre d'affaires en Europe s'élève à 10 963 millions de francs. Puis en 1988, le groupe Kraft, deuxième poids lourds européen avec ses 8353 millions de chiffres d'affaire passe dans son giron. Les activités des deux industriels se complètent ; les établissements Kraft produisent essentiellement des produits laitiers, des plats préparés salés et des desserts, tandis que GFF a conquis le marché des confiseries, du café, des boissons en poudre et des conserves de viande entre autres. La fusion des deux groupes en mars 1989 provoque une réorganisation complète de la filiale GFF et de ses unités de production, dont l'usine de Montreuil. Un grand plan d'investissements et de modernisation, « Montreuil 92 », est engagé à hauteur de 160 millions de francs sur cinq ans. Une nouvelle fois, la direction pointe du doigt ses installations vieillissantes et non adaptées aux besoins de la décennie à venir. C'est pourquoi des travaux de modernisation seront lancés et des machines neuves viendront remplacer les anciennes. Seulement, les travaux longs et conséquents ne peuvent se réaliser en même temps que la production. Il n'est pas question de chômage technique, mais plutôt de mettre à profit ce temps de fermeture temporaire pour

[520] Courrier de la Direction des ressources humaines à l'inspectrice du travail de Montreuil, 15 juillet 1987, 24 septembre 1987 et 1er octobre 1987, AD93, 1595W21.
[521] Courrier de la Direction des ressources humaines à l'inspectrice du travail, 26 mai 1988 et 26 septembre 1988, AD 93, 1595W21.

former les salariés aux nouvelles machines ainsi qu'aux postes *« plus responsabilisant et polyvalents*[522] » qu'ils occuperont à leur retour. Ces offres de formation ne sont pas ouvertes au personnel âgé, qui partira en retraite d'ici cinq ans. La solution de la convention FNE leur est proposée. Aussi, la direction envisage de poursuivre la restructuration du site montreuillois, avec le maintien du groupe développement gomme, le laboratoire et le secteur de l'emballage des confiseries. Le dégraissage des effectifs se poursuit à travers des mesures de secours, faisant tomber les effectifs à moins de 300 salariés au début de l'année 1990. La gestion du personnel devient de plus en plus individualisée au détriment du collectif, s'inscrivant dans cette phase de responsabilisation de l'individu, responsable de sa trajectoire professionnelle comme il le sera de son licenciement. La flexibilité ainsi que la polyvalence chez les salariés sont recherchées. Les représentants du personnel demandent l'intervention d'un cabinet d'expertise afin de suivre la mise en œuvre du plan. La direction refuse catégoriquement.

A l'échelle du groupe, Philip Morris rachète la filiale Jacobs Suchard et constitue ainsi le groupe Kraft Jacobs Suchard. La place centrale qu'occupait jusqu'alors le site montreuillois dans le groupe GFF, tant par son poids salarial que par les volumes produits, s'amenuise. Le secteur de l'imprimerie ferme, entrainant le licenciement de 22 personnes.

3- La dernière phase : délocalisation et fermeture de Kréma (1992-1996)

A l'automne 1992, le projet de fermeture de l'usine de Montreuil, jusqu'alors masqué, se précise pour l'année 1994. Dans un rapport confidentiel de la direction de GFF[523], le devenir de l'usine montreuilloise semblait en effet déjà acté quelques années auparavant. Le site est qualifié d'ancien équipé de technologies dépassées et dont les couts salariaux seraient supérieurs à la concurrence. Selon la direction, les investissements engagés pour la modernisation ne seront pas rentables mais ils garantiront « *un bon climat social* [524]».
A la fermeture, les productions seront délocalisées dans les locaux neufs de St Genest. La direction envoie une équipe spécialisée et formée au reclassement, en soutien des salariés

[522] Procès-verbal de la réunion du Comité extraordinaire du Comité Central d'entreprise, GFF-Kraft, 28 septembre 1989, AD93, 1595W21.
[523] Rapport confidentiel de la direction GFF « les objectifs de la stratégie gomme au plan industriel », 27 juin 1986, AD93, 1595W21.
[524] *Ibid.*

dans leur recherche d'emploi. En plus de cet accompagnement individualisé, une antenne emploi ANPE s'installe rapidement après l'annonce dans les locaux montreuillois. Dans un premier temps, les salariés accusent le coup et placent leurs espoirs dans les dispositifs d'aide au reclassement. Convoqués en entretien individuel, ils affinent leur projet et leurs compétences. Leurs espoirs sont vite déçus lorsqu'ils constatent les décalages entre le poste occupé chez Kréma et le nouveau poste proposé. A titre d'exemple, un ouvrier professionnel au niveau et échelon 3 avec une ancienneté de 25 ans se voit reclasser sur un poste où le travail s'effectuera en 3 fois 8 pour un salaire inférieur à ce qu'il percevait chez Kréma. Ses compétences et son ancienneté ne sont pas valorisées[525]. Les premiers départs et reclassements se réalisent au début de l'année 1993.

Tandis que la production se poursuit, la contestation prend forme, encadrée par l'intersyndicale CGT et CFDT et la municipalité de la ville.

3.1- Une contestation multiforme : négocier le plan social

Les représentants syndicaux ont mandaté un cabinet d'expertise[526] afin d'évaluer la faisabilité du plan social et démontrer la viabilité du site. Ses conclusions confortent les salariés dans leurs convictions qu'une autre alternative à la fermeture est plausible. Ces derniers cherchent à négocier les modalités du plan social et la recherche d'un repreneur.

A l'approche des congés d'été, la communication est rompue entre une direction vissée sur ses positions, qui continue à dérouler son plan de fermeture et des pouvoirs publics silencieux, des salariés représentés par leurs syndicats et la municipalité convaincue et mobilisée pour obtenir l'ouverture de négociations.

3.1.1- Durcissement de la contestation : blocage et grève tournante

Si jusque-ici les démonstrations collectives étaient absentes du mouvement de protestation auxquelles était préférée la négociation, les tentatives de déménagement d'une partie des machines au cours du mois de juin déclenchent un réveil alors que la production est à l'arrêt

[525] Courrier de Jean-Pierre Brard au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Guiraud Michel, 6 mai 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.

[526] Nous ne possédons pas d'éléments sur le cabinet d'expertise en question et n'avons pu consulter son rapport et ses conclusions plus précisément.

et les salariés en congés. Dans la nuit du 13 au 14 août 1993, la direction tente le déménagement en catimini du matériel vers l'usine de St Genest. L'arrivée de quelques salariés et des élus montreuillois dont le maire, empêchent la réussite de l'opération. Seules quatre machines sortent de l'usine. Depuis cette tentative avortée, la municipalité dispose des véhicules utilitaires de la ville devant les grilles de l'usine bloquant l'accès aux bâtiments[527], ce qui ne tarde pas à soulever le mécontentement de la direction au nom de la sécurisation du site[528]. Les délégués cégétistes occupent les locaux les nuits suivantes malgré l'interdiction formulée par la direction. Bien que les salariés aient conscience que la décision de fermeture soit actée, ils considèrent le départ des machines comme une trahison ; la direction précipite la fermeture de l'usine initialement prévue en juillet 1994, soit dans une année, un temps nécessaire au reclassement de l'ensemble des salariés. Les négociations alors en cours n'ont plus lieu d'être, ce qui décrédibilise au passage le travail des représentants du personnel depuis plusieurs mois.

Au retour de leurs congés, les travailleurs entament une grève tournante, arrêtant quotidiennement la production durant une heure[529]. Les récents évènements avivent la lutte, qui finalement n'avait pas encore réellement commencé sur le terrain des démonstrations publiques mais était restée confinée au cadre des négociations et au niveau des instances représentatives syndicales.

La contestation franchit l'enceinte de l'usine dès la rentrée de septembre. Encadrées par l'intersyndicale formée par la CGT et la CFDT[530], les actions traditionnelles rythment les journées de septembre ; des défilés et des barrages filtrants sont organisés dans les rues de Montreuil. Les grévistes en profitent pour distribuer des chewing gum, une manière symbolique à nouveau de défendre et promouvoir le produit qu'ils fabriquent[531]. Davantage visible dans l'espace public, la lutte des Kréma s'invite également à la Fête de *l'Humanité* où elle trouve une tribune accueillante. Les salariés réclament la réouverture des négociations en vue d'améliorer le plan social afin d'assurer le reclassement de tous les salariés. Ils poursuivent leurs démarches auprès des pouvoirs publics dans l'espoir d'obtenir cette table-

[527] Courrier de Jean-Pierre Brard au ministre de l'Agriculture et de la Pêche, Jean Puech, 16 août 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[528] Courrier du responsable de la maintenance de l'usine Kréma au Maire de Montreuil, Jean-Pierre Brard, copie au Préfet, au Commissaire de police de Montreuil et aux pompiers de la caserne de Montreuil, 26 août 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[529] « Kréma : le travail a repris », *Le Parisien*, 1er septembre 1993.
[530] Nous savons juste que ces deux centrales sont implantées au sein de l'usine, sans précision supplémentaire sur leur représentation respective.
[531] « Kréma : les salariés chez Balladur », *Le Parisien*, 10 septembre 1993.

ronde réclamée depuis de nombreux mois à présent. Ils sont reçus par un conseiller technique du cabinet du Premier ministre le 10 septembre, mais les réponses gouvernementales émanant soit du Premier ministre[532] directement, soit du ministre de l'Agriculture et de la Pêche[533], relèvent davantage du registre de la compassion qu'elles n'apportent des solutions concrètes à la situation. De son côté, la direction envoie des signaux contradictoires ; le directeur de l'usine Kréma est absent depuis la rentrée, laissant la gestion au personnel des ressources humaines, et l'approvisionnement du site en matières premières est freiné depuis le 14 septembre, affectant le bon déroulement de la production[534]. Dans le même temps, elle décline la demande des organisations syndicales[535] quant à la tenue d'une table ronde tant que le blocage des accès à l'usine et la grève tournante « *qui génère des pertes considérables* » ne seront pas levés[536]. En plus du chantage, la direction durcit le ton en assignant en justice vingt salariés pour entrave à la circulation du matériel[537] lors des tentatives de déménagement des machines en août notamment, qui avait débouché sur une occupation des locaux les nuits qui ont suivies le 13 août[538].

Tandis que la menace d'un déménagement des machines pèse toujours sur les salariés, la lutte s'amplifie autour de la municipalité, qui semble prendre la tête du mouvement à travers des actions qui se veulent toujours plus démonstratives. Un conseil municipal extraordinaire se tient le 26 octobre réunissant près de 650 personnes dans la salle des fêtes de la mairie[539]. Une motion de soutien appelant au maintien de l'emploi à Montreuil est approuvée par l'assistance et déposée au cabinet du Premier ministre par la délégation reçue dès le lendemain[540]. Les soutiens affluent des groupes politiques socialistes et communistes, des élus locaux jusqu'au tissu sportif de la ville[541]. La menace d'un déménagement des machines du jour au lendemain pèse toujours sur les salariés. Le 29 octobre, la direction envoie huit camions afin de transférer le matériel vers l'usine de St Genest. La mobilisation des salariés et des élus venus

[532] Courrier du Premier ministre, Edouard Balladur au maire de Montreuil, Jean-Pierre Brard, 27 septembre 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[533] Courrier du ministre de l'Agriculture et de la Pêche, Jean Puech au maire de Montreuil, Jean-Pierre Brard, 21 septembre 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[534] « La direction de Kréma joue le sabordage », *93 Hebdo*, 17 septembre 1993.
[535] Courrier des sections syndicales CGT et CFDT au directeur de Kréma à Montreuil, Copie à la mairie de Montreuil reçue le 24 septembre 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[536] Courrier du Directeur général M. Houssin au maire de Montreuil, Jean-Pierre Brard, 23 septembre 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[537] « Les « Kréma » trainés devant le tribunal », *93 Hebdo*, 1 er octobre 1993. *L'Humanité*, 28 septembre 1993.
[538] Communiqué de presse des élus locaux à l'initiative d'une pétition, 13 août 1993, en soutien à ces salariés syndiqués, représentants syndicales et/ou délégués du personnel, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[539] *93 Hebdo*, 5 novembre 1993.
[540] *Le Monde*, 30 octobre 1993.
[541] Courrier du Red Star Club Montreuillois aux salariés de Kréma, 23 novembre 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.

en renfort, met la direction une nouvelle fois en échec. L'interpellation des pouvoirs publics s'intensifie avec des actions « coup de poing » comme cette manifestation à la sortie du conseil des ministres en novembre[542] et la multiplication des missives adressées aux pouvoirs publics et au gouvernement, les invitant à dénoncer la fermeture et à organiser la table ronde afin de remettre les choses à plat. Grâce à la persévérance des salariés et des élus locaux, la direction du groupe finit par accepter le principe d'une table ronde. Le préfet, bien que réticent au départ, se charge de sa mise en œuvre au début du mois de décembre. Dans l'attente de l'ouverture des négociations afin d'assurer le reclassement de tous les salariés licenciés dans le calendrier initialement prévu, ces derniers poursuivent les actions publiques et médiatiques. C'est ainsi qu'accompagnée du maire et de quelques conseillers municipaux et du conseiller général René Foulon, une délégation d'élus syndicaux cégétistes et cédétistes avec une trentaine de salariés fait le déplacement jusqu'au siège européen du groupe KJS.

3.1.2- Le dernier sursaut des négociations

A l'ouverture des discussions le 15 décembre 1993, les partenaires sociaux expriment leur inquiétude face au démantèlement précipité du site entrainant la suppression notamment de quelques 80 postes avant la date butoir initiale, celle de juillet 1994. La direction présente une planification alternative avec un calendrier modifié[543] ; elle s'engage à geler les licenciements jusqu'au 30 juin 1994 à la condition que les salariés libèrent l'accès à l'usine. Les sorties des équipements seraient échelonnées ; la gomme de base et les équipements pour le conditionnement des produits Malabar et Tonigum partiraient dès le 8 janvier et les machines de la ligne Process le 15 janvier. En contre- partie, la direction s'engage non seulement à accompagner la municipalité dans sa quête d'un repreneur mais aussi à étudier au cas par cas les situations d'emploi des salariés dans leur recherche d'emploi ou de formation. A ces fins, la direction confiera ces missions à une société de consultants spécialisés dans ce type de démarches et de planification. D'ailleurs, elle suggère le découpage en plusieurs lots du site, le rendant plus attractif pour des potentiels repreneurs. Les délégués syndicaux ont jusqu'au 23 décembre pour faire connaitre leur position.

[542] « Des bonbons pour les ministres », *Le Jour*, 18 novembre 1993.
[543] Document « Propositions de la direction KJS aux délégués syndicaux de Montreuil », le 21 décembre 1993, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.

Opposés aux conditions de la direction, notamment au déménagement de certaines machines qui conduiraient de fait à la suppression immédiate d'une trentaine de postes, les représentants des salariés déclinent cette proposition et maintiennent le blocage du site. La direction et les représentants syndicaux se retrouvent à nouveau autour de la table à la rentrée de janvier 1994, rejoints par l'inspectrice du travail et les consultants du cabinet DML et associés, chargés de la planification du plan social s'il est accepté. Si la présence des membres du cabinet conseil est une façon de prouver la prise en charge effective du reclassement et de la reprise du site, elle révèle surtout en creux la délégation de ces tâches à des experts.

Les représentants des salariés acceptent[544] finalement assez rapidement le « Plan d'intervention DML Synchronisé [545]» ainsi nommé et élaboré par les consultants spécialisés et signent un accord le 19 janvier 1994. L'arrêt de la production s'étalera entre les mois de janvier et juin, avec un déménagement progressif des machines vers l'usine de St Genest. En échange des transferts, la direction s'engage à geler les licenciements jusqu'au 30 juin même pour les personnes dont le poste sera supprimé avant cette date. L'effort de reclassement portera sur une offre de formation, la validation des compétences professionnelles acquises chez Kréma, la possibilité d'être muté à St Genest sans toutefois une garantie de salaire, et le maintien de l'antenne emploi jusqu'au 31 décembre 1994. Quant aux conditions de la reprise, la direction se dit prête à céder gratuitement la jouissance des locaux et du matériel informatique au futur repreneur s'il embauche l'ensemble du personnel[546].

D'après les derniers chiffres à disposition et datant de la fin de l'année 1993, 200 salariés cherchent un reclassement dont 145 ouvriers et ouvrières.[547]

3.2- A la recherche d'un repreneur (janvier- juin 1994)

A l'issue des accords, une course contre la montre s'engage ; trouver un repreneur pour l'usine montreuilloise et reclasser une partie ou la totalité des salariés. La commission de suivi instaurée depuis la signature des accords permet de suivre l'évolution et l'avancée des démarches. Elle regroupe les consultants du cabinet conseil DML et associés, les délégués

[544] Dépêche AFP, 19 janvier 1994. *Le Monde*, 21 janvier 1994. « Un accord sous garantie », *93 Hebdo*, 28 janvier 1994.
[545] Document « Plan d'intervention DML synchronisé », Cabinet de consultants DML et associés, 10 janvier 1994, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[546] Document « Propositions pour l'accord entre les partenaires sociaux et la direction de KGFF », 14 janvier 1994, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[547] Bilan social KJS, effectifs inscrits au 31 novembre 1993 à l'usine de Montreuil, AD 93, 1595W21.

syndicaux cégétistes et cédétistes, les services préfectoraux et la municipalité, tous co-signataires des accords. L'ensemble des projets industriels français et européens retenus relèvent du secteur de l'agro-alimentaire[548]. En avançant vers la date butoir du 30 juin, les interrogations quant à une issue heureuse grandissent, ce dans un contexte social dégradé. La production se poursuit en effet bon an mal an à mesure que l'usine se vide de ses machines. La désorganisation s'accélère au début du mois de juin dès lors que la direction ne respecte plus le calendrier décidé en amont. Des équipements sont déménagés subitement supprimant du même coup précocement des postes de travail. La distribution des lettres de licenciement dès le 9 juin, soit trois semaines avant la fin de la période de concertation et de recherche, nourrit les inquiétudes sur la faisabilité d'un projet dont les salariés savent peu de choses au final. Elle provoque la réaction immédiate des élus cégétistes de l'établissement à travers la diffusion d'une lettre ouverte à l'encontre du préfet[549].

Pourtant, les discussions progressent avec deux entrepreneurs, messieurs Lazarus et Bodin autour d'un projet de cuisine centrale qui pourrait être installée dans les locaux de l'usine et de fabrication de plats indiens cuisinés, distribués dans un réseau de boutiques parisiennes. 137 salariés seraient embauchés dans l'immédiat, puis les effectifs évolueraient jusqu'à 289 à l'horizon de 1997[550]. La commission de suivi retient le projet au début de l'été 1994. La direction propose la vente de deux bâtiments pour un franc symbolique aux entrepreneurs. Le montage financier est plus complexe qu'il n'y parait puisqu'il s'agit d'une vente *lease back*, c'est-à-dire que les repreneurs acquièrent les locaux pour une somme symbolique et les rétrocèdent à une banque spécialisée en immobilier, moyennant un loyer pendant 10 à 15 ans, période à l'issue de laquelle, ils deviendront les propriétaires. Seulement, KJS refuse de se porter garant auprès des banques pour ces entrepreneurs[551].

Après de multiples tractations, la ville de Montreuil ne pouvant pas se porter garant d'un crédit bail, le montage financier est abandonné pour une vente simple des bâtiments. Ainsi le 10 août 1994, la ville achète les locaux et le terrain pour la somme de 9 100 000 francs,

[548] Fabrication de pâtisseries industrielles, des plats cuisinés et sauces britanniques, un projet de salaison et de production de charcuterie, une société finlandaise évoluant aussi dans le secteur de la confiserie et la fabrication de plats cuisinés indiens.
[549] Lettre ouverte de section syndicale CGT Kréma de Montreuil au Préfet de la Seine-Saint-Denis, 24 juin 1994, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[550] Procès-verbal de la réunion de la Commission de suivi KGFF, 1er juin 1994, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[551] Procès-verbal de la réunion de la Commission de suivi KGFF, 9 juin 1994, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.

payable dans cinq ans seulement, qu'elle revend ensuite aux deux entrepreneurs Lazarus et Bodin sous la forme d'une vente longue de 20 ans[552].

La reprise de l'activité s'effectuera au plus tard le 1er décembre. En attendant, les personnes embauchées par la nouvelle société Aldabra sont placées en congés de formation afin de rendre l'adaptation plus aisée au nouveau poste proposé. Quant aux autres salariés, l'antenne emploi est maintenue jusqu'au 31 décembre afin de reclasser les quelques 50 personnes toujours sans solution d'emploi, puisque seulement 16 ont été mutés à St Genest, 67 ont été reclassées dans le groupe ou dans une entreprise extérieure, 7 ont crée leur entreprise et 71 ont pu prétendre à la pré-retraite.

Si la municipalité se targue d'avoir fait plier une multinationale, les conditions de la reprise font très vite déchanter les travailleurs et travailleuses concernés.

3.3- Un redémarrage chaotique et avorté de l'activité

Les difficultés apparaissent dès le mois de septembre. Les représentants syndicaux s'alarment de voir que les nouveaux contrats de travail sont invalidés par l'inspection du travail. Les rémunérations et les qualifications ne correspondent pas à ce qui avait été établi lors du plan social. L'absence de dialogue avec les repreneurs envenime les relations même si la municipalité tente de jouer les médiateurs.

Malgré les réunions de conciliation, les interventions de la municipalité comme les rassemblements syndicaux et les pétitions initiées par les élus communistes, le bilan est décevant dès les premiers mois de l'activité. En effet, sur les 108 contrats proposés, 57 personnes les ont refusés, 4 ont été licenciées à l'issue de leur période d'essai, et 9 ont démissionné[553]. Les offres d'emploi sont à pourvoir dans les anciens locaux de l'usine Kréma et dans les dix-sept boutiques de vente disséminées dans Paris et sa proche banlieue. Pour les 45 contrats proposés à des anciennes ouvrières, dont nous disposons de la copie[554], plus de 63% concernent un poste en boutique, de vendeuse ou de préparatrice de commandes. Ces

[552] Courrier du Maire de Montreuil, Jean-Pierre Brard au Préfet de la Seine-Saint-Denis, 11 août 1994, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[553] Liste des ex-salariés Kréma dans le cadre du reclassement, 3 mai 1995, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[554] Copies de 45 contrats de travail nominatifs proposés aux ouvrières ex-Kréma par la société Aldabra lors du rachat de la société Kréma, AD93, 1989W33.

nouvelles conditions d'emploi (salaire, qualification, lieu de travail, horaires) ont raison de la volonté de certaines ouvrières.

Aussi, le refus du prêt du Crédit d'Equipement des Petites et Moyennes Entreprises place la société Aldabra dans une situation financière délicate au point que ses dirigeants craignent le dépôt de bilan en mars. L'appui de la municipalité est à nouveau recherché afin qu'elle les épaule dans leurs démarches auprès des organismes de crédit. Le maire et son équipe s'engagent dans un long processus de négociations auprès des services préfectoraux et du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. L'objectif est d'obtenir des capitaux et d'user de l'ensemble des dispositifs d'aide (exonération de la taxe professionnelle, un prêt du FDES[555] et un échelonnement de la dette en commission CODEFI). Jugeant la situation financière fragile, l'Etat ne soutient pas le projet et n'accorde pas le prêt[556]. Il ne reste alors plus qu'une aide départementale pour sauver l'entreprise. Les patrons d'Aldabra jettent l'éponge au début du mois de décembre 1995[557]; ils ne peuvent ni rembourser la ville ni verser les salaires de décembre. La société dépose le bilan, mettant fin à une année de fonctionnement chaotique.

A l'annonce de la fermeture, la soixantaine de salariés revit un deuxième licenciement en seulement un an, dans un contexte fort différent puisqu'ils ne bénéficient pas des mêmes garanties de reclassement comme cela avait été le cas un an plus tôt. Aucun plan social n'accompagne cette fermeture. Les salariés résidant à Montreuil reçoivent une aide matérielle ou financière de la ville. D'ailleurs, les représentants du personnel et les syndicats n'impulsent pas de contestation, sans doute en raison de l'érosion du collectif depuis le dernier plan social et de l'éparpillement des salariés. De plus, l'ensemble des salariés chez Aldabra ne partagent pas l'expérience commune du travail chez Kréma. En à peine un an, il est difficile de construire une cohésion de groupe solide, d'autant plus que la dispersion des points de vente n'aide pas à la rencontre, à la connaissance et donc à la formation d'un collectif soudé. Les syndicats comme les élus locaux adoptent une posture de dénonciation, visant d'abord les dirigeants de la société Aldabra, considérés comme des profiteurs des aides de l'Etat et peu soucieux de l'avenir des salariés.

[555] Un fonds d'aide aux entreprises dans leur reconversion.
[556] Courrier du ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation au maire de Montreuil, Jean-Pierre Brard, 9 novembre 1995, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[557] *Ibid.*

Les bâtiments et les terrains sont finalement cédés à la Société d'économie mixte du Conseil général (SIDEC), qui a signé une concession d'aménagement des locaux libérés, espérant attirer et voir l'implantation de nouvelles entreprises[558].

Le récit de la fermeture de l'usine Kréma, met en exergue les enjeux induits par l'appartenance à un groupe international dans les modalités de délitement de l'usine. Les stratégies de développement et de compétitivité décidées à l'échelle du groupe s'appliquent sans réelle concertation à l'ensemble des salariés, dont l'impuissance fait écho à celle aussi des pouvoirs publics quant au maintien de l'activité sur le territoire.

A quelques kilomètres de Montreuil, l'usine Norton subit des logiques restructurantes assez proches, avec une chronologie plus étirée.

III- Norton : reconfigurations d'une multinationale

En 1918, l'industriel américain Norton choisit la ville de La Courneuve située dans l'ouest de la banlieue parisienne pour implanter une nouvelle usine, la Compagnie générale des meules Norton[559].
Originaire de la ville de Worcester dans le Massachussets, l'industriel cherche à développer sa filiale française et à inonder le marché européen. C'est un franc succès puisque dès 1920, l'usine emploie près de 170 personnes. La croissance rapide des effectifs se poursuit à un rythme rapide : en 1927 l'usine compte 220 salariés, au sortir de la guerre 510, pour atteindre 1000 salariés en 1965. L'industriel Norton absorbe ses concurrents en diversifiant ses activités dans trois directions principales : les meules vitrifiées, les abrasifs et les pierres abrasives. Ses implantations se multiplient en Europe, notamment dans la région industrielle milanaise et en Irlande, ainsi que sur d'autres continents, en Australie et en Afrique du Sud dans les années 1950.

[558] Compte-rendu de la réunion entre la municipalité et les dirigeants de KJS, 12 décembre 1995, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[559] *Atlas de l'architecture du patrimoine*, AD 93.

Ainsi, Norton s'impose comme un leader dans son secteur, employant près de 12 000 personnes à travers le monde dans les 10 usines et les nombreux magasins de vente en 1952. La multinationale fait son entrée en bourse en 1962. Dans les années 1980, elle compte près de 26 usines dans le monde, dont 10 en Europe et 3 en France, employant près de 27 000 salariés dans le monde[560]. En France, la production se partage entre le site de La Courneuve où les meules et les abrasifs réfractaires sont fabriqués, l'usine de Conflans qui se consacre majoritairement à la production des matériaux abrasifs appliqués et celle d'Amboise d'où sortent les meules minces. Au tournant des années 1990, la fusion avec l'industriel St Gobain engendre la restructuration du groupe, avec des effets particulièrement offensifs pour le site courneuvien où se maintiennent seulement les activités techniques et de recherches. L'usine ferme ses portes en 2006.
Plusieurs sections syndicales sont implantées chez Norton : la CGT, la CFDT, CGT-FO. Bien qu'elles ne constituent pas le gros des effectifs de l'usine, les femmes sont présentes dans les instantes représentatives syndicales pour chacune des sections.

Il s'agira d'observer les logiques désindustrialisantes à l'œuvre depuis le milieu des années 1970, qui placent l'usine dans un contexte de restructuration permamente[561] et créent une situation d'insécurité, elle aussi permanente, pour les travailleurs et les travailleuses.
Le cas de Norton est pertinent à étudier pour plusieurs raisons : d'abord, il s'agira de comprendre comment les logiques restructurantes décidées à l'échelle d'un groupe international bouleversent l'organisation et le fonctionnement de l'usine. Bien que la majorité de l'effectif ouvrier soit composé d'hommes, on compte aussi des femmes. Dans ce contexte, la situation des ouvrières apparait-elle différenciée dans une usine composée majoritairement d'hommes.

1- Installation d'un climat d'incertitudes (1975-1982)

Au moment où débute notre étude, en 1975, l'usine Norton à La Courneuve emploie 982 personnes et représente un leader dans son domaine à l'international.

[560] Document confidentiel émanant du directeur général Norton, 15 octobre 1981, AD 93, 1506W53.
[561] Cédric Lomba, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à ArcelorMittal*. Vulaines sur Seine, Éditions Le Croquant, 2018.

1.1- Début d'un ralentissement de l'activité

Les premières traces des mesures de secours apparaissent dès l'année 1975. La facilité nous conduirait à établir un lien entre le choc pétrolier survenu deux ans auparavant et les difficultés économiques que traverse la société Norton. Pourtant, le discours patronal n'y fait référence à aucun moment, du moins dans sa correspondance avec la Direction départementale du travail et de l'emploi. Les baisses de commandes et le sureffectif chronique motivent les demandes d'autorisation de chômage partiel et des réductions du temps de travail, applicables à l'ensemble de l'usine ou pour certains ateliers ciblés. Au cours des années 1975 et 1976, huit demandes aboutissent soit à des réductions d'horaire, passant d'un temps hebdomadaire travaillé de 40 heures à 32 heures par semaine, soit à des jours entiers chômés[562]. Ces dispositifs ponctuels ne suffisent plus à pallier le manque de travail à la fin de l'année. La direction traite ces poches de sous-activité en déplaçant les travailleurs et travailleuses dans d'autres secteurs et en les affectant à d'autres tâches, parfois éloignées de leur poste habituel et non productives comme le rangement, le balayage[563]. Des ouvrières habituellement occupées aux activités d'emballage, se voient affectées temporairement à la cantine, choix reproduisant les stéréotypes genrés[564]. Inacceptables aux yeux des représentants syndicaux, ces solutions ponctuelles le sont pour la direction qui y voit un moyen temporaire d'éviter le recours aux licenciements[565]. Les mutations entre les sites du groupe constituent un autre levier d'adaptation des effectifs à la charge du travail réel. Ainsi 28 et 14 personnes sont mutées à Conflans ou à Amboise, respectivement en 1976 et 1977[566].

1.2- Les nouvelles orientations industrielles et les réactions ouvrières

[562] Correspondance entre la direction de Norton et l'inspection du travail Aubervilliers, 8 octobre 1975, 28 novembre 1975, 6 février 1976, 27 octobre 1976 et 3 novembre 1976, AD 93, 1506W54.
Autorisation du chômage partiel accordée pour un contingent de 8 heures pour la semaine du 16 au 21 février 1976 et la journée du 6 février 1976. Autorisation de deux journées chômées, 2 et 12 novembre 1976, accordée le 27 octobre 1976, de l'inspection du travail à la direction de Norton, AD 93, 1506 W54.
[563] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton La Courneuve, 2 décembre 1976, AD 93, 1506W51.
[564] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton La Courneuve, 24 octobre 1979, AD 93, 1506W51.
[565] *Ibid.*
[566] Bilans sociaux 1976 et 1977, Etablissement Norton La Courneuve, AD 93, 1506W51.

L'essaimage des effectifs tend à s'intensifier les années suivantes avec le gel des embauches et l'encouragement aux départs anticipés, à travers le jeu des pré-retraites[567]. L'agrégation de ces mesures se traduit par une réduction effective de la masse salariale depuis 1975.

Tableau 1 : Evolution des effectifs salariés Norton, site de La Courneuve (1975-1979)

Date	Ouvrier.es	Effectif total
Novembre 1975	nr	996
Octobre 1976	710	922
Décembre 1977	681	891
Décembre 1978	650	862
Octobre 1979	613	804

Au regard des statistiques, le groupe ouvrier[568] subit principalement le dégraissage en cours. Ainsi, les postes ouvriers sont les premiers à ne pas être remplacés, puisqu'entre 1976 et 1979, on dénombre 97 départs ouvriers sur les 192 sorties recensées, soit 50,5%. Sur les 192 sorties, on comptabilise 70 licenciements, 47 démissions, 9 départs en retraite et 40 sont le fait de mise en retraite anticipée.

Parmi les 97 départs ouvriers, 35 sont des postes d'OS, soit 36%. Quant aux femmes, elles représentent 19% du groupe ouvrier à être sorties de l'emploi et 14,3% des postes d'OS supprimés. Si les sorties d'emploi féminines sont inférieures en chiffres absolus, elles dépassent proportionnellement celles des hommes, au regard de leur représentativité au sein du groupe ouvrier, oscillant entre 5% et 6%. Entre 1976 et 1977, l'effectif des ouvriers

[567] En 1976, 4 salariés et en 1977, 14 en ont bénéficié. Service du personnel, Rapport 1977.
[568] La catégorie « groupe ouvrier » renvoie à la catégorie utilisée dans les documents d'archives de l'entreprise.

qualifiés est identique alors que celui des OS s'est réduit de 23 personnes (dont 19 hommes et 4 femmes). Et à peine 14% des agents de maitrise et techniciens[569].

Ces chiffres mettent en lumière la volonté de se séparer des postes ouvriers non qualifiés, s'inscrivant ainsi dans la politique patronale initiée depuis la fin des années 1970, qui encourage la fin des OS[570]. D'ailleurs la direction ne s'en cache pas devant les interrogations des élus au comité d'entreprise, leur faisant la réponse suivante : « *vous dire qu'il n'y aura plus d'OS, c'est aller un peu loin, mais nous irons vers une réduction de leur nombre.*[571]» Au tournant des années 1980, la nouvelle stratégie managériale vise à renforcer la spécialisation des sites de production.

Selon la direction, l'évolution défavorable du contexte économique national (le déclin du secteur sidérurgique, la crise du secteur automobile) et mondial (la chute du régime iranien du Shah et l'instabilité dans les pays de l'Est) accentue la concurrence extérieure[572]. En faisant le choix de la spécialisation, la production à l'usine de La Courneuve se concentrerait sur les produits vitrifiés et supposerait l'introduction de la polyvalence dans les postes de travail[573]. Le plan de formation présenté à la fin de l'année 1980 accorde une part réduite par rapport à l'année précédente, de son budget aux formations en direction des ouvriers et des OS précisément. Les représentants syndicaux cégétistes considèrent cette diminution financière comme un signe de la nouvelle orientation engagée par la direction : ne pas former les ouvriers et OS aux nouvelles technologiques alors que précisément leurs postes sont les premiers visés par ces mutations en cours. Ne pas fournir les outils aux ouvriers afin d'améliorer leurs capacités techniques, c'est une manière de les écarter du processus de modernisation. La CGT refuse le vote[574]. Si nous ne possédons pas le montant exact alloué à la formation des ouvriers et des ouvrières selon la qualification pour l'année 1980, nous pouvons toutefois observer une diminution effective du budget au cours des années suivantes ; lorsqu'en 1981, 4046 heures de formation rémunérées étaient prévues pour les 554 ouvriers que comptait l'usine, en 1983, on relève 2272 heures[575] pour 524 ouvriers. Il s'agit d'une division par deux du temps de formation tandis que le personnel ouvrier s'est réduit de 30 personnes. L'abaissement des temps de formation n'est donc pas proportionnel à la courbe des effectifs ouvriers.

[569] L'ensemble des chiffres est issu des déclarations mensuelles de main-d'œuvre, AD 93, 1506 W54.
[570] Vincent Gay, *Pour la dignité. Ouvriers immigrés et conflits sociaux dans les années 1980*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 2021.
[571] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 26 septembre 1979, AD 93, 1506W51.
[572] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 1er mars 1979, AD 93, 1506W51.
[573] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 26 septembre 1979, AD 93, 1506W51.
[574] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 6 novembre 1980, AD 93, 1506W51.
[575] Bilans sociaux années 1981-1982-1983, Etablissement La Courneuve, AD 93, 1506W51.

Au tournant des années 1980, les salariés ressentent déjà les effets insidieux et lancinants propres à ces dispositifs récurrents que sont le chômage partiel, le déplacement d'un poste à un autre et les départs anticipés de collègues. Plus encore, ils vivent la désorganisation des ateliers, l'augmentation des cadences de travail, l'application des heures supplémentaires et les allées et venues de travailleurs intérimaires.
Chaque année, depuis 1975, l'usine est régulièrement traversée par une dizaine de journées de grève tout au plus, rassemblant environ 150 salariés, pour la défense de l'emploi et des améliorations de salaires. *Le contexte, propice au déclenchement de grèves relativement nombreuses, néanmoins, elles rassemblent et mobilisent peu les salariés.*

Les oppositions sont davantage visibles à la table des réunions du comité d'entreprise. En séance du comité d'entreprise, les représentants du personnel dénoncent ces dispositifs dans lesquels ils y voient des licenciements cachés. Ils craignent la délocalisation des productions au nom de la spécialisation[576], quand la direction s'applique à les justifier à coup d'arguments fatalistes, les présentant comme la solution « la moins pire » et pour le bien de tous les salariés. La contestation se cantonne principalement au cercle syndical et représentatif.

A partir de l'année 1981, la direction s'attaque au sureffectif chronique. Pourtant, l'usage récurrent des départs anticipés a déjà contribué à la diminution de la masse salariale ces dernières années, à la différence près que la direction n'avait jusqu'à présent, annoncé des objectifs chiffrés à atteindre.

1.3- Le tournant des années 1981 et 1982 : sureffectifs et spécialisation

Les salariés apprennent en janvier 1981 qu'en raison d'une situation financière du groupe jugée « *préoccupante* [577]», 107 d'entre eux dont 78 personnes pour la seule catégorie ouvrière devront quitter l'établissement au cours du premier semestre. Ces départs se réalisent sous la forme des conventions de pré-retraite et par le jeu des mutations inter-sites. Quant aux travailleurs épargnés, ils verront leur temps de travail réduit de 8 heures par semaine, jusqu'au mois de juin inclus. Si la direction se targue de ne procéder à aucun licenciement collectif, les

[576] Procès-verbaux de la réunion du Comité d'entreprise Norton La Courneuve, 9 octobre 1980 et de la réunion du Comité d'entreprise exceptionnel Norton La Courneuve, 9 février 1981, AD 93, 1506W49.
[577] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise exceptionnel Norton, 9 février 1981, AD 93, 1506W49.

délégués syndicaux cégétistes comme cédétistes déconstruisent le discours patronal qui tend à minimiser les impacts directement liés à l'application de ces mesures. Le mécontentement sort du cadre feutré des réunions du comité d'entreprise en septembre 1981 et se déporte vers les pouvoirs publics et le gouvernement. Les membres de la section syndicale CGT de l'usine écrivent directement au ministre de l'Industrie et du Travail, dans l'espoir qu'il empêche les délocalisations de certaines productions et freine le processus de restructuration à l'œuvre[578]. Les représentants syndicaux fondent beaucoup d'espoir dans l'action du ministre[579], issu d'une majorité politique qui a défendu le Programme commun dans lequel figurait notamment la nationalisation du groupe Norton. Aussi, une délégation cégétiste est reçue à la Direction départementale du travail et de la main- d'œuvre. L'inspectrice en charge des établissements Norton, Madame Bouvier, semble soutenir les salariés Norton, soutien qu'elle réitère lors de sa visite dans les locaux de l'usine quelques jours plus tard. Les pratiques de réduction des effectifs et les mesures de chômage partiel sont inquiétantes, précisément parce qu'elles se déroulent dans un département déjà « *sinistré du point de vue de la désindustrialisation* [580]» dit-elle. Néanmoins, sa prise de position n'empêche pas à son service de valider les périodes et heures chômées.

En dépit des sollicitations auprès des représentants de l'Etat et de l'inspection du travail, la direction prolonge le chômage partiel sur le même rythme de 8 heures par semaine jusqu'à la fin de l'année. Elle estime par ailleurs qu'un sureffectif de 126 personnes doit encore être traité. Le président directeur général adopte une posture et un ton de responsable dans sa réponse aux représentants syndicaux, en affirmant : « *c'est malheureux (…) les représentants du personnel continuent à nier l'évidence, n'hésitant pas écrire et à diffuser n'importe quoi (…) j'aime mieux de ne pas penser à ce qu'il adviendrait si un jour nous, les responsables baissions les bras*[581] ».

La direction intensifie alors sa stratégie de modernisation des infrastructures, qui s'intègre à la réorganisation plus globale de la filiale européenne. La restructuration engagée prend des formes brutales, à l'image des fermetures auxquelles le site courneuvien semble pour l'instant échapper. La disparition des usines irlandaise et anglaise en juillet 1982 profite aux usines

[578] Courrier de la section syndicale CGT Norton au ministre de l'Industrie et du Travail, 18 septembre 1981, AD 93, 1506W53. Nous ne connaissons pas la réponse du ministre.
[579] « Document de réflexion soumis à l'ensemble du personnel », produit par la section syndicale CGT Norton La Courneuve, novembre 1981, AD 93, 1506W53.
[580] Compte-rendu de l'entrevue de la délégation CGT avec la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'œuvre, 9 octobre 1981, AD 93, 1506W53.
[581] Courrier du Président directeur général Norton au Directeur de la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'œuvre, 15 octobre 1981, AD 93, 1506W53.

françaises du groupe qui voient le rapatriement des productions et la stabilisation des effectifs à plus ou moins à long terme[582]. Dans cette nouvelle configuration, la direction mobilise les contrats de solidarité, longtemps sollicités par les délégués du personnel mais qu'elle avait toujours refusés jusqu'alors. Il s'agit d'un de ces nombreux outils étatiques développés dans le cadre de la politique de l'emploi et du travail et de lutte contre le chômage. Ce type de contrat répond aux préconisations du rapport Schwartz commandé par le Premier ministre Pierre Mauroy en 1981, dans le cadre de la politique d'insertion des jeunes[583]. Ainsi en contractant un contrat de solidarité, l'entreprise embauche un jeune salarié contre le départ en pré-retraite d'un salarié âgé.
Ainsi, Norton contracte 84 contrats de solidarité permettant de renouveler le personnel et de faire entrer dans l'usine une nouvelle génération de salariés et limiter les pertes d'emploi.

La restructuration du site courneuvien entre dans une deuxième phase plus offensive en 1984.

2- Une restructuration offensive et multiforme (1984-1989)

Dans son discours traditionnel venant clôturer la fin de l'année 1983, le directeur général du groupe Norton dépeint une situation catastrophique et présente des perspectives alarmantes pour le devenir de la société. La dégradation du marché national et européen aurait réduit les marges de rentabilité et grevé les comptes de la société, si bien que la rentabilité doit « *impérativement (…) être redressée dans le courant de l'année qui vient, à défaut de quoi la survie même de (notre) société serait compromise* [584]. » Les mesures douces ne sont plus efficaces, ni adaptées pour répondre aux nouvelles exigences de la compétitivité, c'est pourquoi la direction envisage « *à contre-cœur une réduction significative de la masse salariale*[585] ».

[582] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 9 juillet 1982, AD 93, 1506W53.
[583] Fabrice Colomb, *Les politiques de l'emploi…, op. cit., chapitre 3.*
[584] Communication du Président directeur de Norton lors du Comité Central d'entreprise, 21 décembre 1983, AD 93, 1506W50.
[585] *Ibid.*

2.1- Le premier plan social économique en 1984

Pour la première fois, l'usine de La Courneuve est visée par un plan de licenciements collectifs. Le directeur général présente cette issue comme inéluctable allant jusqu'à expliquer que la fermeture des sites européens a sauvé les salariés de La Courneuve d'une faillite et retardé les licenciements collectifs. Grâce au transfert de la production[586], l'emploi et l'activité du site ont été maintenus.

Dès janvier 1984, un plan social commun aux trois usines françaises, La Courneuve, Conflans et Amboise, est présenté en réunion de comité d'établissement, ouvrant les discussions autour des modalités d'application. Les représentants syndicaux cégétistes et cédétistes s'opposent au départ de 115 salariés dont 26 ouvriers et mandatent un cabinet d'experts en vue de contester le contenu du plan et d'apporter des alternatives. Ces chiffres concernent l'ensemble des trois sites français, La Courneuve, Conflans et Amboise, sans préciser le nombre de personnes concernées à La Courneuve. Les dispositifs classiques visant à réduire le nombre de licenciements secs[587] sont mis en place : l'appel aux volontaires, la convention FNE, les aides à la mobilité et une antenne de l'ANPE s'installe dans chacun des trois sites dès le mois d'avril. Comme dans la majorité des cas[588], la consultation des partenaires sociaux n'aboutit pas à la révision du plan et encore moins à la réduction du nombre de licenciements. Sur les 115 licenciements prévus, 101 personnes quittent l'entreprise au cours de l'été dont 50 grâce à une convention FNE. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à bénéficier des possibilités de départs que les hommes, représentant environ 9% contre 6% toutes catégories socio-professionnelles confondues. L'effectif ouvrier féminin représente 47,85% de l'effectif des femmes et dans la catégorie ouvrière 5,91% en 1984. D'après les conclusions du rapport égalité hommes/femmes, la nature des tâches à effectuer influence la faible représentativité des femmes[589]. Si le personnel ouvrier semble avoir été relativement épargné par ce plan social de 1984, il le doit probablement à la nécessité de reconstituer le potentiel productif de l'usine déstabilisé depuis l'arrivée du nouveau personnel engagé à travers les contrats de solidarité. Le dispositif d'accompagnement des départs anticipés a tellement bien fonctionné

[586] D'après le document « Information du Comité d'établissement sur un projet de licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel », 80% des productions de l'usine anglaise Welwyn et 90% des productions de l'usine de Wesseling en RFA, AD 93, 1866W48.
[587] Procès-verbal de la réunion du Comité Central exceptionnel d'établissement Norton, 22 mars 1984, AD 93, 1866W48.
[588] Louis Maillet, Brigitte Reynès, Francine Teyssier, Christine Vincens, « A quoi servent les plans sociaux ? », *Travail et Emploi*, n° 72, 1997, p.79 à 99.
[589] Rapport égalité hommes/femmes, année 1984 qui concerne les établissements de La Courneuve, Conflans et Amboise, AD 93, 1506 W 53.

que des salariés ont quitté l'entreprise alors que leur poste n'était pas supprimé. Les salariés vivent ainsi la désorganisation dans les ateliers et le déséquilibre entre les membres des équipes. Si le plan social ne donne lieu à aucune manifestation publique, les représentants syndicaux portent la contestation principalement dans le cadre des réunions du comité d'entreprise. Ils usent des outils juridiques à leur disposition comme l'expertise et n'hésitent pas à interpeller les structures en charge de l'emploi, la Direction départementale du travail et l'ANPE notamment[590].

2.2- Entre deux plans sociaux : rachat et lente décrue des effectifs

Alors que le plan social s'est achevé, la restructuration de la filiale française Norton s'accélère avec l'absorption en 1984 d'un concurrent, Huard SA, élargissant ainsi son rayonnement dans le secteur des abrasifs[591]. L'amélioration de la rentabilité est systématiquement évoquée afin de justifier les réductions du temps travaillé comme les jours chômés tout au long de l'année 1985. Il ne passe pas un mois sans que les salariés ne subissent une réduction d'horaire, du chômage partiel, des déplacements d'un atelier à un autre, des affectations à des tâches inhabituelles, comme les travaux de remplissage ou encore les mutations inter-sites et les échanges de productions d'une usine à une autre. Ce qui était exceptionnel devient la norme dans le milieu des années 1980. La logique de la rentabilité introduit une grande flexibilité à la fois dans le contenu et l'organisation du travail comme dans la gestion du personnel.

Devant la dégradation des conditions de travail et le délitement de l'usine, une partie des salariés, sous la houlette des sections syndicales, se met en grève le 6 janvier 1986 pour dénoncer la logique de flexibilisation et réclamer des augmentations conséquentes de leurs rémunérations. Durant près d'un mois, ils arrêtent quatre fois par jour la production pendant 30 minutes. Ces débrayages sont suivis au départ par un peu plus de 20% des effectifs et un peu plus par le personnel ouvrier, où un tiers s'engage dans ce type d'action[592]. Ces courts arrêts de travail permettent d'inscrire la mobilisation dans la durée même si elle tend à

[590] La section syndicale CGT a par exemple écrit au directeur de l'ANPE afin de lui signifier le caractère illégal de l'application du plan social. En effet, en contractant des contrats de solidarité, la direction s'engageait à maintenir l'emploi. Courrier du 1er octobre 1984, AD 93, 1506W52.
[591] Compte-rendu de l'Assemblée générale ordinaire Norton, 27 juin 1985, AD 93, 11866 W 107.
[592] Fiche de signalement de fin de conflit chez Norton, 6 janvier 1986-5 février 1986, AD 93, 1866W111.

s'affaiblir puisqu'environ 15%[593] du personnel y participe à la fin du mouvement le 5 février. Si les salariés obtiennent une augmentation de salaire de 3% étalée sur l'année, aucune réponse n'est apportée aux craintes de voir disparaitre l'usine. La direction nie en bloc les rumeurs entourant la fermeture prochaine de l'usine, précisant engager des investissements de modernisation[594]. Au contraire, le processus de restructuration perdure à la sortie du conflit.
Dès janvier 1987, un nouveau plan de licenciements collectifs est en élaboration ; des stocks volumineux et un sureffectif chronique affecteraient la rentabilité de la filiale française, faisant porter la majorité des suppressions de postes sur l'usine courneuvienne, avec pas moins de 70 emplois ouvriers dont 15 ouvrières sur les 120 estimés[595]. Une nouvelle fois, la direction s'applique à justifier ces réductions d'effectifs à coup d'arguments d'urgence tout en euphémisant les effets de telles mesures[596] ; il s'agit de départs anticipés, naturels et volontaires, autrement dit l'entreprise ne licencie pas. Nous ne pouvons pas exclure néanmoins que certains sont bien volontaires et voient dans ce dispositif une façon d'aménager la fin de leur vie professionnelle. La stratégie sémantique vise à atténuer la violence de la disparition de l'emploi. La signature de la convention instaurant les FNE en juin permet d'entamer les premiers départs dès l'été et jusqu'en juillet de l'année d'après, en 1988[597]. En parallèle, le chômage partiel est encore pratiqué comme les mobilités inter-sites et le recours à l'emploi intérimaire. D'ailleurs, la direction entend soutenir davantage la flexibilité à la fois dans les productions et à l'encontre des salariés. Ainsi, les lieux de production en France comme les travailleurs seront interchangeables, facilitant l'adaptation aux besoins du marché.

Dans ce climat de crise permanente et face à l'effritement du collectif de travail, les délégués syndicaux s'inquiètent de voir disparaitre des savoir-faire acquis par l'expérience. Si le recrutement des intérimaires permet à la direction une gestion facilitée en fonction des besoins ponctuels, il empêche surtout la fixation d'une population de travailleurs avec des compétences consolidées. L'interchangeabilité signifie aussi la délocalisation de certaines productions, modifiant ainsi le contenu du travail. La déléguée syndicale cégétiste Suzanne

[593] Courrier de la Direction Norton à l'inspectrice du travail, 10 avril 1986, AD 93, 1866W162.
[594] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise extraordinaire, 15 janvier 1987, AD 93, 1866W112.
[595] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise extraordinaire, 15 janvier 1987, AD 93, 1866W112.
[596] Mélanie Guyonvarc'h, *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017, chapitre 1.
[597] Procès-verbal de la réunion du Comité Central d'entreprise exceptionnel, 16 juillet 1987, AD 93, 1866W49.

Dilonardo[598] relaye une inquiétude chez les ouvrières ; alors qu'elles sont majoritairement affectées à la fabrication des petites pièces sur presse, ces productions sont transférées vers les ateliers espagnols et italiens. Ces travailleuses constatent qu'une partie de leur travail disparait et posent la question du reclassement. Elles craignent d'être employées au sein des ateliers de production des moyens et gros produits nécessitant une grande force physique. La distribution genrée des postes telle qu'elle avait été pensée dans cette usine mixte, est bouleversée. Les effets de la restructuration sont amplifiés pour ces femmes. Non seulement elles subissent la réorganisation de leur travail et les changements de postes au même titre que leurs collègues masculins, mais elles doivent surmonter en plus la suppression d'emplois principalement féminins et leur reclassement n'est pas assuré, malgré une direction qui se veut rassurante sur ce point. Le dernier rapport annuel sur l'égalité professionnelle hommes-femmes souligne effectivement l'offre limitée de formations destinées aux femmes comparée à celle proposée aux hommes dans le cas des reclassements au sein de l'usine comme à l'extérieur[599].

A la fin de la décennie 1980, les effectifs globaux et ouvriers ont été divisés par deux ; en décembre 1989, 472 salariés travaillent à La Courneuve, dont 372 ouvriers et ouvrières, quand ils étaient 802 salariés dont 611 ouvriers en décembre 1979.

Le processus de restructuration devient plus offensif à mesure que l'on avance dans les années 1990, marquées par le rachat de la société Norton par le groupe St Gobain.

3- Une nouvelle stratégie industrielle à l'heure de la financiarisation

L'acquisition de la société Norton par le groupe St Gobain en septembre 1990 s'inscrit dans un contexte d'internationalisation et d'accélération de l'innovation technologique visible dans les années 1990, à laquelle participe la société Norton.

Considérée comme vieillissante, l'usine de La Courneuve fait l'objet d'une opération de modernisation touchant à la fois ses locaux et ses outils de production. Bien que de lourds investissements soient engagés, les délégués syndicaux restent vigilants. Ils savent bien que ce n'est pas un gage suffisant pour le maintien de l'emploi.

[598] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 20 décembre 1989, AD 93, 1866W112.
[599] Rapport annuel sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, année 1986, Etablissement Norton, AD 93, 1866W108.

Déjà éprouvés par plus d'une décennie de restructuration permanente, les salariés « rescapés » font preuve de lassitude et de démotivation dès lors qu'ils prennent connaissance de ce rachat[600]. Si le discours patronal a quelque peu évolué, il continue à relativiser la situation de fragilité de l'emploi jusqu'à la rendre banale ; le chômage partiel a cours dans les autres usines du groupe, les grands groupes industriels traversent des turbulences et La Courneuve s'en sort plutôt bien. Aussi, le discours patronal présente le licenciement comme une opportunité heureuse pour les salariés. Ces arguments visent à se décharger de l'entière responsabilité des suppressions d'emploi. D'ailleurs, la direction met en cause de manière récurrente les « mauvais comportements » des salariés, qui auraient contribué à la situation dégradée de l'entreprise. Elle explique avoir constaté des erreurs de manipulation des produits : « *Cette situation est grave et consternante. (...) sensibilisation du personnel aux conséquences de non-respect d'instructions ou d'inattention restent sans effet. Ceci ne peut qu'être dangereux pour le futur*[601] » ou encore elle pointe l'absentéisme supposée des salariés et réclame une : « *une prise de conscience de chacun (...) nécessaire voire impérative. Le contraire nous conduirait à prendre un certain nombre de dispositions diminuant à la fois des niveaux d'investissements et des niveaux d'effectifs*[602]. » Ces exemples s'apparentent à des mises en garde ainsi qu'à des opérations de culpabilisation, alors que les salariés ont déjà consenti à de multiples efforts depuis 1975.

3.1- Licenciements collectifs et réactions syndicales

Alors que les ajustements en termes d'effectifs comme de temps de travail continuent à rythmer le quotidien de l'usine, la direction fait part de sa volonté de réduire plus drastiquement la masse salariale au cours de l'année 1992, afin de diminuer les frais de structure dans un marché qui se rétrécit.

Le troisième plan social prévoit le départ de 65 salariés, parmi lesquels 25 ouvriers dont 6 femmes ont atteint l'âge requis de 55 ans et pourront prétendre à une convention FNE[603]. La nouvelle direction St Gobain déploie un arsenal de mesures d'accompagnement habituelles (les aides à la conversion professionnelle, à la mobilité, à la création d'entreprise), également

[600] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 20 septembre 1990, AD 93, 1866W108. La question est ainsi inscrite à l'ordre du jour.
[601] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 5 août 1992, AD 93, 1866W109.
[602] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 12 mars 1992, AD 93, 1866W109.
[603] Plan social année 1992.

une antenne emploi-formation (AEF) rattachée au groupe St Gobain. Il s'agit d'une structure animée par une équipe de « conseillers-emploi » et de spécialistes de l'orientation professionnelle, en charge du reclassement des salariés visés par le plan social. Bien qu'elle travaille en lien avec la Direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que l'ANPE, cette antenne dépend des financements de la société St Gobain et s'inscrit dans « sa politique sociale ». Ces conseillers ressemblent aux experts spécialisés également dépêchés lors de la fermeture du site Kréma à Montreuil et chez RVI à Limoges. Quelle que soit leur dénomination, ces conseillers ou experts en reclassement semblent s'imposer comme un nouvel acteur important dans le paysage des plans sociaux au cours des années 1990, attestant en même temps d'une prise en charge, d'un contrôle par l'entreprise des dispositifs et d'une mise en œuvre de plus en plus codifiée des plans sociaux. La direction en fait un instrument de sa politique sociale invitant à la responsabilisation de chacun lorsqu'elle rappelle la mission de l'AEF, celle d'« *aider les salariés à passer le plus vite possible des phases de colère, de refus, d'abattement à celle de l'acceptation de prendre en main son avenir en se servant des moyens mis à sa disposition. (...) Positiver ce qui au départ est vécu comme une sanction*[604] ». Vantant la prise en charge personnalisée, la direction cherche à renverser l'expérience du licenciement en une opportunité d'évolution de carrière professionnelle.

Ce plan passe mal auprès des élus et des représentants syndicaux CGT, CFDT et CGT-FO. Ces derniers réclament la suspension de la séance qui leur est refusée et quittent la réunion du comité d'entreprise. En dépit de leur départ, la direction poursuit les discussions dans un climat houleux puisqu'une partie des salariés a débrayé dans les ateliers au même moment[605]. La contestation ne semble pas s'étendre au-delà de ces quelques heures d'arrêt de travail et ne rentre pas dans une logique d'opposition frontale. Les délégués reviennent très vite, le lendemain, à la table des négociations, rétablissant ainsi le dialogue avec les membres de la direction. La stratégie de défense prend essentiellement appui sur l'étude commandée auprès du cabinet d'expertise comptable et d'analyse financière, Secafi Alpha, déjà rencontré[606]. Le volume[607] d'une quarantaine de pages confirme la situation financière délicate du groupe, à savoir le déclin du marché des meules et s'interroge sur la légitimité d'un tel plan dont l'objectif unique serait d'accroitre la rentabilité au détriment du collectif des salariés. Plus

[604] Document : « Les antennes emploi-formation de St-Gobain développement », présenté aux membres du Comité d'entreprise, octobre 1992, AD 93, 2292W3.

[605] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise extraordinaire Norton, 5 novembre 1992, AD 93, 1866W109.

[606] Ce cabinet, proche de la CGT, a déjà été mentionné notamment lors de la fermeture de l'usine Davaye à St-Junien en 2009.

[607] Rapport sur le projet de licenciement de La Courneuve, Cabinet d'expertise comptable et d'analyse financière, Cabinet Secafi Alpha, 24 novembre 1992, AD 93, 2292W3.

précisément, l'étude constate une érosion soutenue des effectifs ouvriers au profit des autres catégories socio-professionnelles.

A partir de ces conclusions, les élus syndicaux et du personnel entament la négociation des termes du plan social, tout en faisant pression sur la direction avec des modes d'actions ponctuels. Par exemple, une pétition[608] circulant d'ateliers en ateliers recueille 161 signatures, chiffre faible au regard du nombre de salariés concernés reflétant l'absence d'unité contre ce plan. Aussi, la section CFDT sollicite directement les pouvoirs publics et ses relais locaux à la fin de l'année 1992[609] afin de renégocier le plan. Elle estime que certaines clauses du plan sont illégales à l'image des demandes de FNE pour les salariés de moins de 55 ans. Aussi, les critères retenus pour les licenciements ne sont pas fixés. La mobilisation ponctuelle et limitée en nombre n'empêche pas la mise en œuvre du plan. A l'occasion du bilan en avril 1993[610], l'efficacité de l'antenne emploi-formation est pointée du doigt par les élus syndicaux ; sur les 64 départs, seules 14 personnes sont reclassées dans le groupe St Gobain Norton ou dans une entreprise extérieure. Les autres salariés sont en recherche d'emploi à l'issue d'un congé formation/reconversion ou suivent encore une formation. Lorsque la direction est interpellée sur des situations de chômage persistantes, elle se défend de toute responsabilité[611] faisant une nouvelle fois porter le chapeau aux travailleurs seuls. Selon elle, « *la vie industrielle n'est pas faite de rêve mais de pragmatisme* » et les salariés « *n'auraient pas suivi les conseils de la direction* [612]», c'est-à-dire accepter les offres proposées, ce qui est difficile à confirmer.

A la fin de l'année 1993, les effectifs globaux de l'usine de La Courneuve sont ainsi amenés à 310 personnes dont 237 dans la catégorie ouvrière.

3.2- De l'anticipation à l'obsolescence du site courneuvien

Dans une logique d'anticipation[613] des résultats perceptibles depuis les années 1990, les salariés de Norton sont en première ligne. Alors que le plan social est à peine achevé à la fin de l'année 1993, déjà la direction indique qu'elle procédera en parallèle à de nouvelles

[608] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 25 février 1993, AD 93, 1866W109.
[609] Courrier de la section syndicale CFDT Norton à la Délégation à l'emploi au ministère du Travail, copie au Directeur de l'usine Norton et à l'inspection du travail, 28 décembre 1992, AD 93, 2292W3.
[610] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 27 mai 1993, AD 93, 1866W109.
[611] Mélanie Guyovarc'h, *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017, p.9.
[612] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 22 juillet 1993, AD 93,1866W109.
[613] Jean-Pierre Aubert et Rachel Beaujolin-Bellet, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et emploi*, n°100, 2004, p.99 à 112.

réductions du personnel au cours du premier trimestre 1994[614]. Elle formera à la polyvalence des travailleurs afin de faciliter leurs mutations temporaires ou définitives d'un site à un autre au sein de la filiale française. A travers des mesures incitatives, matérielles et financières, les mobilités sont vivement encouragées quand elles ne sont pas contraintes sous la pression selon les représentants du personnel[615]. La direction use d'arguments bien rôdés et pousse à l'extrême l'idée de l'opportunité de carrière et de la maitrise de son destin « *source de solidarité, d'évolution et de promotion* [616]». La société offrirait à « *un certain nombre d'agents (qui) ont manqué leur carrière professionnelle, la chance il faut savoir la forcer, la provoquer*[617] ». Il s'agit bien là, d'une opération visant à dédramatiser l'évènement que constitue un licenciement pour un salarié, devenant alors inéluctable.
Avec la diminution conséquente des effectifs depuis le milieu des années 1970, la superficie de l'usine courneuvienne est surdimensionnée et inadaptée aux besoins en 1994. Ainsi, l'aménagement des bâtiments et de la surface utile fait l'objet d'une complète réorganisation d'autant plus que les infrastructures sont jugées vieillissantes[618]. Au nom de la modernisation de l'outil productif, certaines machines sont déménagées en 1995 à l'image des presses moyennes, appelant à de nouveaux départs de travailleurs.

Le processus de restructuration se poursuit inlassablement jusqu'à la fermeture définitive de l'usine au début de l'année 2007, qui ne compte plus désormais qu'une centaine de salariés.
A défaut de sources suffisantes, notre propos se limite à sa simple mention. Un article du journal *Lutte ouvrière*[619] fait état de la mobilisation des salariés dans le cadre des négociations relatives aux termes du dernier plan social. Les salariés semblent adopter une posture de « surenchère indemnitaire », parfois aussi appelé « le chèque valise », qui se généralise depuis la fin des années 1990. Il s'agit autant d'obtenir une sécurisation financière immédiate que la réparation morale et financière du préjudice subi : la perte de l'emploi et financière du préjudice subi, la perte de l'emploi.

Le cas de Norton rend compte des logiques désindustrialisantes à l'échelle d'un groupe international. On assiste à une mise en concurrence qui se déploie à deux niveaux, des sites

[614] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton La Courneuve, 27 janvier 1994, AD 93, 1866W178.
[615] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 22 septembre 1994, AD 93, 1866W178.
[616] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 27 janvier 1994, AD 93, 1866W178.
[617] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 25 novembre 1993, AD 93, 1866W178.
[618] Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise Norton, 16 décembre 1993, AD 93, 1866W178.
[619] *Lutte ouvrière*, n°1999, 22 novembre 2006.

industriels entre eux bien qu'ils appartiennent au même groupe, et, des salariés et plus particulièrement le groupe ouvrier parmi lequel les ouvrières connaissent un traitement relativement différencié lors des plans de licenciement et en terme de reclassement précisément.

Conclusion

Ces trois récits donnent à voir une désindustrialisation protéiforme sur le temps long, entrecoupée parfois de modalités brutales et identifiables comme le sont les plans sociaux, sur un temps réduit et limité. Pour chacune des usines explorées, les modalités de restructurations correspondent à des temporalités différentes. Les décennies 1970 et 1980 voient se multiplier les « restructurations de crise » donnant lieu à des réductions d'effectifs massives. Puis au cours des années 1990 et 2000, les restructurations changent de nature, en devenant plus discrètes et diffuses. Qualifiées de « restructurations de compétitivité ou offensives[620] », elles sont liées à une recherche de profit économique et financier sans impératifs de survie[621]. Le discours patronal comme les pratiques de gestion du personnel tendent à se codifier à travers une uniformisation du langage managérial et des outils exploités. En avançant dans les années 1990, il n'est plus question d'éviter les plans sociaux, mais de gérer leurs effets à travers un arsenal de dispositifs matériels et financiers parmi lesquels des figures deviennent incontournables ; les experts et les conseillers spécialisés en reclassement. Le plan social apparait alors comme la norme contribuant à la banalisation du licenciement et renforçant l'idée de la fin de l'emploi à vie.

[620] Jean-Pierre Aubert et Rachel Beaujolin-Bellet, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et emploi*, n°100, 2004, p.99 à 112.
[621] Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt, *Les restructurations d'entreprises*, Paris, La Découverte, Repères, 2012.

A la croisée de plusieurs temporalités et contextes[622] « avant, pendant et après » le plan social, les salariés sont plongés dans un état de restructuration permanente donnant l'impression d'un éternel recommencement. Déstabilisés, ils et elles le sont, tant par le contenu du travail à effectuer, appelant à davantage de polyvalence, d'adaptabilité et de rapidité que par le climat au sein des ateliers, alourdi avec les départs réguliers des collègues ou lors de leur propre transfert.

Les réactions syndicales n'apparaissent pas aussi radicales et démonstratives que ce que nous avions pu observer à l'occasion des fermetures dans les chapitres précédents. Les pratiques évoluent vers la négociation des conditions de départs ou de reclassement, non sans difficultés. Les représentants syndicaux deviennent responsables du compromis obtenu avec les dirigeants, ce qui les placent dans une situation peu confortable à l'égard des salariés dont ils assurent la défense. D'autant plus que le reclassement ou les reconversions sont loin d'être des solutions pérennes, à l'image des anciennes ouvrières de chez Kréma.

[622] Cédric Lomba, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à Arcelor Mittal*, Vulaines sur Seine, Éditions Le Croquant, 2018.

Conclusion de la première partie

L'ensemble des disparitions d'usines exposées en première partie donne à voir une désindustrialisation plurielle autour de trois scénarios distincts.

D'abord, les usines connaissent une fermeture brutale et soudaine provoquant le licenciement des salariés et des réactions ouvrières fortes. La contestation se déploie dans et hors des murs de l'usine, entre défilé et occupation des ateliers de travail. Ces modalités d'action s'inscrivent dans les luttes défensives pour l'emploi qui éclosent dans les années 1970. Dans chacune des fermetures étudiées, les ouvrières évoluent dans le secteur de la métallurgie alors en difficulté.

Ensuite, nous avons pu observer une désindustrialisation lente et diffuse qui se caractérise par une succession de plans sociaux jusqu'à la fermeture définitive du site industriel. Si les contestations sont vives contre les perspectives de licenciement, les réactions oscillent entre une résistance forte dans le choix des outils revendicatifs (défilé, occupation, pétition notamment), et la voie de la négociation, à la recherche d'une sortie soutenable et acceptable pour tous. C'est également une désindustrialisation des territoires puisque les sites sont en concurrence les uns avec les autres. Il s'agit à nouveau d'usines majoritairement féminines.

Enfin, la désindustrialisation s'apparente à un processus difficilement saisissable puisqu'il cumule de multiples modalités de désindustrialisation. Il s'étire sur un temps très long couvrant plusieurs décennies et mobilise des formes brutales et identifiables telles que les plans sociaux, et des modes de gestion du personnel qui entrainent la réduction des effectifs de manière presqu'indolore pour l'ensemble de l'entreprise. Ainsi, sont entremêlées les restructurations de crise caractéristiques des années 1970 et 1980 et des restructurations dites offensives au cours des décennies 1990 et 2000. L'expérience des salariés se singularise par une déstabilisation quasi-continue. Plongés dans un temps incertain, ces derniers sont partagés entre la résignation et l'espoir de garder leur emploi.

Partie 2

Des territoires face à la désindustrialisation : politiques genrées et effacement des ouvrières

Exposées en première partie de la thèse, les destructions d'emplois et les coupes industrielles survenues depuis les années 1970 jusqu'au début des années 2000, donnent à voir une désindustrialisation qui est tout sauf massive et linéaire. Entouré d'un ensemble de représentations, le phénomène se décline selon des dimensions plurielles : sectorielle, territoriale et temporelle. Romain Castellesi démontre en effet, la complexité et l'intrication des modalités et des temporalités du phénomène, à travers les nombreux bassins d'emploi qu'il mobilise dans ses travaux. Sa formulation selon laquelle la désindustrialisation constituerait « un fil rouge de l'histoire ouvrière du second vingtième siècle [623]» peut s'appliquer à nos territoires étudiés.

Les récits des drames humains liés aux fermetures d'usines, ont fait apparaitre en filigrane un éventail d'acteurs, soit qu'ils sont en soutien et accompagnent les ouvriers et les ouvrières dans leur lutte pour la sauvegarde des emplois, soit qu'ils représentent l'Etat et se font les relais de la stratégie politique industrielle et économique. Les politiques publiques qui émergent dans ce contexte d'affaiblissement industriel depuis les années 1950, occuperont cette seconde partie. Les stratégies industrielles d'abord indissociables des politiques d'aménagement du territoire ne prendront à bras le corps la question de la désindustrialisation et de ses effets qu'au tournant des années 2000.

Alors que la désindustrialisation et ses implications sont particulièrement prononcées en France au regard des voisins européens, les réponses des pouvoirs publics ne semblent pas avoir été à la hauteur des enjeux, pire encore, les choix auraient contribué à rendre les effets plus sévères de la désindustrialisation, d'après les récents travaux de Jean-Claude Daumas[624]. Ce dernier déconstruit en effet, très bien le mécanisme qui a conduit à la construction de la trajectoire industrielle singulière française. Les politiques d'emploi et de développement industriel ont largement fragilisé une industrie en crise. Le processus lui-même d'abord, ses conséquences sociales ensuite, sont largement niés par la classe politique de l'époque, portée par l'essor des Trente Glorieuses et la croyance en une société post industrielle.

[623] Romain Castellesi, *« Les armes des faibles et la faiblesse des armes ». Actions et réactions ouvrières en situation de désindustrialisation en France (1945-2012)*, thèse de doctorat en histoire, Université Bourgogne Franche-Comté, 2021, p.220.
[624] Jean-Claude Daumas, Une France sans usines : comment en est-on arrivé là ? 1974-2012, *in* Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche, *La désindustrialisation : une fatalité ?,* PUFC, Les cahiers de la MSHE Ledoux, Dynamiques territoriales, 2017, p.17 à 23.

Il semble pertinent d'interroger les manières dont le phénomène de la désindustrialisation est pensé et envisagé à la fois à l'échelle de l'Etat et mise en œuvre à l'échelle des territoires étudiés, la Seine-Saint-Denis et la Haute-Vienne au tissu industriel asymétrique.

Dans une perspective comparatiste, Il s'agira de mettre en relief dans les deux premiers chapitres, la façon dont les désindustrialisations se manifestent dans chacun des deux départements aux caractéristiques économiques et sociales fort différentes, un territoire urbanisé et fortement industrialisé pour le premier tandis que le second se singularise par sa ruralité et la sous industrialisation de son économie. Sous l'angle du genre, on se demandera quelles ont été les réponses et les attitudes adoptées par les pouvoirs publics, les représentants de l'Etat, les élus locaux ainsi que les corps intermédiaires, à qui la charge incombe de veiller, de prévenir, de protéger et de mettre en œuvre des actions et des choix faisant face à cette situation de désindustrialisation.

Enfin, dans un dernier chapitre, nous essaierons d'élargir le regard en observant la manière dont l'Etat s'est emparé de la question et des enjeux entourant l'emploi féminin, et des ouvrières précisément. Egalement à l'occasion des luttes contre les fermetures d'usines, de quelles manières les élus locaux s'emparent et répondent aux enjeux liés à la sauvegarde de l'emploi au prisme du genre. Dans quelles mesures, les stratégies et les politiques publiques entérinent la domination masculine à mesure que la crise s'installe ?

Chapitre 4

Seine-Saint-Denis : décentralisation programmée, irruption de la crise et emploi genré

Introduction

Lié à une région industrielle de première importance, le département de la Seine-Saint-Denis a bénéficié de son dynamisme. La région parisienne se pose en effet, en véritable pourvoyeuse d'emplois avec un marché du travail très diversifié et riche en branches d'activité propices à l'emploi féminin. C'est la première région industrielle française pour la période étudiée (c'est le cas encore aujourd'hui, malgré la division par deux de ses effectifs salariés dans l'industrie depuis le début des années 1990). La majeure partie des activités industrielles y sont représentées, des branches classiques (textile, habillement, chaussure, métallurgie, électronique) aux nouveaux secteurs industriels développés au cours des années 1950-1970 (produits pharmaceutiques, chimiques, matières plastiques).

Lorsque les premiers signes de ralentissement économique apparaissent au cours des années 1950, la Seine-Saint-Denis est l'un des premiers territoires parisiens touchés, avec une acuité particulière et ce, de manière précoce. Les chiffres sont assez éloquents quant au repli de l'emploi industriel. La part de l'industrie dans l'emploi passe de 43% en 1968 à 36% en 1975, cette baisse se répercutant par ricochet, sur la représentation des ouvriers dans la population active, reculant de 42% à 37% pour la période donnée[625]. Les destructions d'emploi se poursuivent à un rythme assez soutenu. 41 000 emplois disparaissent dans le secteur industriel

[625] INSEE Analyses, Ile-de-France, n°114, Février 2020.

entre 1975 et 1982, sans que les créations de postes dans le tertiaire ne suffisent à compenser ces pertes[626].

Perceptible dès les années 1960, la dégradation du tissu et de l'emploi industriel devient une préoccupation pour le préfet seulement la décennie suivante. Les élus locaux se heurtent à l'attentisme de l'Etat et de l'administration, qui ira jusqu'à éviter soigneusement de nommer le processus à l'œuvre, une façon de minimiser l'ampleur des effets sociaux. Parfois associées quand elles ne sont pas confondues, la désindustrialisation et la politique de décentralisation sont visées par les critiques des élus locaux, qui crient au complot organisé contre leur territoire. Avec l'installation de la crise et du chômage de masse à la toute fin des années 1970, la lutte contre ce qui est désormais reconnu et relevant d'un processus de rétraction industrielle, devient la préoccupation première dans ce territoire.

La désindustrialisation est alors systématiquement évoquée, comme processus économique durable pour certains, comme phénomène passager pour d'autres, voire comme prétexte. Au-delà de la donnée économique, l'usage qui en est fait par les acteurs traduit les changements d'époque.

En quoi les discours autant que les actes développés par les pouvoirs publics, les élus locaux comme les responsables syndicaux depuis les années 1950 traduisent-ils les manières dont ils appréhendent et s'emparent des enjeux liés à l'industrie et à l'emploi ? Dans un contexte de dégradation économique, nous serons attentifs à la place réservée à l'emploi féminin et ouvrier précisément.

I- La situation de travail et d'emploi des ouvrières et ouvriers : entre déni et invisibilisation dans les stratégies des acteurs publics (1950-1970)

Les trois décennies qui suivent la fin de la Seconde Guerre mondiale, sont traditionnellement attachées à la prospérité économique, à la croissance industrielle, aux progrès sociaux ainsi qu'à l'amélioration des conditions d'existence de chacun, et des femmes en particulier. A la

[626] Emmanuel Bellanger, *Naissance d'un département et d'une préfecture dans le « 9-3 ». De la Seine et de la Seine et Oise à la Seine-Saint-Denis : une histoire de l'État au XXème siècle*, La Documentation française, 2005, 194p.

faveur de cette croissance industrielle, le nombre d'ouvriers progresse dépassant la barre des huit millions et représentant 37,7% de la population active en 1975. Les femmes participent à l'essor du groupe ouvrier. Elles sont près d'1,5 million en 1954 à occuper un emploi ouvrier, soit 22,1% des femmes actives. En 1975, elles représentent encore 22% des femmes actives[627].

Lorsque Jean Fourastié formule l'idée, désormais célèbre, des « Trente Glorieuses [628]», il entendait englober l'ensemble de ces traits caractéristiques. Pourtant, ce concept ne rend pas compte de la situation complexe dans laquelle se situe l'industrie d'alors, et la légende entourant les années 1960 qui en fait une période dorée, est portée depuis, à la discussion dans les sciences sociales[629]. Certes, depuis 1954, la croissance annuelle de la production industrielle atteint 5,3 points en moyenne[630], pour culminer jusqu'à 6,5 points entre 1969 et 1973[631]. Néanmoins, cette prospérité apparente ne profite en réalité, qu'à quelques branches industrielles, avec un effet de genre. En effet, cette bonne santé industrielle se vérifie auprès des industries des biens d'équipement avec un taux de croissance bien supérieur à la moyenne nationale (7,4% entre 1952 et 1972), tandis que celles des biens intermédiaires et de consommation à l'image de la sidérurgie, du textile et de l'habillement connaissent dès les années 1950 et 1960, un ralentissement de la croissance et par ricochet, une baisse de leurs effectifs[632] .

Cette expansion industrielle différenciée, visible à l'échelle nationale, l'est également à l'échelle de la Seine-Saint-Denis.

1- Situation industrielle de la Seine-Saint-Denis des années 1950 jusqu'à 1968 : redistribution sectorielle et géographique des emplois ouvriers.

La Seine-Saint-Denis est confrontée précocement, dès la deuxième moitié des années 1950, à la recomposition de son tissu industriel à la fois dans sa dimension structurelle, à travers les

[627] Olivier Marchand et Claude Thélot, *Le travail en France (1800-2000)*, Collection Essais et Recherches, série « Sciences sociales », Paris, Nathan, 1997.
[628] Jean Fourastié, *Les trente glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 1979.
[629] Rémy Pawin, « Retour sur les « Trente Glorieuses » et la périodisation du second XX^e siècle », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, 2013/1 (n° 60-1), p. 155 à 175.
[630] Jean-François Sirinelli, *La France de 1914 à nos jours*, Paris, PUF, 2004, p.370.
[631] Jean-François Sirinelli, *La France, op. cit*.
[632] Xavier Vigna, *Histoire des ouvriers en France au XXème siècle,* Paris, Perrin, 2012.
Dans les années 1960, plusieurs secteurs sont déjà en crise : textile : 101 916 emplois supprimés, la sidérurgie perd 45 772 emplois et l'habillement 17 816 emplois.

mutations des branches, dans sa dimension humaine en termes d'emplois ouvriers disponibles et aussi dans sa dimension géographique avec la réorganisation des lieux de production.

Les premières transformations arrivent dès 1954 et s'inscrivent dans la durée. D'abord, elles se situent au niveau des branches industrielles ; les anciennes industries traditionnelles héritées de la phase d'industrialisation de la fin du XIXème siècle, à l'image des cuirs et peaux et de l'habillement, connaissent une « *régression* [633]» sur la période allant de 1954 à 1968, quand les établissements rattachés à la métallurgie, à la mécanique ou encore à l'industrie électrique et électronique sont en expansion[634]. Par exemple, l'industrie électrique et électronique double son chiffre d'affaires entre 1959 et 1966, passant de 5,7 à 10,4 milliards de francs[635] , se hissant ainsi au premier rang des branches les plus dynamiques de la région parisienne.

Par ailleurs, les secteurs en perte de vitesse emploient majoritairement des femmes, à l'image du textile, des cuirs et peaux ou encore de l'alimentation, dans des tâches de transformation des produits et des matières premières. La Chambre de Commerce et d'Industrie parisienne en fait le constat : entre 1962 et 1968, « *le tassement industriel n'a concerné que l'emploi féminin*[636] ». Ces observations font écho à ce qu'a pu repérer Catherine Omnès, dans ses travaux consacrés aux trajectoires des ouvrières de la Seine ; elle relève une baisse du taux de féminisation des premières industries ; quand les femmes représentaient encore 37,9% des salariés des industries de transformation en 1936, ces dernières ne pèsent plus que 19,6% en 1962. A l'inverse, le taux de féminisation de la branche des métaux s'affirme, en s'élevant à 27,5% en 1962 contre 18% en 1936. Aussi, la chimie se féminise avec près de 45% de femmes dans ses rangs lorsqu'elles n'étaient que 36% avant la Seconde Guerre mondiale[637]. Ces nouveaux secteurs comme la métallurgie et la construction électrique sont attractifs, en cela qu'ils offrent l'opportunité d'accéder rapidement et aisément à un emploi. Aucune formation n'est exigée. Leur féminisation est le fait de jeunes femmes novices sur le marché du travail, dont le recrutement est recherché et encouragé par les entreprises, tandis que peu d'ouvrières plus âgées et en fin de carrière professionnelle sont embauchées[638] .

---

[633] Rapport remis au nom du groupe de travail interministériel chargé d'étudier les problèmes d'emploi de la région parisienne au ministre du Travail, décembre 1974, AD 93, 1443W9.

[634] Rapport réalisé par les services de la préfecture remis au préfet, district de la région parisienne (1965-1967), janvier 1968, Cabinet du préfet, AD 93, 7W19.

[635] *Ibid.*

[636] Note du chargé de mission de la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, d'après le rapport de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, 21 juin 1986, AN, 19870103/10.

[637] Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles au XXème siècle*, Paris, Editions de l'EHESS, 1997.

[638] Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, *op. cit.*

Toutefois, ces mutations structurelles ne fonctionnent pas selon le principe des vases communicants. Autrement dit, les ouvrières ne circulent pas automatiquement d'une branche industrielle à une autre au gré de la conjoncture économique. Les circulations apparaissent plus ou moins aisées entre les secteurs en déclin et ceux en plein essor. Les bouleversements sectoriels engendrent davantage un redéploiement de la main-d'œuvre féminine entre les secteurs industriel et tertiaire. En effet, on assiste à une progression et à la féminisation de l'emploi tertiaire, grâce à la mobilité des anciennes ouvrières[639] et des femmes arrivant sur le marché de l'emploi au cours de la décennie 50.

La redistribution sectorielle influence néanmoins en partie le marché de l'emploi ouvrier, entrainant dans son sillon une circulation de la main-d'œuvre ouvrière entre des branches en déclin et celles en plein essor.

Ces mutations se réalisent dans un contexte où globalement, l'emploi industriel évolue négativement en proportion et en quantités absolues en région parisienne, accusant une baisse de sa représentation dans l'ensemble des emplois salariés franciliens. Entre 1954 et 1968, son poids recule de 37,2 à 32,8%[640]. Même si la Seine-Saint-Denis s'en sort mieux que certains départements voisins[641], 220 000 emplois industriels sont supprimés entre 1962 et 1968[642], accusant une diminution de l'ordre de 2,3%[643]. L'ensemble de ces indicateurs donne à voir l'amorce d'un effritement sensible de l'emploi industriel, qui pourtant passe quasiment inaperçu dans un contexte économique qui reste lui, favorable.

Ainsi, la recomposition du tissu industriel en faveur de nouvelles industries émergentes, le déclin des industries anciennes et la tertiarisation de l'emploi, influencent la composition de l'emploi ouvrier féminin. Directement impactées en raison de la structuration du marché du travail, les femmes sont parties prenante des mutations à l'œuvre.

2- L'emploi féminin à l'heure de la planification des années 1960

[639] Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, *op. cit.*

[640] Note sur le projet de rapport concernant la situation de l'emploi industriel en région parisienne, 15 juillet 1974, AN, 19870103/10.

[641] Sur la même période, les Hauts-de-Seine perdent 9,8% d'actifs dans l'industrie et le Val de Marne, 3%.

[642] Note du préfet de Seine-Saint-Denis au Ministre délégué chargé du Plan, le 8 novembre 1971, AD 93, 1801W516.

[643] Rapport remis au nom du groupe de travail interministériel chargé d'étudier les problèmes d'emploi de la région parisienne au ministre du Travail, décembre 1974, AD 93, 1443W9.

Après les efforts de reconstruction caractéristiques des années de l'immédiate après-guerre, l'Etat a poursuivi une politique d'expansion et d'amélioration de la compétitivité économique du pays, à travers la planification en 1946[644]. La présidence de Charles de Gaulle au milieu des années 1960 confirme la planification comme un mode de gouvernance de choix. Dans le cadre de cette politique par plan et d'aménagement du territoire, la région parisienne subit un traitement singulier.

En 1964, la région fait l'objet d'un nouveau découpage géographique visant à améliorer son organisation administrative et urbaine ; il en résulte la création de sept nouveaux départements et la naissance officielle de la Seine-Saint-Denis en 1968[645]. Cette loi de 1964 connait un prolongement l'année suivante, avec la définition du schéma d'aménagement et d'urbanisme (SDAU). Son objectif est d'équilibrer la distribution des populations et des activités en région parisienne, alors fortement concentrées dans la première ceinture urbaine. C'est une des missions confiées à la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR)[646], une nouvelle structure administrative qui voit le jour[647]. Aux côtés du Commissariat général au Plan, elle est en charge de penser et de mettre en œuvre les stratégies d'aménagement du territoire mais pas seulement. Les questions de politiques économiques, industrielles et sociales constituent également le cœur de sa mission. La planification pensée à la tête de l'Etat s'appuie sur la figure préfectorale dans les territoires entre autres, pour son application.

C'est dans ce contexte d'incitation au desserrement[648] des activités et des populations, que la Seine-Saint-Denis assiste au départ d'une partie de ses usines vers la grande couronne parisienne ou en direction de la province. Ce mouvement amorcé dès le mitan des années 1950, s'accélère ensuite sous l'action de la DATAR et de la planification commencée en 1963, au cours de la décennie suivante. L'ensemble des villes situées aux portes de Paris qui

---

644 Régis Boulat, *Jean Fourastié, un expert en productivité. La modernisation de la France (années trente-années cinquante)*, Besançon, PUFC, 2008.

645 Christian Billotte, Philippe Choffel, Jean-Pierre Dablin, Philippe Eysseric, Annie Fourcaut, Bernard Loche, François Pelletier et Elisabeth Zucker-Rouvillois, *La Seine-Saint-Denis : des représentations aux réalités,* Profession Banlieue, Collection : Les Actes des rencontres, 2002.

646 Jean-Luc Bodiguel, « La DATAR : quarante ans d'histoire », *Revue française d'administration publique*, 2006/3 (nº 119), p. 401 à 414. Denis Woronoff, *Histoire de l'industrie en France du XVIème siècle à nos jours*, Paris, Le Seuil, 1998.

647 Elle remplace le PADOG (programme d'aménagement et d'organisation générale de la région parisienne) crée en 1958.

648 Si nous employons ici les termes de desserrement et de décentralisation de manière interchangeable, les acteurs eux-mêmes les emploient indifféremment et il est donc parfois difficile de les distinguer. Nous entendons par desserrement, le mouvement opéré par les entreprises de la petite couronne qui partent s'installer dans les villes de la grande couronne, à proximité et qui restent de fait en région parisienne, tandis que la décentralisation, désignerait davantage la délocalisation en province avec un impact négatif directement sur l'emploi de la région francilienne.

forme la première couronne, voit le départ progressif au cours de la décennie 60 essentiellement, de leurs usines qui avaient forgé leur identité ouvrière autour des activités industrielles. Cette décentralisation industrielle se concentre dans un petit nombre de villes, dont Pantin, Aubervilliers, Saint-Denis, Montreuil, La Courneuve, pour ne citer qu'elles. Comme l'expliquent Marie-Hélène Bacqué et Sylvie Fol[649] dans leur étude consacrée aux banlieues rouges et à la ville de Saint-Denis, le phénomène est massif pour ces villes, puisque 50% des opérations de décentralisation s'effectue dans seulement 15% des communes de la Seine-Saint-Denis en première couronne dans la décennie 1958-1969. A titre d'exemple, la ville de Saint-Denis perd vingt-deux établissements industriels entre 1958 et 1969 ce qui représente 6700 emplois[650] . D'autres statistiques[651] confortent l'idée d'une décentralisation industrielle forte. Entre 1962 et 1967, Saint-Ouen perd 3500 emplois, Les Lilas, 800, La Courneuve, 710 et Pantin, 520. Aussi, ces départs concernent des branches en plein essor, comme la métallurgie et la chimie, pourvoyeuses d'emplois ouvriers, notamment féminins. Le desserrement industriel profite en tout état de cause à la grande couronne, qui engrange entre 7000 et 8000 nouveaux emplois supplémentaires chaque année entre 1962 et 1968[652].
Il apparait donc que ce mouvement a commencé dès les années 1950 pour s'accélérer la décennie suivante, participant et accompagnant le processus de recomposition du tissu industriel évoqué précédemment. Sous l'impulsion des pouvoirs publics, le déplacement planifié des lieux de production transforme l'espace et le paysage de la Seine-Saint-Denis.

Lorsque les premiers effets de la décentralisation industrielle sont perceptibles au cours de la décennie 50, les oppositions se font jour sous des formes et dans des lieux variés. Du côté des élus politiques, les conseillers généraux multiplient les résolutions et les motions lors des séances et des assemblées régulières. En février 1959, le Comité général de l'Union de la Seine adopte une résolution contre le Plan d'aménagement[653], dans laquelle il déplore le départ de 600 entreprises de la région parisienne depuis 1954 et propose une implantation dans les communes en proche banlieue afin de maintenir les emplois.

[649] Marie-Hélène Bacqué et Sylvie Fol, *Le devenir des banlieues rouges*, Paris, L'Harmattan, 1997.
[650] Marie-Hélène Bacqué et Sylvie Fol, *Le devenir…, op. cit.*
[651] Emmanuel Bellanger, *Naissance d'un département et d'une préfecture dans le « 9-3 ». De la Seine et de la Seine et Oise à la Seine-Saint-Denis : une histoire de l'État au XXème siècle*, La Documentation française, 2005.
[652] Document dans le cadre de la préparation du CIAT, mars 1975, annexe « l'évolution de l'emploi industriel en région parisienne, 1962-1975 », Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région parisienne, AN, 19870102/10.
[653] Courrier de l'Union des syndicats de la Seine CGT au Président du Conseil général, 27 mai 1960, AD 93, 49J500.

Egalement, les inquiétudes grandissent chez les industriels parisiens[654] qui craignent l'éclatement de troubles sociaux. Alors que la population active progresse sous l'effet de l'arrivée d'une nouvelle classe d'âge formée des enfants du *baby boom*, sur le marché du travail, de la massification de l'emploi féminin[655] et des premières vagues migratoires, les industriels dénoncent les destructions d'emploi et leur déplacement en lointaine banlieue et en province. La planification est donc loin de faire l'unanimité.

Les responsables syndicaux cégétistes de la région et de la Seine-Saint-Denis affichent aussi une opposition assez franche à mesure que la planification avance, visant deux points ; d'abord le contenu des Plans et ensuite les effets sociaux. De la même manière que le Parti communiste accuse les gouvernements successifs de vider le territoire de ses usines, la CGT suit cette ligne et met en cause le pouvoir gaulliste.

Pourtant, les observations des acteurs locaux, le préfet et les administrations à qui reviennent le soin d'assurer le lien entre l'Etat, la DATAR et leur territoire, ne semblent pas tenir compte des craintes. Au contraire, elles confirment le bon déroulement de la planification puisque les objectifs fixés sont atteints, à savoir le desserrement de l'emploi industriel du centre vers les périphéries, allant même jusqu'à qualifier ce processus d'« *évolution naturelle du marché du travail* [656]» et à reconnaitre que « *la majorité des licenciements collectifs provient d'opérations de desserrements contribuant à mieux répartir l'emploi à l'intérieur de la région parisienne*[657].»

Effectivement selon les statistiques fournies par les ASSEDIC, l'Ile de France perd 2,2% de ses emplois industriels pour les années 1972 et 1973. Cette chute apparait néanmoins plus importante s'agissant du seul département de la Seine-Saint-Denis qui pour ces deux mêmes années voit la suppression de 7326 emplois industriels. Loin d'être une source d'inquiétude pour le Préfet et la DATAR, l'affaiblissement de l'emploi industriel en proche banlieue et la réorganisation territoriale s'inscrivent dans l'évolution économique attendue de la société. Le préfet se félicite de voir la région s'adapter : « *aux formes d'économie dans laquelle la place du tertiaire au sens le plus large s'accroit et les emplois du secteur industriel tendent à se*

---

[654] « Paris Est: Les industriels parisiens craignent la décentralisation. », *Les Echos*, 7 décembre 1960.

[655] Le taux d'activité féminin ne cesse de croitre pour la période étudiée (6,6 millions de femmes sont actives en 1962, 7,1 millions en 1968, 8,1 millions en 1975, avec ensuite une progression au rythme d'un million d'actives supplémentaires tous les dix ans, pour totaliser 12 millions en 1999, pour 14 millions d'hommes. Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX ème et XXème siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002, p.7.
Margaret Maruani « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », *Revue de l'OFCE*, 2004/3 (n° 90), p. 95 à 115.

[656] Note sur le projet de rapport concernant la situation de l'emploi industriel en région parisienne, 15 juillet 1974, AN, 19870103/10.

[657] *Ibid.*

diversifier et à se qualifier davantage. De plus, elles répondent aux préférences des résidents qui laissent aux immigrés une part croissante des emplois OS (l'immigration étrangère est la seule source qui alimente actuellement le bassin d'emploi parisien en manœuvres et ouvriers spécialisés). On s'interroge sur la compensation par emploi du tertiaire compte tenu des profils et « aptitudes » des salariés concernés[658]. »

Ces remarques confirment la transformation du paysage industriel, le renforcement des emplois ouvriers qualifiés au détriment des emplois peu ou sans qualification et le glissement du personnel de production vers les services. Deux éléments attirent l'attention ; les emplois faiblement ou pas qualifiés sont traditionnellement occupés par des immigrés et des femmes.

Par ailleurs, la tertiarisation ne profite que très peu finalement à la Seine-Saint-Denis, et ne suffit pas à compenser les pertes industrielles. A la disparition des usines situées en proche banlieue ne succède effectivement pas l'implantation de nouveaux locaux pour l'activité tertiaire[659] . En 1968, la part des emplois relevant du secteur tertiaire s'élève à 46% tandis que les emplois industriels représentent 44% de l'ensemble des emplois du département[660].

Cette lente évolution se confirme avec les chiffres pour l'année 1975 : le secteur tertiaire pèse 52% de l'emploi total et 36% pour le secteur industriel. Pourtant les plans successifs et le VIÈME Plan précisément réaffirme que « *la contribution à l'accroissement des capacités de productions nationales de cette région* (l'Ile de France) *se faisant surtout par les nouvelles implantations résultant avant tout d'un desserrement des établissements de Paris vers la périphérie*[661]. » Cette lente installation d'activités tertiaires engendre des mobilités contraintes pour les employés, principalement des femmes.

Le préfet rappelle en effet, que près de 26 000 nouveaux déplacements quotidiens ont été comptabilisés entre 1962 et 1968. Il interprète l'augmentation des migrations pendulaires, principalement alimentées par les déplacements féminins, comme le signe de la faible tertiarisation du département dont il a la charge. C'est pourquoi, il appelle de ses vœux l'installation de bureaux et de centres commerciaux[662]. Il s'agit d'abord de recueillir les bénéfices de l'essor économique au profit de la Seine-Saint-Denis, plutôt que de les laisser aux départements limitrophes, notamment les Hauts-de-Seine, et d'y fixer la population. Les

---

[658] Note sur le projet de rapport concernant la situation de l'emploi industriel en région parisienne, 15 juillet 1974, AN, 19870103/10.

[659] Rapport n°73-161, Direction de la coordination et de l'action économique, Préfecture de la Seine-Saint-Denis, présenté lors de la 1ère session extraordinaire du Conseil général, 1973, AD 93, 1801W503.

[660] INSEE.

[661] Rapport des commissions du VIème Plan 1971-1975 : aménagement du territoire, La Documentation française, AD 87, 990W231.

[662] Rapport n°73-161, Direction de la coordination et de l'action économique, Préfecture de la Seine-Saint-Denis, présenté lors de la 1ère session extraordinaire du Conseil général, 1973, AD 93, 1801W503.

mauvais chiffres du chômage ont probablement infléchi les priorités et poussé le préfet à encourager le déploiement localisé des services. Sans vouloir prêter des intentions au préfet qui n'apparaissent pas clairement dans les archives, on peut souligner la coïncidence entre l'infléchissement de la position préfectorale et la montée du chômage dans la deuxième moitié des années 1960. Ainsi entre avril 1964 et mars 1968, le nombre de personnes sans emploi est passé de 994 à 16777, en l'espace de quatre années seulement[663]. La situation de la Seine-Saint-Denis suit la tendance observée à l'échelle nationale, avec un accroissement du taux de chômage, passant de 1,2% en 1962 à 2,1% en 1967, soit 436 000 chômeurs[664]. Ainsi, devant la dégradation de l'emploi et conscient probablement des difficultés se profiler, le préfet anticiperait la diminution de l'emploi ouvrier disponible.

Or, le secteur tertiaire est alimenté en partie par l'arrivée massive du salariat féminin. On le sait, la mobilité des ouvrières contribue largement dans les années 1960 à la croissance des emplois de services peu qualifiés avec une perspective de promotion limitée[665]. Cela signifie que les femmes de la Seine-Saint-Denis sont probablement amenées à s'éloigner de leur lieu de vie pour accéder à l'emploi.

3- L'emploi féminin à géométrie variable et planification avant 1973.

La situation des femmes au travail comme l'emploi féminin apparaissent dans les préoccupations des décideurs en lien avec la planification.

A l'occasion des prises de parole devant les assemblées représentatives ou dans les traces laissées par leur activité quotidienne, l'emploi féminin en général est évoqué pour le développement des activités tertiaires en première couronne et l'emploi des ouvrières en particulier, l'est moins. Les rares mentions ne doivent pourtant pas faire oublier qu'elles sont aussi et doublement exposées aux recompositions du tissu industriel et au desserrement des activités, en raison de leur position salariale et de leur sexe. Une remarque de l'Inspection du travail, relayée par le syndicat cégétiste démontre la gestion genrée du personnel en usine à la

[663] Emmanuel Bellanger, *Naissance d'un département et d'une préfecture dans le « 9-3 ». De la Seine et de la Seine et Oise à la Seine-Saint-Denis : une histoire de l'État au XXème siècle*, La Documentation française, 2005.
[664] Emmanuel Bellanger, *Naissance d'un département…*, *op.cit*, p.16.
[665] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers, XIX et XXème siècle*, Paris, Odile Jacob, 2002, p.82.

fin des années 1960. Lorsqu'un établissement mixte procède à des licenciements, *« ce sont les femmes qui sont les premières touchées, (…) partant de la théorie du salaire d'appoint qui oriente dans cette voie* [666]».

Aussi, le syndicat cégétiste alerte le préfet dans un courrier en date du 8 mars 1966, au sujet du « *desserrement vers la Seine et Oise et la Seine et Marne* », qui bouleverse les conditions de vie des ouvrières puisqu'elles « *sont contraintes de rechercher du travail, souvent très loin de leur domicile, et par conséquent une fatigue plus grande et des frais de transports plus élevés et les transports sont épuisants. Pour celles qui retrouvent un emploi, bien souvent les conditions de travail et de salaire sont nettement inférieures (de 10 et parfois 20 000 Anciens Francs en moins par mois)*[667]». Le préfet reste sourd aux alertes syndicales et ne se saisit pas du sujet puisque les destructions d'emploi industriel suivraient les objectifs du plan, avec le départ des usines en périphérie voire en province et ne constitueraient pas un signal de mauvaise santé économique.

D'autres acteurs sortent les femmes de l'ombre[668] dans ces décennies 1950 et 1960, en se préoccupant de la condition ouvrière féminine précisément. L'exemple de l'Action Catholique Ouvrière (ACO) implantée en région parisienne est à ce titre intéressant. Rappelons brièvement, que ce mouvement né en 1950 s'est donné pour mission d'évangéliser les ouvriers, en se prévalant d'être apostolique. L'ACO *« ne propose donc pas des objectifs militants ; elle se veut un regroupement et gère en fait le rapport de catholiques à leur « action ouvrière »* [669]». Plus tard, en 1957, l'ACO intègre la mission ouvrière aux côtés d'autres organisations telles que la JOC (Jeunesse ouvrière chrétienne), l'ACE (Action catholique des Enfants), les PO (Prêtres ouvriers) ainsi que les religieux et religieuses en monde ouvrier. Ce mouvement se dote à sa création, d'instances hiérarchisées et organisées selon des secteurs géographiques.

Les membres de l'ACO parisienne ont laissé de nombreuses traces quant à leur expérience dans le monde ouvrier de la Seine-Saint-Denis depuis les années 1950. Leurs observations apparaissent riches, en ce sens qu'elles fourmillent d'éléments précis sur les conditions de vie et les situations de travail et d'emploi. Ils mettent le doigt sur les transformations industrielles

[666] Rapport de l'Union régionale parisienne des syndicats CGT au préfet de la Seine, « sur la situation et les revendications des travailleuses parisiennes », 12 avril 1967, AD 93, 49J588.
[667]Projet du rapport écrit de la commission exécutive au congrès des 3, 4 et 5 novembre 1966, AD 93, 49 J 35.
[668] Michelle Perrot, *Les femmes ou le silence de l'histoire*, Paris, Flammarion, 1998.
[669] André Rousseau, « L'Action catholique ouvrière », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 44-45, novembre 1982. Éternelle Eglise, p.70.

liées à la planification du territoire et ce dès la fin des années 1950, alors que le processus n'en est qu'à ses débuts[670].

Dans le cadre d'une journée d'étude, le 12 février 1961, le groupe du secteur Seine Est couvrant les communes de Nogent, Montreuil, Noisy le Grand, Champigny et Coeully, livre l'analyse suivante d'après ses observations sur le terrain : *« La décentralisation place le personnel devant deux alternatives : dépaysement ou licenciement avec la menace éventuelle du chômage (...) et pour assurer l'équilibre du budget familial compromis par de lourdes charges, des femmes travaillent, l'éducation des enfants, amenés quelquefois à prendre de trop lourdes responsabilités en souffre. Des foyers se désunissent*[671] *».*

Cette analyse qui porte sur la décentralisation en Ile de France de l'emploi des ouvrières, s'affirme plus nettement tout au long de la décennie 1960, comme en 1964 au cours d'une réunion où les membres regrettent : « La multitude des petits licenciements dans de nombreuses petites boites, les faits de décentralisation qui entrainent des réductions d'horaires, des déclassements ou même des licenciements. Toutes causes qui contribuent à créer le climat d'insécurité (…) Le climat de la course au confort qui paradoxalement ajoute à ce climat d'insécurité avec les heures supplémentaires, le travail noir, le travail des femmes avec tout ce que cela entraine comme conséquences de toutes sortes[672] . » Lors d'un travail des commissions en avril 1966, les membres de l'ACO s'interrogent sur le lien entre « Les problèmes récurrents qui persistent sur la décentralisation et les conditions de la femme et de la femme au travail [673]. »

Ces derniers déplorent encore à noël 1967 dans des termes similaires, les « difficultés croissantes de l'emploi en région parisienne (…) les quelques 100 000 chômeurs passent inaperçus d'un grand nombre (…) Du fait de la décentralisation, des concentrations d'entreprises, des hommes et des femmes perdent leur emploi et bien souvent ne sont embauchés ailleurs qu'avec une moindre qualification (…) c'est un peuple de travailleurs qui, dans notre région parisienne, connait à partir de ce bouleversement progressif de la situation de l'emploi, un climat d'inquiétude et de peur[674]. » La rétraction de l'emploi industriel et le départ des usines engendrent plusieurs types d'effets clairement identifiés ; la perte de l'emploi, une réinsertion difficile, une dégradation des conditions d'emploi et de travail, voire

[670]Compte-rendu émanant du Comité diocésain, 2 février 1958, Dossier : Comité départemental Seine et Paris, 1959-1960, AD 93, 402 J 78.
[671] *Ibid.*
[672] Document SER (réunion de l'ACO) 1964 : Réflexion sur la région parisienne, AD 93, 402 J 44.
[673] Compte-rendu du travail des commissions ACO, 3 et 4 avril 1966, AD 93, 402J26.
[674] Communication du conseil interdiocésain de Mission ouvrière, Noël 1967, Action Catholique 1965-1971, AD 93, 402 J 33.

un déclassement social. Enfin, le rapport relie la dégradation de la condition ouvrière en général et l'emploi des femmes à la décentralisation des usines.

L'éloignement des entreprises industrielles en région parisienne ou leur départ en province n'inquiètent pas les représentants de l'Etat en Seine-Saint-Denis, puisque ces mutations s'inscrivent dans le cadre de la planification. Elles sont voulues et organisées à travers le schéma directeur. Pourtant les premiers revers négatifs se dessinent à l'approche des années 1970. La décentralisation ne semble pas profiter à la Seine-Saint-Denis où l'activité liée aux services, nécessaire pour compenser les pertes d'emploi industriel, peine à s'implanter sur le territoire. Dans ce contexte de dégradation de l'emploi, le sort des femmes et à fortiori des ouvrières retient différemment l'attention des politiques. La solution du tertiaire alors insuffisante, est progressivement remplacée par des mesures d'urgence, la promotion d'un retour au foyer des femmes afin de préserver l'emploi des hommes dans le milieu industriel.
Ces pratiques rappellent combien le travail féminin n'est pas considéré comme indispensable, renvoyant les femmes à leur rôle traditionnel de mère et d'épouse et allant jusqu'à justifier la perte de l'emploi.
Lorsque des mouvements à l'image de l'ACO dénoncent les conditions de travail et de vie du milieu ouvrier, ils portent un discours qui appelle à l'amélioration des conditions de travail des ouvriers, leur statut au travail et sur le marché de l'emploi d'abord, qui permettrait ainsi le retour des femmes ouvrières au foyer. Elles sont d'ailleurs considérées comme des épouses ou compagnes d'ouvrier et non comme des ouvrières à part entière, alors que l'ouvrière n'est pas que la femme de l'ouvrier[675].

II- Les années 1970 et la désindustrialisation : la formulation d'une préoccupation

Au début des années 1970, la situation industrielle du département apparait contrastée ; des secteurs industriels traditionnels et féminisés sont fragilisés tandis que globalement l'industrie demeure encore puissante, avec près de 20500 entreprises industrielles ou commerciales

[675] Expression empruntée à Maxime Parodi, « L'ouvrière n'est pas la femme de l'ouvrier », *Revue de l'OFCE*, 2004/3 (nº 90), p. 85 à 94.

recensées en 1975[676], ce qui place le département au cinquième rang national pour l'importance de son potentiel économique, avec une main-d'œuvre parmi les plus qualifiées du pays. Une légère stagnation des emplois industriels se fait néanmoins ressentir au tout début de la décennie 1970[677], dans une dynamique globale de l'emploi plutôt positive (accroissement de 8,9% des créations d'emplois contre 6,5% dans la région parisienne[678]). En toile de fond, la DATAR poursuit sa politique d'aménagement du territoire visant le déplacement des industries en région. Près de 220 000 emplois industriels ont été détruits entre 1962 et 1968[679]. Selon les prévisions, cette lente décrue amorcée au cours de la décennie 1960, tendrait à perdurer pour se muer en un processus durable.
Ces statistiques et le recensement des fermetures d'usines nourrissent l'inquiétude non seulement des élus locaux et des corps intermédiaires, mais également des représentants de l'Etat, en l'occurrence le préfet, que nous allons à présent exposer.

Il s'agit ici de mettre en exergue la montée progressive des inquiétudes chez les acteurs publics et de voir précisément de quelles manières la prise de conscience, accélérée avec la crise en 1973, a débouché sur la formulation d'une préoccupation[680] genrée : comment maintenir l'emploi dans le département et conjurer les effets sociaux de la désindustrialisation qui s'étend désormais à quasiment tous les secteurs industriels, excepté l'automobile, depuis la crise en 1973.

1- La montée des inquiétudes chez les acteurs publics.

En qualité de représentant du pouvoir central, le préfet occupe une position incontournable dans l'administration du territoire, parmi les acteurs publics. C'est pourquoi, il apparait opportun d'entamer l'analyse avec cette figure.
Avec des prérogatives assez étendues et élargies à de nombreux domaines (économie, social, éducation, sécurité, emploi, habitat…), le préfet veille à l'application des mesures décidées en

[676] Compte-rendu de la réunion des 500 industriels de la Seine-Saint-Denis, 19 février 1976, Cabinet du préfet, AD 93, 1801W515.
[677] Notes relatives à la situation de l'emploi 1969-1973, Cabinet du préfet, AD 93, 1801W503.
[678] *Ibid.*
[679] Correspondance du Préfet de la Seine-Saint-Denis au ministre délégué en charge du Plan, 8 novembre 1971, AD 93, 1801W516.
[680] Yves Cohen, *Le siècle des chefs. Une histoire transnationale du commandement et de l'autorité (1890-1940)*, Paris, Editions Amsterdam, 2013.

haut-lieu comme il doit être à l'écoute des préoccupations et des attentes des élus locaux et de la population. La mise en œuvre de la planification sur son territoire fait partie de ses attributions. A ce titre, il rend compte régulièrement aux ministères concernés, de la progression du Plan comme des effets et des résultats sur le terrain. Dès le milieu des années 1960, sous la conduite de la DATAR, la maitrise équilibrée des implantations humaines et industrielles entre Paris et les proches couronnes[681] modifie directement le territoire départemental dans le cadre du rééquilibrage géographique des activités et des populations des zones densément peuplées vers des zones moins développées en province à l'échelle nationale.

1.1- La figure du préfet : discours et actions

Depuis le début des années 1970, une inquiétude grandissante transparait de la correspondance qu'il entretient avec le gouvernement, quant à l'évolution de l'emploi et de l'industrie en Seine-Saint-Denis.

Dans un rapport en date de novembre 1971[682], bien en amont de la crise de 1973, le préfet pointe déjà la multiplication des fermetures d'entreprises intervenues depuis plusieurs mois, dont la plupart emploient plusieurs centaines de salariés, et la perspective de 3000 nouvelles destructions d'emplois dans les mois à venir. Il souligne la destruction du potentiel industriel et des compétences des salariés, pour qui la reconversion professionnelle s'avère délicate. Plus qu'un état des lieux chiffré, c'est une critique en creux de la politique de l'aménagement du territoire, à laquelle se livre le préfet dans ce document. Les objectifs escomptés ne sont pas tenus : la tertiarisation de l'emploi tarde à venir et à prendre le relai des activités industrielles. S'il reconnait que la conjoncture économique n'aide pas, il ne la tient pas pour seule responsable de la dégradation de l'industrie. Selon lui, la décentralisation industrielle a amplifié et accéléré le départ des usines. C'est pourquoi il réclame que les mesures de décentralisation industrielle soient assouplies afin de freiner le processus et ses effets sociaux particulièrement. Par exemple, il souhaite maintenir les usines le temps que le secteur tertiaire se développe suffisamment en Seine-Saint-Denis et puisse jouer son rôle compensateur. Pour cela, il propose d'encourager l'extension des locaux industriels existants lorsque les

[681] Correspondances du Préfet de la Seine-Saint-Denis au gouvernement, AD 93, 1801W515.
[682] Correspondance du Préfet de la Seine-Saint-Denis au ministre délégué en charge du Plan, 8 novembre 1971, AD 93, 1801W516.

industriels en font la demande et d'avoir plus de souplesse sur les demandes d'agrément. En cas de refus, les entreprises n'hésitent pas à quitter le département pour s'implanter en grande couronne ou en province, attirées par des avantages financiers et des facilités d'implantation. Dans ce cas présent, le préfet relaie probablement une demande émanant des élus de la ville de Bobigny, qui quelques semaines plus tôt, l'ont sollicité afin qu'il intervienne en ce sens, auprès de la DATAR[683]. En effet, les élus politiques voient au quotidien les difficultés pour certaines des entreprises implantées sur leur commune, d'obtenir un permis d'extension de leurs locaux. Même si l'activité tertiaire a créé près de 1400 emplois nouveaux dans cette ville en 1968[684] et si la zone industrielle[685] en cours de construction offre des perspectives en termes de création de nouveaux emplois, cela reste insuffisant pour absorber l'ensemble des actifs présents sur le marché du travail. A travers cet exemple, on prend la mesure du rôle d'intermédiaire ainsi joué par le préfet, entre l'Etat et les territoires. La question des agréments d'extension cristallise les tensions et est source de débat, entre les élus et la DATAR, nous y reviendrons plus tard.

Le Préfet de région rejoint les conclusions du Préfet de la Seine-Saint-Denis en critiquant ouvertement le VIème Plan[686] dont l'un des objectifs visait la croissance de l'emploi, qui semble difficilement réalisable en raison de ce déséquilibre entre le secteur industriel en perte de vitesse et le secteur tertiaire qui ne compense pas les pertes du premier en raison d'une forte croissance démographique notamment. Il met en garde contre les effets de ce déséquilibre « *susceptible d'être à l'origine de fluctuations plus graves dans un avenir proche* [687]», avec des conséquences lourdes sur l'emploi en Seine-Saint-Denis où le poids des actifs employés dans l'industrie accuse une régression, passant de 68,8% à 64,1%[688] entre 1969 et 1973. Ces mauvais chiffres alimentent les inquiétudes du préfet manifestées au Ministre délégué chargé du Plan, restées sans suite.

A travers ces remontées de terrain, le préfet semble prendre la mesure de la dégradation du potentiel industriel de son département dont il a la charge, sans pour autant parler de désindustrialisation. Il n'en est pas encore là, du moins jusqu'à l'éclatement de la crise en 1973. Les inquiétudes, qui peuvent alors être vues comme les prémisses d'une prise de

[683] Cabinet du Préfet, AD 93, 1801W516.
[684] Emmanuel Bellanger, Naissance d'un département…, *op. cit*, p.16.
[685] Rapport du Préfet de Seine-Saint-Denis au Conseil Général, 1972, 2ème session extraordinaire, AD 93, 1801W503.
[686] Le VIème Plan adopté en 1971 avait pourtant pour ambition de moderniser l'industrie.
[687] Observations présentées par le Préfet de la région parisienne, Dossier régional de l'emploi en Ile-de-France, non daté, probablement 1972, AD 93, 1447W6.
[688] Note au Préfet, 1973, AD 93, 1801W503.

conscience, se transforment progressivement, pour devenir une préoccupation majeure dans les services préfectoraux.

Lorsque survient la crise en 1973, il ne s'agit plus de prévenir et d'anticiper les conséquences d'un recul de l'emploi industriel, mais d'agir et de conjurer dans l'urgence, les effets sociaux des destructions d'emplois et des fermetures d'usines. L'attitude comme l'action du préfet révèlent le basculement opéré au mitan des années 1970.

1.1.1- La production massive d'une littérature économique et sociale

D'abord, la préoccupation se traduit dans la production massive d'une littérature économique et sociale, sous des formes diverses ; de la simple note explicative aux bilans comptables en passant par des rapports complets brossant le profil économique et social du département. Ces productions expertes sont soit initiées du propre chef du cabinet du préfet, soit répondent à une commande des ministères en question.

Généralement réalisées par le service de la Coordination et de l'action économique de la préfecture, les analyses servent d'appui au préfet dans l'appréhension de la situation économique. Ces documents en effet fourmillent d'indications statistiques et constituent la base de travail et de réflexion pour le préfet. A travers ces documents, le préfet cherche à comprendre, à identifier les causes pour mieux élaborer ensuite ses propositions en vue de conjurer la destruction des emplois et lutter contre le chômage. En regardant attentivement la nature et le contenu de ces études depuis le début des années 1970, on peut observer un glissement des objets d'analyse et de leur formulation. Par exemple, nous pouvons retrouver ce type de formulation et de présentation : en 1972, « des observations sur l'emploi en région parisienne » émises par le Préfet et en décembre 1974, a été rendu un rapport « chargé d'étudier les problèmes de l'emploi de la région parisienne. »

En effet, jusqu'aux alentours des années 1974 et 1975, les études décrivent la situation de l'emploi, ce de manière générale et assez synthétique, avec quelques développements afférant aux emplois industriels. La destruction de ceux-ci et les répercussions pour la population active apparaissent en filigrane.

Puis en avançant dans la deuxième moitié de la décennie, les études s'enrichissent et complètent les premières, pour questionner frontalement, le processus de la

désindustrialisation et ses effets en termes d'emploi. En décembre 1976, un rapport s'intitule : « La désindustrialisation dans le département de la Seine-Saint-Denis ». Le 21 janvier 1977 une « Note brève sur la désindustrialisation dans le département » a été rédigée, ou encore, une « Note sur l'emploi et la désindustrialisation » au 1er semestre 1977. La prise de conscience s'accompagne donc d'une préoccupation effective pour la désindustrialisation du département.

La cible évolue, de l'emploi à la désindustrialisation. Désormais celle-ci occupe toutes les attentions du préfet, qui en fait une des premières préoccupations ; sauvegarder l'outil industriel et lutter contre le chômage, qui tend à se massifier dans la deuxième moitié des années 1970.

1.1.2- Des prises de positions publiques

Le Préfet ne cache pas non plus sa préoccupation auprès des élus locaux avec lesquels il entretient des relations de proximité pour l'administration du territoire. A chacune de ses interventions publiques devant l'assemblée du Conseil général notamment, il exprime clairement ses craintes sans chercher à minimiser les difficultés et les enjeux économiques et sociaux auxquels est confronté le département.

A la lecture des comptes rendus des séances, là aussi, on peut observer la montée des inquiétudes. En 1972, il déclare que « *les réalisations de zones industrielles nouvelles, d'ensembles de bureaux ou de centres commerciaux importants doivent permettre le maintien du taux d'emploi actuel et aussi le maintien du potentiel économique du département*[689] . » Bien qu'il déplore la fermeture des établissements industriels dans de nombreuses communes de la première banlieue, il se veut rassurant au regard du développement de nouvelles zones industrielles qui doivent accueillir des locaux commerciaux, des bureaux avec à la clef des créations d'emplois[690]. Ainsi, il semble confiant dans la réalisation des objectifs du plan. L'année suivante, sa position se maintient sur une ligne identique, du moins en apparence : le développement du secteur tertiaire pour maintenir le taux d'emploi. Mais sur la forme, le ton

[689] Note au Préfet, 1973, AD 93, 1801W503.
[690] Un solde positif de 26000 emplois entre 1972 et 1976. Rapport du Préfet au Conseil général, 2ème session ordinaire, 1972, AD 93, 1801W503.

du discours se veut plus incisif et ses préconisations ressemblent davantage à des exigences à suivre[691]. Ce n'est donc pas sans une pointe d'urgence, qu'il « *appelle à l'accélération de l'implantation de bureaux et de centres commerciaux* » en insistant sur son caractère nécessaire pour compenser non seulement les disparitions d'emplois industriels mais aussi, élément nouveau, pour empêcher le départ d'ouvriers qui pourraient être tentés de s'installer ailleurs en s'éloignant vers la grande couronne.

Le préfet mobilise un autre paramètre, l'emploi féminin, pour évoquer la nécessité d'implanter les activités tertiaires dans le département. Ainsi il affirme devant le Conseil général en 1973 : « *avec la progression de l'emploi féminin, souvent on trouve la femme employée dans les activités tertiaires et l'homme dans le secteur secondaire. Donc, il faut éviter une faiblesse excessive de l'emploi tertiaire dans notre département, de crainte de voir partir des ouvriers* [692]. » Le discours du préfet alimente l'idée selon laquelle les services seraient spécifiquement féminins mettant ainsi à l'écart une des problématiques de l'emploi ouvrier, les femmes ouvrières. Or, elles subissent aussi le desserrement des activités industrielles. Il semble craindre l'effet d'entrainement que pourrait créer l'essor des services en dehors de la Seine-Saint-Denis et leur insuffisance en petite couronne sur la main-d'œuvre ouvrière masculine disponible, sans s'intéresser aux conséquences produites par l'éloignement du lieu de travail, sur la condition des ouvrières. Alors que les femmes représentent près de 30% des actifs[693] du département de la Seine-Saint-Denis, tous secteurs confondus, leur situation passe au second plan. De plus, selon la CGT près de 30.3%[694] des emplois ouvriers non qualifiés sont occupés par des femmes, or ces postes sont les premiers sacrifiés par la désindustrialisation.

A partir de 1974, le préfet développe un discours franc et assumé en direction du Conseil général comme des membres du gouvernement[695]. Il relance ses craintes auprès des conseillers généraux, à qui il dépeint un tableau inquiétant de la situation industrielle et économique du territoire en ces termes : « *on assiste à une détérioration de l'emploi à la rentrée, comme dans toute la région parisienne, liée à la conjoncture nationale* [696]» et dont les perspectives sont peu encourageantes[697]. De nombreuses entreprises de la région parisienne et de la Seine-Saint-Denis particulièrement importantes en termes d'effectifs

[691] Rapport n°73-161, présenté par le Préfet de la Seine-Saint-Denis lors de la 1ère session extraordinaire du Conseil général, 1973, AD 93, 1801W503.
[692] *Ibid.*
[693] Note au Préfet, 1973, AD 93, 1801W503.
[694] Bulletin économique de l'USRP CGT, situation de l'emploi, mars 1973, AD 93,49J84.
[695] Dans les quelques correspondances, télégramme et rapports à disposition.
[696] Rapport du Préfet de la Seine-Saint-Denis, 2ème session ordinaire Conseil Général, 1974, AD 93, 1801W503.
[697] Rapport du Préfet de la Seine-Saint-Denis, 2ème session ordinaire Conseil Général, 1974, AD 93, 1801W503.

salariés et de prestige, risquent de connaitre des difficultés, de licencier voire de fermer. Le préfet met en cause la conjoncture nationale qui vient heurter le schéma du plan de décentralisation. Les communes déjà impactées par le desserrement industriel et situées dans la proche couronne du Nord et de l'Est parisien, ne sont pas épargnées. Montreuil, La Courneuve, Pantin, Drancy, Aubervilliers concentrent près de 71% des suppressions d'emplois[698]. Au-delà de ces pertes d'emplois, le préfet insiste sur les dégâts sociaux et les drames humains à venir. Près de la moitié des personnes licenciées réside dans les villes précédemment citées. Les municipalités concernées auront la charge, à la fois de sauvegarder les emplois et de secourir les nouveaux chômeurs.

1.1.3- Des actions d'alerte pour conjurer la désindustrialisation

La préoccupation du préfet trouve une résonance plus large avec l'éclatement de la crise internationale. A travers des initiatives concrètes, guidées par la volonté d'endiguer la désindustrialisation, de batailler pour la sauvegarde des usines et le maintien des emplois, le préfet affirme son rôle d'intermédiaire entre l'Etat et les acteurs locaux.

Il s'applique à engager rapidement le plan de relance par la consommation, déployé dans la précipitation par le gouvernement de Jacques Chirac à l'automne 1975[699], après l'échec du plan de refroidissement l'année précédente. Les modalités du Plan sont présentées par le Préfet de la région, le 16 septembre 1975. Ce plan de soutien à l'économie du département comporte plusieurs axes[700]; parmi les principales mesures relatives au dynamisme industriel, les déductions fiscales aideront les entreprises à soulager leur endettement, au mieux à investir de nouveau.

S'agissant de la lutte contre le chômage, un panel d'instruments est créé ou amélioré, comme les 66 nouvelles agences de l'emploi pour la région parisienne, des conventions qui instituent et facilitent le recours au chômage partiel pour certaines entreprises, limitant ainsi les licenciements ou les retardant et le choix du Fonds national pour l'emploi facilitant ainsi la sortie prématurée de salariés en fin de carrière. Aussi, des mesures incitatives auprès de la

[698] *Ibid.*
[699] Jean-François Sirinelli, *La France de 1914 à nos jours*, Paris, PUF, 2004, p.426. Alain Fonteneau et Alain Gubian, « Comparaison des relances françaises de 1975 et 1981-1982 », *Observations et diagnostics économiques : revue de l'OFCE,* n°12, 1985, p. 123 à 156.
[700] Dossiers Plan de soutien à l'économie, 1975/1976, AD 93, 1801W481.

jeunesse, avec une prime d'embauche ou encore des contrats mixant l'emploi et la formation signés avec les entrepreneurs. Cette rapide liste des mesures d'urgence et de soutien à l'emploi fait apparaitre l'absence d'initiatives spécifiques en direction du salariat féminin.

Signe du caractère urgent de la situation économique du territoire, le préfet multiplie les réunions les mois suivants jusqu'en mars de l'année 1976. Il créé même un groupe[701] chargé de ce plan de soutien, qui ne se réunit pas moins de neuf fois entre octobre 1975 et mars 1976 afin d'organiser l'utilisation des fonds attribués par le gouvernement, particulièrement pour ceux visant des projets par des collectivités publiques.

En parallèle, le préfet convoque les patrons des principales entreprises industrielles (environ 500 personnes) installées en Seine-Saint-Denis, le 19 février 1976[702] afin de présenter les ambitions pour le département, dans ce contexte de crise accélérée et de désindustrialisation. Le terme est assumé, qu'il emploie à plusieurs reprises : « *ce processus de désindustrialisation que vous avez pu sentir* », lorsqu'il s'adresse directement à l'assemblée. Après avoir présenté les nombreux atouts du territoire et identifié clairement les causes des difficultés, le préfet s'engage à favoriser le maintien des industriels dans le département en soutenant chacune des demandes d'extension ou de nouvelles implantations, visant une nouvelle fois la politique d'aménagement du territoire et la décentralisation : « *Je vais m'employer à plaider pour que l'administration ne s'oppose plus à de nouvelles implantations industrielles. (…) J'ajoute que, là où un établissement industriel aura fermé ses portes, je refuserai systématiquement tout permis de construire ne débouchant pas sur des créations d'emploi*[703]. »

On assiste à un changement de position de la part du préfet, qui s'oppose aux orientations prévues dans les plans précédents organisant la décentralisation et s'engage auprès des industriels. Sa volonté affichée de soutenir les demandes d'extension des sites industriels existants dans le département semble concerner l'ensemble du département, sans faire de distinction entre la première couronne et les nouvelles zones plus récentes créées dans les communes plus lointaines, en raison de l'espace qu'elles offraient alors.

Ces annonces interviennent dans un climat social de plus en plus tendu et par là, le préfet cherche à assurer les industriels de son soutien. En effet, la liste des fermetures d'usines s'allonge à une cadence plus rapide depuis 1974. Ce ne sont pas moins de 74 établissements

[701] Dossiers Plan de soutien à l'économie, 1975/1976, AD 93, 1801W481.
Bulletin d'information de la région parisienne, Actualités régionales, Préfecture, septembre 1975, AD 93, 49J84.
[702] Compte-rendu de la réunion des 500 industriels de la Seine-Saint-Denis, 19 février 1976, AD93, 1801W515.
[703] *Ibid.*

industriels qui ont fermé leurs portes pour la seule année 1974 et déjà 102 dans les neufs premiers mois de l'année 1976[704]. Les destructions d'emplois se traduisent par des réductions d'effectifs et dans les cas extrêmes par la fermeture sèche de l'entreprise. Le préfet entreprend un travail de recensement « des entreprises en difficulté » et « des points chauds ». Les listes quoique incomplètes[705], compilent une centaine d'usines en proie à des difficultés économiques entre 1976 et 1980. Il s'agit de listes non exhaustives d'éléments factuels et pratiques, avec parfois des écarts d'informations selon les établissements recensés : on peut y lire la nature des productions réalisées, le lieu d'implantation, la taille de l'entreprise, la nature des difficultés et la situation au moment du recensement (dépôt de bilan, type d'actions des salariés, lutte ou fermeture, procédure en cours). Ces fiches donnent à voir des formes multiples de rétraction de l'emploi industriel, qui concernent non seulement des industries vieillissantes mais aussi des secteurs récents, à l'image de l'électronique. Elles mentionnent aussi les cas où les fermetures s'accompagnent de grèves et d'occupation des locaux, à l'image des Grandin et des Sonolor dont nous avons suivi le déroulement en première partie. Le travail de recensement effectué par les services du Cabinet du préfet témoigne d'une inquiétude quant au niveau de conflictualité entourant les licenciements et les disparitions d'usine.

Le préfet est soucieux des conséquences sociales à la suite de ces sinistres industriels et des réactions des salariés licenciés, inquiétude dont il fait part au ministre de l'Industrie et de la Recherche en avril 1975, à la suite d'un rendez-vous organisé avec une délégation de représentants syndicaux d'entreprises sous le coup d'une fermeture, dont l'usine Grandin. Il écrit : « *une délégation a été reçue par le directeur de cabinet stop j'ai dû déployer des forces de police pour obtenir l'évacuation du hall de la préfecture vers 13 h stop, cet incident marque un durcissement très net des conflits liés à la désindustrialisation de la Seine St Denis stop les établissements Grandin et Triton qui ont procédé au licenciement de la totalité de leur personnel sont occupés depuis de nombreuses semaines (…) L'évolution de ces conflits stop leur longueur et leur conjoncture créent une situation critique dans la Seine St Denis qui permet à la CGT de durcir son attitude stop*.[706]» Après avoir replacé l'évènement dans son contexte, le préfet pointe du doigt deux éléments ; l'usage de la violence par des salariés

[704] Note brève sur la désindustrialisation dans le département de la Seine-Saint-Denis, Cabinet du Préfet, 21 janvier 1977, AD 93, 1801W516.
[705] Document « entreprises en difficultés » et « points chauds », Cabinet du préfet, AD 93, 1801W514.
[706] Télégramme du Préfet de la Seine-Saint-Denis envoyé au ministre de l'Industrie et de la Recherche, 3 avril 1975, AD 93, 1801W517.

déterminés parce qu'ils n'ont plus rien à perdre, et la récupération de l'évènement par le syndicat CGT. Si la décentralisation n'avait pas suscité de mouvements de contestation d'ampleur les années précédentes, c'est parce que la conjoncture permettait encore aux salariés licenciés de retrouver un emploi assez facilement.

En dépit de ces alertes répétées, le préfet reçoit une fin de non-recevoir de la part du ministère. Lorsqu'il ne reste pas sourd aux mises en garde, le ministre s'applique à contester les analyses comme les propositions du préfet. Dans sa réponse faite à une étude détaillée de la situation en juin 1977[707], le ministre de l'Equipement et de l'Aménagement du territoire réfute l'ampleur de la rétraction de l'emploi industriel en Seine-Saint-Denis, comparable selon lui, à ce qui se produit à l'échelle de la région et du pays[708] :

« *Il est indiscutable que votre département connait depuis deux ans des difficultés importantes en matière d'emploi industriel, mais celles-ci résultent avant tout du ralentissement de l'activité économique, comme le souligne le rapport, et malheureusement aucune région française n'a été de ce point de vue épargnée. (...), Comme vous pouvez le constater, l'évolution observée dans votre département n'est que peu différente de la moyenne française. Il convient aussi de rappeler qu'à la fin de 1975, les effectifs salariés de l'industrie représentaient 46% du total des effectifs salariés de la Seine-Saint-Denis, contre seulement 35,8% pour l'ensemble de la région Ile-de-France et 42% pour la moyenne française. Depuis longtemps d'ailleurs les entreprises de votre département qui ne trouvaient plus de main-d'œuvre en quantité suffisante, ont dû faire un appel de plus en plus important aux travailleurs immigrés. Cela se traduit par une situation de forte industrialisation et il ne me parait pas anormal qu'au cours des prochaines années ce poids du secteur industriel dans les activités de votre département se réduise progressivement*[709] . »

Contre toute attente, le ministre sous-entend que la Seine-Saint-Denis serait trop industrialisée, à contre-courant des tendances régionales et nationales. C'est pourquoi il

[707] Courrier du ministre de l'Equipement et de l'Aménagement du territoire au Préfet de la Seine-Saint-Denis, 1er juin 1977, AD 93, 1801W517.

[708] En Seine-Saint-Denis, diminution de 2,8% et de 4,2% respectivement en 1974 et 1975. En Ile-de-France, 3,5% et 3,6% aux mêmes dates. En France, 1,2% et 3,3% aux mêmes dates. Courrier du ministre de l'Equipement et de l'Aménagement du territoire au Préfet de Seine-Saint-Denis, 27 mai 1977, AN, 19850747/3 et 4.

[709] Courrier du ministre de l'Equipement et de l'Aménagement du territoire au Préfet de Seine-Saint-Denis, 27 mai 1977, AN, 19850747/3 et 4.

préconise la poursuite du desserrement des activités industrielles en banlieue lointaine, qu'il pense « *tout fait nécessaire pour rapprocher l'emploi de l'habitat*[710] ».

Enfin, il balaye les critiques portées à l'encontre de la politique de la DATAR. Pour preuve, des autorisations d'extension ou de construction sont encore délivrées comme à l'usine Citröen à Aulnay-Sous-Bois. Quant à la problématique financière, il affirme que le taux de la redevance n'a pas été réévalué depuis 1972, il s'agit bien d'une baisse déguisée. Ainsi le ministre de l'Equipement et de l'Aménagement du territoire ne reconnait pas le caractère contraignant de la législation liée aux autorisations d'implantation ni le poids de la fiscalité, qui décourageraient les industriels à rester en région parisienne et les inciteraient à partir pour la banlieue lointaine ou en région, où des facilités financières les attendent.

Le gouvernement assume la politique de décentralisation industrielle et laisse le département de la Seine-Saint-Denis se vider de ses emplois industriels. De son point de vue, le processus de décentralisation doit se poursuivre pour l'équilibre économique et démographique du territoire, contrairement au préfet qui souhaite arrêter l'hémorragie et maintenir, voire encourager les extensions d'usines existantes afin de réduire les effets sociaux pour les populations.

La DATAR, qui invite également à relativiser la dégradation de l'emploi en la qualifiant de « lente régression », propose une appréciation genrée de la situation : « *le fait qu'elle* (la crise) *n'ait touché que les emplois féminins permet de penser que l'adaptation de la main-d'œuvre doit continuer à se faire sans difficulté, par une modification de l'appareil de première formation*[711] (…) *dans l'industrie le recul de l'emploi ne concerne que l'emploi féminin* [712]*».*

Les destructions d'emplois industriels ont d'abord visé les emplois peu ou pas qualifiés, majoritairement occupés par les femmes. La position de la DATAR répond à une logique de discrimination fondée sur une différenciation de pensées comme normales d'écarter les femmes du marché du travail puisque leur place serait au foyer, suivant l'idée de répartition traditionnelle des rôles.

Par ailleurs, un autre rapport émanant toujours de ce service confirme que les « *catégories les plus favorisées du personnel d'une entreprise sont moins touchées par les effets du*

[710] Courrier du ministre de l'Equipement et de l'Aménagement du territoire au Préfet de la Seine-Saint-Denis, 1er juin 1977, AD 93, 1801W517.

[711] Note de la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, le chargé de mission, 21 juin 1976, AN, 19870103/10.

[712] Document : Problèmes de l'emploi en région parisienne, Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, non daté, AN, 19870103/10.

licenciement collectif que les autres [713]». Ainsi, l'absence de qualification constitue un facteur pénalisant pour retrouver un emploi et, comme nous venons de le voir précédemment, les femmes sont majoritaires dans ce cas-là. Cette position salariale dominée place ainsi ces ouvrières dans une situation d'insécurité qui se renforce dans un contexte de crise. On assiste à un double mouvement dont la division sexuée du travail constitue le pivot : la désindustrialisation s'appuie sur cette organisation sexuée d'une part, et d'autre part, contribue à la renforcer, faisant ainsi des ouvrières des cibles différenciées des hommes.

Ces trois facteurs concomitants - les conditions de travail, la gestion du personnel et la structuration de l'emploi industriel - font des ouvrières des salariées peu considérées que l'on n'hésite pas à reléguer au second plan des préoccupations de l'emploi industriel et ce d'autant plus que dans les années 1970, le déclin de l'emploi féminin dans le milieu industriel ne semble pas combattu quand l'emploi féminin dans le tertiaire lui est encouragé. Aussi, le sexe n'est rien moins qu'une variable d'ajustement systématiquement mobilisée et instrumentalisée en contexte de difficulté économique. Ces pratiques prolongent des attitudes déjà repérées par Catherine Omnès[714] lors de la crise des années 1930 auprès des ouvrières de la Seine. Les fortes différences de féminisation entre des secteurs inégalement touchés par la crise et la pratique de politiques d'emploi différenciées conduisaient de fait à des destins séparés pour les hommes et les femmes. Néanmoins, ce clivage genré tenait davantage à cette distribution différenciée des hommes et des femmes qu'à une réelle gestion sexuée de la main-d'œuvre face à la crise. C'est parce qu'il y a cette distribution différenciée entre les hommes et les femmes entre des secteurs, que cette gestion sexuée est possible et donc opérante en période de crise. Les discriminations découlent ainsi des différences de qualifications entre les hommes et les femmes, amplifiées en cas de crise.

En dépit des alertes et des initiatives, les préfets successifs se heurtent donc à l'attentisme du gouvernement et les services en charge de l'aménagement du territoire, visible dans leurs actes mais également dans leurs discours.

[713] Document : Problèmes de l'emploi en région parisienne, Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, non daté, AN, 19870103/10.
[714] Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles au XXème siècle*, Paris, Editions de l'EHESS, 1997.

2- Nommer le processus de désindustrialisation par les politiques et les institutions : entre euphémisation et acceptabilité

Depuis l'éclatement de la crise en 1973, le terme de désindustrialisation s'est progressivement substitué à ceux de décentralisation ou de desserrement jusqu'à présent usés au cours des années 1950 et 1960.

La CGT notamment alerte sur les effets de la décentralisation depuis 1958 et emploie d'autres occurrences comme « desserrement », « concentration » et « fusion des entreprises », à l'image de cette intervention au comité confédéral national de l'Union Départementale de la Seine les 23 et 24 juin 1960 : « Sous prétexte de lutter contre le chômage et de venir en aide aux régions insuffisamment industrialisées le gouvernement associe arbitrairement le problèmes de l'expansion régionale à ceux de la déconcentration industrielle de la Région Parisienne. (…) le département de la Seine est le plus encombré (…) La déconcentration industrielle de la région parisienne telle qu'elle est conçue dans les sphères gouvernementales sert en fait, un double objectif : aider le patronat à se réorganiser pour améliorer ses positions sur le marché commun. Non pas la décentralisation de la région parisienne mais la poursuite de la déprolétarisation de Paris et la création d'un sous-emploi qui pèserait sur les salaires et les conditions de travail des salariés tout en arrêtant l'exode de la province sur Paris et en contraignant si possible à l'exode vers la province les parisiens dont les entreprises quittent Paris[715](…) » La Centrale cégétiste emploie le terme dès le milieu des années 1970.

De son côté, le Conseil général de la Seine-Saint-Denis emploie distinctement le terme de désindustrialisation en 1976 dans une de ses délibérations : « *Le Conseil général de la Seine Saint Denis, considérant la persistance de la crise qui frappe notre pays, la région parisienne et donc la Seine Saint Denis, réaffirme son opposition à la politique de désindustrialisation de la région parisienne en général et de la Seine Saint Denis en particulier. Réitère ses propositions antérieures relatives au maintien en activité des zones industrielles prévues et programmées dans le département et dont la réalisation doit être obtenue au cours du VIIème plan. Renouvelle son opposition aux décisions malthusiennes de la DATAR et demande à nouveau une véritable libéralisation de la procédure d'agrément ainsi que la diminution de la redevance d'installation pour les petites et moyennes entreprises afin de faciliter la venue de*

[715] Compte-rendu de l'intervention au CCN de l'Union Départementale CGT de la Seine les 23 et 24 juin 1960, AD 93, 49J500.

nouvelles activités industrielles, de bureaux et de services, la modernisation et l'agrandissement des entreprises existantes[716] . »

Quant au préfet il le formule explicitement en juin 1976, on l'a vu, devant une assemblée d'industriels[717].

Pourtant, ses principaux interlocuteurs, au niveau national, se refusent à recourir à ce mot.

Par exemple, les membres de la DATAR réfutent catégoriquement et de manière argumentée au Comité consultatif économique et social, son évaluation sur la situation de désindustrialisation de l'espace parisien :

« Le rapport emploie abusivement l'expression « désindustrialisation » qui a une signification économique qu'on peut traduire par : diminution du potentiel de production, pour faire état d'un phénomène social : la diminution non continue d'ailleurs, du nombre de salariés du secteur industriel depuis une douzaine d'années. Pour rendre compte de la désindustrialisation proprement dite, il faudrait pouvoir montrer que les actifs industriels, que les surfaces industrielles, que les capacités de production, d'adaptation, d'innovation, se sont amoindries durant cette période. Il faudrait montrer que la puissance industrielle traduite en termes de valeur ou de volume, s'est amoindrie en région parisienne. En fait, il ne semble pas qu'on puisse affirmer cela en utilisant des statistiques disponibles sur les espaces occupés, les investissements réalisés, les crédits utilisés dans ce but en région parisienne. Si l'on ne prend que l'exemple des surfaces industrielles, on peut surement affirmer au contraire qu'on a chaque année construit plus de m2 d'ateliers qu'on en a stérilisé ou détruit. (...) L'image d'une industrie parisienne bloquée de tous côtés par une administration malthusienne est une image fausse. (...) Il est vrai qu'il se produit, depuis un certain nombre d'années indépendamment de la crise actuelle, une diminution des effectifs occupés dans l'industrie parisienne. (...) Cette diminution de la main d'oeuvre (...) traduit plutôt un ajustement de la politique de recrutement des entreprises aux réelles possibilités de la place. Elles montrent clairement qu'il y a eu un excédent d'emplois industriels en région parisienne (...) et que l'équilibre de l'emploi industriel en région parisienne n'a été rétabli que par une très importante immigration. (…) *en définitive, il n'y a pas de désindustrialisation, c'est-à-dire affaiblissement du potentiel, mais début d'adaptation de l'industrie, sur le plan des*

[716] Délibération du Conseil général de la Seine-Saint-Denis, 30 avril 1976, Bobigny, Rubrique Correspondance de l'Union départementale CGT, *Le travailleur de la Seine-Saint-Denis*, n°45, mai-juin 1976, AD 93, 43 CPD41/1.

[717] Compte-rendu de la réunion des 500 industriels de la Seine-Saint-Denis, 19 février 1976, AD 93, 1801W515.

effectifs, aux possibilités réelles de recrutement, compte non tenu de l'expédient constitué par l'immigration[718] . »

Cette retranscription partielle de la réponse de la DATAR met en lumière la difficile définition du processus, qui entend par désindustrialisation à la fois la baisse de la production industrielle, la baisse des effectifs employés dans le secteur de l'industrie par rapport à l'emploi total, le poids des richesses industrielles dans le PIB ou encore le déséquilibre de la balance commerciale des produits industriels. Effectivement, statistiquement, la valeur de la production industrielle continue à croitre de 0,9% chaque année depuis 1973 et la région parisienne demeure la première région industrielle française en termes de production de richesses. Néanmoins, les effectifs de l'industrie baissent, ce que la DATAR ne nie pas par ailleurs et qu'elle justifie par un manque de main-d'œuvre. En outre, cette réduction répond encore à ses yeux, à une logique de rééquilibrage avec les autres régions du pays, réduisant les inégalités régionales. Cette analyse se confirme l'année suivante, où la DATAR qualifie la situation de « transformation de l'industrie », de « redéploiement industriel », et où elle répond qu'elle a réglé la « surindustrialisation de la région parisienne », inventant un nouveau concept au passage qui ne peut qu'étonner, grâce au « processus d'affinage des effectifs ».

Ces circonlocutions euphémisent et ont un point commun : éviter l'emploi du terme désindustrialisation et nier le processus ou du moins le rendre marginal. Tant qu'on ne le nomme pas, il n'existe pas. Il n'est pas question de remettre en question non seulement la politique d'aménagement menée depuis les années 1950 et plus grave, la mission et la raison d'existence de la DATAR. D'ailleurs, sa position n'évolue guère puisqu'en 2004, la DATAR affirme encore qu'il faut « parler plutôt de mutations industrielles que de désindustrialisation ».

Cette politique de l'autruche est également celle adoptée par le gouvernement. Jean Lecanuet[719], ministre d'État chargé du plan et de l'aménagement du territoire dans le premier gouvernement de Raymond Barre, répond aux journalistes du Quotidien de Paris en 1976 « *qu'il est excessif de parler de désindustrialisation (…) l'industrie parisienne se transforme et se déplace*[720] . » Son successeur, Jean-Pierre Fourcade lui emboite le pas l'année suivante en déclarant au Figaro en juillet 1977 : « *on ne peut parler de désindustrialisation là où il y a*

[718] Note de la Délégation à l'aménagement du territoire suite à l'avis du Comité consultatif et social pour la politique de la DATAR, 27 novembre 1975, AN, 19870103/10.
[719] Il occupe cette fonction du mois d'août 1976 jusqu'en mars 1977.
[720] Cité dans un document de travail, DATAR 1976, AN, 19870103/10.

en fait modernisation de l'industrie[721].» Le choix sémantique traduit bien leur positionnement de déni.

Ces derniers ne considèrent pas que la région parisienne et le département de la Seine-Saint-Denis traversent ce phénomène. Est-ce de la pure stratégie de communication et politique ou une absence réelle de prise de conscience ? La première option retient notre avis au regard des multiples alertes et actions préfectorales. Jean-Claude Daumas[722] explique qu'au cours des années 1970 et 1980, les élites françaises sont convaincues du caractère inévitable du déclin industriel de la France comme pour l'ensemble des pays occidentaux. Cette croyance les conduit de fait à nier le processus et à le nommer.

3- Des élus de terrain aux prises avec le quotidien ?

Bien que les membres du gouvernement affichent des discours de déni, la contestation des élus locaux de la Seine-Saint-Denis ne faiblit pas depuis la mise en œuvre de la politique de décentralisation.

Déjà rencontrés et associés parfois aux actions du préfet, les élus politiques communistes principalement, fustigent la politique d'aménagement du territoire et dénoncent le départ des usines. Dès la mise en œuvre de la politique de décentralisation qui a contribué à la diminution des emplois industriels en première couronne, les membres du Parti communiste la dénoncent et s'y opposent.

Ces derniers formulent la thèse suivante : la décentralisation organisée par l'Etat et la DATAR permettrait aussi d'affaiblir la base politique du Parti communiste dans cette banlieue dite rouge. Lors de la quatrième séance extraordinaire du Conseil général le 26 septembre 1980, dont l'ordre du jour portait sur la situation économique et sociale du département et la situation d'entreprises en grandes difficultés depuis l'été précisément, le président du groupe communiste, André Boursier apostrophe ainsi le préfet qui assiste à la séance : « *D'une pierre, on voudrait faire deux coups ! Redéployer le capital et vider la région parisienne, la Seine-Saint-Denis, de la classe ouvrière, un lieu particulièrement important de la lutte contre le capital et la politique de son pouvoir* ». Jean-Claude Périllaud,

[721] « Désindustrialisation ou évolution industrielle? », *Le Figaro*, 5 juillet 1977.
[722]Jean-Claude Daumas, « Une France sans usines : comment en est-on arrivé là ? 1974-2012 », p.20, Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche *La désindustrialisation : une fatalité?*, PUFC, 2017.

conseiller général communiste renchérit : « *Vous avez indiqué que le déclin, sans employer le terme, de la Région parisienne, son déclin industriel partait d'une décision prise il y a tantôt 25 ans, de décentralisation. Je partage votre point de vue. Effectivement, une décision politique a été prise, tendant à démolir le potentiel industriel de la Région parisienne, et par là même à porter des coups aux bases organisées de la classe ouvrière, de mouvement ouvrier dans cette région, incontestablement*[723]. » Ces interventions rejoignent le contenu des délibérations issues du conseil municipal de la ville de Montreuil, quelques mois plus tôt, qui stipulaient : « *Désindustrialiser l'Ile de France, chasser la classe ouvrière de la Région parisienne, porter des coups à la Seine-Saint-Denis, tels sont les objectifs de la politique élaborée par le grand patronat et mise en application par le gouvernement*[724] . »

L'empreinte forte du Parti communiste français sur ce territoire influence le positionnement des élus locaux du département face aux décisions de l'Etat, en matière de politique industrielle et d'aménagement de l'espace parisien.

Depuis les années 1920, le Parti communiste s'est implanté de manière hégémonique, à partir de l'ancien département de la Seine, pour s'étendre ensuite dans la couronne suburbaine de la Seine et Oise en 1968. Ce territoire expérimente ainsi le communisme municipal et assure au Parti, une forte représentation parlementaire, un espace de socialisation, de légitimation ainsi qu'une « *politisation passive* [725]», expression empruntée au philosophe Paul Thibaud.

La banlieue rouge, ainsi surnommée, offre au Parti ses plus gros contingents d'élus (sénateurs, députés, présidents des conseils généraux[726]) et représente ainsi un véritable bastion communiste. Par exemple, le Parti préside le Conseil général de la Seine-Saint-Denis avec une majorité absolue durant trente-quatre années, entre sa création en 1967 et 2001[727]. Le département compte près de 18 000 adhérents au milieu des années 1970, plaçant ainsi la fédération de la Seine-Saint-Denis en seconde place derrière celle de Paris. Avec cette configuration politique, on comprend aisément que le département abrite une force politique d'opposition aux gouvernements qui se sont succédés depuis les années 1950.

---

[723] Compte-rendu de la 4ème séance extraordinaire du Conseil général de la Seine-Saint-Denis, 26 septembre 1980, AM Montreuil, Fonds Dufriche.

[724] Procès-verbal de la séance extraordinaire Conseil municipal de la ville de Montreuil, 21 juillet 1980, AM Montreuil, Fonds Marcel Dufriche.

[725] Paul Thibaud, « Le communisme municipal », *Esprit*, n°10, 1966, p.413 à 422.

[726] En 1968, Le PCF détient 8 mandats de député sur les 9, 3 sièges de sénateurs sur les 5 disponibles, 23 postes de conseillers généraux sur les 34 et 22 mairies sur 40. « La Seine-Saint-Denis : une banlieue qui s'émancipe », *Le Monde*, 28-29 octobre 1973.

[727] Emmanuel Bellanger et Julian Mischi, *Les territoires du communisme : élus locaux, politiques publiques et sociabilités militantes*, Paris, Armand Colin, 2013.

L'arrivée de François Mitterrand à la présidence de la République en 1981 marque quelques changements quant à la position des élus locaux. Il n'est pas rare de voir ces élus porter plusieurs casquettes politiques et cumuler d'autres mandats, notamment de maire, de conseiller général, de député ou encore de sénateur. Ainsi, ces multiples fonctions leur offrent autant de tribunes qu'ils occupent de fonctions politiques, leur assurant à la fois une proximité de terrain en tant que maire et une proximité avec les membres du gouvernement en tant que député ou sénateur. C'est donc en tant qu'élus locaux, investis d'une mission de soutien et de représentation des habitants, qu'ils viennent défendre des situations concrètes et précises, souvent le sort d'une usine en difficulté parce qu'elle est située sur leur commune et/ou une partie des habitants y travaille.

Pour cela, les maires multiplient les démarches à travers des courriers, lors des questions au gouvernement à l'Assemblée nationale ou encore lorsqu'ils manifestent aux côtés de salariés en grève comme nous avons pu l'observer en première partie. Ces actions peuvent aussi bien concerner la fermeture d'une usine, que les réductions d'effectifs ou encore la décision de la DATAR au sujet des autorisations d'agrandissement d'un établissement. Par exemple[728], en 1968, Louis Odru, député de Montreuil, s'adresse directement au Premier ministre lors des questions au gouvernement sur les effets de la décentralisation pour sa ville, comme le fait également Jacques Duclos, sénateur de la Seine-Saint-Denis en novembre 1971 devant les sénateurs. Ces pratiques se poursuivent et s'intensifient dans les années 1970 alors que les fermetures et les licenciements collectifs se multiplient. C'est en tant que députés de la Seine-Saint-Denis qu'ils ont porté la voix des salariés en lutte : Jack Ralite pour l'entreprise Sonolor, Louis Odru pour le site de Kréma ou encore Pierre Zarka pour la défense de l'emploi dans la ville de Saint-Denis par exemple. Ce soutien passe aussi par la création de comités de soutien communal, à l'image de la ville de Saint-Denis. Nous reviendrons plus en avant sur l'implication de ces élus et l'instrumentalisation parfois politique de leur soutien aux ouvriers et aux ouvrières lorsque nous nous pencherons sur le traitement des luttes[729].

A côté des démarches individuelles, ces élus de gauche s'associent dans la dénonciation de la désindustrialisation. Le Conseil général composé majoritairement de membres issus des partis de gauche[730], continue de prendre position dans le cadre de ses délibérations. En 1976 par

[728] Compte-rendu d'audience avec le comité de défense pour l'emploi de La Courneuve au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, transmis à la DATAR, 19 juin 1973, AN,19850747/3 et 4.
[729] Cf. chapitre 6.
[730] En 1976, sur les 40 conseillers qui composent l'assemblée, 27 sont communistes, 7 socialistes et 6 élus du centre et de la droite. Le recul de la présence communiste se réalise au cours des années 1980 au profit du Parti socialiste qui devient majoritaire dans les années 2000.

exemple,[731] il s'insurge contre les objectifs prévus par le VIIème Plan et formule des propositions à savoir un assouplissement des règles en matière d'extension de locaux existants et une diminution des charges fiscales pesant sur les industriels.

Ainsi, il est parfois délicat de dissocier ce qui relève du combat politique national de la défense des intérêts locaux. Les deux dimensions se retrouvent intriquées, les enjeux locaux rejoignent les préoccupations nationales. En occupant des fonctions locales et nationales, ces élus de la Seine-Saint-Denis mènent sur deux fronts leur combat politique, comme le jour où ils déposent avec Georges Marchais, secrétaire national du Parti communiste, un rapport sur la situation économique de la région parisienne en 1979[732], au délégué à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.

Lorsqu'on observe ces prises de positions officielles des élus, on ne peut que constater l'effacement de la question de l'emploi des femmes et des ouvrières en particulier, à l'exception des mentions de fermeture d'usine féminine, citées en exemple. Ainsi, les discours traitent des effets de la décentralisation puis de la désindustrialisation en des termes neutres masculins. En se penchant par exemple sur l'activité du secteur féminin du Parti communiste, nous pouvons appréhender la situation des ouvrières de la région parisienne et de la Seine-Saint-Denis dans ce contexte de crise ainsi que les revendications et la ligne portée par le Parti.

A l'occasion de la préparation de la Conférence nationale sur l'activité idéologique, politique et d'organisation du parti dans les entreprises, des 20 et 21 novembre 1971, l'ensemble des responsables fédérales se sont réunies en amont. La représentante pour le département de la Seine-Saint-Denis, Lydie Perillaud [733] dresse l'état des lieux suivant : « *Les secteurs les plus atteints sont dans notre département, en majorité la métallurgie, l'électronique et d'autres industries diversifiées. (…) Or ces industries employaient une majorité de femmes. Dans la métallurgie ce sont des femmes en général n'ayant aucune formation et encore moins de qualification professionnelle qui sont atteintes, c'est-à-dire OS*[734] *».* Certaines anciennes

[731] Délibération du Conseil général sur la situation économique, 30 avril 1976 à Bobigny, rubrique Correspondance, UD CGT Bobigny, IHS CGT Montreuil, 43CFD41/1.
[732] Rapport « Les licenciements ça suffit, halte au déclin de l'Ile de France, propositions des élus communistes », des élus de l'Ile de France emmenés par Georges Marchais, au délégué à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, 24 janvier 1979, AN, 19870103/10.
[733] Intervention de Lydie Perillaud, représentante de la Seine-Saint-Denis, discussions sur le rapport de Mireille Bertrand, membre du Comité central et du Bureau politique, réunion des responsables fédérales 16 et 17 octobre 1971, AD93, 261J9/6.
[734] *Ibid.*

ouvrières « *se recyclent* » en tant que femme de ménage dans la même entreprise. « La décentralisation de la production » et « les délocalisations » touchent les ouvrières, à travers l'expérience des licenciements progressifs avec la modernisation des machines de production ou des licenciements collectifs. Son témoigne conforte l'hypothèse d'effets différenciés et genrés, selon le secteur et le poste occupé. La division sexuée du travail à l'intérieur des ateliers et l'organisation sectorielle genrée de l'industrie font des ouvrières des cibles vulnérables. Les discours des élus locaux communistes ne rendent pas compte de la vulnérabilité des ouvrières sur le marché du travail, alors renforcée en temps de crise. Ainsi le travail de mise en lumière de ces situations par le secteur féminin du Parti communiste est peu relayé et semble confiné à ce seul secteur.

Nous avons pu constater que l'ensemble des acteurs publics de la Seine-Saint-Denis, et aussi de la région parisienne, ont eu à se positionner à un moment donné au sujet de la planification et de la décentralisation industrielle. Les élus communistes s'opposent dès la création de la DATAR aux politiques de déconcentration au cours des années 1950 et 1960. L'inquiétude néanmoins gagne dans un deuxième temps les services préfectoraux après 1968, plus précisément en 1971 lorsque le préfet demande que le mouvement de décentralisation soit contenu et assoupli[735]. Les actions et les stratégies mises en œuvre se heurtent à l'attentisme de l'Etat et de ses administrations.

L'éclatement de la crise et la massification du chômage rebattent les cartes, mettant à rude épreuve les capacités d'agir des acteurs publics locaux et nationaux. Le spectre du chômage massif et durable dans le pays et le département les oblige à prendre à bras le corps le sujet en développant des politiques de soutien à l'emploi, qui peinent, nous verrons, à se départir d'une approche genrée, même après le changement de majorité gouvernementale et parlementaire en 1981.

[735] Courrier du préfet au ministre délégué chargé du Plan, 8 novembre 1971, AD 93, 1801W516.

III- Conjurer la désindustrialisation après 1975 : méthodes et positions genrées de l'Etat et des acteurs locaux ?

Depuis le mitan des années 1970, les indicateurs de la désindustrialisation et de la refonte du tissu industriel sont de plus en plus visibles dans le paysage social de la région parisienne et du département de la Seine-Saint-Denis particulièrement. Les fermetures d'usines se multiplient et leur lot de travailleurs et travailleuses licenciés viennent gonfler les mauvais chiffres du chômage. Entre 1975 et 1982, près de 41 000[736] emplois industriels détruits dans le seul département, ce qui fait dire aux représentants syndicaux cégétistes que le territoire assiste à « une saignée » de l'emploi industriel, puisque les pertes s'élèvent à un taux de 2.1%[737] pour la région parisienne, contre 1,5% à l'échelle nationale. L'ampleur des sinistres industriels fait les actualités quotidiennes et les réactions ouvrières à l'annonce de la fermeture de leur usine ou de son transfert, signifiant la perte de l'emploi, inquiètent les acteurs publics sur un possible embrasement de la colère sociale.

1- Des réactions à chaud ou comment limiter le chômage jusqu'au début des années 1990 ?

Avant de se pencher sur les réactions et les stratégies élaborées par les acteurs publics afin de limiter le nombre de licenciements et leur impact social, rappelons la situation en quelques chiffres afin de mieux cerner l'ampleur du phénomène. Nous nous demanderons également en quoi le chômage frappe différemment les hommes et les femmes sur le territoire francilien et en Seine-Saint-Denis précisément.

1.1- Le chômage féminin : quelle réalité ?

[736] Emmanuel Bellanger, *Naissance d'un département et d'une préfecture dans le « 9-3 ». De la Seine et de la Seine-et-Oise à la Seine-Saint-Denis : histoire de l'Etat*, Documentation française, 2005.
[737] Direction régionale de l'Equipement d'Ile-de-France, Evaluation des implications économiques et spatiales de la mutation industrielle en Ile-de-France, Mai 2005.

Comme observé en amont, les évolutions économiques du marché national influencent l'emploi féminin. Une femme sur quatre occupe un poste d'ouvrière et deux sur trois sont employées en 1979. Dix ans plus tard, elles ne sont plus qu'une sur dix à occuper un emploi ouvrier[738].

Que se passe-t-il à l'échelle de la région parisienne et du département jusqu'au début des années 1990[739] ?

En croisant les niveaux d'analyse, géographique et de genre, on observe deux tendances de fonds caractéristiques des années 1980.

On assiste à la poursuite de la féminisation de l'emploi entamée dès les années 1970. Les nouveaux comportements face à l'emploi, déjà repérés, se généralisent avec des arrêts d'activité comme des interruptions de carrière de plus en plus marginaux et des reprises qui deviennent la règle[740]. L'Ile de France abrite une population féminine active plus nombreuse que le reste du pays, avec des taux d'activité féminine qui progressent de manière constante tout au long de la décennie passant de 39,6% à la veille des années 1980, soit près de deux millions de femmes actives, pour dépasser les 40%, dix ans plus tard, creusant encore un peu plus l'écart avec la moyenne nationale (38,8%).

D'autre part, dans le contexte de destruction d'emplois, les femmes de la région parisienne s'en sortent mieux. Le marché de l'emploi leur est plus favorable par rapport aux hommes ainsi qu'aux autres femmes du pays. Au premier semestre 1984 [741], le taux de chômage féminin en région parisienne s'élève à 7,1% contre 7,8% pour les hommes tandis qu'en France, la situation est favorable aux hommes, avec un taux de 8,5% contre 11% pour les femmes.

Au mitan des années 1980, la situation se détériore pour les femmes puisque que près de 45% des demandeurs d'emploi sont des femmes[742], soit une progression de 9% sur un an (1985-1986). Cette détérioration ralentit à l'approche des années 1990, lorsque l'industrie crée à nouveau des emplois dans la région en 1989[743] , se répercutant directement sur le taux de chômage, qui baisse à 8%. On assiste à une limitation de la hausse du chômage chez les femmes, notamment pour la tranche d'âge (25-49 ans), même si dans les faits cela n'est pas encore perceptible.

---

[738] Guy-Patrick Azémar (dir.), *Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux*, Autrement, 1992.

[739] *L'emploi féminin et son évolution dans la région parisienne*, analyse statistique, IHS CGT Montreuil, 43CFD37.

[740] Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, Repères, 2004, p.89.

[741] Séance plénière du Comité économique et social, 4 juillet 1984, AD 93, 49W399.

[742] Séance plénière CESR, juin 1986, AD 93, 49J401.

[743] Séance plénière CESR, 22 février 1990, AD 93, 49J406.

On observe bien des répercussions différenciées selon le genre mais aussi selon le lieu de vie et d'emploi. Ici le genre et le lieu de vie agissent sur l'insertion professionnelle et les chances de se maintenir dans l'emploi ou d'accéder à l'emploi pour ces femmes. La féminisation de l'emploi profite largement au secteur tertiaire, et il se trouve que la région parisienne offre le plus de débouchés en termes d'emploi relevant du tertiaire. Les services externalisés aux entreprises fleurissent au cours des années 1980 pour s'imposer au cours de la décennie suivante, devenant « *le débouché traditionnel de la main-d'œuvre féminine*[744] ». Les services de nettoyage et d'hygiène engrangent une partie importante du salariat féminin notamment. D'ailleurs, en 1990, les employés deviennent la première catégorie socio-professionnelle de la région et les femmes représentent 75% de cette catégorie. Elles ont « *une formation peu élevée, se situent entre les ouvriers et les professions intermédiaires pour leurs pratiques culturelles et leurs modes de vie*[745] ». Les frontières entre le monde ouvrier et les classes populaires deviennent de plus en plus poreuses. Des anciennes ouvrières dotées d'un faible capital scolaire et dont les compétences professionnelles acquises dans l'industrie ne sont pas valorisées, se tournent vers ces emplois de service, travaux qui réclament peu ou pas de qualification, mais qui les placent dans une situation de fragilité, d'instabilité et de précarité. La norme du plein emploi disparait au profit de nouvelles formes d'emploi (emploi atypique, temps partiel) et du sous-emploi, où l'on retrouve les femmes en nombre. Pour reprendre les propos de Margaret Maruani et d'Emanuelle Reynaud, ces situations d'emploi inégales, avec une évolution négative des conditions de travail résultent de « *constructions sociales et non des mécanismes économiques* [746] ».

La situation décrite est quelque peu différente pour les femmes de la Seine-Saint-Denis. Dès lors qu'on se penche sur le seul département de la Seine-Saint-Denis, les deux dynamiques de fond sont quelque peu ébranlées.

En effet, les effets de la crise et de la désindustrialisation apparaissent plus rudes que pour le reste de la région parisienne. L'ensemble des indicateurs[747] sont négatifs ou peu encourageants. Le taux de chômage entre 1982 et 1990 est en moyenne supérieur d'un à deux points chaque année[748]. Là aussi, les femmes s'en sortent mieux que les hommes, mais moins bien que l'ensemble des franciliennes. En mars 1980, 46,85% de femmes actives sont

[744] Séance plénière CESR, juin 1986, AD 93, 49J401.
[745] Document effectifs salariés, 3ème trimestre 1990, GARP, AD 93, 49J349.
[746] Margaret Maruani et Emanuelle Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, Repères, 1993, p.4.
[747] Taux de chômage, nombre de demandeurs d'emplois, taux de féminisation de l'emploi, les effectifs salariés.
[748] INSEE.

déclarées chômeuses contre 53,15% chez les hommes[749]. Le nombre d'emplois occupé par les femmes recule de 1,4 % en 1982 contre 2,3% pour les hommes[750], et en 1984 le recul des emplois féminins atteint 1,7% contre 4,3% pour les hommes[751]. Enfin, le taux de féminisation de l'emploi affiche un net retard par rapport au reste de la région. En 1986, on recense un taux d'emploi féminin de 34,6% contre 40% en région, chiffre également bien inférieur à celui de la France, 38,8%.

Aussi, les postes industriels disparaissent et les créations d'emploi tertiaire sont encore insuffisantes pour compenser les destructions. A titre d'exemple, en 1984, 9100 emplois industriels sont supprimés pour le seul département. Les créations d'emploi de service proviennent des seules sociétés d'hygiène et de nettoyage. Les emplois de bureau à plus forte valeur ajoutée font défaut. Les difficultés qu'avait déjà relevées le préfet en 1968 semblent encore représenter un fort handicap pour le département. Ainsi, lorsque les femmes des autres départements de la région parisienne trouvent un débouché dans les services, les femmes de la Seine-Saint-Denis sont confrontées au déficit d'offres d'emploi de manière plus nette, ce qui les oblige probablement à sortir du département (migrations pendulaires). Là où les services apparaissent comme un possible débouché alternatif au chômage, en Seine-Saint-Denis, les perspectives sont plus limitées et les chances de réinsertion après une période d'inactivité plus compliquée[752]. Déjà en 1976, les services de la préfecture affirment qu'« *il n'est pas contestable que la Seine-Saint-Denis est plus durement touchée que tout autre département (…) La régression du secteur secondaire la plus accentuée. (…) Un taux de mortalité industrielle très élevé* [753]. » En décembre 1984, ils s'alarment : « *situation difficile, département plus défavorisé que les autres départements de la région IDF*[754]» quant à l'emploi industriel. La désindustrialisation a des prolongements plus sévères de toute évidence en Seine-Saint-Denis. L'analyse réalisée par la centrale cégétiste à propos des mutations de l'emploi féminin au début des années 1970 correspond à la réalité chiffrée et objective citée ci-dessus :

« *On note une sensibilité particulière de l'emploi féminin à la conjoncture économique, et cela est d'autant plus visible que souvent les secteurs en difficulté sont les plus ou du moins*

[749] Aperçu mensuel sur la situation de l'emploi, mars 1980, Direction départementale du travail et de l'emploi, AD 93, 1447W11.
[750] Document de travail, Direction de la coordination et de l'action économique, AD 93, 1147W12.
[751] Document de travail, Direction de la coordination et de l'action économique, AD 93, 1147W13.
[752] Séance plénière, CES, 4 juillet 1984, AD 93, 49J399.
[753] Rapport « La désindustrialisation dans le département de la Seine-Saint-Denis », Direction de la coordination et de l'action économique, Décembre 1976, AD 93, 1801W517.
[754] Document de travail, AD 93, 1147W13.

fortement féminisés ; et leur niveau de qualification relativement faible rend leur emploi plus fragile de ce fait. Conclusion: l'activité des femmes n'est pas déterminée uniquement par les caractéristiques propres aux femmes, mais aussi par celles de la zone où elles résident[755]*».*

1.2- L'idée d'un complot politique et propositions

La question du chômage s'invite à l'agenda politique national au cours de la décennie 1970, tandis que l'échéance des élections présidentielles est dans tous les esprits. Localement, les élus de la région parisienne et de la Seine-Saint-Denis comme les centrales syndicales s'emparent du sujet et l'imposent dans le débat public. Ces derniers présentent la désindustrialisation comme la cause principale de la montée du chômage dans le département. Comment traiter le chômage et conjurer la désindustrialisation ?

Bien antérieures à la crise, les contestations ne sont donc pas nouvelles au tournant des années 1980. Seulement, l'opposition se renouvelle à la fois dans la forme et sur le fonds. Les attaques contre la décentralisation, examinées plus haut, laissent progressivement la place aux attaques contre la désindustrialisation d'une part, et d'autre part, la crise amplifie la visibilité du combat des élus politiques et syndicaux locaux. La décentralisation constituait un problème parisien, la désindustrialisation est l'affaire de tous.
La campagne menée par les élus communistes et les représentants syndicaux cégétistes notamment, s'appuie à la fois sur leur ancrage municipal et départemental et dans les entreprises où la CGT est fortement implantée. Les oppositions se cristallisent autour d'une idée : l'industrie séquano-dionysienne serait victime d'un complot organisé par l'Etat.
À l'occasion des Assises de l'emploi tenues à Saint-Ouen en novembre 1977 et organisées par la municipalité communiste auxquelles ont été conviées les représentants politiques et syndicaux du département et les salariés des entreprises en lutte[756], la responsabilité de l'Etat est clairement mise en cause, en ces termes : *« la politique de désindustrialisation du Président de la République*[757] ». Les oppositions visent les choix de politique industrielle

[755] Rapport : « L'emploi féminin et son évolution dans la région parisienne, analyse statistique », CGT, IHS CGT Montreuil, 1972, 43CFD37.
[756] Les entrepreneurs auraient été conviés mais n'ont pas répondu à l'invitation.
[757] Rapport des Assises de l'emploi à Saint-Ouen, RG, 18 novembre 1977, AD9 3, 1714W5.

retenus par l'Etat et dénoncent dans le même temps les attaques dont feraient l'objet le Parti communiste et ses élus en Seine-Saint-Denis, liant ainsi les deux faits.

Quelques mois plus tard en juillet 1978, l'idée est reprise en conférence de presse par les responsables CGT de l'Union syndicale de la région parisienne, en des termes similaires : « *la volonté politique du pouvoir, de poursuivre en l'intensifiant, la désindustrialisation des 8 départements de notre région* [758]».

L'Humanité, organe de presse proche du Parti communiste, s'empare de cette idée de complot et la relaie dans sa une du 13 juin 1980 en titrant : « Le COMPLOT contre la région parisienne [759]». La teneur de l'article décrit un processus ancien visant l'hégémonie communiste en Seine-Saint-Denis, qui serait un élément de plus pour organiser l'affaiblissement industriel du département.

D'autres journaux, à l'image des Echos donnent la parole au patronat et posent la question un peu provocatrice : « Peut-on être patrons en Seine-Saint-Denis ? », confortant de manière indirecte, l'idée de la singularité du département, qui appellerait et justifierait donc un traitement différencié par l'Etat. Le président de l'Union patronale interrogé, répond sans équivoque que « *l'environnement politique est un handicap* [760]», désignant ainsi les élus communistes et la CGT comme en partie responsables de l'affaiblissement de l'attractivité industrielle du département. L'affrontement larvé se déroule donc sur la scène médiatique. À chacun des communiqués de presse, d'occasions de prises de parole écrite ou orale, élus et syndicalistes déroulent un champ lexical mortifère dès lors qu'il s'agit de qualifier la désindustrialisation : « dépérissement, agression, amputation, appauvrissement, attaque, casse, désastre, mort », ce à quoi l'Etat et ses relais administratifs répondent, usant d'euphémismes « redéploiement, adaptation, évolution, crise », manière plus consensuelle de présenter les destructions d'emploi et les fermetures d'usines. Cette bataille des mots reflète la montée en puissance des tensions au tournant des années 1980. D'ailleurs, les Renseignements généraux, qui surveillent de très près les stratégies des politiques comme des syndicalistes, rapportent l'organisation d'une prochaine mobilisation rapide et forte des travailleurs confrontés aux désastres industriels en cours et s'intéressent particulièrement à « *la volonté du PCF en SEINE SAINT DENIS, qui entend lutter contre ce qu'il appelle « la désindustrialisation » du département, qui trouve son origine selon lui « dans une politique*

[758] Conférence de presse qui clôt la journée « emploi en région IDF et les solutions de la CGT », USRP-CGT, 26 juillet 1978, Ermenonville, AD 93, 493J65.
[759] *L'Humanité*, 13 juin 1980.
[760]« Peut-on être patrons en Seine-Saint-Denis ? », *Les Echos*, 26 novembre 1980, AN, 19850747/3 et 4.

d'appauvrissement économique et d'abandon national qui frappe si cruellement la région parisienne et plus particulièrement la Seine St Denis. » [761]. »

En effet, les élus communistes et socialistes n'adoptent pas seulement une posture d'opposition, mais sont forces de proposition, largement inspirés du Programme commun récemment conclu. Stopper les fermetures et réindustrialiser le territoire constituent leurs principaux arguments. Ces derniers croient et espèrent encore à la réindustrialisation. Les mots d'ordre sont désormais clairs : « *Vivre et travailler en Seine-Saint-Denis, c'est possible, nous luttons* [762]», faisant écho au slogan régionaliste « Volem viure al pais [763]». En réalité, il reprend quasiment mot pour mot une des sections économiques du Programme commun « *Pour vivre et travailler au pays*[764] ».

Le projet de la CGT de lutte contre la désindustrialisation concerne Paris et les sept départements, et s'organise comme suit[765] ; il mise sur la modernisation de l'outil industriel avec l'introduction des nouvelles techniques, en ciblant des branches précises, celles qu'il faut maintenir, telles que l'industrie automobile, et celles qu'il faut réactiver, à l'image de la machine- outil, l'imprimerie, l'électronique, la chimie, la pharmacie. Enfin, il envisage de remettre en service des locaux libérés par la déconcentration des activités ou des fermetures après faillite, qu'il faudra bien entendu aménager et adapter afin de répondre aux nouvelles exigences. Le cas de la Seine-Saint-Denis[766] entre dans ce cadre avec des priorités assez symboliques, à savoir la réimplantation des industries qui évoluent dans la machine-outil[767] et des équipements lourds. Ainsi sont visés des grands noms industriels, comme Babcock, Fives Cailes et Rateau[768], érigés en symbole depuis le conflit et l'occupation des ateliers en 1974, contre les effets de la planification et de son rachat par un grand groupe. Cette

[761] « Rentrée sociale dans le monde », RG, 2 septembre 1980, AD 93, 1714W3.
[762] Mot d'ordre et de mobilisation UD CGT 93, RG, 26 juin 1979, AD 93, 1097W5.
[763] Apparait pour la première fois lors de la grève des mineurs de Decazeville en 1961. Jean-Philippe Martin, « Les contestations paysannes autour de 1968. Des luttes novatrices mais isolées », *Histoire & Sociétés rurales*, n°41, 2014, p.89 à 136.
[764] Document interne à la préparation du Programme commun en discussion, 3ème rédaction, section économique, 29 mars 1977, AD 93, 261J/8-2.
[765] Rapport USRP CGT : L'énergie en Ile de France, réalités et perspectives, qui gaspille ? Quels sont les besoins ? Quel type d'énergie ? janvier 1978 : Pour le 6ème congrès de l'UD CGT des 5 et 6 novembre 1981 : brochure, *L'union*, n° 34, AD 93, 49J86.
[766] Mémoire CGT Ile de France, URIF CGT, Conférence de presse, 30 juin 1981, AD 93, 49J503.
[767] Comme nous avons pu le voir à travers l'exemple de l'usine Dufour implantée à Montreuil, la machine-outil s'impose comme un des grands projets industriels souhaités par les acteurs politiques locaux, qui ont élaborés un projet de centre régional de la machine-outil, sur le modèle du centre national acté dans le Programme commun. Ce projet n'aboutira pas et l'ambition sera vite déçue. Plans sectoriels proposés par le Parti communiste, AD 93, 261J/8-4.
[768] Rateau apparait dans la liste de propositions des entreprises à nationaliser de plus de 250 personnes. Dossier nationalisation par région et par entreprise selon la taille des effectifs salariés, proposition groupe communiste, AD 93, 261J/8-2.

réindustrialisation devra se faire avec le soutien de l'Etat. Les opérations de nationalisation des entreprises, voire de pans entiers industriels en difficulté, figurent parmi les mesures du Programme commun, afin de reconquérir le marché intérieur. On assiste à la réactivation d'un vieux républicanisme ouvrier qui avait disparu depuis 1945 lors de la mise en œuvre de l'Etat social et protecteur[769].

On peut constater que la priorité est donnée aux branches traditionnellement masculines. Pourtant, les élus locaux et les syndicats (CGT et CFDT) intègrent dans leur dénonciation les effets néfastes de la désindustrialisation sur les conditions de travail et d'emploi (chômage et précarité) des femmes, et des ouvrières précisément. La bataille menée pour l'égalité salariale occupe en partie l'espace militant durant les années 1970 et 1980[770]. La CFDT dès 1977 initie cette mixité au sein même de ses structures, et donc du mouvement syndical, quand la CGT attend 1985 pour l'introduire dans son organisation.

Aussi, les responsables locaux cédétistes pointent les mutations négatives de l'emploi et des conditions de travail des anciennes ouvrières, dont la vulnérabilité s'accentue face aux situations de chômage, marquée par une instabilité et la précarité. Cette thématique de la flexibilité comme de la dérégulation de l'emploi commence à s'immiscer dans les débats sur l'emploi pour, nous le verrons, devenir le fer de lance des luttes des années 1990, relatives à l'emploi féminin précisément.

Alors que la massification du chômage atteint la région parisienne et la Seine-Saint-Denis, non sans susciter des réactions politiques et syndicales, il convient maintenant de voir comment l'Etat et ses relais en région se saisissent des effets de la désindustrialisation, et plus particulièrement des conséquences pour la situation des femmes en général et des ouvrières en particulier et de quelles mesures ils décident afin d'y remédier ?

[769] Xavier Vigna, *Histoire des ouvriers en France au XXème siècle*, Paris, Perrin, 2012.
[770] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, thèse de doctorat en histoire, Université Lyon 2, 2012, p.349.

2- L'emploi féminin : le basculement de 1981 profitable à la Seine-Saint-Denis ?

Les observations et l'approche autour de l'emploi et du chômage féminin ont évolué depuis les années 1970. Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, on perçoit alors un basculement des politiques de l'emploi féminin.

Les acteurs politiques locaux, principalement communistes en Seine-Saint-Denis, ne proposent pas de dispositifs qui permettraient d'atténuer les effets du chômage, du moins jusqu'en mai 1981. Ils défendent avant tout la politique industrielle définie dans le Programme commun, qui résoudra sans conteste à leurs yeux, le chômage pour toutes et tous. En 1981, la région Ile de France bénéficie d'une aide conséquente du fonds social européen de près de 31 millions de francs dont 35% ont été utilisés pour soutenir les femmes en situation de chômage[771].

Les femmes bénéficient des dispositifs déployés par le gouvernement Mauroy, dans sa lutte contre le chômage. Parmi ce large éventail, on peut citer la réduction du temps de travail à 39 heures par semaine et la cinquième semaine de congés payés, qui s'inscrit dans la logique d'un partage du travail[772] et vise à long terme les 35 heures. Des contrats de solidarité ainsi qu'une pré-retraite avancée à l'âge de 55 ans sont mis en œuvre. Ces contrats de solidarité sont largement sollicités en région parisienne et en Seine-Saint-Denis. Par exemple, on sait que l'entreprise CIATE[773], ex-Sonolor étudiée en première partie, dépose en 1983 une demande afin de bénéficier de ce type de contrats pour 18 des 198 salariés qu'elle emploie. A nouveau, elle y a recours en 1984. Ainsi, certaines de ces ouvrières peuvent bénéficier d'un accompagnement pour leur sortie définitive de l'emploi. Pour l'année 1984-1985, d'après une étude[774] menée dans 12 régions (l'Ile-de-France incluse), près de 37,9% des contrats de solidarité concernent des femmes.

Des voix s'élèvent contre la pratique, parfois abusive, qu'ont les entreprises avec ce genre de dispositif. Car si les patrons usent des demandes de départs de salariés, en retour, certains ne maintiennent pas les capacités de production ni la durée du travail, contrepartie pourtant

[771] Document du Secrétariat général de la Direction de la coordination et de l'action économique, AD 93, 1443W2.
[772] Matthieu Tracol, « Le gouvernement Mauroy face à la désindustrialisation : de la crise économique à la crise sociale et politique », *20 & 21. Revue d'histoire*, 2019/4 (N° 144), p. 65 à 79.
[773] Dossier Secrétariat général de la Direction de la coordination et de l'action économique, AD 93, 1443W2.
[774] *Femmes en chiffres*, CNIDF, INSEE, 1985.

exigée par l'Etat, en échange de la prise en charge des salariés âgés. Ainsi, les opposants y voient une pratique pour se séparer de ses salariés à moindre coût.

D'autres formes de contrats se développent, les contrats de travail emploi-formation en direction des jeunes, âgés en moyenne de 20 ans qui entrent sur le marché du travail. Afin de faciliter leur insertion, l'Etat encourage les entreprises à recruter ces jeunes et à les former, en échange d'un soutien financier. L'objectif visé est l'embauche définitive à l'issue de la période de formation. Des jeunes femmes en Seine-Saint-Denis signent ce type de contrat. Des documents d'archives du Secrétariat général de la Direction de la coordination et de l'action économique du département mentionnent la signature d'une convention individuelle de formation et d'emploi en 1984 et 1985, pour deux jeunes filles. L'une a suivi une formation en comptabilité et l'autre en informatique[775]. A côté de ces initiatives générales, le ministère des Droits des femmes mène aussi une politique en faveur de la formation scolaire et professionnelle des femmes en difficulté de réinsertion professionnelle et ayant de l'expérience, et pour les jeunes femmes.

Des actions plus spécifiques sont menées localement, en collaboration avec l'ANPE en direction des ouvrières licenciées à la suite de la restructuration ou de la fermeture de leur entreprise. Le Comité de travail féminin[776] a proposé au ministère des Droits des femmes que soient instaurées des formations qualifiantes courtes, dans un souci d'une réinsertion sur le marché du travail[777]. La délégation régionale de la région parisienne créé un groupe de réflexion et de travail « crise économique et répercussions sur la vie des femmes » en 1983[778] afin de mieux connaitre les besoins de la population féminine et d'y répondre.

L'Ile-de-France lance ainsi un programme en 1985 ou 1986, intitulé 21 ACTIONS[779], qui vise à faciliter l'accès aux jeunes femmes âgées entre 16 et 25 ans, aux formations technologiques qui préparent aux métiers techniques et scientifiques futurs. Ainsi, 324 femmes (relativement peu, au regard de la démographie) sont entrées dans ce type de formation pour la seule année 1986. La priorité est donnée aux femmes en difficulté ou mères isolées. Ce type d'initiative se place sur la philosophie qui guide les politiques éducatives, favoriser la formation scientifique du public féminin. Par exemple, une bourse « de la vocation scientifique et technique » de 40 000 francs est octroyée aux jeunes filles de la région parisienne, dont les résultats scolaires

[775] Dossier Secrétariat général de la Direction de la coordination et de l'action économique AD93, 1443W9.

[776] Crée sous la pression d'associations féminines en 1965, le Comité de travail féminin est un organisme consultatif avec de faibles moyens matériels et humains. Reconnu pour son rôle d'expertise, il constitue un interlocuteur entre le ministère du Travail et la société civile.

[777] AN, 19910616/25 et 19930526/5.

[778] Note d'information n°47, 5 avril 1984, AN, 19930526/3.

[779] Annexe au rapport sur l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans, activité de la délégation régionale féminine, CESR, 25 septembre 1988, AD 93, 49J406.

sont satisfaisants et prometteurs mais qui sans cette aide, ne peuvent poursuivre leurs études supérieures. Cette dernière initiative change un peu de la cible et du public qui nous intéresse.
Si un contexte économique dégradé s'installe durablement au cours des années 1980, les dispositifs mis en œuvre n'arrivent pourtant pas à gommer les effets différenciés de la désindustrialisation (chômage, le reclassement ou encore la formation) au mieux à les réduire. Le succès de ces dispositifs dépend néanmoins, du contexte local dans lequel ils sont appliqués. Certes en région parisienne, on retrouve en nombre les emplois de services, sur-représentés au reste du pays, mais la Seine-Saint-Denis demeure à la marge. Les débouchés sont limités, à la fois en nombre et en diversité d'offres d'emplois, essentiellement les emplois d'aide aux particuliers et les services aux entreprises relatifs à l'entretien, peu ou pas qualifiés et faiblement rémunérés.
Encore une fois, les femmes sont systématiquement placées dans des catégories au même titre que les jeunes et les immigrés, appelant à un traitement spécifique. Ce faisant, les distinctions de genre se font jour dans les actions des administrations publiques et des acteurs sociaux.

3- Flexibilité, précarisation, temps partiel : les nouvelles caractéristiques de l'emploi féminin ?

Au tournant des années 1990, la situation des femmes et de l'emploi féminin se transforme profondément, ce dans un contexte où les espoirs de sauver l'industrie s'évanouissent à la faveur des nouvelles orientations politiques et économiques, sous la présidence de François Mitterrand, s'éloignant du projet politique qui l'a porté au pouvoir quelques années plus tôt. Les ambitions de la réindustrialisation autour des grands secteurs industriels ne se réalisent pas, l'abandon du centre de la machine-outil est à ce titre emblématique.
Le processus de désindustrialisation se poursuit effectivement dans la région parisienne et en Seine-Saint-Denis précisément. Depuis 1990, la région a divisé par deux ses effectifs industriels.
Le Préfet de région tente de relativiser la situation économique et industrielle de la région : « *l'économie de l'Ile de France s'assainit dans des conditions douloureuses mais ses caractéristiques structurelles ne m'incitent pas à une morosité dont le pessimisme ne pourrait que nous faire reculer*[780]. » Les représentants syndicaux ne sont pas du même avis. D'autres revendications prennent le pas sur la seule dénonciation des destructions d'emplois

[780] Compte-rendu de la séance du Comité économique et social de la région, 24 janvier 1985, AD 93, 49J400.

industriels. Les élus cédétistes et cégétistes pointent les transformations du contenu du travail effectué et le statut de et dans l'emploi. Quand la CGT explique qu' : « *on pousse à la déréglementation, à l'intensification du travail, à la flexibilité accrue, au détriment des salaires, des emplois, des acquis sociaux*[781] », elle fait une dénonciation assez générale des effets de la déréglementation, qui renvoie et qui concerne d'abord les catégories les plus fragiles, parmi lesquelles, les femmes. La flexibilité recouvre plusieurs situations[782]. Les femmes sont particulièrement concernées par la flexibilité des horaires et la flexibilité des formes d'emploi, le temps partiel et le travail temporaire par exemple. Avec l'introduction de ces nouvelles formes d'emploi, ce sont des emplois dits atypiques qui réapparaissent, éloignés de la norme de l'emploi, à plein temps ou en horaires de jour et implicitement masculine. Les femmes sont occupées dans ces formes d'emploi atypique comme elles l'étaient avant la montée du salariat après la Seconde Guerre mondiale. Nous pensons ici à la soixantaine d'ex-ouvrières de chez Kréma suivies en première partie, qui dans le cadre du redémarrage de leur entreprise, sont confrontées à ces nouvelles formes d'emploi, en termes d'horaire et de lieu de travail[783]. Ces nouvelles conditions d'emploi (salaire, qualification, lieu de travail, horaires) ont raison de la volonté des ouvrières, qui en nombre démissionnent avant que l'entreprise ne ferme ses portes en 1996.

Aussi, les responsables syndicaux accusent les entreprises d'user du « *chantage à l'emploi et des contraintes familiales* [784]» pour faire accepter ces conditions d'emploi précaire. La fameuse conciliation famille et travail extérieur, rappelle combien les politiques publiques à partir des années 1990, favorisent justement l'emploi à temps partiel à coup de baisse de charges sociales pour les entreprises[785] et contribuent ainsi à délégitimer l'emploi féminin. Aussi, les mesures spécifiques disparaissent au profit d'une apparente neutralité[786]. Dans les faits, il y a une rationalisation du budget afférant aux politiques de l'emploi et l'emploi féminin en fait tout simplement les frais.

Le temps partiel est aussi brandi comme une arme afin d'éviter les licenciements. C'est ce à quoi sont exposées les ouvrières de la blanchisserie SPLER à La Courneuve ou encore les travailleuses chez Norton au cours des années 1990.

---

[781] Déclaration du groupe CGT lors de la séance du CESR, 23 mars 1989, AD 93, 49J407.
[782] Danièle Meulders, « Flexibilités », *EPHESIA*, La place des femmes,1995, p.534 à 538.
[783] Chapitre 3.
[784] Déclaration du groupe CGT lors de la séance du CESR, 23 mars 1989, AD 93, 49J407.
[785] Loi 31 décembre 1992.
[786] Annie Fouquet et Claude Rack, « Les femmes et les politiques d'emploi », *Travail, genre et sociétés*, n°2, 1999/2, p. 47 à 70.

Conclusion

Nous avons montré que la désindustrialisation est un processus ancien sur le territoire de la Seine-Saint-Denis. Déjà des destructions d'emploi sont recensées dans les années 1950 et 1960, qui n'inquiètent pas outre mesure les acteurs publics, à l'exception des syndicats et des associations, puisqu'elles se déroulent dans le cadre de la planification. En effet, le départ des usines implantées en proche banlieue vers la grande couronne parisienne et en province s'inscrit dans le schéma directeur de l'aménagement du territoire. Ces destructions renvoient à des branches spécifiques, qui emploient majoritairement des femmes. Elles sont donc concernées très tôt par les difficultés d'emploi. Progressivement, à la fin des années 1960 et jusqu'à l'éclatement de la crise de 1973, l'inquiétude grandit chez les acteurs locaux dont le préfet, devenant la préoccupation première, d'autant que le climat social s'alourdit jusqu'à devenir conflictuel. A ces craintes, l'Etat oppose une fin de non-recevoir, restant silencieux face aux attaques des élus communistes qui parlent de complot. Malgré l'irruption du chômage dans la deuxième moitié des années 1970, le déni de l'Etat et de la DATAR demeurent patents. Le basculement politique opéré en 1981 avec l'arrivée de la gauche au pouvoir entraine des adaptations face à la situation économique et sociale du département.

Dans ces contextes changeants, l'emploi féminin fait l'objet d'une attention fluctuante et ciblée, entre l'encouragement de l'emploi tertiaire et le laisser faire des destructions d'emplois industriels. Pourtant les femmes expérimentent le chômage et des formes d'emploi précaires. Bien qu'elles puissent bénéficier des dispositifs d'aide généraux et ciblés, cela reste très insuffisant au regard de leur situation. Lorsque les pouvoirs publics se saisissent de la question féminine et des ouvrières à partir des années 1980, les réponses consolident et renforcent les inégalités de genre.

A côté de cette désindustrialisation « organisée » en Seine-Saint-Denis dans le cadre de l'aménagement du territoire, la région Limousin et plus particulièrement le département de la Haute-Vienne souffre d'une sous-industrialisation de son économie. Alors que la Seine-Saint-Denis cherche à retenir ses usines, la Haute-Vienne met tout en œuvre pour rendre son territoire attractif.

Chapitre 5

Haute-Vienne : espoir déçu d'une industrialisation et gestion genrée de l'emploi

Introduction

La Haute-Vienne se distingue d'abord par son caractère rural où l'activité agricole, bien qu'elle subisse de profondes mutations (disparition des petites exploitations et processus de remembrement achevé dans les années 1980), se maintient et reste prédominante après 1945. Au recensement de 1968, près de 33% de la population active du Limousin exerce une activité dans le secteur agricole[787] dont 21,2% sont des femmes[788]. Ce territoire est également porteur d'un monde ouvrier ancien, renouvelé après la Seconde Guerre mondiale et passablement féminin.

À côté du département de la Seine-Saint-Denis, rattaché à une région industrielle de première importance, le Limousin est une vielle région d'industries moyennes ou modestes. Son économie repose à la fois sur des industries anciennes et traditionnelles (la porcelaine, l'industrie du papier et du carton, la chaussure ainsi que la ganterie) et sur des usines « tournevis » constituées lors de la nouvelle vague d'industrialisation dans l'immédiate après-guerre (la fabrication d'appareils électriques et électroniques). On compte seulement trois entreprises employant plus de 100 salariés pour le département de la Haute-Vienne[789] , parmi lesquelles, Legrand-Davaye et RVI, étudiées en première partie[790].

La configuration économique de la Haute-Vienne l'expose de fait à des problématiques très éloignées de celles observées en Seine-Saint-Denis. Le déclin du secteur agricole sous l'effet de la modernisation des pratiques agricoles alimente l'exode rural d'une partie de la main-d'œuvre paysanne qui poursuivait parfois une activité complémentaire, dans un travail usinier[791]. Par ailleurs, le territoire souffre d'un déficit d'industrie, ce qui pousse les acteurs

[787] Guy Bouet, « La production agricole du Limousin », *Norois*, n°71, juillet-septembre 1971, p.477.
[788] *Femmes en chiffres*, Limousin, INSEE-DR-Limoges, DR-condition féminine, 1988.
[789] Rapports annuels de la Chambre de commerce et de l'industrie de Limoges, AD 87, I/L 784.
[790] Chapitres 2 et 3.
[791] Julian Mischi, « Ouvriers ruraux, pouvoir local et conflits de classe », *Agone*, n°51, 2013/2, p.7 à 25.

locaux à promouvoir l'implantation de nouveaux établissements industriels, dès les années 1950.

Les politiques de décentralisation visant à délocaliser les productions industrielles parisiennes vers la province semblent une aubaine pour la Haute-Vienne dont l'essor industriel est limité. Nous nous demanderons en quoi l'aménagement planifié du territoire a représenté une possible voie vers l'industrialisation et le développement économique du département.

Jusqu'à la fin des années 1970, les pouvoirs publics sont occupés à répondre à ces deux problématiques, la faible attractivité du territoire et le sous-emploi féminin précisément, seulement supplantés aux alentours de 1977-1978 par la crise économique, dès lors que les effets de celle-ci secouent la région et le département. Les priorités évoluent vers la lutte contre les fermetures d'usines et le chômage, masculin d'abord et féminin ensuite. La gestion des licenciements massifs et le reclassement des salariés licenciés sur un marché du travail aux possibilités restreintes, particulièrement pour les femmes, deviennent des enjeux centraux au cours des années 1980. Contrairement à la Seine-Saint-Denis, la carte du tertiaire n'offre pas de possibles débouchés, puisque le secteur est peu développé.

Dans un contexte nouveau de dégradation économique généralisée au cours duquel même les industries « récentes » nées après 1945 périclitent, comment le processus de désindustrialisation est envisagé et traité, dans un espace où justement l'industrie est peu développée ? D'autant plus, que les relations entre les représentants politiques et syndicaux locaux avec l'Etat se détériorent[792]. Nous verrons alors que l'emploi féminin devient un outil d'ajustement pour les politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage.

I- Un territoire en souffrance économique et industrielle depuis les années 1950

Alors que s'ouvre la période de reconstruction dans l'immédiate après-guerre, le Limousin et la Haute-Vienne rencontrent de nombreuses difficultés à relancer leur activité économique. Le

[792] Les relations entre les acteurs locaux, politiques et syndicaux, sont largement dominés par les membres du Parti communiste et la CGT. Peu d'éléments ont été trouvé s'agissant de la CFDT et des autres partis politiques comme la municipalité de Limoges, qui apparaissent parfois un peu en filigrane, et renseigne sur la configuration du territoire.

département ne peut s'appuyer que sur un tissu industriel traditionnel et ancien, voire dépassé. S'il peut se prévaloir d'une industrie porcelainière dont la réputation n'est plus à faire, cette branche sort très affaiblie de la guerre et doit se renouveler rapidement face à une concurrence accrue, notamment américaine et allemande[793]. L'activité porcelainière est distribuée entre trente-cinq établissements dont vingt-sept sont situés à Limoges même[794]. Elle emploie une main-d'œuvre féminine nombreuse dont la part dans le total augmente au moins jusqu'en 1975. Les femmes représentent 47,4% des ouvriers porcelainiers en 1957, puis 55% en 1968 et jusqu'à 60% en 1974[795]. Dans cette période de transition, les pouvoirs publics ont à relever un double défi ; rendre leur territoire attractif et maintenir des hommes et des femmes dans l'emploi.

L'intense activité des Directions départementale et régionale du travail et de l'emploi au début des années 1950 témoigne des préoccupations de l'Etat et ses administrations. Les rapports et études qui lui sont commandés par les services préfectoraux ou directement par les ministères concernés donnent à voir une situation du marché de l'emploi délicate et une régression économique du territoire préoccupante. Les indicateurs sont à la fois diffus et multiples ; des branches industrielles traditionnelles en déclin, le recours assez régulier au chômage partiel quand ce ne sont pas des licenciements massifs suivant la fermeture d'une usine.

Depuis le mitan des années 1950, les pouvoirs publics locaux, le préfet en tête, font de l'industrialisation du territoire, l'outil prioritaire afin d'atteindre le développement économique du territoire. Ce dernier détaille les objectifs en ces termes : « *L'expansion du Limousin est devenue une nécessité, un impératif catégorique. Or l'expansion ne peut se concevoir sans industrialisation. Pour créer 20 000 emplois c'est le développement des activités locales, la reconversion des industries qui piétinent et l'implantation d'entreprises nouvelles, qu'il faut provoquer ou entreprendre*[796] . » L'appel à l'implantation de nouvelles industries se réaliserait dans le cadre de la planification de l'aménagement du territoire, autre

[793] Guy Bouet et Balabanian Olivier, « La porcelaine de Limoges », *Norois*, n°164, Octobre-décembre 1994, p. 719 à 723.
[794] Amandine Tabutaud, *Le syndicalisme féminin CGT en Haute-Vienne, 1945-1975*, Mémoire Master I, sous la direction de Clotilde Druelle-Korn, Université de Limoges, 2009, p.18.
[795] Amandine Tabutaud, *Le syndicalisme*…, *op. cit*., p.33.
[796] Document « Expansion économique région Limousin Marche, Tranches opératoires d'investissements, problèmes de l'emploi », AD 87, 990W15.

levier utile à sa concrétisation[797]. Dans un premier temps, les pouvoirs publics locaux collaborent activement à sa mise en œuvre et croient réellement au renouvellement de l'industrie limousine, du moins jusqu'à la fin des années 1960, moment où les premières contestations se font jour devant des résultats qui tardent à venir et ne sont pas à la hauteur des attentes suscitées.

1- Planification et décentralisation industrielle : les outils d'une industrialisation encore possible (1950-1960)

Dans la période qui suit la Seconde Guerre mondiale, l'aménagement du territoire est inscrit à l'agenda politique. D'abord pensée par des géographes, l'idée de distribuer les activités industrielles et leurs productions, selon les besoins et les ressources naturelles, est reprise par l'Etat. Au sein du ministère de la Reconstruction et de l'Urbanisme, une direction spécifique est créée à cet effet, soutenue par un fonds national d'aménagement en 1949[798].

Classée en zone de développement prioritaire, probablement en 1954 ou 1955[799], la région du Limousin bénéficie des premiers dispositifs incitatifs mis en place par l'Etat, au rang desquels on compte des allégements fiscaux, une prime d'équipement proposée soit aux entreprises déjà installées qui souhaitent étendre leur superficie, soit à de nouveaux établissements qui viendraient s'y implanter par exemple. Ce Plan d'aménagement régional, décliné ensuite à l'échelle du département, a deux ambitions majeures ; d'une part la modernisation des industries existantes en investissant davantage, la croissance de leur production afin d'assurer le maintien des emplois, et, d'autre part, la promotion des atouts du territoire afin d'inciter des nouvelles entreprises aux « *salaires rémunérateurs*[800]» à venir s'y installer. Le classement en zone prioritaire est présenté comme un faire-valoir de l'attractivité du territoire, mettant en avant sa capacité à répondre aux exigences des industriels, notamment avec des infrastructures modernes qui seront mises à disposition, à l'image des zones industrielles qui

[797] Plan régional de développement économique et social et d'aménagement du territoire Limousin, application à la Haute-Vienne, Préfecture de la Haute-Vienne, Bureau d'expansion économique, 1954, AD 87, 990W2.
[798] Jean-Luc Bodiguel, « La DATAR, quarante ans d'histoire », ENA, *Revue française d'administration publique*, n°119, 2006/3, p.401 à 414.
[799] La date exacte est incertaine. Mais en recoupant les informations, on peut la situer aux alentours de 1954 et 1955, cela coïncide avec la création des régions de programme. Plan régional de développement économique et social et d'aménagement du territoire Limousin, appliqué à la Haute-Vienne, Préfecture de la Haute-Vienne, Bureau d'expansion économique, non daté, AD 87, 990W2.
[800] Plan régional de développement économique et social et d'aménagement du territoire Limousin, appliqué à la Haute-Vienne, Préfecture de la Haute-Vienne, Bureau d'expansion économique, non daté, AD 87, 990W2.

fleurissent à ce moment-là en périphérie de la ville de Limoges. L'ensemble des intervenants, le préfet, les services municipaux, notamment ceux de la ville de Limoges, comme les services de la direction départementale du travail accueillent favorablement le classement en zone prioritaire et le projet d'industrialisation. La production d'études, de rapports et de notes démontre la contribution active de ces derniers, dès le mitan des années 1950. Ces administrateurs endossent plusieurs rôles et fonctions : ils font le lien entre l'Etat et les populations locales en se faisant les relais des difficultés sur le terrain. Cette connaissance du terrain en fait des interlocuteurs privilégiés dans le conseil de stratégies de développement, et enfin, ils sont *in fine*, les simples exécutants des décisions nationales.

Par exemple, dans le cadre de la préparation du Quatrième plan d'aménagement (1962-1965), l'inspection du travail dresse un état des lieux et préconise des mesures afin d'orienter les décisions d'aménagement. Alors que le rapport décrit un Limousin qui « *s'appauvrit, régresse et se dévitalise (...) à côté d'une capitale qui enfle démesurément* [801]», l'inspection du travail préconise la création d'au moins 20 000 emplois industriels, pour relancer l'expansion économique du territoire. Pour ce faire, elle conseille de donner la priorité aux nouvelles industries, absentes ou peu développées en Haute-Vienne, à savoir la chimie, l'agro-alimentaire, la transformation des métaux et la mécanique générale, ainsi que de réfléchir à leur implantation géographique adéquate. Dans un souci d'équilibrage et de maintien des bourgs ruraux en déclin, le rapport s'interroge sur « *quelle méthode d'industrialisation aurait le plus de chances de succès parmi les deux solutions possibles : satellisation à partir des villes pôles de fixation ou saupoudrage. La première formule parait préférable et permettrait plus sûrement de survivre à certaines localités assez importantes, les anciens centres ruraux par exemple par la possibilité de jouer un nouveau rôle industriel qui leur sera alors offerte*[802]. »

Derrière ces préconisations, apparait la prise en considération de la configuration rurale des lieux, caractéristique primordiale du département. En effet, les mobilités ou plutôt les difficultés liées à la mobilité, se révèlent être un facteur aggravant dans l'insertion sur le marché du travail et l'accès à l'emploi. En maintenant autant que faire se peut des unités de production dans les localités éloignées et sinistrées, on permet l'industrialisation à proximité de viviers de main-d'œuvre libérée et disponible ave la crise du monde agricole, les femmes notamment.

[801] Document « Expansion économique région Limousin Marche, tranches opératoires d'investissements, problèmes de l'emploi », Inspection divisionnaire du travail et de la main-d'œuvre, 1960-1962, AD 87, 990W15.
[802] Document « Perspectives quadriennales de développement de la région du Limousin 1960 », AD 87, 990W15.

Néanmoins, l'ensemble de ces propositions transmises aux services de l'Etat, ne semble pas avoir encore porté leurs fruits au début des années 1960. L'essor industriel tarde à venir et les industries traditionnelles s'enfoncent un peu plus dans la crise, en pratiquant le chômage partiel et/ou total. Seules quelques branches, notamment celle des constructions de métallurgie et d'appareils électriques et électroniques, alimentent les créations d'emploi depuis 1954, faisant passer ses effectifs de 1577 personnes à 2600 en 1963, soit une progression évaluée à 65%. Il s'agit des établissements Legrand et de leur stratégie de développement des unités de production Davaye, dans les espaces ruraux, auxquelles nous avons consacré une présentation en première partie.

Le Préfet de région profite de la préparation du Vème Plan (1966-1970) pour observer le relatif échec du plan précédent, puisque « que le secteur secondaire est insuffisamment développé et que la politique d'incitation à la décentralisation des industries n'a pas donné les résultats que l'on pouvait en espérer[803]. »

Jean-Luc Bodiguel explique que l'absence de cohérence des structures administratives à qui revient le soin d'élaborer et d'appliquer les stratégies de développement et d'aménagement du territoire, a probablement influencé les difficultés dans les régions en général et le relatif échec limousin dans un premier temps, en particulier. Entre des moyens insuffisants et des structures qui font doublon, les missions ne sont pas clairement définies. L'action du ministère de la reconstruction et de l'urbanisme a bénéficié de peu de moyens, ce qui a limité son action. Les conflits entre les tenants d'une politique d'aménagement décidée et organisée par l'Etat et ceux qui aimeraient associer les élus locaux aux décisions politiques, ont fini par entraver la mise en œuvre de la planification[804]. La création de la DATAR, un organisme supra ministériel, n'a pas accéléré le processus de décentralisation en faveur de la Haute-Vienne.

Les critiques persistent et débordent progressivement sur le terrain politique au début de l'année 1968 en séance de la commission de développement économique et régional du Limousin. Le rapporteur préposé aux aides accordées par l'Etat en vue de l'industrialisation déclare que « le timide mouvement de décentralisation industrielle amorcée de 1956 à 1966 est pratiquement stoppé. Seule une politique énergique d'incitation pourrait contraindre les

[803] Rapport sur l'emploi industriel dans le cadre de la préparation du Vème Plan, le Préfet de région au Commissaire régional du plan d'équipement et de la productivité, 16 octobre 1964, AD 87, 990W35.

[804] Jean-Luc Bodiguel, « La DATAR, quarante ans d'histoire », ENA, *Revue française d'administration publique*, n°119, 2006/3, p.402.

industriels de la région parisienne à se déplacer[805]». Il poursuit en pointant du doigt la fragilité des entreprises qui viennent s'installer dans la région du Limousin :
« La commission déplore également que nombre d'entreprises décentralisées soient des entreprises marginales qui par le biais de la décentralisation et de ses avantages financiers et fiscaux tentent de retarder une fermeture inéluctable. »

Cet extrait sous-entend que lorsque des entreprises viennent s'installer, elles le font pour des mauvaises raisons. Attirées par les avantages fiscaux, les industries en difficulté y voient un recours et un moyen de retarder la fermeture. La création d'emplois est donc assez faible. Enfin, le rapporteur désigne la région parisienne comme la responsable du relatif échec de la décentralisation. Parce que les syndicats franciliens refusent le transfert d'emplois, des territoires meurent industriellement, leur refus contribue à l'affaiblissement des provinces, et du Limousin précisément. Malgré les appels au calme répétés de Jacques Chirac, alors secrétaire d'Etat chargé des problèmes de l'emploi et député de la Corrèze par ailleurs, le rapporteur maintient ses accusations à l'égard de la région parisienne. Ici, on voit bien se cristalliser les tensions entre les deux territoires, l'un qui lutte pour conserver ses emplois et le second qui souhaite les délocalisations. D'ailleurs Jacques Chirac avance l'argument suivant : « la décentralisation pose un double problème : d'une part, celui de la création dans la région parisienne d'un complexe industriel à l'échelle de l'Europe, d'autre part, celui de l'opposition unanime des syndicats parisiens au transfert d'emplois en province[806]» minimisant ainsi le rôle de l'Etat dans le relatif échec des effets de la décentralisation et faisant porter la responsabilité aux syndicats.

Le département de la Haute-Vienne semble effectivement rester à l'écart du processus de décentralisation industrielle. Si les chiffres avancés pour la décennie 50 portent à 145 930[807] le nombre d'emplois créés en dehors de la région parisienne, à la suite d'industries décentralisées en France, ces créations se concentrent principalement dans les espaces à proximité de la région parisienne et de la capitale, dans un rayon de 200 kilomètres environ. Les départements tels que la Seine Maritime, la Somme, le Calvados, l'Ile et Vilaine ont donc les faveurs des industriels. Aussi, ces territoires absorbent les transferts les plus importants en

[805] Compte-rendu de séance de la Commission de développement économique régional du Limousin, 23 janvier 1968, AD 87, 863W13.
[806] *Ibid.*
[807] Georges Pierre, « Nécessités et difficultés d'une décentralisation industrielle en France », *Annales de géographie*, Tome 70, n°377, 1961, p.30.

termes d'effectifs. Ainsi, les transferts de plus de 5000 emplois se localisent d'abord dans les départements limitrophes à Paris, et les deux tiers dans des communes de plus de 10 000 habitants[808]. A l'inverse, des villes caractérisées par leur ruralité accueillent d'abord des unités industrielles à faible effectif. La proximité avec un centre urbain conséquent aux services étoffés (communication, transport, bureaux, banques…), constitue un facteur déterminant dans le choix d'implantation des nouvelles usines.

Seulement, la Haute-Vienne cumule les handicaps ; elle souffre de son éloignement géographique, étant située à 400 kilomètres de Paris et de ses services. Les infrastructures de communication ne permettent pas de relier la capitale en moins de deux heures. Si la ville de Limoges, ville principale du département, abrite une population de plus de 100 000 habitants, dont la croissance n'est pas démentie jusqu'en 1975[809], elle ne représente pas un pôle urbain dynamique et n'apparait pas comme une ville attractive.

Le département a su toutefois développer certaines branches telles que les industries d'appareillages électriques et électroniques, la confection ou encore les industries mécaniques. Seulement, ces développements sont le fait d'établissements industriels déjà implantés dans le département, qui se sont agrandis, à l'image de Davaye, et RVI. Les autres industries en expansion pour la période, comme l'automobile, les productions chimiques et pharmaceutiques ou encore radio-électroniques ne choisissent pas le département et lui préfèrent la proximité de Paris.

Il n'est donc pas étonnant que la déception soit à la hauteur des espoirs fondés dans la décentralisation industrielle, conçue comme un remède pour les régions en déprise démographique, faisant face au vieillissement de leur population et en déprise économique, avec des industries qui périclitent. Malgré les mesures incitatives financières et les mesures dissuasives à s'implanter en région parisienne ou à s'y agrandir, on assiste davantage à un desserrement localisé des activités industrielles qu'à un mouvement généralisé à l'ensemble du pays.

Enfin, un dernier obstacle et pas des moindres, peut empêcher ou du moins freiner l'implantation de nouvelles industries : l'absence d'un vivier de main-d'œuvre disponible et formée pour un emploi de type industriel. Or si les entrepreneurs ne peuvent compter sur la population locale pour faire fonctionner leur entreprise, ils ne viennent pas dans le

[808] Georges Pierre, « Nécessités et difficultés d'une décentralisation industrielle en France », *Annales de géographie*, Tome 70, n°377, 1961, p.32.
[809] Guy Bouet et Olivier Balabanian, « L'évolution récente de la population limousine », *Norois*, n°123, Juillet-septembre 1984, p.466.

département. La perspective d'embaucher une main-d'œuvre moins chère en pratiquant les bas salaires, ne suffit pas à les convaincre. Or la Haute-Vienne rencontre des difficultés à mobiliser sa main-d'œuvre notamment féminine.

2- Quand le sous-emploi féminin en milieu rural représente un frein

Dans le cadre de la préparation du Quatrième Plan (1962-1965), la commission en charge de la main-d'œuvre dresse un état des lieux à la fois de la disponibilité et de l'employabilité des femmes dans la région Limousin[810]. A côté des femmes actives déjà insérées sur le marché du travail, un second profil de femmes se détache ; il s'agit de femmes isolées dans des bourgs ruraux qui ne se définissent ni comme actives, ni comme chômeuses à la recherche d'un emploi. Majoritairement épouses ou filles d'agriculteur, elles sont éloignées des zones urbaines où les offres d'emploi sont plus importantes. Absent des statistiques, ce groupe de femmes n'apparait dans aucune des catégories socio-professionnelles recensées, et elles-mêmes ne se définissent pas comme occupant un statut, une fonction. Bien que le rapporteur invite à la prudence quant à la lecture des statistiques, il laisse planer le doute quant à leur occupation réelle, préférant les présenter comme des « femmes désirant travailler[811] ».
Or le profil évoqué rassemble des femmes qui sont loin d'être inactives en réalité. Lorsqu'elles s'emploient aux travaux agricoles, qu'elles s'affairent aux tâches ménagères, et parfois même qu'elles effectuent un travail à domicile, à l'image des gantières, elles travaillent et cumulent les tâches. Pourtant, ce travail féminin est invisibilisé parce qu'il est non salarié et cantonné à la cellule familiale, donc assimilé à la sphère privée. Pour ce qui concerne les travaux agricoles, un autre élément accroit la difficile reconnaissance de leur participation. Juridiquement, il s'agit d'une mise en valeur d'un patrimoine privé soumis au droit de la famille et non considérée comme une activité économique. Comme ce travail s'effectue dans le cadre familial, voire conjugal, il est assimilé à un devoir et donc comme « un pur échange assimilable aux obligations que se doivent les époux[812.] » situation qui rappelle celle des épouses de commerçants.

[810] Rapport général de la Commission de la main-d'œuvre, Préparation du IVème Plan (1962-1965), AD 87, 990W06.
[811] *Ibid.*

[812] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.

Le cadre dans lequel s'exerce leurs activités et la non rémunération des travaux effectués contribuent à rendre invisible la participation des femmes à la vie économique. Même lorsqu'elles réalisent un travail à domicile, il s'agit d'un travail minoré. Effectivement, ses caractéristiques - déqualification, bas salaires, flexibilité de l'emploi du temps - en font un travail sexué et réservé presqu'exclusivement aux femmes, et ce, dès le XVIIIème siècle. Les exemples nombreux, de l'élevage des vers à soie dans la région lyonnaise, aux passementières et à la famille-atelier[813], en passant par les ouvrières du textile du Nord à Cambrai, les bonnetières de Troyes étudiées par Hélène Harden Chenut[814], ou encore les horlogères suissesses de la région du Jura haut-Bernois suivies par Stéphanie Lachat[815], confirment l'organisation sexuée du travail à domicile et rappellent les conditions des gantières du Limousin[816]. Les industriels choisissent la pratique des travaux à domicile pour ses avantages financiers, même après la Seconde Guerre mondiale. Par exemple[817], les femmes possèdent souvent leur propre machine à coudre, et autres outillages limitant ainsi l'investissement des industriels.

Les préconisations du rapporteur, à savoir l'implantation « des industries légères ou le développement d'activités tertiaires dans ce département mettrait au travail un nombre appréciable de femmes [818]» renvoient à l'assignation de ces femmes à certaines branches d'activité supposées féminines, les maintenant ainsi dans une organisation sexuée du travail, reproduit dans le milieu industriel et tertiaire. L'inspection du travail établit quasiment un rapport identique, sauf qu'elle parle « d'industrie d'appoint spécialement destinées à la main-d'œuvre féminine[819]». L'exemple des établissements Legrand et Davaye est systématiquement cité comme pour démontrer la faisabilité et l'efficacité d'une telle stratégie ciblée d'implantation[820].

[813] Mathilde Dubesset et Michelle Zancarini-Fournel, *Parcours de femmes : réalités et représentations. Saint-Etienne, 1880-1950*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, 1993.
[814] Hélène Harden Chenut, *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République,* Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2010.
[815] Stéphanie Lachat, *Les pionnières du temps. Vies professionnelles et familiales des ouvrières de l'industrie horlogère suisse (1870-1970)*, Neuchâtel, Alphil, 2015.
[816] Yvon Lamy, « Le travail sous la main. A domicile et en atelier, gantières et coupeurs à Saint-Junien à la fin des années 1980 », *Genèses*, n°7, 1992, p.33 à 62.
[817] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit.*
[818] Rapport général de la Commission de la main-d'œuvre, Préparation du IVème Plan (1962-1965), AD 87, 990W06.
[819] Document « Perspectives quadriennales de développement de la région du Limousin, 1960», AD 87, 990W15.
[820] Cf chapitre 2.

C'est précisément parce qu'il s'inscrit dans un contexte de crise du monde agricole et qu'il représente un frein à la décentralisation industrielle, que le sous-emploi féminin en milieu rural devient problématique au cours des années 1960, poussant les pouvoirs publics locaux à s'emparer de la question. Désigné comme un sujet à part entière lors de la planification, le sous-emploi des femmes occupe également les échanges épistolaires entre les services de la préfecture et ceux de la Direction départementale et régionale de l'emploi. A coup de synthèses chiffrées et de notes de service portant exclusivement sur l'emploi féminin rural, ces derniers cherchent à développer une stratégie afin de mobiliser cette main-d'œuvre féminine, véritable vivier estimée entre 1000 et 1500 personnes pour l'ensemble du département. On peut citer une étude réalisée sur la population active féminine en 1967, une étude sur le sous-emploi féminin rural réalisée par l'inspection du travail d'abord en 1960 et 1962, une autre note complémentaire sur un état des lieux en 1963 et les perspectives pour la période 1962 et 1965 réalisée dans le cadre de la préparation du prochain Plan. La correspondance entre la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre, la direction régionale du travail et de la main-d'œuvre et le ministère du Travail au cours de la décennie 60, montre l'intérêt croissant pour l'emploi féminin dans ce contexte rural[821].

L'inspecteur divisionnaire du travail et de la main-d'œuvre insiste d'ailleurs sur l'aubaine de cette « *main-d'œuvre banale et sans formation professionnelle* [822]», aux qualités vivement recherchées par les industriels des branches en plein essor, où les qualifications requises sont quasiment inexistantes, justifiant du même coup, la pratique des bas salaires. Donc, la main-d'œuvre présente tous les critères de l'employabilité facile, et pourtant, le recrutement demeure problématique, en raison d'une mobilité limitée.

En effet, ces femmes n'envisagent pas de déménager, ni d'effectuer de longs trajets quotidiens afin de rejoindre leur lieu de travail. Cette exigence crée un obstacle majeur quant à l'implantation des sites de production qui doit se réaliser « dans une aire territoriale réduite, proche de son domicile (…) Les emplois crées devraient l'être dans le cadre du canton, ce qui implique des entreprises aux dimensions modestes (de l'ordre de 50 emplois féminins). Passé ce seuil, le recrutement s'avèrera difficile[823]. » On ne peut comprendre cette frilosité à se déplacer qu'en se replaçant dans le contexte de l'époque et en considérant la configuration du

[821] Nous avons connaissance de l'existence de cette correspondance pour les années 1964 à 1967 puisque les bordereaux des courriers sont conservés. Néanmoins nous n'avons pu lire le contenu des courriers, AD 87, 1154W468.

[822] Note complémentaire « Le sous-emploi féminin rural et agricole dans la région Limousin Marche », inspecteur divisionnaire du travail et de la main-d'œuvre, 1963, AD 87,990W15.

[823] Note complémentaire « Le sous-emploi féminin rural et agricole dans la région Limousin Marche », inspecteur divisionnaire du travail et de la main-d'œuvre, 1963, AD 87,990W15.

territoire. Dans les années 1960 et 1970, encore peu de femmes possèdent leur permis de conduire, voire même ont envisagé de le passer. De plus, la campagne limousine est très peu desservie par les transports en commun. Les possibilités de se déplacer aisément restent assez limitées, en raison d'un réseau ferroviaire peu développé, à l'exception de quelques gares. Aussi, exercer une activité à l'extérieur de la sphère familiale et parfois de la ferme familiale, implique pour ces femmes de devoir trouver un mode de garde lorsqu'elles ont des enfants et s'assurer de pouvoir concilier cela aussi avec leurs tâches domestiques et les attentes de leur époux. En raison de l'absence de structures d'accueil pour les jeunes enfants, ces femmes ne peuvent compter que sur le soutien des membres de la famille. Occuper une activité professionnelle à l'extérieur, parfois à des kilomètres de chez elles, engendre de fait une absence prolongée en dehors du foyer et suppose des efforts pour concilier les doubles tâches. La mobilité apparait comme un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi, comme il le sera au moment de la reconversion ou de la réintégration professionnelle après la fermeture de l'usine et leur licenciement[824]. C'est pourquoi les appels au recrutement ont d'abord rencontré le succès auprès d'une main d'œuvre relativement jeune et célibataire.

Le problème persistant, des dispositifs sont mis en place afin de pallier le déficit de main-d'œuvre féminine, à l'image des ramassages en bus à la charge des entreprises. C'est le cas pour l'entreprise Legrand-Davaye, et c'est une pratique qui tend à se développer dans les entreprises du textile. Par exemple, en décembre 1966, la direction départementale du travail engage une prospection dans les espaces ruraux afin d'évaluer la main-d'œuvre féminine disponible et tenter de la convaincre à s'embaucher, misant sur la prise en charge du transport[825] notamment. Les entreprises de la confection s'engagent également à former les nouvelles recrues, à l'image d'une usine de confection, située dans l'une des nouvelles zones industrielles de la ville de Limoges, la zone du Magré, qui emploie déjà 220 ouvrières[826]. Son patron souhaite augmenter sa production et lance avec le concours de l'inspection du travail entre 1966 et 1967, une large campagne de recrutement de cent mécaniciennes. Les femmes âgées entre 14 et 40 ans, vivant dans un rayon de vingt kilomètres, soit près de neuf communes sont directement visées.

---

[824] Elisabetta Pernigotti, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, collection « Logiques Sociales », 2018, p.90.

[825] Correspondance de la Direction départementale du travail et de la main-d'œuvre de la Haute-Vienne à l'inspection divisionnaire du travail et de l'emploi, copie au Préfet et au Ministre des affaires sociales, décembre 1966, AD 87, 1154W468.

[826] Correspondance de la Direction départementale et régionale du travail et de la main-d'œuvre au Ministère des affaires sociales, 4 octobre 1966, AD 87, 1154W1.

Les difficultés persistantes à recruter dans la branche de la confection nourrissent les inquiétudes, au point que le Préfet de région commande un état des lieux de la branche à l'été 1968[827]. Il sollicite le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre en ces termes : « Je vous prie de me donner les renseignements complémentaires suivants : nombre d'ouvrières en confection qui se sont faites inscrire au service depuis janvier (différentes fermetures et compressions de personnel : Robson, Mavest, Desceaud) (…) caractéristiques de ces offres : âge, degré de qualification professionnelle, formation, salaire offert. » Il s'agit avant tout d'une enquête relative à la main-d'œuvre disponible, la situation professionnelle (niveau de qualification, poste occupé ou encore la hauteur des rémunérations) et des informations personnelles (l'âge, le lieu de résidence notamment)[828]. La commande et la production de ce type d'enquête traduit bien le souci de mieux adapter les dispositifs d'emploi.

Ainsi au cours des années 1950 et 1960, l'attention se porte principalement sur les efforts d'industrialisation du territoire et sur les leviers indispensables à leur réussite, parmi lesquels le sous-emploi des femmes en milieu rural. Alors que les pouvoirs publics cherchent à faciliter l'entrée sur le marché du travail de femmes à l'écart des foyers d'emploi, il n'en reste pas moins que les mesures concernent d'abord ces femmes en marge géographiquement et économiquement, faisant presque oublier les autres femmes, actives. Pourtant, elles sont nombreuses à occuper un emploi. Déjà en 1946, 41% de la population féminine occupe un emploi, 37,8% en 1954, 35,93% en 1962 et 30% en 1975[829]. Le département devance même la moyenne nationale, qui s'établit à 46% en 1946, et 34,7% en 1954[830].
D'ailleurs, si à l'échelle de la région du limousin, la population active a diminué entre 1968 et 1982, la population active salariée a connu une croissance positive grâce à une forte poussée d'activité salariée des femmes, suivant la tendance observée à l'échelle nationale. En effet, l'activité féminine salariée progresse particulièrement, tandis que l'activité salariée masculine stagne, voire diminue[831].

[827] Courrier du directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre au chef de service départemental de la main-d'œuvre, 20 juin 1968, AD 87, 1154W1.
[828] Nous n'avons pas pu consulter les résultats de l'enquête.
[829] Annuaires statistiques régionales, années 1950-1970, INSEE, DR-Limoges, AD 87.
[830] Françoise Battagliola, *Histoire des femmes*, Paris, La Découverte, Collection Repères, 2004, p.84.
[831] En 1968, on compte 5 242 360 femmes salariées, 6 452 560 en 1975 et 7 188 560 en 1982. A l'inverse l'activité masculine salariée stagne voire diminue : on compte 10 065 140 en 1968, 10 829 840 en 1975 et 10 633 900 en 1982.

De la même manière que le sous-emploi préoccupait les pouvoirs publics dans les années 1950 et 1960, la situation des travailleuses limougeaudes fait l'objet d'une enquête en 1971[832]. Initiée par le Préfet, dans le cadre d'une commande par le CERAU pour le VIème Plan d'aménagement, cette étude fait apparaitre que l'emploi féminin atteint près de 39,8% dans la seule agglomération, bien au-dessus des taux moyens pour des villes similaires en termes de population. Pour les tranches d'âge contenues entre 20 et 29 ans, ces taux atteignent 60%. Près de 60,6% sont ouvrières ou employées. Les types d'emplois et de postes occupés retiennent l'attention des pouvoirs publics dans la perspective d'améliorer l'adéquation entre la formation professionnelle et les besoins réels du marché de l'emploi. Nous y reviendrons plus loin.

L'emploi et le travail féminin ne font à aucun moment l'objet d'une réflexion globale. La question surgit à travers les sujets tels que le sous-emploi agricole ou la difficulté à recruter pour les industries du textile par exemple. Pourtant, les femmes expérimentent des formes d'emploi précaires et instables, quand ce n'est pas le chômage partiel ou total. Rappelons-le, les branches industrielles particulièrement féminisées déclinent dans ces deux décennies, 1950 et 1960 à la fois sur le plan national et régional. Quand les pouvoirs publics se penchent sur l'emploi féminin, c'est moins pour engager une politique d'emploi des femmes que pour répondre à des intérêts ponctuels, l'industrialisation ou l'aménagement du territoire. Cela se poursuit au cours des années 1970 dans un contexte de détérioration latente du marché du travail.

3- L'emploi féminin : de l'accompagnement à la mise à l'écart selon le contexte

3.1- Accompagner la formation et faciliter l'entrée des femmes sur le marché du travail entre 1950 et 1981

La formation professionnelle féminine constitue un des chantiers ouverts des politiques publiques du département au cours des années 1970, du moins jusqu'à ce que les effets de la crise se fassent ressentir. On a pu le voir précédemment avec le recrutement des

[832] Rapport de synthèse, programme de modernisation et d'équipement de l'agglomération de Limoges, Commissariat général du plan d'équipement et de la productivité, CERAU, 1971, AD 87, 990W160.

mécaniciennes chez Davaye par exemple, qui ont reçu une formation minimaliste et non qualifiante, sur le tas au moment de l'embauche. Désormais, les pouvoirs publics se saisissent du sujet qui devient un des enjeux dans l'industrialisation du territoire. La professionnalisation des femmes aux métiers de l'industrie peut servir l'attractivité et l'industrialisation du département, et à fortiori de la région.

En rattachant l'existence d'un chômage féminin élevé au fait que des entreprises ne viennent pas s'installer faute de main-d'œuvre qualifiée et disponible, les acteurs locaux admettent le déséquilibre entre les offres et les demandes des industriels. La qualification et les aptitudes professionnelles ne correspondent pas aux attentes des industriels. L'inadéquation manifeste entre les formations suivies et le marché du travail n'est pas propre au Limousin ni à la Haute-Vienne. Dans les filières professionnelles en effet, la majorité des CAP sont mixtes. En dépit de cette ouverture affichée, dans les faits, les filles se dirigent vers des formations identifiées comme « féminines », à l'image de la couture, des arts ménagers ou encore la blanchisserie pour ne citer qu'elles. A l'inverse, les nouvelles industries en expansion, la construction d'appareil électriques et électroniques, l'alimentation et la mécanique, n'offrent pas d'apprentissage. Les chiffres illustrent cet état de fait : en 1962, alors que 29406 femmes sont inscrites dans une formation de couture, les besoins des industries électriques s'élèvent à 30 000 personnes et seulement 925 femmes disposent d'un CAP en électronique[833]. La nature des formations influence leur position subalterne lorsqu'elles sont ensuite embauchées à l'usine, puisque leur qualification n'est pas reconnue car inadéquate à leur poste. Elles occupent ainsi un poste au bas de la hiérarchie ouvrière pour lequel, le salaire est faible[834]. Encore en 1978, la moitié des filles qui suivent un enseignement professionnel est orientée vers des CAP dits « féminins », pour lesquels les qualifications ne sont toujours pas reconnues au moment de l'embauche[835]. L'encouragement à la formation industrielle des femmes reste néanmoins frileux quand il n'est pas exclu.

Au moment de l'élaboration du VIème Plan en 1970, les membres du groupe de travail n°1 « industrie », défendent l'idée suivante : « il ne faut plus fabriquer des sténodactylos, mais des ouvriers qualifiés[836]. » Marcel Rigout, conseiller général communiste, n'envisage pas

[833] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers, XIX et XXème siècle*, Paris, 2002, p.243 à 257.

[834] Cahier II, « La jeune femme et la vie professionnelle », Projet pour les femmes 1976-1981, secrétariat à la Condition féminine, AD87, 1032W52.

[835] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, thèse de doctorat en histoire, Université Lyon 2, 2012, p.323.

[836] Compte-rendu du groupe de travail n°1 « industrie », rapport 105, préparation du VIème Plan, 23 octobre 1970, AD 87, 990W160.

l'industrialisation du département sans y associer les femmes, lorsqu'il précise : « que les ressources industrielles de la région sont insuffisantes et que l'on a besoin d'apports nouveaux. Qu'en matière de formation professionnelle, il faut instruire le personnel féminin selon les besoins des industries de la région.[837]» Le groupe de travail et l'élu local partagent l'appréciation similaire de la situation économique ; l'industrialisation est encore possible. Ils font le pari que le dynamisme économique du Limousin passe par l'industrialisation. Pour quelques- uns d'entre eux, la formation des femmes peut y contribuer et résoudre dans le même temps le sous-emploi féminin.

Les agents de l'Etat, les élus politiques comme les représentants syndicaux, se confortent dans cette stratégie de développement, puisqu'ils y sont encouragés par l'Etat à travers la planification. Ils sont associés à la réflexion comme au retour sur expérience[838], et les dispositifs mis en place pour industrialiser les mondes ruraux. Au classement en zone de développement prioritaire[839] au mitan des années 1950, ont succédé d'autres mesures similaires : la désignation du Limousin comme zone à économie rurale dominante en 1967[840], l'assouplissement des conditions d'octroi d'aides à l'industrialisation telles que la prime de développement industriel, l'aide à la localisation, et le Fonds de développement économique et social (FDES)[841]. Autonome lors de sa création jusqu'à sa fusion avec le Fonds national pour l'emploi en 1966, le Fonds de développement économique et social a pour objectif d'aider à la modernisation des entreprises et de soutenir la décentralisation et l'adaptation lors d'une nouvelle implantation en région[842]. Aussi, le Préfet encourage la poursuite de cet effort d'industrialisation comme un moyen de pallier la précarité d'une partie de la population, féminine entre autres[843].

Malgré les intentions réitérées dans le VIème Plan et défendues par les pouvoirs publics locaux en Haute-Vienne, les services de la préfecture déplorent en 1975, le fait que « *peu de*

---

[837] *Ibid.*

[838] Par exemple, dans le cadre de la préparation du VIème Plan, l'Etat a demandé à la Direction départementale du travail et de la main-d'œuvre de la Haute-Vienne d'effectuer un bilan sur le processus d'industrialisation de la campagne, insistant la fois sur les réussites et les obstacles, la question des salaires et de la stabilité de l'emploi offert par rapport au milieu urbain. Courrier du Directeur départemental du travail aux adjoints du service, 11 juin 1968, AD 87, 1154W1.

[839] La zone de Limoges a été désignée pour être l'espace à industrialiser prioritairement pour accueillir de nouveaux établissements industriels. Plan régional de développement économique et social d'aménagement du territoire Limousin, application à la Haute-Vienne, préfecture de la Haute-Vienne, Bureau d'expansion économique, 1954, AD 87, 990W2.

[840] Rapport du Préfet de région sur l'exécution du Plan pendant l'année 1967, 3 mai 1968, AD 87, 863W13.

[841] Rapport des commissions du VIème Plan, 1971-1975, Aménagement du territoire, La Documentation Française, AD 87, 990W231.

[842]Loi d'orientation et de programme sur la formation professionnelle, 3 décembre 1966.

[843] Rapport du Préfet de région sur l'exécution du Plan pendant l'année 1967, 3 mai 1968, AD 87, 863W13.

formations industrielles dites féminines sont mises en place au niveau régional [844]» alors que dans le même temps, les chiffres du chômage féminin progressent plus vite que ceux des hommes.

Pourtant l'Etat, par la voix de son ministre du Travail, Michel Durafour avec le concours du secrétariat à la Condition féminine, a initié et vanté le projet de la formation professionnelle des femmes, aboutissant à la loi du 3 janvier 1975[845]. Lorsque la formation initiale est encouragée, elle s'adresse prioritairement aux femmes ayant au moins un enfant à charge ainsi qu'aux veuves ayant l'obligation de travailler. Il s'agit bien de mesures spécifiques visant un public particulier. Elles sont placées dans la catégorie des personnes vulnérables au même titre que les jeunes, dans l'accès à l'emploi.

A côté de l'enseignement initial, les femmes actives peuvent bénéficier de formation continue. Les ouvrières de chez Davaye et de chez Mavest, rencontrées en première partie de la thèse, ont suivi des formations dites de réadaptation professionnelle au milieu des années 1970. Soutenue par la direction départementale du travail et de l'emploi et encadrée par l'AFPA, il s'agit d'une remise à niveau facilitant l'adaptation des ouvrières sur des nouvelles machines[846]. Les conditions d'accès à ces formations sont néanmoins peu lisibles. Si ces formations s'adressent aux femmes travaillant déjà dans l'entreprise, nous ne savons pas si les nouvelles recrues peuvent en bénéficier également.

Le financement est assuré par les entreprises. Celles-ci reçoivent des subventions issues du fonds national de l'emploi et de réadaptation professionnelle de la main-d'œuvre, inscrit dans la politique industrielle et de l'emploi initiée depuis le Vème Plan. C'est l'inspecteur du travail qui assure la bonne mise en œuvre. Ce type de formation répond notamment aux besoins de former rapidement des ouvriers, ici des ouvrières OS, notamment lorsqu'il s'agit d'un personnel issu du milieu agricole.

L'adaptation professionnelle des femmes en Limousin fait écho aux préoccupations plus générales posées par les membres du Comité de travail féminin. Dans son rapport édité en décembre 1975 au sujet de la formation professionnelle des femmes, le Comité de travail féminin se penche sur la situation particulière des femmes en milieu rural. Si des dispositifs existent pour celles qui souhaitent poursuivre et se maintenir dans une activité agricole, la

[844] Document « Situation de l'emploi en Limousin », 1975, AD 87, 1054W97.
[845] Bilans et perspectives, Michel Durafour, Ministre du travail, 15 juillet 1976, AD 87, 1054W97.
[846] Courrier du directeur départemental du travail à l'inspecteur du travail, M. Roche, 13 juillet 1974, AD 87, 1154W2.

problématique est différente pour les femmes désignées comme « mutantes [847]», c'est-à-dire, issues du milieu rural et agricole et quittant leur environnement de vie et de travail pour s'embaucher ailleurs, notamment à l'usine. Elles cumulent les handicaps ; une formation initiale limitée et l'ignorance des dispositifs existants pour se remettre à niveau. L'accès payant aux formations fait obstacle. Ainsi le Comité de travail suggère la modification de la législation sur les mutations professionnelles, afin qu'elles puissent bénéficier des aides prises en charge par l'Etat. Seule exception, les filles d'agriculteurs parties travailler en usine sans formation, sont considérées comme non- mutantes.

3.2- Quand l'irruption de la crise remet en cause l'emploi des femmes à la fin des années 1970

Les actions limitées en faveur de la formation professionnelle des femmes et l'intérêt pour un accès facilité à l'emploi, évoluent sensiblement dès lors que la conjoncture économique s'assombrit pour l'ensemble de la population active[848].

Au tournant des années 1980, les effets de la crise mondiale qui atteignent un peu plus tardivement le département,[849] changent de manière tangible les priorités des pouvoirs publics. Il ne s'agit plus de traiter un sous-emploi féminin chronique, mais de faire face à la montée du chômage qui frappe l'ensemble des industries et n'est plus réservé aux seules branches en déclin[850].

D'après le rapport réalisé en 1977, sur la demande du préfet de région, le directeur départemental du travail et de l'emploi écrit : « *Depuis janvier l'industrie textile, l'habillement et le papier carton ont eu le plus souvent recours au chômage partiel. On note une dégradation actuelle dans le secteur de la métallurgie qui conduit certaines entreprises à avoir recours au chômage partiel. Le niveau de chômage partiel est comparable à celui du mois précédent mais à un niveau supérieur à octobre 1976.* »

---

[847] Comité du Travail féminin, *La formation professionnelle continue des femmes*, Centre INFFO, Décembre 1975, p.26.

[848] Par exemple, le Préfet de région commande une étude sur la situation de l'emploi du département en précisant vouloir *« des renseignements aussi complets que possible sur la proportion de jeunes et de femmes parmi les demandeurs d'emploi* », Courrier du Préfet de région au Directeur départemental du travail, 17 février 1975, AD 87, 1154W105.

[849] *50 ans de vie économique et sociale en Limousin (1946-1996)*, INSEE Limousin, Limoges, 1996.

[850] Note de la Mission régionale, Le Limousin au Préfet de région, 18 novembre 1977, AD 87, 1054W101.

La pratique du chômage partiel se généralise au cours de l'année 1977[851]. En effet, si les industries du textile, de l'habillement et du papier carton demeurent les premiers secteurs à recourir au temps chômé, les entreprises de la métallurgie déposent également des demandes. A côté, les premiers plans sociaux tombent avec des fermetures définitives accompagnées de luttes sociales comme chez Tatin[852] ou avec des réductions d'effectifs à l'image des établissements de la Saviem[853]. Les chiffres du chômage indiquent que pour les dix premiers mois de l'année 1977, le volume des demandes d'emploi enregistrées a augmenté de 6,4% quand les demandes satisfaites ont diminué de 2,3% par rapport à l'année 1976[854]. Le ratio est clairement défavorable aux demandeurs d'emploi et particulièrement aux nouveaux venus sur le marché du travail. Cette nouvelle configuration fait passer au second plan la formation des travailleuses, même si leur situation ne s'est pas améliorée. Le chômage féminin est supérieur à celui des hommes en 1977. Les femmes représentent 58,7% des demandeurs d'emploi[855]. Pour les moins de 25 ans, le poids des femmes apparait aussi soutenu, puisqu'elles représentent 57% des demandeurs[856].

En 1979, les orientations du groupe de travail formé pour l'élaboration du VIIIème Plan ne laissent aucun doute quant à la place réservée à la formation professionnelle des femmes : « Il n'est pas souhaitable d'entreprendre des actions spectaculaires dans une région aussi peu industrialisée que le Limousin, où le placement des garçons dans le secteur secondaire est déjà difficile. Toutefois une vigilance est nécessaire pour que ne soient pas perdus les efforts entreprise en faveur de la diversification de l'emploi féminin[857] . » L'appréciation genrée de la situation donne la priorité à la résorption du chômage masculin en formant d'abord les jeunes hommes arrivant sur le marché du travail et en les plaçant prioritairement dans le secteur secondaire, laissant entendre que les femmes devront se diriger vers le tertiaire.

Ce revirement prolonge la motion adoptée lors de la conférence des présidents des comités économiques et sociaux des régions le 1er août 1979, s'appliquant à expliquer que le seul retrait des femmes sur le marché de l'emploi endiguerait le chômage : « On ne saurait *résoudre à long terme le problème du sous- emploi en France sans s'attaquer à certaines*

[851] Situation de l'emploi au 1er novembre 1977, Courrier du Directeur départemental du travail au Préfet de région, 17 novembre 1977, AD 87, 1154W105.
[852] Cf. chapitre 1.
[853] Cf. chapitre 3.
[854] Situation de l'emploi au 1er novembre 1977, Courrier du Directeur départemental du travail au Préfet de région, 17 novembre 1977, AD 87, 1154W105.
[855] Note 1977, Situation de l'emploi, AD 87,1054W97.
[856] Situation de l'emploi au 1er novembre 1977, Courrier du Directeur départemental du travail au Préfet de région, 17 novembre 1977, AD 87, 1154W105.
[857] Document de travail, sous-groupe « démographie », préparation du VIIIème Plan, 1979, AD 87, 1032W63.

contraintes socio-culturelles qui amplifient les conséquences de ces données économiques. […] On soulignera la tendance socio-psychologique profonde qui conduit de nombreuses femmes à se porter demanderesses d'emplois, pour des raisons économiques certes, mais aussi pour affirmer l'existence de leur personnalité propre. Cette légitime aspiration fausse nos instruments traditionnels de mesure de chômage. Elle complique passablement le problème de la nature et de la localisation des emplois à créer[858]. » Bien qu'ils ne s'opposent pas frontalement à l'emploi féminin et semblent réaffirmer la légitimité du travail féminin, on observe que ces hauts-fonctionnaires considèrent la situation des femmes sur le marché du travail comme secondaire, avec un soupçon d'anti- féminisme à peine voilé. Et dans le même temps, ces derniers apparaissent comme dépassés devant le chômage et l'inadéquation de leurs outils d'analyse.

Avec l'irruption de la crise et la dégradation de la situation de l'emploi, les femmes sont les premières cibles, parce que leur emploi est encore considéré comme secondaire ou d'appoint au regard des déclarations précédentes, le chômage féminin est banalisé et serait acceptable[859], contrairement au chômage masculin.

L'année 1977 peut être considérée comme un moment de basculement pour la situation économique du département et plus largement de la région, jusque-là épargnés dans une moindre mesure, par la crise mondiale. Le Préfet adopte une attitude assez nuancée dans l'évaluation économique du territoire.

Si la Haute-Vienne a mieux résisté que d'autres régions françaises à la crise de 1973 grâce à son tissu industriel diversifié et à des industries moins sensibles à la conjoncture nationale et internationale, il émet quelques réserves tout de même lorsqu'il projette le département à l'horizon d'une dizaine d'année. Il envisage que la relance économique sera plus lente que dans le reste du pays, pour les mêmes raisons qui l'ont mis à l'abri les premières années. La faible et relative industrialisation représente encore un handicap[860].

[858] Rapport adopté par la conférence des présidents de comités économiques et sociaux régionaux, « l'emploi dans les régions », 1er août 1979, AD 87, 1054W98.
[859] Gabrielle Balazs, « Les facteurs et les formes de l'expérience du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol 50, novembre 1983, Qu'est-ce-que classer?, p.69 à 83.
[860] Document Cabinet du Préfet de la Haute-Vienne, 10 juin 1975, AD 87, 1054W97.

II- Le Limousin à l'heure de la crise : comment sauvegarder l'emploi industriel dans un territoire sous-industrialisé ? (1977-1990)

« Plus de 16000 chômeurs en Limousin[861] », « Chômage : le cap des 15 000 franchi en Limousin[862] », « Pas de « bout de tunnel » pour l'emploi régional[863] », « L'insupportable gâchis[864] », « L'emploi régional : sombres prévisions[865] », « Licenciements : la cadence infernale[866] ». Ces titres de la presse locale à la fin des années 1970 se font l'écho de la dégradation du marché du travail et de l'emploi du Limousin et du département. Entre la montée du chômage et les annonces de fermetures, le climat social s'alourdit et les inquiétudes grandissent au sein de la population. Si le terme « crise » est peu usité, il s'agit bien là de la formation d'une « *conscience de crise* [867]» en train de se diffuser lentement et d'imprégner les esprits. A chaque annonce de nouveaux licenciements et des mauvais chiffres du chômage au fur et à mesure que l'on s'avance vers les années 1980, ce sentiment d'insécurité et la crainte d'un déclassement gagnent la population.

Alors que la société dans son ensemble s'est structurée autour de la centralité du travail, la perspective de perdre son emploi et sa position dans la société alimentent les angoisses. Les centrales syndicales, CFDT et CGT, rejointes par les représentants politiques issus des partis de gauche principalement, participent à la médiatisation de ce qu'ils qualifient être un moment de crise et imposent la thématique du démantèlement industriel sur la scène publique et politique.

En se penchant sur les modalités de la crise et de la restructuration du tissu industriel du territoire, les orientations politiques et les postures adoptées des acteurs politiques en réaction et en totale opposition au gouvernement se dévoilent, dans un contexte national où l'alliance entre le Parti communiste et le Parti socialiste s'effiloche depuis la signature du Programme commun en juin 1972, auquel les élus locaux sont particulièrement sensibles d'après le paysage politique de la région et du département précisément.

[861] *Echo du Centre*, 24 novembre 1977.
[862] *Le Populaire*, 30 octobre 1979.
[863] *Echo du Centre*, 14 août 1979.
[864] *Echo du Centre*, 30 août 1977.
[865] *Echo du Centre*, 14 août 1979.
[866] *Echo du Centre*, 1 juillet 1977.
[867] Dossier « Crise et conscience de crise », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°84, 2004.

1- Un territoire en proie à la montée du chômage de masse depuis 1977

1.1- L'année 1977 et le basculement statistique

D'après les enquêtes statistiques élaborées par l'ANPE[868] à la demande du Préfet, le chômage a entamé une courbe ascendante depuis l'année 1977[869]. Bien qu'ils suivent la tendance nationale, les chiffres laissent croire à une meilleure situation du marché de l'emploi en Limousin. Quand le taux de chômage à l'échelle nationale atteint 5,6% en septembre 1977, il n'est que de 4,1% en Limousin. Les licenciements économiques alimentent le chômage et le rendent massif, puisque pour l'année 1977 et le premier semestre 1978, la progression des demandes s'élève à 127% pour la région et 99% pour le seul département de la Haute-Vienne, qui présente le plus grand nombre de licenciements[870] entre l'année 1977 et le premier semestre 1978. Les statistiques portant sur le nombre d'établissements fermés[871] pour l'année 1976, recensent la disparition de quatorze entreprises de plus de vingt salariés entrainant la suppression de 385 emplois, alors que dans le même temps, sept nouveaux sites ouvrent et recrutent 265 salariés. La situation se détériore l'année suivante. En 1977, 18 établissements périclitent en détruisant 573 emplois, que l'ouverture de cinq nouvelles usines ne peut compenser, seulement 215 postes sont créés.

L'ensemble des indicateurs montre une dégradation du marché de l'emploi, plutôt massive et affectant l'ensemble des industries. Effectivement, dans leur très forte majorité, les licenciements économiques sont imputables d'abord au secteur industriel, avec 1003 licenciements effectués sur les 1683 comptabilisés en région Limousin, et 675 suppressions pour 1050 totalisés pour le département de la Haute-Vienne[872]. Les branches de production d'outils industriels et machine-outil et les industries du textile et de l'habillement sont parmi les branches les plus heurtées par la généralisation de la crise. Là aussi, le Limousin ne fait pas exception au regard du contexte national.

---

[868] Créée en 1967, l'ANPE fournit des enquêtes chiffrées sur le marché de l'emploi depuis 1968 au Préfet.
[869] Etat comparatif des principales données du marché de l'emploi aux niveaux national et régional, Note à l'attention de M. le Chef de la mission régionale, Cabinet du Préfet, AD 87, 1054W102.
[870] Tableau licenciements économiques autorisés par la DDTMO, comparaison entre le premier trimestre 1977 et le premier trimestre 1978, AD 87, 1054W102.
[871] Tableau suppression et création d'emplois dans les entreprises de plus de 20 salariés, 1er mars 1978, DDTMO, AD 87, 1054W102.
[872] Situation des entreprises en Limousin au cours de l'année 1977, Cabinet du Préfet, AD 87, 1054W101.

1.2- Le profil des chômeurs

Lorsqu'on se penche sur le profil des demandeurs d'emploi, deux catégories se dégagent et confirment des tendances déjà dessinées les décennies précédentes ; les femmes et les jeunes constituent des publics vulnérables en Haute-Vienne comme à l'échelle nationale.

D'abord, les femmes représentent 48,1% des demandeurs d'emploi, dépassant la moyenne nationale (42,6%)[873], plaçant ainsi la région parmi les deux premiers territoires où les demandes féminines sont les plus nombreuses, avec l'Auvergne, région voisine. Le département de la Haute-Vienne présente un chiffre bien plus mauvais, avec 58,9%[874]. Les demandeurs d'emploi sont jeunes, près de 53,7% sont âgés de moins de 25 ans, quand la moyenne nationale s'élève à 47.4%. Parmi cette deuxième catégorie, les femmes sont majoritaires, 58.8% des jeunes femmes de moins de 25 ans recherchent un emploi.

Enfin, en se penchant sur les qualifications[875], les femmes représentent près de 60,1% des demandeurs OS quand elles ne sont que 26% des ouvriers qualifiés. Du côté des employés, les femmes représentent 83,6% des employés non qualifiés et 81,7% des employés qualifiés relevant des activités tertiaires. Ainsi, l'organisation genrée entre les secteurs et les niveaux de qualification se prolonge sur les temps non travaillés et dans les situations de chômage.

L'organisation sexuée à la fois des branches industrielles et des qualifications contribue à ces distinctions. A l'exception de la branche du textile et des tissus connexes[876], les taux de demandes satisfaites féminines affichent un retard plus ou moins net par rapport aux taux masculins. Ainsi, les hommes voient plus facilement leur demande et leur recherche d'emploi aboutir. Par exemple dans la manutention[877], elles représentent 58,1% des demandeurs d'emploi et pourtant 79,3% des demandes sont satisfaites contre 89,7% chez les hommes. Quant aux industries de transformation des métaux[878], 40% des demandes émanent de travailleuses, pour la plupart ouvrières non qualifiées, le taux de satisfaction atteint 89,5% tandis que les hommes retrouvent plus facilement un emploi, à 93,7%. Seul le secteur des

[873] Synthèse de la publication du ministère du travail, « Données régionales sur le marché du travail pour le premier trimestre 1977 », Mission régionale du Limousin, préfecture de la Haute-Vienne, 22 juin 1977, AD 87,
[874] Note 1977, DDTMO, AD 87, 1054W97.
[875] Tableau « demandes d'emploi non satisfaites 1976, sexe et qualification, DDTMO, AD 87, 1054W102.
[876] Fiche d'étude du chômage féminin en 1979, Secteur utilisation des tissus et connexes, ANPE Limousin, AD 87, 1032W60.
[877] Fiche d'étude du chômage féminin en 1979, Secteur manutention lourde, ANPE Limousin, AD 87, 1032W60.
[878] Fiche d'étude du chômage féminin en 1979, Secteur transformation des métaux, ANPE Limousin, AD 87, 1032W60.

tissus connexes assure une meilleure réinsertion dans l'emploi des femmes[879]. Alors qu'elles représentent 93,5% des demandeurs, les recherches aboutissent positivement pour 87,7% d'entre elles et 83,8% chez les hommes.

L'organisation sexuée à la fois des branches industrielles et des qualifications contribue à ces distinctions.

Des annotations visibles à la marge de ces études chiffrées pointent la sur- représentation des femmes dans les catégories sous ou non qualifiées, appelant à sa remise en question, telle que : « *N'y aurait-il pas une sous-qualification traditionnelle mais injustifiée?*[880] ». Bien que nous ne soyons pas en mesure de préciser l'auteur de ces notes, un agent administratif ou le préfet en personne, la production de ces études comme les commentaires témoignent d'une préoccupation, tout au moins d'un intérêt certain à la condition d'emploi des femmes de la région. Chacune des données concernant la situation des femmes et des jeunes est soulignée d'un trait rouge. La ponctuation, points d'exclamation et d'interrogation, laisse imaginer l'intérêt et l'inquiétude de leur auteur[881]. Les annotations guident la lecture tout en mettant en évidence les enjeux autour de l'emploi féminin.

2- Les réactions politiques et syndicales : le gouvernement en cause et la foi dans le Programme commun

2.1- Contexte politique propice à la contestation

Sur le terrain, les annonces de fermetures et de plans de licenciements collectifs s'accumulent depuis 1976 particulièrement. La région du Limousin a perdu près de 105 établissements qui emploient plus de 20 salariés entre 1972 et 1976. L'année 1976 a vu la suppression de 120 emplois industriels et la fermeture de 14 usines, et l'année 1977, 358 emplois industriels, avec la fermeture de 18 établissements. Pour le seul département de la Haute-Vienne, entre 1968 et

[879] Fiche d'étude du chômage féminin en 1979, Secteur utilisation des tissus et connexes, ANPE Limousin, AD 87, 1032W60.
[880] Fiche d'étude du chômage féminin en 1979, Secteur transformation des métaux, ANPE Limousin, AD 87, 1032W60.
[881] Synthèse de la publication du ministère du travail, « Données régionales sur le marché du travail pour le premier trimestre 1977 », Mission régionale du Limousin, préfecture de la Haute-Vienne, 22 juin 1977, AD 87, 1054W1.

1978, 750 emplois ont disparu, et 130 pour la seule année 1977. Derrière ces chiffres, on retrouve certains établissements rencontrés en première partie, à l'image de l'usine Tatin. D'autres usines importantes comme la Compagnie Générale du Vêtement, les établissements Denis en 1973, les ateliers de Montmorency en 1975 connaissent une fermeture accompagnée de luttes pour la sauvegarde des emplois et le maintien des sites de production.

Cette conflictualité réactivée cristallise et sert de levier à une opposition commune, qui rassemble à la fois les syndicats CGT et CFDT, et les partis de gauche. Les discours politiques mettent en cause le gouvernement qu'ils rendent responsables du chômage massif.

Le paysage politique et syndical distingue le Limousin des autres territoires, et le prédispose à la contestation du pouvoir en place. Depuis la deuxième moitié du XIXème siècle, le courant socialiste et les idéologies du progrès vantant la République et incarnant la modernité se sont diffusés dans cette région, ce qu'a mis en exergue Alain Corbin dans le cadre de sa thèse. Ce dernier explique ainsi que « *la modernité apparente des attitudes politiques contrastait avec l'immobilisme qui semblait à première vue caractériser la région* [882]». Les évènements de février 1848 ont révélé le caractère de révolte de la ville de Limoges, qui acquiert durant ces journées sa réputation d'une ville rouge[883], ce qui fait dire à John Merriman, qu'« *il y aurait… comme une levure particulière pour faire lever la pâte constituée par l'industrialisation, la concentration des activités et la présence d'une élite d'ouvriers qualifiés* [884]». Les idées socialistes et progressistes parcourent également les campagnes, qui ne sont pas insensibles à la question sociale[885]. Elles ont notamment longuement résisté au coup d'Etat de Napoléon Bonaparte en 1851. L'épisode de la Commune en 1871 a réactivé la tradition de rébellion[886], mais ce sont les évènements de 1905, et la grève des porcelainiers avec la mort de Camille Vardelle[887] qui ancrent la mémoire contestataire. Le mouvement ouvrier se reconstitue après la Commune, autour d'un réseau de mutualités, d'associations de secours, de coopératives, et

[882] Alain Corbin, *Archaïsme et modernité en Limousin*, 1845-1880, Limoges, p.8.
[883] Durant trois semaines, les ouvriers de la ville ont pris le contrôle de Limoges et après quoi, ils ont été arrêtés.
[884] John Merriman, *Limoges la ville rouge, portrait d'une ville révolutionnaire*, Belin, 1990, p.4.
[885] « Les campagnes rouges du Limousin : construction d'un objet d'étude », Dominique Danthieux, communication, Colloque Campagnes rouges, Limoges, 6 et 7 octobre 2016.
[886] La Commune reçoit un accueil favorable dans les petites villes de la région et à Limoges en particulier où des troubles ont secoué la ville entre le 22 mars et le 4 avril 1871. Les Limousins sont assez nombreux (1154) à se rendre à Paris et rejoindre les rangs.
[887] Camille Vardelle, peintre sur porcelaine participe au conflit des porcelainiers en avril 1905, au cours duquel il trouve la mort le 17 avril. Des barricades et tué au moment de la tentative de pénétrer dans la prison pour libérer les grévistes arrêtés la veille. Notice Vardelle Camille, Jean-Baptiste, Dictionnaire biographique *Le Maitron*, mis en ligne le 30 mars 2010.

s'engage vers la pratique d'un socialisme réformateur. L'échec du courant révolutionnaire pousse les socialistes, à préférer une conquête méthodique du territoire et plus particulièrement des campagnes, où vit la majorité de la population. C'est une réussite puisqu'à la veille de la Seconde Guerre mondiale, l'hégémonie socialiste est sans conteste.

Dans la ville de Saint-Junien, à quelques kilomètres de Limoges, des ramifications anarchistes ont laissé des traces dans le paysage politique du début XXème siècle. Les communistes s'emparent de la ville en 1920 et anéantissent les derniers soubresauts anarchistes. L'expansion communiste se réalise à partir de la ville pour ensuite conquérir l'Est du département. Les déçus du socialisme rêvant encore à l'idéal révolutionnaire, les ouvriers menacés par la crise industrielle et des paysans inquiets d'une possible disparition des terroirs, rallient le Parti au cours des années 1920 et 1930. C'est pourquoi « *le communisme haut-viennois possède cette particularité d'être un communisme des champs autant, si ce n'est plus, qu'un communisme du quartier et de l'usine* [888]», se distinguant ainsi du communisme municipal de la Banlieue rouge parisienne.

Depuis l'après-guerre, les forces de gauche se partagent alternativement le pouvoir au rythme des élections. Lors des élections législatives de mars 1973, la situation apparait très favorable aux socialistes comme aux communistes, qui profitent probablement de l'euphorie suscitée autour du Programme commun, signé le 27 juin 1972. Ainsi, six députés étiquetés à gauche sur huit que compte le département, sont élus. Trois socialistes et trois communistes, avec des personnalités comme Hélène Constans et Marcel Rigout[889]. Quant au Conseil général, trente élus issus de la gauche occupent les trente-huit sièges qui parsèment le territoire. Les communistes sont au nombre de quatorze élus, le plus haut chiffre jamais atteint[890].

A l'occasion des scrutins nationaux et des présidentielles particulièrement, là aussi, les candidats portant les couleurs des partis de gauche, recueillent des suffrages supérieurs à la moyenne nationale. Aux élections présidentielles de 1965, François Mitterrand dépasse largement Charles de Gaulle de neuf points en Limousin et de près de 11 % en Haute-Vienne contre 4% en Creuse[891]. Aux élections présidentielles en 1969, bien que Georges Pompidou arrive en tête avec près de 40%, Jacques Duclos obtient 30% des suffrages exprimés. Aux élections de 1974, François Mitterrand frôle la majorité absolue des suffrages en Corrèze et en

[888] Dominique Danthieux, *Le département rouge : République, socialisme et communisme en Haute-Vienne (1895- 1940)*, Limoges, PULIM, 2005, p. 11.
[889] Georges Dauger et Daniel Dayen, *Histoire du Limousin contemporain. Corrèze, Creuse, Haute-Vienne de 1814 à nos jours*, Editions Lucien Souny, 1988, p.231.
[890] Les socialistes composent le reste, soit 16 conseillers généraux.
[891] Georges Dauger et Daniel Dayen, *Histoire du Limousin contemporain. Corrèze, Creuse, Haute-Vienne de 1814 à nos jours*, Editions Lucien Souny, 1988, p.225.

Creuse, tandis qu'il l'obtient en Haute-Vienne avec près de 63% des suffrages exprimés dès le premier tour, résultat confirmé au second tour, puisqu'il recueille 57% des voix pour la région Limousin[892] .

Enfin, pour clore cette brève présentation politique, lors des élections municipales de 1977, des changements notables interviennent. Grâce à la formation d'une liste d'union de la gauche, dix élus communistes font leur entrée au conseil municipal de la ville de Limoges, détenu par le parti socialiste, situation que nous retrouvons aussi à Saint-Junien où les communistes tiennent la ville depuis 1920. Là aussi, le conseil municipal voit l'arrivée de cinq élus socialistes. L'empreinte des forces de gauche, héritée de près d'un siècle d'histoire est incontestable et influence ainsi les orientations politiques au moment de la crise, face à la montée du chômage et aux fermetures.

2.2- Faire le deuil de l'industrialisation ?

A l'image de ce qui est en train de se dérouler à l'échelle nationale, l'opposition au gouvernement trouve une résonance particulière en Limousin. Les élus locaux attaquent directement l'action de l'Etat et du gouvernement sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing, qu'ils rendent responsables non pas de la crise en tant que telle, mais d'avoir encouragé et amplifié ses effets. La contestation politique à laquelle les représentants syndicaux s'associent, la CGT soutient ouvertement le Programme commun, se déploie à plusieurs niveaux : dans les instances politiques locales, aux assemblées de la représentation nationale, à l'image de l'Assemblée nationale et du Sénat. Elle s'organise aussi et se double d'actions au ras du sol, dans les usines et les ateliers en grève, comme elle devient visible lorsqu'elle s'empare et s'exprime dans l'espace public, dans la rue par excellence.

D'après Christian Delacroix et Michelle Zancarini-Fournel, « *la conscience de crise c'est aussi l'intériorisation progressive de la nécessité de mutations et une source possible d'action en vue de changer le réel existant* [893]». Justement, ces derniers sont convaincus qu'une autre politique est possible répondant à cette situation de crise. Galvanisés en partie par le Programme commun et convaincus précisément d'une victoire possible à l'horizon des

[892] Georges Dauger et Daniel Dayen, *Histoire du Limousin contemporain…, op. cit.,* p.232 et 233.
[893] Christian Delacroix et Michelle Zancarini-Fournel, *La France du temps présent, 1945-2005*, Paris, Belin, 2010, p.450.

élections législatives de 1978, les élus locaux se mobilisent aux côtés des usines en lutte[894] et répondent aux appels à la mobilisation lancés par les syndicats, notamment lors des journées d'actions organisées à chacune des rentrées de septembre entre 1977[895] et 1979[896]. Le front commun des élus socialistes et communistes n'est toutefois pas systématique en raison de la scission et du fragile équilibre rompu depuis la réactualisation du Programme commun en septembre 1977[897]. Ces dissensions entre partenaires se déclinent dans le département, où les deux partis se partagent le contrôle du territoire. Sur le plan international, le réalignement du PCF sur la ligne soviétique, notamment depuis l'intervention de l'URSS en Afghanistan, creuse encore un peu le fossé entre les deux formations politiques. Néanmoins, la base électorale reste pour le moment plutôt unitaire et les actions menées conjointement. Par exemple, les élus communistes et socialistes et ceux du PSU participent à l'inauguration fictive de la place du chômage[898], en mars 1977 et défilent lors d'une grande manifestation du 22 juin 1978[899], à la suite d'un appel unitaire de la CGT et de la CFDT, mais aussi des associations féminines telles que le Planning familial ou religieuses, la JOC.

D'abord sur le terrain politique et des idées, l'affrontement se cristallise autour de deux points : l'échec de l'industrialisation planifiée de la région et du département d'une part, et, d'autre part, les nouvelles orientations choisies par le gouvernement pour y remédier.
Alors qu'ils avaient déjà montré une certaine impatience dans les années 1960 quant aux retombées de la planification et de l'industrialisation en termes de créations d'emplois, sans remettre pour autant en cause le principe de la planification, à la fin des années 1970, les élus locaux expriment leur déception. Ils démontrent, chiffres à l'appui, la disparition progressive des entreprises sans que de nouvelles implantations viennent compenser les pertes. Dans le cadre des débats parlementaires à propos de la loi de finances rectificative, Jacques Jouve, député communiste de la 3ème circonscription de la Haute-Vienne, dénonce la situation de la région en juin 1978 : « *Le Limousin qui a été écarté délibérément des grands axes de développement économique est particulièrement touché* [900]» et propose le développement de

[894] Cf. les conflits étudiés (Mavest, Tatin, RVI, Davaye).
[895] « Emploi : Une rentrée difficile », *Le Populaire*, 2 septembre 1977.
[896] « De Mavest, Legrand-Davaye aux éleveurs de moutons : un appel à une mobilisation accrue », *L'Echo du Centre*, 19 juillet 1979.
[897] Jean-François Sirinelli, *La France de 1914 à nos jours*, PUF, Collection « Quadrige manuels », 2004, p.430.
[898] « L'inauguration de « la place du chômage » a marqué la journée d'action pour l'emploi », *Echo du Centre*, 2 mars 1977.
[899] « Un millier de manifestants à Limoges », *Le Populaire*, 23 juin 1978.
[900] Séance 1er juin 1978, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, question de Jacques Jouve, AD87, 1054W102.

filières industrielles nouvelles, usant des ressources naturelles de la région, l'élevage et les ressources forestières. A partir de l'élevage, l'industrie agro-alimentaire à travers la transformation et la mise en conditionnement des produits pourrait se développer. L'exploitation des ressources forestières viserait la création des industries de panneaux et de plaquage, mais aussi en misant sur des secteurs plus traditionnels et anciens, le traitement des cuirs et de la laine. Ainsi, 9000 emplois pourraient voir le jour[901].

La décentralisation industrielle, qu'ils avaient pourtant appelé de leurs vœux les décennies précédentes, n'est désormais plus perçue comme la solution pérenne à l'industrialisation du territoire. La mise en valeur des atouts locaux qui ont forgé l'identité du Limousin, pourraient le rendre attractif pour des potentiels industriels. Ces revendications prônant la fabrication locale, n'étonnent guère puisqu'elles s'inscrivent complètement dans la droite ligne des propositions figurant dans le Programme commun, et recouvrent la protection du patrimoine français et du savoir-faire industriel et artisanal[902]. La promotion de l'exploitation des cuirs et de la laine y fait évidemment penser.

A l'échec du redéploiement industriel, le Préfet oppose une analyse mettant en cause la crise internationale. L'irruption de celle-ci aurait mis un coup d'arrêt au développement industriel du Limousin et bouleversé les prévisions et la planification. Ainsi depuis le mitan des années 1970, le Préfet tend à relativiser, voire parfois à minimiser la dégradation de l'économie régionale et départementale en précisant notamment dans un courrier adressé au ministre du Travail en juin 1975, que « *Le Limousin a été moins touché par le ralentissement de l'activité économique que d'autres régions (…). Les activités économiques du Limousin sont moins sensibles à l'évolution de la conjoncture que la moyenne des activités nationales. Le risque pour l'avenir étant que la relance au Limousin soit plus lente qu'au niveau français*[903]. » L'idée selon laquelle le Limousin serait moins touché que les autres régions et qu'il l'est plus tardivement, constitue son argument majeur qu'il martèle aux élus politiques et aux corps intermédiaires. Les retours du comité départemental pour la promotion de l'emploi viennent corroborer en partie le discours du Préfet. Les chiffres pour les premiers mois de l'année 1976 soulignent une amélioration du contexte économique même si cela ne se concrétise pas encore par des créations d'emploi tangibles[904]. S'appuyant sur les prévisions de l'INSEE, le Préfet fait part d'un relatif optimisme puisqu'à l'horizon de l'année 1980, l'accroissement de

[901] *Ibid.*
[902] Xavier Vigna, *Histoire des ouvriers français au XXème siècle*, Perrin, « Pour l'histoire », 2012.
[903] Courrier Cabinet du préfet de la Haute-Vienne au Ministre du travail, 10 juin 1975, AD 87, 1054W97.
[904] Compte-rendu mensuel d'activité n°1 du Comité départemental pour la promotion de l'emploi de la Haute-Vienne, copie au Premier ministre, Jacques Chirac, 5 avril 1976, AD 87, 1054W97.

l'emploi est évalué entre 0,1 et 0,2%. Il maintient cette même attitude « optimiste » à l'occasion d'une session du Conseil régional en janvier 1977[905].
Néanmoins, ces éléments chiffrés ne rendent pas compte de la dégradation du climat social, voire radicalisé dans certains cas de luttes à l'orée des années 1980. Dans le même temps en effet, le Préfet reconnait la détérioration du marché du travail et la montée du chômage, féminin notamment. Son inquiétude demeure néanmoins mesurée et contenue, et renvoie à l'argument du « moins pire », ce qui exaspère les élus locaux et les représentants syndicaux.

Le Préfet se place également dans l'action en passant commande auprès de la Direction départementale du travail et de la main-d'œuvre, d'études mensuelles sur l'emploi de la Haute-Vienne, demande émanant de l'Etat soucieux de voir les retombées du sixième plan. L'administration centrale du ministère du Travail s'est profondément renouvelée et réorganisée avec la création d'un service d'études et de la statistique propre[906]. Dans le cadre du VIIème Plan, le ministère ambitionne de créer un groupe interministériel sous le nom programme d'action prioritaire n°10, qui serait associé aux bassins d'emploi en région afin de répondre aux problématiques spécifiquement régionales et renforcer l'action publique pour l'emploi[907]. D'autres initiatives manifestent l'action plus précise/soutenue de l'Etat à l'égard des questions d'emploi et de chômage. Par exemple, lorsqu'il promeut le nouveau Pacte national pour l'emploi aux côtés de la secrétaire d'Etat à la condition féminine, en visite officielle à Limoges, à cet effet[908]. Ce pacte dessine les objectifs pour les années 1978 et 1979, qui vient prolonger le Plan Barre initié depuis 1976.
Après une politique de rigueur dans un premier temps[909], une deuxième phase prévoit l'adoption de mesures dites « sociales » en direction des familles et des personnes vulnérables parmi lesquelles on compte les jeunes. Les mesures ont pour but de favoriser et de faciliter l'embauche des jeunes grâce aux exonérations des cotisations sociales, à la mise en place d'un contrat « emploi- formation », et à des stages de formation professionnelle et pratique en entreprise. On est porté à s'interroger sur les retombées de ces mesures nationales sur le territoire haut-viennois et sa population féminine.

[905] Compte-rendu de la session du Conseil régional, 28 janvier 1977, *Echo du Centre*, 1er mars 1977.
[906] Création du service d'études et de la statistiques, Décret 25 juin 1975.
[907] Courrier du Ministère du travail au Préfet de région Limousin, 20 janvier 1976, AD 87, 1054W101.
[908] 21 septembre 1978.
[909] Une série de mesures dites d'assainissement (blocage des prix et des salaires, relèvement des cotisations sociales, hausse des impôts entre autres).

2.3- Des actions nationales appliquées à la Haute-Vienne : l'emploi féminin et des jeunes en question

A l'occasion de la révision du Pacte national pour l'emploi initiée par le ministère du travail en 1977, la situation des femmes est à nouveau mise sur le devant de la scène. A l'échelle nationale comme dans le Limousin, elles sont durement éprouvées par le chômage et rencontrent des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi. Le ministre du Travail invite les Préfets en région à faire la promotion du Pacte et de ses dispositifs auprès des intéressées, les jeunes femmes mais également des entreprises, potentielles recruteurs[910]. La généralisation des stages, présentée comme un levier d'insertion professionnelle, est considérée comme un dispositif qui viendrait corriger les manques et les failles du système éducatif national et corriger « *l'orientation des jeunes filles encore très traditionnelle* [911]» selon l'analyse du ministre. On assiste bien ici à une critique en creux de la politique de l'Éducation Nationale dont les formations ne correspondraient pas aux attentes du marché du travail et des entreprises, dédouanant du même coup les entreprises de pratiquer des embauches sexuées. Cette remarque anticipe les pistes envisagées lors de la consultation sur l'emploi féminin que lancera Nicole Pasquier, secrétaire d'Etat à la condition féminine, deux ans plus tard, en 1980[912]. Les mesures incitatives décidées alors visent encore certaines catégories de femmes : celles âgées entre 16 et 25 ans, les femmes chargées de famille ou les femmes bénéficiant de l'allocation parent isolé. La restriction du public concerné limite les résultats, jusqu'à rendre ces mesures davantage symboliques que réellement efficaces[913] . La CGT en tire un bilan négatif un an après sa mise en œuvre en région. En octobre 1979, l'ANPE enregistre en effet 24 stagiaires inscrits qui auraient été gardés par l'entreprise dans laquelle ils avaient réalisé leur stage[914] . Le chiffre est à prendre avec précaution, puisqu'il n'indique rien sur la qualité et le sexe du stagiaire.

[910] Courrier du ministre du Travail aux Préfets, aux directeurs régionaux du travail et de la main- d'oeuvre, aux directeurs départementaux et aux agences ANPE, 27 octobre 1977, AD 87, 1032W59.
[911] *Ibid.*
[912] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, thèse de doctorat en histoire, Université Lyon 2, 2012, p.323.
[913] Annie Fouquet et Claude Rack, « Les femmes et les politiques d'emploi », *Travail, genre et sociétés*, n°2, 1999/2, p.47 à 70.
[914] *Echo du Centre*, 4 octobre 1979.

A côté des dispositifs nationaux, la région Limousin développe ses propres aides financières afin d'assurer une offre de formations aux femmes, qui entrent sur le marché du travail comme pour celles qui sont passées par des épisodes de chômage. Des stages intitulés « retravailler » leurs sont ainsi proposés. Bien que nous n'ayons aucune information relative au contenu de ce type de stage, l'intitulé laisse aisément imaginer qu'il s'agit d'outils pratiques tels que rédiger un CV, et des outils de réflexions, qui sont mis à disposition. Parmi les formations proposées, on retrouve « *collaboratrice de service du personnel, assistante maternelle, esthétique et cosmétique, représentante et vendeuse, secrétaire d'entreprise et assistante vétérinaire* [915] . » Cet éventail de formations étiquetées comme « spécifiquement féminines », fait apparaitre clairement la vision stéréotypée de ce à quoi doit ressembler l'emploi féminin, ou plutôt *« « les métiers de femmes », ceux dont on dit qu'ils sont « bien pour une femme », obéissent à un certain nombre de critères qui dessinent autant de limites*[916] . » comme l'écrit Michelle Perrot. Les choix restreints qui s'offrent aux femmes limousines et de la Haute-Vienne se distribuent entre le secteur tertiaire, parmi lequel se situent les occupations dites du *care*, réservées d'abord aux femmes parce qu'elles constituent le prolongement des tâches domestiques. Accessibles après une rapide formation et nécessitant peu ou pas de qualifications, ces métiers renvoient à l'essentialisation des tâches effectuées, les unes nécessitant des qualités dites naturelles pour le soin et l'instinct maternel, les autres, la minutie et l'obéissance. A chaque fois, les emplois sont peu qualifiés et dévalorisés. Ainsi, ces formations renforcent ce qu'en son temps, le Comité du travail féminin[917] appelait « les rigidités » ou « le cloisonnement » pour décrire et caractériser l'organisation genrée du marché du travail[918]. Les inégalités sexuées perdurent et entretiennent les représentations dominantes.

En dépit des mesures volontaristes prises dans les années 1968, visant la promotion de l'emploi féminin par le biais de la formation, on observe des résistances idéologiques liées à la permanence de visions patriarcales[919]. De fait, les formations proposées ne permettent pas de remplir l'exigence d'élévation des carrières féminines. Au contraire, ces formations les

[915] Document de la Mission régionale du Limousin, formations spécifiques destinées aux femmes- subvention de la région, 20 octobre 1980, AD 87, 1032W60.
[916] Michelle Perrot, « Qu'est-ce-qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social,* n°140, Juillet-septembre 1987, p.3.
[917] Crée sous la pression d'associations féminines en 1965, le comité de travail féminin est un organisme consultatif avec de faibles moyens matériels et humains. Reconnu pour son rôle d'expertise, il constitue un interlocuteur entre le ministère du Travail et la société civile.
[918] Comité du Travail féminin, *La formation professionnelle continue des femmes*, Centre INFFO, Décembre 1975, p.30 et 31.
[919] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968…*, *op. cit.* , p.327.

maintiennent dans des emplois sous-qualifiés et sous-payés, ce que le Bureau national de la CFDT notamment regrette et dénonce en 1978[920] . La prise en charge des difficultés d'emploi féminine est limitée et contrainte par le contexte rural et le sous-développement du secteur tertiaire au regard des autres régions, notamment la région parisienne.

Le basculement qui s'opère à la toute fin des années 1970 sur la prise de conscience d'une crise, signifie la fin du rêve de l'industrialisation de la région grâce à la politique de décentralisation, à la fois chez les salariés, les organisations syndicales et les partis de gauche. Désormais, l'objectif est de sauvegarder le tissu industriel existant et les emplois sans pour autant renoncer à l'essor industriel, mais autrement, avec des moyens alternatifs. La prise en charge et la considération pour les travailleuses, et pour les ouvrières précisément s'accommode difficilement avec le contexte de crise.

3- Les femmes au chômage

Au tournant des années 1980, le Limousin s'enfonce un peu plus dans la crise. Les entreprises suivies en première partie de la thèse ferment leurs portes au cours de cette décennie ou connaissent une réduction nette de leurs effectifs. Le chômage national poursuit sa croissance et dépasse 5% de la population active, quand la Haute-Vienne affiche un taux de chômage assez proche, de 4,4%[921]. Dans cette période, on assiste à l'augmentation du taux d'emploi féminin, ce qui vient alimenter une distorsion toujours plus importante entre les volumes d'emplois disponibles et la population active.
Cette progression observée place ainsi le Limousin parmi les régions où le taux d'activité féminine est plus élevé que la moyenne nationale. En 1982, le Limousin affiche un taux de 56,2%, contre 53,7% à l'échelle du pays[922]. Les femmes représentent 41% de la population active ayant un emploi, majoritairement recensées comme employées (73%), évoluant dans

[920] *Ibid.*
[921] Statistiques régionales du chômage, 1979 et 1980, AN, 19850747/3 et 4.
[922] Chantal Balley, « Activité féminine et localisation de l'emploi : quelles relations à l'échelle régionale dans la France de l'après-guerre ?», *Cahiers de géographie du Québec*, 31, 1987, p.240.

des professions non déclarées (66%), des professions dites intermédiaires (40%) et 22% occupent un emploi ouvrier[923].
Les tendances observées la décennie précédente se maintiennent durablement pour devenir des tendances structurelles de fond ; le chômage frappe d'abord les femmes.

En 1984, 52,1%[924] des chômeurs sont des femmes parmi lesquelles les ouvrières et employées non qualifiées représentent 68%[925]. En 1989[926], le taux de chômage féminin s'élève à 11,5% quand il n'est que de 5,4% pour les hommes, et dépasse aussi la moyenne régionale, de 8%. Aussi, les femmes apparaissent les plus exposées au chômage, les plus vulnérables, parce qu'elles sont moins qualifiées et parce que les secteurs où elles travaillent sont aussi largement en difficultés, et les formations entretiennent ces distinctions genrées[927] .
Christian Trotzier a également observé l'augmentation du taux d'activité auprès des ouvrières licenciées et à la recherche d'un emploi dans la vallée de la Bruche, entre 1982 et 1990[928].

La prise en charge de l'emploi féminin et le traitement du chômage font l'objet d'une attention plus soutenue lorsque la gauche arrive au pouvoir en 1981, avec une refonte des dispositifs existants dotés d'un budget et d'une administration centrale. La création d'un ministère des Droits de la Femme vient remplacer le secrétariat d'Etat, substitution symbolique certes, mais néanmoins révélatrice d'un tournant. A partir de 1983, l'emploi des femmes relève de la responsabilité de ce ministère.

3.1- Placer les jeunes femmes

La région bénéficie du plan Rigout[929] adopté en 1982. Ce plan vise à donner une qualification et une formation en alternance aux jeunes âgés entre 16 et 19 ans sans bagage scolaire. Or, les

[923] Rapport « L'insertion professionnelle des femmes en Limousin : un atout majeur pour le développement économique régional », proposition UD CGT Haute-Vienne, la commission emploi-formation et la commission collectif féminin, 1983, AN, 19910616/9.
[924] Note 21 mai 1984, Cabinet du ministre ou du secrétaire d'Etat chargé de la Condition féminine puis des Droits des femmes, AN, 19910616/9.
[925] Dossier de préparation pour le déplacement à Limoges de la Ministre des droits des femmes, 13 juin 1985, AN, 19910616/10.
[926] Dossier chômage et chiffres du bureau de la Coordination des actions régionales, des études statistiques générales, 31 décembre 1989, AN, 19930526/1.
[927] Monique Méron, « Compter les classes populaires. Où sont les femmes? », *Savoir/agir*, De la classe ouvrière aux classes populaires, N°34, Décembre 2015, p.21 à 32.
[928] Christian Trotzier, « La destabilisation des ouvrières licenciées », *Travail, genre et sociétés*, n°7, 2002/1, p.147 à 172.

difficultés d'insertion professionnelle concernent aussi les jeunes filles, dont la proportion est élevée parmi les chômeurs. Près de 58,7% des femmes âgées de moins de 25 ans sont à la recherche d'un emploi en Limousin[930]. Deux ans après son entrée en vigueur, l'Union départementale CGT en dresse un bilan en demi-teinte ; les objectifs escomptés, à savoir la diversification du travail féminin et sa qualification, sont loin d'être atteints. En cause, des offres trop classiques (couturière, vendeuse, cuisinière en collectivité) et les débouchés restreints[931] , assombrissant de fait le succès du Plan Rigout auprès du public féminin. Ces conclusions font écho au bilan national relatif à l'amélioration des qualifications féminines, commandé par le ministère des Droits de la femme dans le cadre d'une évaluation des politiques de l'emploi.

En parallèle, des dispositifs généraux de lutte contre le chômage, dont nous avons pu voir l'application en Seine-Saint-Denis, sont également expérimentés auprès des jeunes en Haute-Vienne. Le contrat Etat-région, par exemple, reçoit un accueil plutôt favorable. Celui initié pour les années 1983 et 1984 se donne pour ambition de former les femmes sous- qualifiées, sans diplôme et vivant en milieu rural[932]. L'entreprise Legrand, la maison mère des usines Davaye étudiées en première partie, l'expérimente dès 1983. Dans l'esprit des propositions du Comité de travail féminin et en collaboration avec l'ANPE, Legrand propose aux jeunes femmes des formations en alternance visant des postes allant d'OS à technicien supérieur[933]. L'établissement emploie majoritairement des femmes au poste d'OS (1800 sur 2000) dans ses unités de production disséminées dans la campagne limousine, et pas seulement[934] . Néanmoins, nous ne sommes pas en mesure de donner le nombre de jeunes femmes ayant pu en bénéficier. La seule trace des résultats de ce plan 1983/1984 concerne l'organisation d'un stage chez Legrand pour seize jeunes femmes en difficulté et mères de famille. Elles ont suivi 390 heures de formation en électronique à mi-temps durant six mois[935]. L'absence de documentation ne nous permet pas d'estimer l'efficacité de ces formations. Néanmoins le nombre de bénéficiaires est toutefois maigre.

---

[929] Marcel Rigout, député communiste de la Haute-Vienne est l'un des quatre ministres communistes à entrer au gouvernement Mauroy en 1981.

[930] Dossier de préparation pour le déplacement à Limoges de la Ministre des droits des femmes, 21 mai 1984, AN, 19910616/9.

[931] Rapport « l'insertion professionnelle des femmes en Limousin : un atout majeur pour le développement économique régional », propositions de l'UD-CGT, la commission emploi-formation et la commission collectif féminin, 1984, AN, 19910616/9.

[932] Contrat Plan Etat/ région (1983-1984), AN, 19910616/25.

[933] AN, 19910616/25 et 19930526/5.

[934] Intervention d'élue syndicale CGT Legrand, dans le cadre de la délégation du Limousin au ministère des droits des femmes, préparation du Contrat Plan Etat/région, mars 1982, AN, 19910616/25.

[935] Dossier de préparation pour le déplacement à Limoges de la ministre des droits des femmes, 13 juin 1985, AN, 19910616/10.

L'emploi des jeunes filles précisément, préoccupe la ministre des Droits de la femme, qui en fait le thème d'une de ses visites officielles en Haute-Vienne en 1984[936] . Venue annoncer l'ouverture d'un plan qualifié de rattrapage pour la rentrée de septembre 1984, la ministre entend donner les moyens à la région et au département, de former des jeunes filles aux métiers industriels dans les branches en expansion (agro-alimentaire, électronique et ses dérivés[937], la chimie ou encore l'agriculture). La délivrance de diplômes techniques, traditionnellement réservés aux garçons, s'ouvrira désormais plus largement aux jeunes filles, à qui les tâches de commercialisation et de gestion sont relativement fermées.

3.2- Les femmes OS, quel avenir ?

S'agissant des femmes identifiées comme à la marge de l'emploi et en reconversion professionnelle, le recours aux contrats emploi/formation se généralise dans la réinsertion ou la reconversion des anciennes ouvrières licenciées à la suite de la restructuration ou la fermeture de leur usine. Là aussi, les représentants cégétistes dénoncent la faible pérennité des offres puisque les femmes « *de tous âges n'ayant pas un bagage scolaire important* (se voient proposer) *une orientation vers des secteurs de l'AFPA où les emplois sont menacés, comme opératrice de tissu.*[938]» Souvent, elles n'envisagent qu'un nombre limité de métiers, se jugeant incapables d'exercer un autre emploi que le leur[939] . Christian Trotzier et Elisabetta Pernigotti ont observé des comportements similaires auprès des ouvrières de la vallée de la Bruche dans l'Est de la France au cours des années 1980 et plus récemment, auprès des ouvrières normandes et italiennes des années 2000[940] .

[936] Dossier de préparation pour le déplacement à Limoges de la ministre du droit des femmes, Yvette Roudy, 21 mai 1984, AN, 19910616/9.
[937] La filière électronique est particulièrement concernée par ce plan de rattrapage, inscrite dans le IXème Plan, dont l'application est prévue jusqu'en 1988. Elles sont largement représentées dans cette branche ce qui en fait un secteur stratégique dans l'acquisition de compétences. Discours sur les nouvelles technologiques et les répercussions sur l'emploi des femmes, 1983, AN, 19910616/6.
[938] Rapport « l'insertion professionnelle des femmes en Limousin : un atout majeur pour le développement économique régional », propositions de l'UD-CGT, la commission emploi-formation et la commission collectif féminin, 1984, AN, 19910616/9.
[939]Christian Trotzier, *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif* , thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 8, 2008.
[940]Elisabetta Pernigotti, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, Collection « Logiques Sociales », 2018.

Pourtant la formation semble dans la plupart des cas la seule alternative au chômage dans le milieu rural où les offres d'emploi ne sont pas légion et l'horizon de l'emploi industriel plutôt fermé. La localisation géographique accroit ainsi les difficultés sur le chemin de l'emploi.

Donc le caractère rural du Limousin accroit les difficultés de reclassement et les activités tertiaires sont peu développées. C'est pourquoi le Conseil régional entend développer « *une pédagogie de la valorisation de leur dextérité manuelle et du savoir-faire acquis au cours de leur carrière professionnelle, afin de dissiper leur sentiment d'auto-évaluation et de dédramatiser le problème des savoir-faire non existants*[941] » pour les femmes plus âgées ayant une longue expérience professionnelle. A cet effet, il pourrait soutenir la mise en place de modules encadrés par une équipe d'enseignants et de psychologues afin de les accompagner dans la construction de leur projet professionnel. L'absence de diplôme et de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise peut faire naitre chez ces femmes, un sentiment de découragement et alimenter ce qu'Elisabetta Pernigotti appelle « *l'idéologie du manque* » propre à ce profil de demandeurs d'emploi[942] . Cette formule renvoie aux comportements observés auprès des ouvrières en reconversion ou engagées dans un processus de reclassement professionnel dans la région normande et du Piémont. La chercheuse explique que ces femmes se font systématiquement rappeler l'absence de diplômes ou leur inadéquation avec les demandes du marché de l'emploi actuel, soit par les agents de l'ANPE, soit par les formateurs, qui passent sous silence leurs qualités. La dévalorisation récurrente n'encourage pas ces femmes à s'engager pleinement dans un cheminement de retour à l'emploi. Le projet régional proposé par la CGT entend inverser cette tendance.

Par exemple, en 1985 et 1986, le gouvernement lance un programme pour l'incitation au développement de l'entreprenariat « au féminin » pour les femmes isolées. En 1987, le département met en place des stages dits de « pré-qualification [943]» aux métiers du tourisme, de l'enfance et de la rénovation de vêtements. Trente-quatre femmes en bénéficient.

Au-delà du nombre relativement faible de bénéficiaires, c'est la pertinence et l'efficacité de telles formations qui posent question. Soit, ces formations sont délivrées dans des secteurs peu développés sur le territoire à l'image du tourisme limitant ainsi les possibles débouchés pour les femmes qui auront été formées. Soit, les métiers du soin ou dits du *care* sont en plein en essor, ces derniers renvoient à des activités traditionnellement féminines et qui relèvent de

[941] Rapport « l'insertion professionnelle des femmes en Limousin : un atout majeur pour le développement économique régional », propositions de l'UD-CGT, la commission emploi-formation et la commission collectif féminin, 1984, AN, 19910616/9.

[942]Elisabetta Pernigotti, « La formation à l'épreuve de la désindustrialisation : une question de genre et de classe? », *Espaces et Sociétés*, 2009/1, p.121.

[943] Campagne de stages et programme de formation, 1985-1987, AD 87, 1247W39.

la sphère domestique, reproduisant ainsi une ségrégation horizontale dans un contexte où l'idéologie de l'emploi masculin demeure légitime[944] .

Le succès de l'ensemble de ces dispositifs dépend néanmoins du contexte local dans lequel ils sont appliqués. La région du Limousin comme le département de la Haute-Vienne cumulent les contraintes ; la ruralité offre des perspectives d'emploi limitées et un faible développement des services proposant des emplois qualifiés. Les services à la personne permettent un reclassement aisé pour les anciennes ouvrières, à la fois en termes de niveau de qualification et de contraintes liées à la mobilité[945] .

Conclusion

Depuis les années 1950, les acteurs publics et politiques limousins se sont engagés dans la quête industrielle. Ils sont longtemps restés accrochés à l'idée que l'industrialisation susciterait le dynamisme économique, puis sauverait l'économie et les emplois sur leur territoire.

La planification industrielle, d'abord à travers la désaturation, puis la décentralisation des industries de la région parisienne vers la province, a suscité beaucoup d'espoir en Haute-Vienne. Si quelques établissements industriels issus des nouvelles branches en développement sont venus s'installer dans le département, ils n'ont pas résisté à la dégradation économique au tournant des années 1980.

Ainsi, le paysage industriel du département a subi successivement l'affaiblissement de ses industries anciennes au cours des décennies 1950 et 1960, et la fermeture des usines constituées dans l'immédiate après-guerre, qui évoluaient dans des branches qui se voulaient novatrices et pérennes, à l'image de l'électronique depuis la fin des années 1970. Ainsi, deux cycles industriels ont traversé et transformé le paysage économique du département depuis 1950 : une désindustrialisation à bas bruits, celles des secteurs anciens et traditionnels, et une désindustrialisation davantage médiatisée, celle des industries récentes.

[944] Noëlle Burgi, « Exiler, desoeuvrer les femmes licenciées », *Travail, Genre et Sociétés*, n°8, 2002/2, p.105 à 122.
[945] Nous reviendrons sur ce point dans la partie suivante, lorsqu'on étudiera les trajectoires professionnelles.

Dans ces contextes changeants, l'intérêt pour l'emploi et le travail féminin a d'abord été conditionné au rêve d'industrialisation depuis les années 1950 jusqu'aux années 1978-1979.
Le sous-emploi et la formation professionnelle des femmes inquiètent parce qu'ils constituent des freins à l'implantation de nouvelles usines.
Ensuite, dès lors que la crise se généralise, au tournant des années 1980, la priorité est donnée au placement des hommes. Au cours des années 1980 et 1990, le département bénéficie des mesures étatiques de lutte contre le chômage sans obtenir de résultats probants. Les inégalités de genre perdurent et affectent durablement les trajectoires professionnelles des femmes haut-viennoises.

Chapitre 6

Ebranlement des politiques et contre feux genrés

Introduction

Les expériences différenciées que font la Seine-Saint-Denis et la Haute-Vienne de la désindustrialisation démontrent l'influence des logiques territoriales et géographiques à l'œuvre, à la fois dans la formation du processus et de ses impacts locaux. L'usage du pluriel prend ici tout son sens. Les désindustrialisations revêtent des formes complexes et renvoient à des situations locales diverses. En effet, le processus peut s'apparenter à des rétractions et des destructions industrielles circonscrites à quelques branches ou secteurs comme concerner la dégradation de l'ensemble du tissu industriel local, voire national.

La mise en miroir des situations dans les deux départements fait apparaître des dissemblances saillantes sur trois points qui conduiront et organiseront notre questionnement : la chronologie, les actions de l'Etat et la réception des décisions étatiques par les représentants locaux, élus et corps intermédiaires.

D'abord la temporalité ou plutôt les temporalités des processus désindustrialisants sont à questionner. La Seine-Saint-Denis comme la Haute-Vienne se distinguent par une chronologie distincte de la chronologie nationale traditionnellement admise, qui fait coïncider le déclin industriel de la France au premier choc pétrolier en 1973, prolongé par le second choc quelques années plus tard, en 1979. Cette chronologie ne s'applique pas stricto sensu aux deux départements étudiés. Bien que des points d'achoppement soient communs, les réalités locales remettent en cause ces bornes temporelles et font débuter la période de crise précocement en Seine-Saint-Denis ou tardivement dans le cas limousin[946].

Ces observations rejoignent ce que Romain Castellesi définit comme la désindustrialisation avant la désindustrialisation, lorsqu'il questionne les temporalités du processus sur un temps

[946] Marion Fontaine et Xavier Vigna, « Introduction », La désindustrialisation, une histoire en cours, *20&21, Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.3 à 18.

long[947]. A travers les différents terrains d'observation qui ont été les siens, ses résultats démontrent des temporalités qui s'éloignent de la séquence traditionnelle ouverte par 1973.

Dès lors qu'on change de focale, les chronologies se complexifient et donnent à voir des situations différenciées selon que l'on se prête à l'analyse de l'industrie dans sa globalité ou à l'échelle des secteurs industriels. Le jeu d'échelles éclaire des réalités diverses.

Ensuite, les distinctions se font jour dans les actions de l'Etat et dans sa capacité à prendre en charge les effets de la dégradation industrielle et à répondre aux réalités économiques et sociales pour chacun des départements. Bien qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'une politique générale dictée en partie par la planification, des stratégies de développement économique adaptées au contexte local, émergent. Le positionnement étatique à l'endroit de l'emploi féminin se modifie au cours de la période étudiée, entre accompagnement et mise à l'écart, avec des implications singulières selon le territoire, puisque les publics féminins évoluent au sein d'environnements distincts, un monde rural peu industrialisé et un espace urbain densément peuplé et très industrialisé.

Enfin, les relations entre l'Etat, les agents des administrations locales et les représentants politiques et syndicaux sur le terrain, sont ambivalentes, naviguant entre collaboration et franche opposition, conduisant parfois à des situations d'entrave dans l'application des mesures nationales, comme c'est le cas en Seine-Saint-Denis. Le jeu politique influence les discours et les positionnements des acteurs dans la mise en œuvre des politiques publiques en contexte de désindustrialisation, révélé à l'occasion des conflits pour la sauvegarde des usines et de l'emploi.

En suivant ces trois points, nous tenterons d'analyser les manières dont l'Etat s'est emparé de la question de l'emploi en général et des ouvrières en particulier précisément dans ce contexte de désindustrialisation, et dans quelle mesure ces stratégies et politiques publiques de l'emploi et de lutte contre la crise participent à l'actualisation de la domination masculine ? Le positionnement des élus locaux dans l'accompagnement des luttes contre les fermetures sera questionné au prisme du genre.

[947] Romain Castellesi, *« Les armes des faibles et la faiblesse des armes ». Actions et réactions ouvrières en situation de désindustrialisation en France (1945-2012)*, thèse de doctorat en histoire, Université Bourgogne Franche-Comté, 2021.

I- Des temporalités différenciées ou comment repenser la chronologie des désindustrialisations ?

A l'occasion des premières journées d'étude consacrées à l'histoire industrielle en 2007[948], la construction temporelle de la désindustrialisation est scrutée ainsi que l'importance à donner à la décennie 1974-1984. Une table ronde, réunissant à la fois des universitaires et des acteurs politiques et syndicaux contemporains des restructurations industrielles, pose de manière assez frontale, la question suivante : « Faut-il parler de désindustrialisation pour la décennie 1974-1984 ?». Les débats interrogent le degré de pertinence de la chronologie adoptée même, et la légitimité à considérer et à faire de la décennie 1974-1984, une période de désindustrialisation. L'évident découpage temporel ne semble plus aller de soi. Effectivement, à la lumière de ces interrogations et des exemples franciliens et limousins, repenser, au mieux préciser la chronologie, semble une perspective intéressante.

1- Des réalités désindustrialisantes inhérentes aux logiques géographiques, sectorielles et de genre.

Les dynamiques désindustrialisantes dépeintes jusqu'à présent dans la thèse, confortent l'idée que la périodisation nationale traditionnellement admise, ne peut s'appliquer en tous points aux deux départements étudiés dans les chapitres précédents. La Seine-Saint-Denis est particulièrement sensible aux restructurations de manière globale, dès le milieu des années 1960, quand la Haute-Vienne accuse une dégradation générale de son économie industrielle au tournant des années 1980. Ces territoires, l'un comme l'autre, n'embrassent pas la chronologie nationale, qui fait débuter la phase de désindustrialisation massive et généralisée à l'été 1974, moment où la courbe des emplois du secteur secondaire décline de manière irréversible, malgré la courte reprise esquissée au milieu des années 1980 qui n'en modifie pas la trajectoire[949].

[948] Pierre Lamard et Nicolas Stoskopf, « Introduction » *in* Pierre Lamard *et al.*, *1974-1984, une décennie de désindustrialisation?*, Editions Picard, *Histoire industrielle et société*, 2009, p.7 à 11.
[949] Entre l'été 1974 et 2007, la représentativité de l'emploi industriel est passé de 38,5% à 22%, BTP compris. Pierre Lamard et Nicolas Stoskopf, « Introduction » *in* Pierre Lamard et al, *1974-1984, une décennie de désindustrialisation?*, Editions Picard, *Histoire industrielle et société*, 2009, p.7 à 11. Marion Fontaine et Xavier

Afin de saisir les spécificités locales, un effort de reconstruction chronologique est nécessaire, tout comme celui de croiser les logiques désindustrialisantes, ou plutôt les facteurs qui fragilisent le tissu industriel. Il ne s'agit pas ici de minimiser les interactions avec l'économie globale et nationale, qui influencent de fait les situations industrielles en région, mais plutôt de pointer et de mettre en lumière les logiques propres au territoire, qui accélèrent ou retardent les destructions industrielles. La logique géographique tient une place de premier choix.

1.1- « Le chassé-croisé territorial[950] » des désindustrialisations.

L'historien Michel Hau propose l'expression « chassé-croisé » pour décrire la succession des phases d'industrialisation puis de désindustrialisation d'un territoire. Il reprend également à son compte le concept schumpétérien, de « destruction créatrice[951] », associé à la logique géographique.

Cette expression « chassé-croisé » permet ainsi la combinaison de multiples approches : économique, historique et géographique. Ainsi, l'essor industriel d'un territoire se réaliserait au détriment d'autres espaces.

L'Etat prend sa part dans ce chassé-croisé géographique, lorsqu'il engage la planification économique du territoire dans l'immédiate après-guerre, puis au moment de la mise en œuvre des politiques de décentralisation dans les années 1980, bien visibles depuis la Seine-Saint-Denis principalement.

Cette circulation industrielle s'organise effectivement depuis la région parisienne et plus particulièrement la proche banlieue de Paris dont fait partie le département de la Seine-Saint-Denis. Les voies différentes de transformations - désaturation, décentralisation et délocalisation- se succèdent dans le temps et peuvent se chevaucher parfois. Dès la fin des années 1960, l'ambition politique et organisée visant la désaturation de la région parisienne entraine le départ d'usines importantes. On peut citer les établissements de production électronique Philips, dont le départ s'est effectué entre 1967 et 1969 depuis Bobigny vers son

---

Vigna, « Introduction », La désindustrialisation une histoire en cours, *20&21, Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.3 à 18.

[950] Expression ainsi exposée par Michel Hau, « La nouvelle géographie industrielle » *in* Maurice Lévy-Leboyer, *Histoire de la France industrielle,* Paris, Larousse, 1996, p. 218.

[951] Joseph Schumpeter, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, 1942.

nouveau site normand Lunéville. On a vu, en première partie, le groupe alimentaire Kréma déplacer une partie de sa gamme de produits en province vers le site de Châtellerault à la fin des années 1980. Bien que ces phases de désaturation puis de décentralisation ne donnent pas lieu à la destruction d'emploi en termes de volume à l'échelle nationale puisqu'elles favorisent la circulation des usines et des salariés parfois, il n'en reste pas moins que ces phases produisent des effets économiques et sociaux dans les territoires concernés. L'usine part et les salariés restent. Depuis la fin des années 1970, les délocalisations des productions dans les pays plus lointains où la main-d'œuvre est à bas coût, en Afrique du Nord par exemple, à l'image des productions électroniques Grandin et Sonolor, provoquent des plans sociaux[952] et influencent négativement le niveau de la production industrielle, abaissant le volume global d'emploi industriel également. Ce chassé-croisé géographique, qui s'accompagne de la destruction d'emploi, se réalise à plusieurs échelles, entre les départements, entre Paris et les régions provinciales et entre la France et le reste du monde.

Du côté de la Haute-Vienne, le recours à la notion de chassé-croisé géographique est peu efficient pour décrire le phénomène puisque le département profite peu de la décentralisation parisienne[953], du moins pour les usines suivies. Le cas de Legrand est quelque peu différent puisque la délocalisation est circonscrite à la région. Néanmoins, le Limousin connait également le départ de ses usines dans les années 1980, au profit cette fois-ci des délocalisations internationales, dans le cadre de la mondialisation. Le décalage chronologique se manifeste à travers le déplacement des lieux de production qui survient plus tardivement en Limousin.

[952] Cf 1ère partie

[953] Nous avons exposé dans le cinquième chapitre, les facteurs liés au manque d'attractivité industrielle du territoire.

1.2- Le chassé-croisé sectoriel des désindustrialisations

Les exemples nationaux et internationaux de restructurations industrielles anciennes invitent à complexifier la chronologie des restructurations, comme le suggère Marion Fontaine[954]. Les déclins des bassins miniers britanniques, étasuniens, de l'Europe occidentale ou encore du bassin des houillières d'Autun[955] dès les années 1950 et 1960, constituent des exemples habituellement cités pour justifier la nécessaire complexification de la chronologie et dépasser en amont la référence des années 1970. Les conséquences du déclin de ces secteurs se manifestent avec le recul des effectifs employés. On compte 1,4 millions de mineurs britanniques en 1921 et 847 000 en 1951 pour atteindre 256000 mineurs en 1971. Aussi, la ville de Détroit reconnue pour son industrie automobile connait une lente et ancienne désindustrialisation puisque 130 000 emplois ont disparu entre 1948 et 1967[956]. Ces désindustrialisations anciennes s'accompagnent d'effets sociaux puisqu'elles se réalisent dans des territoires de type mono industriel.

Ainsi à côté de la logique géographique, la logique sectorielle constitue un élément déterminant dans la formation des cycles industriels et influence la chronologie des restructurations industrielles. Ces cycles, multiples et divers selon la situation locale, sont liés aux transformations technologiques des outils de production qui conduisent de fait à la disparition de certains postes ou l'obsolescence d'activités.
En effet, on observe une désindustrialisation précocement amorcée depuis les années 1950 et 1960 dans certains secteurs industriels, à l'image des cuirs et peaux, du textile, de la chaussure ou encore de l'habillement. La structuration des marchés du travail et les caractéristiques des bassins d'emploi jouent un rôle d'amplification ou d'atténuation au moment du déclin précoce des branches traditionnelles. Ainsi, la rétraction de ces industries traditionnelles et vieillissantes, parce qu'elles sont majoritairement représentées en Haute-Vienne, présentent un impact négatif considérable d'autant plus qu'elles ne peuvent être compensées par le développement de la branche électronique, assuré par la seule entreprise,

[954] Marion Fontaine et Xavier Vigna, « Introduction », La désindustrialisation, une histoire en cours, *Revue 20&21*, n°144, octobre-décembre 2019, p.3 à 18.
[955] Romain Castellesi, « « Ils détruisent notre vie, ils cassent nos usines », Désindustrialisation et (dé)mobilisations ouvrières dans deux villes moyennes françaises, Romans et Autun (1949-2017) », *20&21*, *Revue d'histoire*, n°144, Octobre-décembre 2019, p.115 à 130.
[956] Thomas J. Sugrue, *The origins of Urban Crisis. Race and Inequality in Postwar Detroit*, Princeton, Princeton University Press, 1996, p.143.

Legrand. A l'inverse, les pertes d'emploi en Seine-Saint-Denis dans ces mêmes branches en déclin, sont compensées par l'essor de branches novatrices, telles que l'électronique, les produits pharmaceutiques, chimiques et les services. Ce handicap se prolonge lorsque survient de nouvelles crises sectorielles dans un contexte de désindustrialisation globale dans les années 1980 et 1990. Quand la Seine-Saint-Denis voit l'essor des emplois de service, la Haute-Vienne connaît les délocalisations. En outre, les débouchés offerts par les services sont peu créateurs d'emplois compensateurs.
Ainsi, la désindustrialisation ne s'accompagne pas systématiquement d'une réduction de la production industrielle, mais s'impose plutôt comme « le compagnon régulier de l'industrialisation[957] », pour reprendre les propos d'Anne Dalmasso. Le phénomène est ainsi indissociable du processus cyclique de transformation de l'industrie.

Le croisement des deux logiques, géographique et sectorielle, met en évidence à la fois le délitement précoce des branches traditionnelles (cuirs et peaux, textile) en Haute-Vienne et le remplacement tardif par des industries nouvelles puisque le département ne profite ni des délocalisations industrielles et abrite des industries évoluant dans des secteurs aux faibles perspectives d'avenir. Si la Seine-Saint-Denis subit de plein fouet une désindustrialisation géographique, avec le départ des industries, elle abrite un tissu industriel davantage diversifié, ce qui ne la met pas pour autant à l'abri d'un déclin brutal visible comme en Limousin.

Le croisement des logiques géographiques et sectorielles avec le paradigme du genre ouvre de nouvelles perspectives quant à la périodisation traditionnellement admise du phénomène.

1.3- Quand le genre trouble la chronologie des restructurations

Les ouvrières comme les ouvriers subissent les aléas des restructurations industrielles, à la différence que la distribution différenciée de la main-d'œuvre féminine et masculine entre les

[957] Anne Dalmasso, « Territoires et désindustrialisations : trajectoires d'entreprises et marginalisation territoriale », *in* Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche (dir.), *La désindustrialisation : une fatalité ?,* Besançon, PUFC, 2017, p.140.

secteurs, en accentuent les effets pour les femmes et ce, de manière précoce. En effet, les destructions industrielles concernent d'abord des secteurs féminins.

Dans ses travaux, Catherine Omnès[958] a démontré qu'au moment de la crise des années 1930, le secteur du vêtement a été fragilisé, ce qui a précipité les ouvrières de la Seine dans le chômage. Plus généralement, la parfumerie, le papier carton, le textile et le vêtement, secteurs employant les femmes en nombre, ont souffert le plus de la récession économique. A l'inverse, les branches qui résistent mieux sont très peu féminisées. Ce faisant, l'angle genré est ici opérant dans la mise en lumière des inégalités entre les femmes et les hommes.

Depuis les années 1970, à nouveau, la structuration et la configuration sectorielle de l'industrie favorise les distinctions sexuées ; les secteurs ayant subi des restructurations et souffert de la crise entre 1970 et 1973 sont d'abord ceux qui emploient majoritairement des femmes, et déjà en déclin, à l'image du textile, de l'habillement et des biens d'équipement. Au cours de la décennie 1960, le textile et l'habillement perdent respectivement 101 916 et 17816 emplois. Entre 1960 et 1970, malgré le contexte de croissance globale industrielle, leur croissance annuelle est négative, -2,2%. La branche des cuirs et peaux et de la chaussure affiche elle aussi une croissance négative pour la même période, de l'ordre de -2,7% chaque année[959]. A côté, l'exploitation des minerais, plus précisément la sidérurgie, est le seul secteur à atteindre des niveaux négatifs du même ordre. Entre 1960 et 1970, la croissance pour la sidérurgie est évaluée à -3,6% quand celle des métaux non ferreux affiche -2,9%. En termes d'emploi, Pascal Raggi rappelle que les effectifs des mineurs ont été divisés par deux entre 1962 et 1970, passant de 20 000 travailleurs à environ 8000[960]. On constate ainsi que le rapport entre le fer et le textile est nettement en défaveur du textile.

L'approche genrée permet ainsi de révéler des destructions d'emploi réalisées à l'ombre des destructions massives des secteurs masculins emblématiques, la mine et la sidérurgie, dans les années 1960 et 1970. En Haute-Vienne, la disparition progressive puis accélérée depuis les années 1960 des gantières illustre ces tendances désindustrialisantes à bas bruits.

L'approche genrée met au jour une chronologie des desindustrialisations au féminin qui s'entrecroisent avec les autres logiques.

[958] Catherine Omnès, Ouvrières parisiennes. *Marché du travail et trajectoires professionnelles au XXème siècle*, Paris, Editions de l'EHESS, 1997.

[959] Michel Dollé, « Les branches industrielles avant et après 1974 », *Economie et Statistique*, n°108, février 1979, p.3 à 20.

[960] Pascal Raggi, *La désindustrialisation de la Lorraine du fer*, Paris, Classiques Garnier, 2019, p.60.

On comprend ainsi que le déclin analysé au prisme du genre dévoile une chronologie nouvelle et des formes inédites, et que la désindustrialisation ne saurait constituer un processus homogène, mais répond et se déploie selon les secteurs, les territoires et le genre.

II- Les temps des décisions et des actions depuis 1962

Dès lors que les premières manifestations de la dégradation économique apparaissent au cours de la décennie 60, l'Etat se saisit des enjeux entourant l'emploi industriel cherchant à encadrer les destructions d'emploi et faciliter les transitions plus qu'à les empêcher réellement. A mesure que le pays s'enfonce dans une situation de crise généralisée à partir de 1974-1975 et que le chômage de masse s'installe au tournant des années 1980, la prise en charge des travailleurs et des travailleuses se développe à travers la multiplication de dispositifs, soit déjà existants et améliorés, soit créés pour la circonstance, plaçant l'Etat dans un rôle d'accompagnateur auprès des salariés licenciés.

1- Quand l'emploi disparait : accompagner les ouvriers et les ouvrières (1960-2000)

Alors que la France connait une croissance industrielle quasi continue au cours des années 1950 et 1960, la question de l'emploi et la prise en charge du chômage en particulier, n'occupent pas le cœur des politiques économiques de l'Etat. Les interventions ponctuelles de celui-ci s'inscrivent dans des stratégies industrielles et se limitent d'abord aux secteurs en difficulté, voire en déclin, à l'image du textile ou des charbonnages. C'est donc à travers des plans dits sectoriels[961] visant à soutenir des pans industriels en perte de vitesse, que l'action de l'Etat se situe. Il s'agit d'aides financières et de secours destinés à moderniser les outils de

[961] Jean-Michel Minovez, « La désindustrialisation en longue durée », *20&21, Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.19 à 33.

production et les sites industriels[962]. Son action a aussi pu être effectuée sous l'impulsion européenne lorsque la question de la reconversion s'est posée[963].

A côté des stratégies industrielles choisies pour améliorer la compétitivité de l'industrie française, c'est le devenir des salariés victimes d'un licenciement dans ce contexte de désindustrialisation qui nous intéresse ici afin de comprendre de quelles manières l'Etat gère les conséquences sociales des destructions d'emploi.

Depuis l'immédiate après Seconde Guerre mondiale, l'élaboration du cadre législatif à cet effet s'est construite à deux échelles : les entreprises et les salariés licenciés, potentiels chômeurs.

Frédéric Burggeman[964] explique la philosophie de la législation de lutte contre le chômage et des politiques de l'emploi. Elle reposerait ainsi sur deux piliers, éviter les licenciements d'une part, et, la responsabilisation de l'entreprise lors des licenciements, d'autre part. En effet, des obligations sont définies à l'endroit des entreprises en cas de licenciement individuel ou collectif[965]. Par exemple, en 1967, la loi impose le versement d'une indemnité légale de licenciement. Puis en 1974 un avenant à l'Accord interprofessionnel de 1969 introduit une mesure exceptionnelle visant à préciser cette question des licenciements, il s'agit du plan social. Sans caractère obligatoire au départ, le plan social est négocié entre le patronat et les syndicats à l'occasion des accords interprofessionnels. Ce n'est que dans les années 1980 dans un contexte économique dégradé et une crise persistante, que l'Etat exige l'établissement d'un plan social, devenant ainsi une véritable mesure d'accompagnement social. En devenant obligatoire à partir de 1989, le plan social introduit un nouveau droit pour les salariés licenciés, celui de l'accès à la reconversion professionnelle. L'obligation est limitée aux entreprises employant plus de 50 salariés et dans le cas où la procédure de licenciement concerne au moins 10 personnes, dans un délai de trente jours et répondant à des motifs économiques[966].

L'encadrement des procédures de licenciement est également renforcé à travers la judiciarisation du processus de licenciement, avec un rôle accru donné aux tribunaux des

[962] Des dispositifs tels que les fonds d'aménagement du territoire, fonds de reclassement de la main-d'œuvre par exemple.
[963] Nicolas Verschueren, « Crises et intégration européenne. Experts et pratiques de la restructuration industrielle durant les années 1960 », *20&21, Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.53 à 64.
[964] Frédéric Burggeman, « Plans sociaux : l'impossible accompagnement social des licenciements économiques ? » IRES, *La revue de l'IRES*, 2005/1, n°47, p.215 à 231.
[965] Laurent Willemez, *Le travail dans son droit, sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, LGDJ, 2017.
[966] *Ibid.*

prud'hommes en 1979 et à la Direction départementale du travail et de l'emploi. Déjà, la création de l'ANPE[967] (Agence nationale pour l'emploi) représentait bien le signe d'un début de prise de conscience : le chômage doit être traité comme un problème de premier ordre.
La généralisation des licenciements collectifs, parfois massifs, engendre l'élaboration d'un cadre normatif procédurier dont le Plan social économique[968] constitue la pierre angulaire. Cet outil se systématise au cours des années 1980 et 1990, devenant incontournable à l'occasion de fermetures ou de plans de licenciements massifs. Son caractère obligatoire n'y est évidemment pas étranger.
Les récits des disparitions d'usines étudiées en amont, rendent effectivement compte de l'évolution de la législation. On a pu observer l'absence de plan social à l'occasion des fermetures parisiennes pour les usines Grandin et Sonolor comme pour les salariés de chez Tatin en Haute-Vienne, dans la deuxième moitié des années 1970. Dans le cas de Grandin, la sauvegarde du site et la reprise de quelques ouvrières ont été rendues possibles par l'action collective. Quant aux salariés licenciées, aucune solution n'a été proposée par l'Etat et l'entreprise, à qui n'incombaient pas d'obligation de mettre en place un plan social. Quant aux ouvrières de chez Tatin qui ont retrouvé un emploi, elles le doivent à leurs démarches personnelles uniquement. Ces ouvrières ont vécu une sortie de l'emploi radicale à la hauteur de la violence symbolique que représente le licenciement, sans un accompagnement social.
A l'inverse, les fermetures définitives des sites Kréma en 1992 et Davaye en 2009, s'accompagnent d'un Plan social économique, discuté et approuvé par les représentants du personnel, preuve d'un encadrement législatif qui se précise. Néanmoins ce dispositif présente de nombreuses limites dont celles de ne pas être en capacité d'offrir un reclassement sécurisé aux salariés. Le reclassement des anciennes ouvrières de chez Kréma démontre par exemple, que les propositions d'emploi n'étaient pas pérennes.

Dans ce cadre normatif en formation, les missions de l'inspection du travail s'étoffent ; les agents de l'inspection du travail possèdent le pouvoir décisionnel puisque c'est à eux que revient le droit d'autoriser ou d'invalider un licenciement, depuis la loi du 3 janvier 1975[969], obligation supprimée en 1986. Plus globalement, l'administration veille non seulement au

[967] Créée avec les ordonnances du 13 juillet 1967.
[968] Le Plan social économique (PSE), dont l'appellation est récente en 2002 est obligatoire dès lors que l'entreprise compte plus de cinquante salariés et qu'elle envisage le licenciement d'au moins dix d'entre eux. Défini ainsi depuis la loi de modernisation sociale.
[969] Depuis la loi de mai 1945, les inspecteurs avaient déjà un droit de regard sur les demandes de licenciement, mais là c'est plus strict.

respect des lois assurant des conditions pérennes et satisfaisantes comme elle se voit confier le suivi de la procédure durant le temps que court le plan social économique. Les agents en contrôlent la validité et s'assurent de son application. Ainsi, l'inspecteur du travail devient un personnage clef, familier des négociations entre la direction et les représentants du personnel. Toutefois l'ambivalence de son rôle, en soutien aux salariés pour le respect des lois qui régissent le droit du travail et, garant que les licenciements et la fermeture se réalisent, place l'inspection du travail dans une position peu confortable, surtout lorsque des salariés fondent leurs espoirs dans ses décisions.

Aussi, depuis que le comité d'entreprise a la possibilité de faire annuler un plan social s'il parvient à justifier de son insuffisance en termes de mesure d'accompagnement social, avec l'amendement Aubry en 1993, d'autres acteurs gravitent et interviennent dans ces procédures ; les experts et des professionnels de la conversion, au sein même de l'usine.

C'est donc parce que la crise s'installe et que ce qui était exceptionnel devient durable, que l'Etat agit et légifère. A défaut de pouvoir empêcher les licenciements, il tente d'en atténuer les conséquences sociales. L'interventionnisme grandissant répond de fait à un climat qui peut devenir explosif et de plus en plus conflictuel en raison de la multiplication des fermetures et des licenciements à leur suite, ce qui s'est vérifié pour les cas de nos usines étudiées.

Enfin, le plan social ne doit pas éclipser d'autres mesures de soutien, parfois plus anciennes. Les premiers dispositifs d'accompagnement social apparaissent en 1963, lors de la création du Fonds national pour l'emploi (FNE), qui vient compléter des organismes existants mais non adaptés au nouveau contexte. Expérimenté par les ouvriers mineurs dans les années 1960, puis par les sidérurgistes la décennie suivante, cet outil est généralisé et étendu à l'ensemble des salariés et connait un fort succès encore dans les années 1980. Fréquemment mobilisé par le gouvernement socialiste, il a facilité le départ en pré-retraite de nombre de salariés sous le coup d'un licenciement économique, ce qui fait dire à Marie-Claire Villeval que les conventions du Fonds national pour l'emploi sont une forme « d'exclusion du marché du travail ou d'anti reconversion[970] ». La mise en œuvre des conventions FNE permet de réduire le nombre de licenciements secs, mais est sans effet direct sur le chômage massif. Pourtant jusqu'au milieu des années 1980, ces départs en pré-retraite représentent une part importante des entrées en dispositifs d'accompagnement social à la suite des licenciements économiques, véritable sécurisation pour les salariés âgés. Depuis les années 2000, le dispositif a été remis

[970] Marie-Claire Villeval (dir), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan,1992, p.27. Xavier Gaullier, « Le risque de la vieillesse, impossible paradigme », *Sociétés contemporaines*, n°10, 1992, p.23 à 45.

en cause dans le contexte de la réforme des retraites. On estime d'ailleurs que leur nombre a été divisé par 10 entre 1998 et 2008[971].

Aussi, d'autres dispositifs émergent, la garantie de ressources qui accompagnent les pré-retraites entre 1972 et 1977, les cellules ou antennes emploi travaillant en collaboration avec l'ANPE et installées dans l'enceinte même de l'entreprise, connaissent un franc succès surtout depuis les années 1990. Ces dispositifs ont été remarqués et mobilisés auprès des salariés de chez Kréma à Montreuil notamment.

Aussi, des conventions de formation ou de réadaptation, largement développées dans le cadre de la planification à l'occasion du Vème Plan, peuvent être signées et financées. L'implantation des centres de formation pour adultes, disséminés dans l'ensemble des régions proposant des formations en adéquation avec les besoins propres et adaptés au territoire local, accueillent ce type de convention.

L'ensemble de ces réformes du travail contribue à la consolidation de l'Etat social à mesure que la situation de crise s'installe durablement. On assiste à une institutionnalisation des dispositifs de lutte contre le chômage et d'accompagnement des travailleuses et des travailleurs licenciés. Néanmoins, l'arsenal législatif protecteur n'arrive pas à endiguer les effets sociaux et économiques de la crise, au mieux à les réduire afin qu'ils soient moins douloureux pour les personnes concernées.

Ces incitations au départ se confirment lorsqu'on se penche sur le cas par exemple de RVI ou de Davaye en Haute-Vienne mais aussi pour Norton à La Courneuve dans les années 1990. On observe finalement que le PSE se résume à un ensemble de mesures compilées facilitant les licenciements. Ainsi, le PSE devient un outil de gestion du personnel972, à savoir organiser les départs afin de maintenir les performances économiques des entreprises, ce qui n'est pas sans rappeler les arguments avancés par les directions des entreprises suivies en première partie ; RVI, Kréma, Davaye, Norton. Pour chacun de ces exemples, les plans de licenciements se sont succédé sur plusieurs années, motivés par un souci de rentabilité et d'adaptabilité au marché, faisant ainsi des salariés de variables d'ajustement, et banalisant du même coup le licenciement.

[971] Chiffres de la DARES.

[972] Manuella Roupnel-Fuentes, « Les cadres sociaux du reclassement sur le devenir des licenciés de Moulinex », *in* Serge Paugam, *L'intégration inégale*, PUF, Le Lien social, 2014, p.313 à 328.

La prise en charge des effets sociaux et économiques, à la fois des parcours et des bouleversements professionnels induits par un licenciement précisément et du chômage en général, apparait indifférenciée entre les hommes et les femmes.

Si la question de l'emploi féminin se pose en des termes différents selon les deux départements en raison du contexte et de l'environnement économique de chacun, les réponses apportées elles, s'inscrivent dans un cadre général, celui des politiques publiques décidées en haut lieu. Elles sont inhérentes à l'évolution et aux mutations relatives à la situation que les femmes occupent dans la société de manière générale et la place qui leur est réservée dans les affaires publiques de l'Etat.

2- Des politiques publiques genrées ?

Dès lors qu'on se penche sur la prise en charge de la situation des femmes sur le marché du travail et de l'emploi, la question ne peut être dissociée des politiques publiques d'ensemble dévolues à la condition féminine dans la société.
L'irruption de la crise généralisée dans la deuxième moitié des années 1970, rebat les cartes et l'emploi féminin est mobilisé en tant que variable d'ajustement, dans les débats relatifs à la résolution de la crise et la lutte contre le chômage. En Haute-Vienne comme en Seine-Saint-Denis, les archives montrent des discours culpabilisants et mettant en cause directement l'emploi féminin comme étant en partie responsable de la montée du chômage. Ces prises de position alimentent l'idée, qui n'est pas nouvelle, que le retrait des femmes du marché de l'emploi pourrait endiguer le chômage. Ces considérations régressives à l'égard de l'emploi et du chômage féminins sont également portées en haut lieu, à la tête de l'Etat.

2.1- Traiter le chômage féminin ?

Les thèmes de l'emploi et du chômage s'invitent au cœur de la campagne présidentielle en 1981 et figurent parmi les premières attentes des électeurs[973]. Les candidats lancés dans la course électorale l'ont bien compris et orientent le débat en ce sens. Les adversaires au président sortant Valéry Giscard d'Estaing instrumentalisent les mauvais chiffres du chômage pour mettre en exergue l'échec du gouvernement à répondre à l'urgence de la crise. Le thème est présent dans le programme du Parti communiste, sous le slogan de création « d'emploi pour tous », tandis que le Parti socialiste fait le choix lui, d'inscrire ce thème dans les 110 propositions qui constituent son programme électoral et qu'il s'engage à appliquer en cas de victoire. Effectivement, le Premier ministre, Pierre Mauroy se voit confier la tâche de mettre en œuvre ces 110 propositions et fait de la lutte contre le chômage une des priorités du gouvernement[974], dont le lancement de la campagne pour l'emploi[975] en 1981 sera le fer de lance. C'est donc dans ce cadre élargi d'une politique de lutte contre le chômage et de soutien à l'emploi et de gestion d'une crise massive et durable, que s'affirme un nouvel intérêt pour l'emploi féminin qui subit aussi la dégradation du marché du travail et de l'emploi.

La création d'un ministère dédié à la seule condition féminine, disposant d'un budget et des moyens humains afférents, marque d'emblée ces évolutions, d'abord sur le plan institutionnel. Le budget dont dispose Yvette Roudy, alors la ministre nommée à la tête de ce cabinet, est dix fois supérieur[976] à celui alloué au secrétariat à la Condition féminine par le gouvernement précédent de Raymond Barre.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'enjeu central des politiques mises en œuvre à partir de 1981, et guide les stratégies développées, s'agissant de la situation des femmes sur le marché du travail et de l'emploi. Le gouvernement cherche à combler les lacunes législatives en ce sens. Bien que des mesures aient été prises, principalement depuis la Libération, l'instauration de l'égalité vise d'abord l'égalité salariale. Déjà portée lors des grèves de 1936, cette revendication sera ensuite reprise et appliquée dans l'immédiate après-

[973] Résultats de sondages commandés par le journal L'Express en 1980 et 1981, rapportés par Matthieu Tracol dans ses travaux de thèse, p.158. En juillet 1980, 84 % d'entre eux jugeaient qu'il s'agissait là d'un objectif « prioritaire », chiffre qui au mois d'avril 1981 s'était encore accru pour atteindre 88 %.
[974] Matthieu Tracol, *La rigueur et les réformes. Histoire des politiques du travail et de l'emploi du gouvernement Mauroy (1981- 1984)*, thèse de doctorat en histoire, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2015, p.57.
[975] Matthieu Tracol, *La rigueur des réformes…, op. cit*, p.100.
[976] Marinette Sineau, *Femmes et pouvoir sous la Vème République, de l'exclusion à l'entrée dans la course présidentielle*, Presses de Sciences Po, 2011, p.113.

guerre, à l'échelle internationale[977] et européenne[978]. Sa concrétisation en France tarde à venir. L'égalité salariale pour un travail identique est d'abord inscrite dans les conventions collectives au cours des années 1950. Le principe d'égalité est ensuite confirmé dans la loi du 22 décembre 1972, qui prévoit d'ailleurs des sanctions en cas de manquement. C'est une égalité qui par de nombreux aspects, ne règle pas l'égalité en termes de rémunération comme l'explique Fanny Gallot[979]. Les inégalités de traitement salarial ne peuvent être résolues à condition de requalifier aussi, le travail féminin ainsi que de modifier la distribution différenciée et genrée sur le marché du travail, mais également la division sexuée au sein même des établissements industriels.

En juin 1981, quelques semaines après sa nomination à la tête du ministère des Droits de la Femme, Yvette Roudy éclaire sur le nouvel état d'esprit qui prévaut, lors d'un conseil des ministres :

« Je n'ai besoin de rappeler que si 40% des travailleurs actifs sont des travailleuses, 60% des chômeurs sont des chômeuses. La faiblesse de leur formation, de leur qualification, la puissance des idées reçues, le poids de l'idéologie dominante, l'impact des nouvelles technologies qui les frappent prioritairement, entravent fortement les femmes dans le domaine de l'emploi. [980]»

Dans ce passage choisi de son intervention, la ministre déroule les sujets prioritaires qui conduiront sa future action et pointe les principales problématiques : l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes se prolonge et se reproduit dans les situations de non emploi et de sous-emploi, voire s'amplifie. Les inégalités salariales et la division sexuée du travail constituent des facteurs aggravants lors de la recherche d'un emploi et l'insertion sur le marché du travail pour les femmes, et pour les femmes peu et/ou sous-qualifiées particulièrement. Les ouvrières, qui ne sont pas nommées directement, sont pourtant les premières concernées quant aux transformations des conditions de travail, c'est-à-dire l'environnement dans lequel ces femmes exercent leur activité, et les conditions

[977] Convention n°100 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) promulguée en 1951.
[978] Ratifié en 1957 dans le Traité de Rome par les pays membres de la Communauté européenne économique (CEE).
[979] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, thèse de doctorat en histoire, Université Lyon 2, 2012, chapitre 7, p.307 à 353.
[980] Intervention Yvette Roudy, ministre des Droits de la femme au Conseil des ministres, 17 juin 1981, AN, 19910616/6.

d'emploi, les modalités d'accès, d'insertion et de retrait du marché du travail[981]. La crise économique et donc la désindustrialisation semblent exacerber les inégalités salariales et renforcer la situation dominée à laquelle sont assignées les femmes.

Le nouveau ministère semble donc s'être donné pour ambition d'atténuer les effets inégaux de la crise économique sur le parcours professionnel des femmes, ce en élaborant une politique jouant sur deux temporalités : des stratégies de réforme profonde, dont les résultats seront visibles à long terme, et des dispositifs de secours et de soutien ponctuels dont l'efficacité pourra se traduire dans l'immédiat, mais sans pallier durablement les inégalités entre les travailleuses et les travailleurs et/ou entre les chômeuses et chômeurs[982].

2.2- Quelle perspective pour les ouvrières licenciées ?

Lorsqu'on se penche sur le niveau de prise en charge des travailleurs victimes de restructurations industrielles et qui font l'expérience du chômage au début des années 1980, il apparait peu efficace lorsqu'il s'agit de femmes. En effet, Roland Pfefferkorn observe que la proportion de femmes à bénéficier des dispositifs d'accompagnement et de lutte contre le chômage indifférenciés est assez limitée[983].

D'après une enquête[984] menée dans le cadre de la préparation d'un rapport d'évaluation sur les politiques d'emploi et les femmes remis en juin 1984 au ministère, les résultats pour la période 1981 à 1983 demeurent très inégaux et peuvent remettre en cause l'efficacité des politiques ou montrent qu'elles doivent être poursuivies. Les chiffres du chômage féminin demeurent élevés. En 1983, le taux de chômage féminin s'élève à 10,5% contre 6,1% pour celui des hommes. Les femmes rencontrent des difficultés à se reclasser sur le marché du travail. Elles représentent 59% de la catégorie des chômeurs dits de longue durée contre

[981] Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte et Syros, Repères, 2000, p.40.
[982] Intervention Yvette Roudy, Ministre des droits de la femme au Conseil des ministres, 17 juin 1981, AN, 19910616/6.
[983] Roland Pfefferkorn, « Les politiques publiques et la question de l'égalité hommes-femmes. Le cas de la France », *Cahiers du genre*, 2002/1, n°32, p.87 à 109.
[984] Document : L'impact des politiques d'emploi menées depuis 1981 sur la situation socio- professionnelle des femmes, Maryse Huet (statisticienne au ministère des Droits de la femme). Bilan réalisé dans le cadre de la préparation d'un rapport inter- administrations d'évaluation sur les femmes et les politiques d'emploi remis au ministère des Droits de la femme en juin 1984, AN, 19930526/4.

55,3% d'hommes. Aussi, les catégories socio-professionnelles les plus touchées par l'inactivité correspondent à des emplois occupés majoritairement par des femmes qui requièrent peu ou pas de qualification, tels que les personnels de service, les employées de commerce (vendeuse ou caissière) et les ouvrières. Quant aux situations familiales, les jeunes et les mères isolées rencontrent de plus grands obstacles à retrouver un emploi.

2.3- Des dispositifs généraux pour des publics indifférenciés

Les femmes bénéficient essentiellement des nouveaux dispositifs tels que les contrats FNE parmi lesquels les contrats de solidarité, qui leur permettent de partir en pré-retraite dès l'âge de 55 ans. Cette mesure est largement sollicitée au regard de la forte incidence sur le taux d'activité des femmes âgées de plus de 55 ans et 59 ans depuis 1982, alors qu'à l'inverse le taux d'activité des femmes âgées entre 25 et 55 ans s'est accru pour atteindre 67% en mars 1983. En effet, nombreuses sont celles qui quittent leur usine en ayant recours à ce type de formule leur assurant une sortie de l'emploi sécurisée avec une garantie de salaire et les écartant ainsi d'une situation précaire liée au chômage. Le recours à ce dispositif de départ anticipé n'est pas le simple fait des femmes puisqu'il connait un franc succès auprès des travailleurs, notamment dans le cadre des restructurations industrielles. Entre 1982 et 1983 par exemple, près de 200 000 départs en pré-retraite sont recensés. Le succès de cette mesure se lit à l'aune de la progression du nombre de pré- retraités comptabilisés entre 1980 et 1983. Leur nombre est multiplié par trois ce qui représente près de 700 000 personnes dont les femmes sont parties prenantes[985].

Quant au contrat emploi-formation, non seulement les emplois proposés aux femmes à la sortie de ces formations d'aide à la réinsertion sont nettement moins qualifiés que ceux destinés aux hommes, 63% contre 75%, contribuant à la reproduction d'inégalités de genre dans l'emploi, mais également, des fortes disparités existent dans l'offre des formations pour l'année 1982. Les secteurs fortement féminisés proposent « beaucoup[986] » de contrats emploi-formation destinés à des postes ouvriers non qualifiés. A l'inverse, les branches

[985]DARES, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, La Découverte, Repères, 2003, p.38.
[986] Document : L'impact des politiques d'emploi menées depuis 1981 sur la situation socio- professionnelle des femmes, Maryse Huet (statisticienne au ministère des Droits de la Femme), AN, 19930526/4.

traditionnellement masculines proposent « peu [987] » d'offres en direction des salariées féminines. Les femmes peu ou non qualifiées ne bénéficient quasiment pas des contrats emploi-formation.

Aussi les contrats emploi-investissement notamment initiés dans le textile[988], prévoient un allégement des charges et des cotisations sociales pour les entreprises en échange d'un engagement tacite d'embaucher et/ou d'investir. Avec ce type d'assouplissement, l'Etat espère favoriser l'embauche et donc résorber le chômage. Ce plan pour le textile est d'autant plus important que la main-d'œuvre féminine y est fortement représentée et que ce secteur avec la confection est en pleine mutation depuis le milieu des années 1970. L'usine Mavest suivie en Limousin en est un bel exemple. François Mitterrand se félicite d'ailleurs de la mise en œuvre du plan textile, à l'occasion de la célébration de la journée internationale des droits de la femme, le 8 mars 1982[989].

Ces dispositifs indifférenciés entre les femmes et les hommes apparaissent peu convaincants pour le ministère des Droits de la Femme, au regard des résultats présentés. Le bilan relativement mauvais et la persistance d'un chômage féminin massif, encouragent le ministère des Droits de la Femme à engager des mesures spécifiques pour des catégories féminines spécifiques, bien qu'il se défende pourtant de vouloir abandonner les outils spécifiques pour des dispositifs généraux[990].

2.4- Des mesures ciblées en direction des femmes

Les publics féminins prioritaires et destinataires de l'action publique en matière de politique des droits des femmes, demeurent inchangés par rapport à la décennie précédente. Les outils de formation et d'accompagnement sont ainsi dirigés prioritairement vers les jeunes femmes et les mères isolées. La prise en charge différenciée se traduit dans l'action des organismes d'aide au retour à l'emploi, comme l'ANPE et les centres de l'AFPA. Le ministère des Droits de la Femme développe des stages de formation en direction des agents de l'ANPE, « au

[987]Document : L'impact des politiques d'emploi menées depuis 1981 sur la situation socio- professionnelle des femmes, Maryse Huet (statisticienne au ministère des Droits de la Femme), AN, 19930526/4.
[988] Ministère des Droits de la femme, Note 14, La précarisation du travail féminin 1986, AN, 19910616/6.
[989] Allocution François Mitterrand, 8 mars 1982, Note n°2, AN, 19930526/3.
[990] Document : L'impact des politiques d'emploi menées depuis 1981 sur la situation socio- professionnelle des femmes, Maryse Huet (statisticienne au ministère des Droits de la Femme), AN, 19930526/4.

traitement de la population féminine[991] » depuis 1982, confortant probablement l'idée qu'il y a bien la conscience d'un problème de l'emploi féminin.

De plus, des actions spécifiques par l'ANPE[992] sont destinées aux femmes victimes de grosses restructurations industrielles. La collaboration de l'AFPA avec l'ANPE se poursuit et en 1985, les deux institutions signent une convention[993] avec l'AFPA afin de mettre en place un suivi rigoureux aidant à la réinsertion des femmes notamment après un licenciement et de favoriser la mixité des métiers, ligne défendue par le ministère des Droits de la Femme. Les formations, en effet, dirigent les femmes vers des métiers majoritairement occupés par des hommes. D'après les résultats, 40,5% des personnes à bénéficier des stages financés par les régions (hors catégorie jeune) sont des femmes et 62,6% suivent les stages de remise à niveau financés par l'ANPE pour l'année 1984[994]. Les stages de remise à niveau où les femmes sont présentes en nombre se limitent à quelques secteurs ciblés, tels que la grande distribution, l'industrie, l'habillement et l'électronique[995].

C'est donc à tous les échelons, notamment régional, que le ministère déploie des dispositifs financiers incitatifs comme le contrat Etat-région, évoqué dans les contextes limousins et francilien. Il prend appui sur des structures existantes, telles que l'ANPE et l'AFPA.

2.5 - La loi d'égalité professionnelle en 1983 : un outil de lutte contre le chômage ?

A côté de ces actions ciblées, le ministère des Droits de la Femme structure et organise une campagne contre le chômage autour de la loi d'égalité professionnelle. Cette loi est construite avec les objectifs suivants : la lutte contre le chômage et l'éradication des inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail et face au chômage.

L'absence de formation professionnelle, notamment chez les ouvrières ne les prépare pas aux mutations de leur poste de travail. Par exemple, alors que les femmes représentent près de

[991] Campagne d'information, message n°20, du 17 juillet au 23 juillet 1982, AN, 19930526/3.
[992] Document « Situation des femmes sur le marché du travail et actions de l'ANPE », 11 janvier 1985, AN, 19910616/24.
[993] Convention entre l'ANPE et l'AFPA, août 1985, AN, 19930526/5.
[994] *Femmes en chiffres*, CNIDF-INSEE, 1985, p.58.
[995] Document « Situation des femmes sur le marché du travail et actions de l'ANPE », 11 janvier 1985, AN, 19910616/24.

38% des salariés du secteur de la construction électronique, seulement 2% sont inscrites dans les CAP formant à ces métiers[996]. Dès 1982, la ministre Yvette Roudy évoque les deux nouveaux principes que sont l'égalité des chances et la mixité[997] des emplois. C'est pourquoi la loi pour l'égalité professionnelle comprend plusieurs volets ; par ce projet le ministère entend corriger et améliorer la loi de 1972, en y insérant plus globalement non seulement la question de la rémunération mais également celle liée aux qualifications et au statut occupé par les femmes. La loi prend forme à travers les plans d'égalité professionnelle, qui visent particulièrement les femmes peu ou sous-qualifiées dont les ouvrières. Le Plan d'égalité professionnelle mise en œuvre chez Moulinex est porté en exemple, à l'image de celui déployé dans l'entreprise SNIAS[998]. 100 femmes OS ont suivi un stage qualifiant leur conférant le niveau de CAP et quelque unes d'entre elles sont devenues ouvrières professionnelles, d'autres accèdent à des métiers de bureau[999]. L'objectif de ces formations est de s'élever dans la condition ouvrière et/ou se former aux nouvelles technologies. Cette loi promeut un accès facilité des femmes à des formations qualifiantes, cherchant à diversifier les perspectives d'emploi tout en les aidant à sortir des postes déqualifiés. D'autres actions pour la requalification des ouvrières, comme le programme « Femmes-formation » initié à Besançon en 1985[1000], s'inscrit dans ce même esprit.

Pour la période couvrant les années de 1981 à 1983, la moitié des jeunes filles se formant aux métiers de nature industrielle occupe un poste d'OS, tandis que seulement 41% des jeunes garçons sont OS[1001]. Dans ce même rapport, Maryse Huet montre que les inégalités sexuées se maintiennent également dans le contenu de la formation initiale, moins élevé pour les filles, et dans la formation technique, moins fréquente, à l'exception des filières traditionnelles féminines. Bien que les compétences techniques acquises soient réelles, cela ne leur ouvre pas la porte des postes qualifiés pour autant. Les branches industrielles féminines présentent une structure d'emploi déqualifiée. Une nouvelle fois, la distribution sectorielle différenciée fabrique ce paradoxe.

---

[996] Intervention Yvette Roudy au colloque « Léo Lagrange : formation des femmes et insertion dans la vie professionnelle des jeunes filles », 7 octobre 1983, AN, 19910616/6.
[997] Campagne emploi et formation des femmes, juin-octobre 1982, AN, 19930526/1.
[998] Dossier « égalité professionnelle pour le forum des comités d'entreprises », 15-18 octobre 1986, AN, 19930526/5. « L'égalité sur orbite », *Antoinette*, décembre 1984.
[999] AN, 19930526/5.
[1000] Télégramme AFP 2 avril 1985, AN, 19930526/4.
[1001] Il s'agit des jeunes filles et garçons de niveau 6, c'est-à-dire ayant un niveau collège minimum. Bilan effectué dans le cadre de la préparation d'un rapport sur l'impact des politiques d'emploi sur la situation socio-professionnelle des femmes depuis 1981, ministère des Droits de la femme, juin 1984, AN, 19930526/4.

3- Dans l'accompagnement des transformations de l'emploi ouvrier par le ministère du Droit des femmes.

Lorsque les ouvrières sont mentionnées, c'est pour pointer leur précarité ou parce qu'elles apparaissent au détour d'une mesure spécifique (insertion, reclassement, protection et conditions de travail notamment pour le travail de nuit).
Par ailleurs, le thème de la précarité s'impose progressivement dans les discours relatifs à l'emploi féminin au cours des années 1980. La ministre Yvette Roudy reconnait que la crise a précipité les femmes dans la précarité et qu'elles sont soumises à des nouvelles formes d'emploi à l'image du temps partiel[1002].

Cette précarisation se traduit d'abord statistiquement[1003] ; les femmes représentent près de 26% de la catégorie ouvrière non qualifiée chez les intérimaires. Dans les formes d'emploi également, près de 51% des CDD consentis en 1984, le sont par des femmes et plus du tiers dans des emplois ouvriers et plus globalement 43% des CDD dans le secteur industriel sont féminins. Si on regarde les chiffres relatifs aux licenciements économiques dans l'industrie, les femmes seraient moins touchées que les hommes. Or, leur faible représentation dans les branches industrielles biaise la réalité et sa perception. En effet, « dans les deux tiers des secteurs qui font des licenciements, le taux de licenciées femmes est supérieur à celui des hommes[1004]. »

L'élaboration de la loi d'égalité professionnelle, votée et appliquée en 1983 entend justement réduire cette précarité et les formes d'emploi qui la renforcent auprès de ces « nouveaux pauvres[1005] » ainsi désignés par la ministre des Droits de la Femme.

[1002] Bilan effectué dans le cadre de la préparation d'un rapport sur l'impact des politiques d'emploi sur la situation socio-professionnelle des femmes depuis 1981, ministère des Droits de la femme, juin 1984, AN, 19930526/4.
[1003] Note 14, La précarisation du travail féminin 1986, AN, 19910616/6.
[1004] DARES, « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », n°015, mars 2012, p.12.
[1005] Projet de discours Yvette Roudy, « Les femmes et la crise » devant le Grand orient, 23 novembre 1985, AN, 19910616/6.

4- Quels résultats de la loi égalité professionnelle 1983 ?

La lutte contre la précarité repose en partie sur l'instauration d'une égalité professionnelle et sociale entre les femmes et les hommes. Pour cela, la loi d'égalité professionnelle de 1983, entend s'attaquer à la construction genrée des rôles attribués aux individus, d'abord à l'école puis transposée dans le milieu du travail[1006].

En dépit d'une volonté affichée, les résultats de la loi apparaissent décevants compte tenu des objectifs escomptés. Les plans de formation professionnelle prévus dans cette loi et conçus comme le principal pivot de cette loi sont finalement peu nombreux[1007]. Dans les faits, le nombre de femmes touchées par ces mesures dites de rattrapage à la fois en termes d'amélioration des conditions de travail comme de qualification et de salaire, est faible.

Dès 1987, la création en parallèle du « contrat mixité » sonne comme un aveu d'échec. Il vient compléter les plans d'égalité professionnelle. Il s'agit d'un contrat individuel qui tend à responsabiliser la travailleuse puisqu'elle s'engage de son propre chef dans le suivi d'une formation qualifiante facilitant sa promotion au sein de l'entreprise. Destinés aux entreprises de taille moyenne, moins de 600 salariés, le contrat mixité est finalement peu utilisé par les entreprises en dépit d'une aide financière de la part de l'Etat. Là aussi, le succès reste relatif puisqu'entre 1987 et 1994, seulement 819 contrats sont signés[1008].

Pourtant, ce nouveau dispositif devait favoriser l'accès de femmes à des secteurs qui leurs sont traditionnellement fermés ou permettre une évolution dans leur entreprise. Progressivement la notion de mixité professionnelle se substitue à celle d'égalité professionnelle dans les années 1990, avec l'idée de favoriser l'insertion des femmes dans les secteurs où elles sont encore peu nombreuses. Ces mutations interviennent alors que les remous politiques (alternances politiques gauche-droite et cohabitations) brouillent la politique conduite à l'égard des femmes et de l'emploi.

Christine Daniel explique qu'une révolution silencieuse[1009] est en train de s'opérer à partir de 1992, avec le basculement des politiques de l'emploi, cherchant désormais à abaisser le coût du travail. L'entrée en vigueur d'un abattement des cotisations patronales sur la Sécurité sociale lorsqu'une entreprise embauche un salarié à temps partiel ou transforme un contrat

[1006] Chapitre 7.

[1007] Lorsque la Délégation à la Condition féminine commande une étude sur les ressorts d'efficacité et/ou d'échec des plans, leur nombre s'élève à 19 en 1988. Ghislaine Doniol-Shaw, Annie Junter-Loiseau, Vincent Genestet, Annie Gouzien et Anne Lerolle, *Les plans d'égalité professionnelle, étude-bilan 1983-1988*, La Documentation française, Paris, 1989.

[1008] Martine Lurol, « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes, 1970-1995 », *Travail, genre et sociétés*, 1999/1, p.193.

[1009] Christine Daniel, « Les politiques d'emploi, une révolution silencieuse », *Droit social*, janvier 1998, p.3 à 14.

existant en temps partiel avec l'accord du salarié, en est un bel exemple[1010]. Les premières mesures incitatives ont vu le jour au tournant des années 1980 dans le contexte de crise de l'emploi, favorisant ainsi l'émergence relativement tardive du travail à temps partiel en France.

Ce n'est donc plus le profil du travailleur mais la forme de l'emploi qui ouvre le droit à cette incitation financière et à cette aide à l'emploi. Ce changement de paradigme est assez déterminant pour le travail féminin puisqu'il coïncide avec l'accélération de la tertiarisation des activités. Or le temps partiel est bien souvent une contrainte patronale plutôt qu'un choix réel de la part des femmes. Les réticences exprimées par les membres du Comité du travail féminin dès 1979 à l'occasion de la remise du rapport Lucas, mettaient déjà en évidence les craintes de voir le public féminin visé par cette forme d'emploi.

A l'inverse, si le patronat par la voix de son syndicat, le CNPF, n'encourageait pas l'emploi partiel, il ne s'y opposait pas. Margaret Maruani fait d'ailleurs le constat suivant : « les métiers où le travail à temps partiel est le plus répandu sont, dans leur écrasante majorité, des métiers très féminisés, peu ou pas qualifiés[1011] .

Les enquêtes de l'INSEE l'attestent aussi[1012] ; le temps partiel contribue à hauteur de 60% de l'essor globale du travail féminin entre 1983 et 1990. Alors qu'elles étaient 23,6% à occuper un emploi à temps partiel au début des années 1990, en 2002, elles sont près de 26,7% en 2002 contre respectivement, 3,4% et 4.6% seulement pour les hommes. Ces temps réduits concernent d'abord des femmes peu ou non qualifiées, et dans les nouveaux services, notamment à la personne, où des anciennes ouvrières s'embauchent facilement. Considéré comme une forme d'emploi atypique, le travail à temps partiel est pourtant socialement répandu, s'agissant des femmes.

De manière générale, le temps partiel est considéré comme une forme d'emploi choisi, puisqu'il permettrait la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Or, il est le fruit d'une construction sociale et d'une vision stéréotypée du rôle de la femme[1013]. On peut constater que ces nouvelles formes d'emploi induisent en réalité du sous-emploi auprès des anciennes ouvrières de Davaye en Limousin. Elisabetta Pernigotti et Christian Trotzier partagent ce constat dans leurs travaux respectifs sur les femmes en réinsertion

[1010] Loi quinquennale sur l'emploi adoptée en décembre 1993. Cette mesure est définitivement supprimée en 2000.
[1011] Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Collection Repères, 2017, p.80 et 81.
[1012] Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, Collection Repères, 2004, p.99.
[1013] Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*…, *op. cit.*

professionnelle[1014] en Basse-Normandie et en Italie et les ouvrières licenciées de la vallée de la Brûche[1015].

Lorsque la mise en œuvre des politiques nationales dans le contexte de désindustrialisation entre en contradiction avec la sauvegarde de l'emploi, cela donne lieu parfois à des dissensions entre les membres du gouvernement et les élus locaux. Les fermetures d'usines étudiées en première partie, sont l'occasion de mesurer le niveau d'investissement et l'évolution des positions des élus. Il est intéressant de se pencher sur les formes et le degré que prennent ces engagements. Aussi, il s'agira d'observer ces formes d'engagements au prisme du genre.

III- Des luttes locales politisées aux résonances médiatiques nationales

L'éclatement d'un conflit social met en lumière les effets économiques et sociaux de la désindustrialisation et confronte les élus de proximité aux enjeux liés à la désindustrialisation, à savoir la sauvegarde des usines et la sécurisation des emplois sur leur territoire. Le contexte conflictuel pousse les élus locaux, voire les oblige à se positionner non seulement sur les problématiques locales, mais également à s'emparer des politiques nationales mises en œuvre dans la lutte contre le chômage et la résorption de la crise.

Le jeu politique influence les discours et les positionnements des acteurs dans la mise en œuvre des politiques publiques en contexte de désindustrialisation. Produisent-ils un discours spécifique et différencié selon qu'il s'agisse d'une lutte menée par des ouvrières ou des ouvriers ? Le moment 1981 peut-il être envisagé comme un basculement impactant la position des élus locaux face à la désindustrialisation ? Enfin, dans quelles mesures la médiatisation des luttes pour l'emploi sert aussi des intérêts politiques plus larges, pourrons-nous parler de lutte dans la lutte.

[1014] Elisabetta Pernigotti, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, Collection « Logiques Sociales », 2018.
[1015] Christian Trotzier, *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif*. Thèse de Doctorat en sociologie, Université Paris 8, Vincennes-Saint-Denis, 2008.

1- Investissement des élus locaux : genre et territoire

Dans chacune des luttes engagées en réaction aux restructurations industrielles depuis le milieu des années 1970, les élus locaux (députés et maires) prennent part à la défense de l'emploi aux côtés des travailleuses et des travailleurs mobilisés. Leur implication, dont l'intensité varie selon les répercussions économiques, sociales voire politiques pour le territoire et les populations concernées prend des formes multiples.

1.1- Un soutien public attendu

En Seine-Saint-Denis comme en Haute-Vienne, la figure du maire apparait dans chacune des luttes, soit qu'il accompagne les grévistes lors des négociations, sollicite les entrevues et organise des réunions d'information, soit qu'il mette à profit sa position d'élu auprès des députés ou des sénateurs. D'ailleurs dans la majorité des luttes étudiées, les maires engagés cumulent plusieurs fonctions électives. Ainsi, ils ont accès directement aux assemblées du Parlement afin d'y porter les questions locales.

Dans les deux territoires, la représentation de la gauche prédomine avec des élus issus du Parti socialiste et du Parti communiste[1016]. Les cas de fermetures en Haute- Vienne se déroulent dans des municipalités socialistes à Ambazac et à Limoges, et, communiste à Saint-Junien. Seul Le Dorat fait exception avec un élu issu du groupe Divers droite. En Seine-Saint-Denis, les communistes détiennent les municipalités de Montreuil et de La Courneuve[1017].

La géographie politique qui se dessine est intéressante dès lors qu'on cherche à saisir l'évolution des réactions des élus locaux ainsi que leur positionnement face aux gouvernements successifs depuis les années 1970. Un décalage se fait jour progressivement depuis 1981 entre la politique nationale menée par un gouvernement de gauche et les élus

[1016] A Ambazac, le socialiste André Gagnarde est élu à la mairie depuis 1971 et occupe le mandat de conseiller général. A Saint-Junien, le maire communiste Roland Mazoin est également député entre 1981 et 1986 et conseiller général depuis 1967. A Limoges, le maire Louis Longequeue est apparenté au parti socialiste, et maire de la ville entre 1956 et 1990, député entre 1958 et 1977 et sénateur entre 1977 et 1990. Son successeur Alain Rodet, est également député socialiste depuis 1981 jusqu'en 2017.

[1017] En 1984, à la suite de Marcel Dufriche à la mairie de Montreuil, le communiste Jean-Pierre Brard occupe la fonction de député entre 1988 et 2012. A La Courneuve, le maire communiste James Marson occupe un siège de sénateur de 1975 à 1986.

locaux, qui sont tiraillés entre la ligne portée à la tête de l'Etat et les réalités locales quotidiennes vécues dans leur commune et leur circonscription.

Dans les situations d'occupation d'usine, les élus de proximité apportent un soutien matériel et affichent leur solidarité à cette forme de mobilisation radicale. D'abord en Seine-Saint-Denis, les ouvrières de chez Grandin et de chez Sonolor dans les années 1970, puis les ouvriers de chez Dufour et les salariés de chez Kréma dans les années 1980 et 1990, reçoivent un secours matériel et financier de la part des municipalités montreuilloise et courneuvienne. A côté des appels aux dons et des collectes organisées par les sections syndicales et les salariés en grève, la municipalité montreuilloise fournit les lits de camps et les repas quotidiens aux grévistes, quand la mairie de La Courneuve offre également les repas et octroie la gratuité de la cantine aux enfants des ouvrières en grève. Cette solidarité financière s'impose comme essentielle dans la conduite et la poursuite du conflit.
Les élus investissent également les lieux de travail occupés, à l'occasion d'une visite, d'un repas partagé, d'une occupation de quelques heures, de la tenue de meetings politiques ou encore de repas de solidarité, rompant ainsi l'isolement induit par l'occupation.
Dans le département de la Haute-Vienne, le soutien municipal et matériel aux occupants des usines Tatin et Mavest prend la forme d'une structure à part entière, un comité de soutien et de lutte, élargissant du même coup la nature même des soutiens à d'autres personnes hors du champ politique et syndical, en insérant des anonymes et les familles des ouvrières en lutte.

1.2- D'autres formes d'implication politique : formation de comités de soutien

Dans le cadre des deux luttes des ouvrières Tatin en 1979 et des Mavest en 1983, les maires des communes concernées initient la formation d'un comité de soutien et de lutte, dont l'apparition et l'expérimentation ont été pionnières au moment du conflit des Lip[1018]. Forts

[1018] Donald Reid, *Ouvrir les portes. L'affaire Lip : 1968-1981*, Rennes, PUR, 2020.

des soutiens publics et symboliques[1019] affichés des municipalités voisines et des élus nationaux, les maires structurent ce réseau de solidarité autour d'un comité.

Le comité de soutien organisé autour de la lutte des ouvrières Tatin se compose de personnes d'horizons divers : des élus locaux affiliés au Parti socialiste et au Parti communiste, parmi lesquels le conseiller général socialiste, Marcel Mocoeur, les députés communistes Marcel Rigout, Hélène Constant et Jacques Jouve. On retrouve des représentants syndicaux cégétistes. Des Hommes d'Eglise catholique ont rejoint le mouvement et le comité[1020]. En effet, les grévistes sollicitent le soutien de l'évêque du Dorat, qui s'est alors montré « très ouvert[1021] » à leur combat. De la même manière, les jeunes travailleurs de la JOC (Jeunesses Ouvrières Chrétiennes), des militants d'action catholique ouvrière, des religieuses en classe ouvrière et des prêtres-ouvriers au contact « du monde du travail et du monde exploité[1022]» s'associent à leur lutte. Enfin, viennent les particuliers, habitants et commerçants de la ville le Dorat, inquiets des répercussions négatives de la fermeture prochaine de l'usine sur leur propre activité.

S'agissant de la lutte des ouvrières de Mavest, le comité se forme le 10 décembre 1979 à l'annonce du premier plan de licenciement et se maintient au cours des quatre années que dure cette lutte, entrecoupée par les deux plans de licenciements, les reprises du travail et l'occupation des ateliers. Sa composition rappelle celle du comité de lutte des Tatin : la section syndicale CGT Mavest et de l'Union Départementale CGT, des élus municipaux du canton, la section du Parti communiste et la Fédération socialiste, le député de la circonscription, le conseiller général, le syndicat des exploitants agricoles d'Ambazac ainsi que le curé de la paroisse[1023].

[1019] Quant aux élus politiques locaux, ils affichent leur solidarité avec la municipalité d'Ambazac et son maire socialiste André Gagnarde, en l'inscrivant officiellement et publiquement dans le cadre des délibérations des conseils municipaux, telles que La Jonchère Saint-Maurice, Saint-Junien, Saint-Martin Terressus, Rihlac-Rançon, Saint-Priest-Taurion, Bonnac-la-Côte ou encore Saint-Sulpice-Laurière, nous pourrions poursuivre ainsi la liste. A l'échelle du département, le Conseil général avec un grand nombre de conseillers généraux (M. Buxeraud et M. Mahaut), affichent sa solidarité aux Mavest. Le député communiste Jacques Jouve, endosse le rôle de porte-parole des ouvrières dans l'hémicycle de l'Assemblée nationale à Paris. Enfin, des organisations associatives aux horizons divers, de la Croix Rouge à l'Union des Femmes Françaises en passant par le mouvement socialiste et autonomiste occitan Volem Vire Au Pais participent à la défense des grévistes.

[1020] Faute de sources suffisantes et s'appuyant seulement sur le témoignage d'Elisabeth Doucet, nous ne sommes pas en mesure de donner le nom de l'évêque ni celui des prêtres-ouvriers.

[1021] Entretien Elisabeth Doucet, le 20 novembre 2009, Maison du peuple, Limoges.

[1022] *Ibid.*

[1023] La mention de son soutien apparaît deux fois dans les documents, soit sous la dénomination, « le curé de la paroisse d'Ambazac », soit un « représentant des curés de la paroisse d'Ambazac », le prêtre-ouvrier officiant dans la commune d'implantation de l'usine.

Dans chacun des cas, les membres du comité de soutien accompagnent des actions décidées par les grévistes dans un souci de médiatisation des luttes. En attestent les exemples nombreux racontés en première partie, tels que la tenue de table-ronde, la rédaction et la diffusion de motions d'urgence, les conférences de presse notamment.

La formation et le succès entourant ces comités de soutien sont à rapprocher des conséquences induites par la fermeture de ces usines féminines. L'implantation des élus locaux ayant rejoint les comités de soutien formés autour des luttes, montre qu'ils représentent les populations vivant dans un rayon de moins de 20 kilomètres des usines en lutte, à l'exception de la ville de Saint-Junien située à 50 kilomètres. Il est ainsi fort probable que des ouvrières employées chez Tatin comme chez Mavest habitent ces communes voisines puisqu'on a vu que la question des distances entre le domicile des salariés et le lieu de travail est un critère important dans l'implantation des nouvelles usines. Les maires ainsi mobilisés craignent les effets causés par la disparition des établissements industriels, et en particulier la précarité professionnelle et financière qui pourrait toucher leurs administrés. De plus, ces usines qui emploient majoritairement des femmes constituent la source d'emploi principale. Les offres ne sont pas légion dans ce territoire rural et pour les femmes particulièrement.

2- Médiatisation des conflits au regard du genre

Quelle que soit la forme des soutiens politiques, les élus politiques communistes et socialistes adoptent une posture de dénonciation jusqu'en 1981, suivant leur position d'opposition au gouvernement. Cela se vérifie pour les cas Tatin, Sonolor, Grandin puis Dufour dans un premier temps. Ces fermetures d'usines sont citées en exemple lorsqu'il s'agit d'étayer leur argumentaire selon lequel les politiques menées sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing sont un échec dans la gestion de la crise. Ils adoptent des arguments qui valent slogans et qui frappent plutôt les esprits, à savoir le complot contre la Seine-Saint-Denis et la désertification pour la Haute-Vienne.

Dans ce contexte, les luttes féminines déclenchées à la suite des plans de licenciements et des fermetures d'usines bénéficient d'une large médiatisation en Seine-Saint-Denis comme en Haute-Vienne. Les luttes se construisent autour des sections syndicales implantées dans

chacune des usines. De plus, une grande diversité des modes d'action ainsi qu'un réseau de solidarité étoffé servent la visibilité des combats dans la sphère publique. Pourtant les sociologues Christine Guionnet et Erik Neveu[1024] ont observé que lorsque les mouvements sont engagés par des femmes, ils souffrent d'une plus faible médiatisation et se caractérisent par des actions moins spectaculaires et moins nombreuses que lorsqu'ils étaient conduits par des hommes. En outre, ceux-ci ne bénéficiaient pas d'une armature institutionnelle forte, en l'absence de syndicat ou encore de soutiens politiques, ce qui en limitait l'inscription dans la durée. Les cas suivis viennent nuancer cette analyse.

La victoire des ouvrières de chez Grandin est par exemple célébrée en grande pompe, d'abord, par les grévistes, sous la houlette de la CGT qui organisent une réception au sein de l'usine[1025]. Puis une fête officielle se tient le jour même de la reprise, le 13 octobre 1975, à laquelle Georges Séguy, secrétaire général de la CGT est convié, par la municipalité communiste de la ville et l'Union départementale CGT[1026.] Une conférence de presse rassemble les élus locaux et syndicaux, faisant de la lutte des Grandin un symbole. La célébration se poursuit le 17 octobre suivant, avec la tenue d'une réception organisée par le comité de ville du Parti Communiste de Montreuil et la fédération communiste de la Seine-Saint-Denis, à la salle des fêtes de la ville, où les Grandin sont accueillies en héroïnes. Enfin, dans le cadre de l'année internationale de la femme, elles sont conviées le 4 novembre à l'invitation du conseil général et de son président Georges Valbon aussi maire de Bobigny, à la remise des médailles d'honneur de la ville pour leur lutte. Ces manifestations de célébration traduisent un investissement considérable des élus locaux communistes dans cette lutte des Grandin. La victoire semble largement instrumentalisée afin de démontrer la viabilité du projet politique et économique porté par le Programme Commun de la gauche et ce, dans un contexte de défiance au pouvoir giscardien. Les élus tentent de démontrer que la reprise de l'activité des Grandin prouve qu'une alternative à la fermeture est possible. Par ailleurs, le Parti communiste semble enclin à se montrer actif dans cette lutte quand il est resté en retrait ailleurs, à Lip particulièrement.

D'autre part, la mobilisation des élus politiques aux côtés des ouvrières en lutte chez Tatin constitue un autre d'exemple de luttes menées par des femmes soutenues et médiatisées.

[1024] Christine Guionnet, Erik Neveu, *Féminins/ Masculins : sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2004.
[1025] Tract section CGT Grandin, 6 octobre 1975, Archives privées Evelyne Vander Heym.
[1026] Tract UD CGT 93, « Grandin à Montreuil ça redémarre », non daté, Archives privées Evelyne Vander Heym.

Du maire de la commune du Dorat, de la Divers droite M. Clisson au conseiller général socialiste, Marcel Mocoeur en passant par les députés communistes, Marcel Rigout, Hélène Constant et Jacques Jouve, tous apportent leur soutien soit par des déclarations officielles, soit par des interventions matérielles.

L'abondante correspondance entre les ouvrières en grève et les élus politiques, témoigne des ralliements issus des partis socialiste et communiste et de leurs représentants, à l'image de la section cantonale socialiste du Dorat et de Marcel Mocoeur, membre du Parti communiste, qui écrivent « assurer de notre entière solidarité dans la lutte que vous menez pour conserver votre travail (...) de notre soutien actif dans la partie difficile qui s'engage pour vous[1027] » et proposent leur aide dans les démarches administratives. Ainsi, Marcel Mocoeur en tant que vice-président du Conseil général intervient par exemple lors de la session du 21 novembre 1977 à l'assemblée du Conseil général, informant l'ensemble des élus de la situation de crise que traverse l'entreprise et plaidant son maintien[1028.] Cette première initiative, qui vise à alerter les pouvoirs publics sur le devenir des ouvrières de l'usine Tatin, ouvre la voie à d'autres interventions jusqu'à la fin du mouvement en 1979.

Tandis que le conflit s'éternise depuis six mois, le Parti communiste poursuit ses actions en vue de la défense des salariés, en organisant par exemple une table-ronde le 24 mai 1978 dans le cadre de la révision du budget de l'Etat de l'année 1978[1029.]. Réunis dans la salle Blanqui à Limoges, cette rencontre est l'occasion pour les grévistes de témoigner une nouvelle fois de la situation économique de leur entreprise et de proposer des solutions pour assurer une sortie de crise. A la suite de cette discussion, une réunion générale se tient devant une assistance composée essentiellement de travailleurs touchés par les licenciements économiques[1030]. Le fruit de ces pourparlers est présenté lors de la conférence de presse organisée à l'Assemblée Nationale le 30 mai 1978 à laquelle une délégation d'ouvrières Tatin participe.

La visibilité du soutien des élus communistes se lit à travers les pages de leur journal local *Le Lien*, diffusé dans l'arrondissement de Bellac au printemps 1978[1031]. Sur le modèle de la

---

[1027] Lettre émise par la section cantonale du Dorat du Parti Socialiste aux employés des établissements Tatin, le 4 novembre 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

[1028] Lettre de la section cantonale du Dorat du Parti Socialiste aux employés des établissements Tatin, le 13 novembre 1977, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

[1029] Lettre émise par les députés communistes de la Haute-Vienne, Hélène Constant, Jacques Jouve et Marcel Rigout au syndicat CGT de Tatin, le 19 mai 1978, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

[1030] « Travailleuses, travailleurs, venez réfléchir avec les communistes, venez proposer vos suggestions de lutte CONTRE le chômage et son extension POUR faire aboutir à des solutions possibles », Tract de la fédération de la Haute-Vienne PCF, Mai 1978, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

[1031] « Tatin et les canards boiteux », *Le Lien*, Parti Communiste Français, numéro cppp 4 17 90, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Dossier Tatin non classé.

bande dessinée, le journal retrace l'histoire des établissements Tatin et la lutte menée contre sa fermeture. Les auteurs mettent en scène le dialogue imagé et fictif entre une ouvrière de chez Tatin et un militant communiste. Les dialogues reprennent la rhétorique du parti, qui se veut incisive à l'égard du pouvoir en place. Les journalistes font ainsi dire au personnage qui représente le militant communiste : : « M. le sous-préfet a eu une idée « géniale », trouver un homme généreux et de surcroit bon gestionnaire[1032] ». Et d'ajouter : « Les communistes sont intervenus parce que c'est leur rôle d'intervenir chaque fois que les intérêts des travailleurs sont menacés[1033]». Le personnage de l'ouvrière répond : « on nous demandait à nous, qui venions d'être licenciés de prendre sur nos économies pour financer l'entreprise[1034]», qui justifie l'occupation de l'usine : « Il fallait bien entretenir les locaux, les machines, nous y tenons à notre usine...sans cela (...) il y a longtemps que l'affaire Tatin serait classée[1035]». Ce récit cherche à valoriser l'engagement du Parti communiste et servir sa position d'opposant au gouvernement, présenté comme responsable de la situation économique et industrielle dans le département de la Haute-Vienne et plus largement en France.

Qu'il s'affiche publiquement lors de manifestations de rue ou qu'il donne lieu à une abondante correspondance, l'appui politique joue un rôle déterminant dans le maintien de la mobilisation, en portant leurs revendications sur la scène nationale et dans les instances dirigeantes.

Néanmoins, les luttes ouvrières féminines n'ont donné lieu à aucun moment à un investissement exceptionnel comme cela s'est vérifié pour les conflits d'usines masculines et mixtes, à l'image de Dufour, de RVI-SAVIEM et de Kréma. A ce moment-là, l'implication des élus locaux dépasse la seule bataille des emplois, pour rejoindre des enjeux nationaux. La fermeture devient alors un prétexte.

3- Une mobilisation politique inédite : le cas Dufour

[1032] *Le Lien*, numéro cppp 4 17 90, p.2.
[1033] Le Lien, *op.cit*., p.4.
[1034] Le Lien, *op.cit*., p.2.
[1035] Le Lien, *op.cit*., p.2.

L'implication inédite de la municipalité montreuilloise dans le conflit des Dufour a retenu notre attention, en ce sens où les moyens matériels et symboliques mis au service de la lutte apparaissent inédits.

C'est moins le long processus de délitement des établissements Dufour qui nous intéresse ici que son instrumentalisation politique par la municipalité communiste de la ville de Montreuil au tournant des années 1980, dans un contexte politique et économique singulier : le changement de majorité présidentielle et les difficultés du secteur de la machine-outil. A travers le récit nécessaire des différentes phases de restructuration, nous chercherons à mettre en exergue la politisation de cette fermeture et l'engagement inédit du corps politique local.

3.1- Une usine en faillite : à la recherche d'un repreneur (juillet 1980 -janvier 1981)

Au début de l'été 1980, la direction des établissements Dufour n'est pas en mesure de verser les salaires du mois de juin, ni d'assurer le maintien de l'emploi au retour des vacances à l'ensemble des salariés[1036]. Ces annonces suscitent l'incompréhension, puis la colère des travailleurs dont la mobilisation débute aussitôt.

Dès le début de la mobilisation, les syndicats prennent en charge la conduite de celle-ci et de son encadrement. Les trois syndicats, CFDT, CGT et CGC sont représentés dans l'usine avec une section syndicale propre. Contrairement à ce que nous avions pu observer jusqu'à présent dans les autres sites étudiés, la centrale cédétiste a recueilli la majorité des voix aux dernières élections professionnelles avant que n'éclate le conflit[1037]. Pourtant, cette majorité dans les urnes ne lui garantit pas l'avantage dans la conduite de la lutte et des négociations. L'usine abrite aussi une cellule communiste du nom d'Ambroise Croizat.

Alerté par les délégués syndicaux cégétistes de Dufour, le maire communiste Marcel Dufriche, lui-même ancien dirigeant confédéral de la CGT, déjà rencontré à l'occasion du conflit des ouvrières de chez Grandin, s'engage aussitôt dans la lutte en dénonçant

[1036] Document « Modification des structures des établissements Gaston Dufour », 20 février 1975, Dossier Louis Odru, AM Montreuil, Boite 5265. Rapport d'expertise, 20 février 1975, Dossier Louis Odru, AM Montreuil, Boite 5265

[1037] D'après les chiffres avancés dans un article du journal La Croix, « La situation chez Dufour : les syndicats inquiets », 25 juillet 1980. La CFDT aurait recueilli 55% des voix contre 45% pour la CGT dans l'ensemble des collèges.

publiquement « le drame qui se trame[1038]» et le « développement accéléré de la désindustrialisation de Montreuil[1039]. » Profitant de la fête nationale du 14 juillet, le maire soumet une motion de soutien aux grévistes à l'approbation des habitants de Montreuil. Réclamant le maintien de l'usine et le paiement des salaires, cette motion est ensuite transmise au Président de la république, Valéry Giscard d'Estaing[1040].

Quelques jours plus tard, le 16 juillet, le Tribunal de Commerce de Paris prononce la mise en règlement judiciaire de l'entreprise et la nomination d'un syndic, M. Pesson. La direction annonce le licenciement collectif de l'ensemble des 700 salariés le mois suivant, entérinant la fermeture de l'usine. Progressivement, nous assistons à un déplacement de la mobilisation vers le terrain politique, donnant lieu à un véritable bras de fer entre les élus communistes du département, qui érigent la situation de l'usine Dufour en exemple, et le gouvernement de centre droit, jusqu'à donner l'impression que l'instrumentalisation politique du mouvement éclipse l'encadrement syndical.

En effet, les démarches politiques en soutien aux grévistes influencent le rythme de la mobilisation. Les jours suivant le jugement du Tribunal de Commerce, la situation de l'entreprise s'invite au conseil municipal de Montreuil. Le maire et son équipe tiennent une séance extraordinaire le 21 juillet 1980 en inscrivant à l'ordre du jour « l'affaire Dufour », à laquelle les délégués CGT de l'entreprise sont associés. Le discours d'ouverture s'apparente à une attaque politique en règle contre le gouvernement. Ainsi, le conseil municipal « condamne solennellement » dans sa résolution finale, « le complot organisé par le patronat, les banques et le gouvernement contre les établissements DUFOUR en particulier et l'industrie française de la machine-outil en général. Exige que toute la lumière soit faite sur la sombre machination qui a abouti à la situation actuelle et mandate le Maire pour entreprendre toutes démarches permettant d'y parvenir[1041] . » La teneur politique de cette résolution s'inscrit dans la lutte qui oppose le gouvernement de Raymond Barre et le Parti communiste et plus largement les défenseurs du Programme commun. Le recours à l'argument complotiste

[1038] Allocution, 13 juillet 1980, AM Montreuil, Fonds Marcel Dufriche, Boite 5269.
[1039] *Ibid.*
[1040] Motion, 14 juillet 1980, AM Montreuil, Fonds Marcel Dufriche, Boite 5269.
[1041] Procès-verbal de la séance extraordinaire du Conseil municipal, 21 juillet 1980, Fonds Marcel Dufriche, AM Montreuil, Boite 5269.

se systématise et devient récurrent dans les débats à ce sujet. Le 28 juillet, le maire réitère ses attaques virulentes lorsqu'il interpelle Valéry Giscard d'Estaing, dans une lettre ouverte[1042].
Au- delà de ces appels politiques et de cette posture accusatrice, Marcel Dufriche entend faire de la ville de Montreuil, un interlocuteur à part entière dans le cadre des négociations. Ce faisant, il met à disposition les services de l'avocat de la ville, Roland Weyl dans la défense des salariés. Par la voix de son avocat, la ville conteste le jugement du Tribunal de Commerce et réclame une contre-expertise, en présence du maire, espérant ainsi démontrer la viabilité de l'entreprise et le fait que des possibilités de financement sont encore envisageables. Si elle obtient la tenue d'une nouvelle audience le 20 août, la mairie est toutefois déboutée à l'issue de celui-ci. Refusant ce nouveau jugement, la mairie ferme exceptionnellement ses portes le jour même de la décision, entre 16h et 18 h en signe de contestation contre « le démantèlement industriel de Montreuil ». Marcel Dufriche reçoit le soutien de la ville de Saint-Ouen, municipalité amie, qui copie la démarche en fermant l'hôtel de ville également.

3.2- Quand les travailleurs décident l'occupation soutenus par la municipalité

Alors que l'occupation des locaux débute le 31 juillet1043, les élus communistes, le maire Marcel Dufriche accompagné du député Louis Odru et du conseiller général Jean-Claude Perillaud participent à la journée portes ouvertes du 6 septembre. Les responsables syndicaux cégétistes et cédétistes du département arpentent les ateliers aux côtés des ouvriers, qui se prêtent au jeu de guide. A l'issue de la journée, le maire et Georges Séguy, Secrétaire national de la CGT prennent la parole. Deux reportages réalisés par le Bureau d'information de la ville de Montreuil restituent l'ambiance et les moments forts de cette journée[1044].
En effet, le Bureau d'informations de la ville de Montreuil s'est vu confier la réalisation d'un reportage valorisant l'action de l'équipe municipale, et du maire précisément. Les deux films disponibles[1045] et tournés à l'occasion d'une journée portes ouvertes, durent respectivement cinq et huit minutes[1046]. Guidé par une voix off féminine, le spectateur apprend les causes du

[1042] Lettre ouverte, 28 juillet 1980, Fonds Marcel Dufriche, AM Montreuil, Boite 5269.
[1043] « Contre la casse délibérée, Dufour, Les travailleurs occupent », *La voix de l'Est*, 7 août 1980.
[1044] Deux vidéos de cinq et huit minutes, 1980, Bureau d'information de la ville de Montreuil, AM Montreuil.
[1045] Films année 1980, AM Montreuil, Bureau d'information de la ville de Montreuil.
[1046] Le film de huit minutes reprend des séquences du premier de cinq minutes.

déclenchement de la grève, découvre les principaux acteurs de la mobilisation ainsi que leurs actions, salariés et élus.
Le deuxième film de huit minutes, s'ouvre sur des images tournées à l'extérieur et devant la façade de l'usine Dufour, avant que la caméra ne se braque sur deux ouvriers, qui témoignent à tour de rôle des conditions de la mise en grève. Ensuite, la parole est donnée au maire, Marcel Dufriche, filmé dans son bureau à l'hôtel de ville, aux côtés de son premier adjoint, Jean-Pierre Brard. On le voit en pleine préparation d'une séance de conseil municipal où il sera question de la lutte des Dufour, glissant au passage quelque unes de ses actions notamment à la préfecture. Ensuite, le spectateur se retrouve aux côtés des salariés, plongé au cœur de la mobilisation. Il suit un défilé devant le ministère avec une des ajointes au maire, Simone Robert, puis un meeting dans les locaux de l'usine où se succèdent à la tribune, le Secrétaire général du Parti communiste et député Paul Laurent, Marcel Dufriche et Jean-Pierre Brard. Ensuite, un extrait de l'intervention de Georges Séguy, Secrétaire général de la CGT. A nouveau, Marcel Dufriche est filmé en conférence de presse. Enfin, la parole est donnée aux délégués syndicaux de l'entreprise, CGT, CFDT et CGC. Le film se termine par des images tournées, probablement lors de la journée porte ouverte, le 6 septembre 1980. On découvre les machines et l'intervention du député Louis Odru et des ouvriers.

Si le spectateur peut être un peu perdu en raison d'une temporalité parfois un peu confuse, le choix de la mise en scène laisse une grande place à l'action politique. Tout y est ; les modalités d'action sur le terrain, les discours politiques et les mots d'ordre du Parti communiste, les cris au scandale et au complot, les propositions du plan pour la machine-outil et des ouvriers qui adoptent le discours défendu. La mise en scène valorise l'action et la personne de Marcel Dufriche, éclipsant même le conflit.

3.4- La consultation générale et populaire : octobre 1980

A côté des pourparlers autour des projets de reprise, l'investissement municipal dans la lutte des Dufour prend des proportions exceptionnelles lorsque les membres du Parti communiste proposent l'organisation d'une consultation générale auprès de la population. Rejoints par les membres du Parti socialiste, acquis au bien-fondé d'un référendum populaire, à la condition qu'ils y soient associés, l'action est votée lors de la séance du conseil municipal, le 26

septembre. Trois questions sont retenues : le redémarrage immédiat de l'entreprise Dufour avec l'ensemble de son personnel ? Le maintien de l'emploi et la défense du potentiel économique de la ville ? Une solution française à la crise de la machine-outil ? Loin de faire l'unanimité, cette consultation soulève des dissensions entre les délégués syndicaux CGT et CFDT[1047] . Selon les représentants cédétistes, la municipalité développe un traitement différencié entre les deux syndicats et privilégierait les discussions avec la CGT, systématiquement informée en avance et associée aux actions municipales. Aussi, la CFDT émet quelques réticences, à la fois sur le fond et la forme de cette consultation. La légitimité démocratique et la formulation des questions soumises au vote de la population, notamment l'argument de la production française lui semble malheureux dans le contexte de la montée du nationalisme. La critique se déplace vers les conditions matérielles et financières de l'action : est-il sage de financer la consultation alors que la municipalité connait des difficultés de trésorerie, sachant qu'elle soutient déjà financièrement les grévistes, au travers de la prise en charge des repas. Ces discussions sont rapidement refermées, les représentants de la CFDT préférant se rallier à la municipalité et à la CGT pour ne pas être écartés de cette initiative.

Suivant le principe du référendum, les habitants de Montreuil doivent répondre par oui ou par non. La municipalité dispose d'un mois pour organiser la consultation, prévue les 23,24,25 et 26 octobre. Les travaux de mise en place sont répartis autour d'un collectif, composé majoritairement des membres du conseil municipal et des employés municipaux. Des réunions se tiennent quotidiennement afin de faire le point sur l'avancée de l'opération. Une large campagne de diffusion et de propagande se déploie les semaines précédant le vote, avec des cibles particulières ; d'abord géographiques, les entreprises et les zones pavillonnaires, quartiers les plus éloignés de la ville[1048] , puis des franges de la population ; les jeunes âgés de plus de 18 ans et non- inscrits sur les listes électorales ainsi que les immigrés travaillant et vivant à Montreuil[1049]. Le maire insiste sur la nécessité d'aller au-devant de la population afin d'exposer les effets directs que produirait la fermeture de l'usine Dufour, « sur le quotidien des habitants (en termes de prestations sociales) [1050]», les invitant à se mobiliser. La propagande se traduit par la multiplication et la diffusion de tracts et d'affiches dans l'ensemble de la ville. La mairie, dont le fronton a été recouvert par une affiche immense au

[1047] Courrier de l'UL CFDT de Montreuil au maire, Marcel Dufriche, le 8 octobre 1980, AM Montreuil, Boite 5269.
[1048] Procès-verbal du Conseil municipal de Montreuil, 26 septembre 1980, AM Montreuil, Boite 5269.
[1049] Procès-verbal du Bureau municipal de Montreuil, 2 octobre 1980, AM Montreuil, Boite 5269.
[1050] Procès-verbal du Conseil municipal de Montreuil, 26 septembre 1980, AM Montreuil, Boite 5269.

slogan « pour sauvegarder l'entreprise Dufour et pour que vive Montreuil », a installé un point d'information à l'attention des montreuillois, à l'extérieur des bâtiments.

Avec 106 points de vote contre 47 pour des élections classiques, le dispositif est bien inhabituel. Durant quatre jours, la consultation est encadrée par des agents administratifs réquisitionnés pour l'évènement, assistés de bénévoles. Le déroulement du vote s'apparente à une élection classique, à quelques exceptions près ; l'absence d'isoloir et les personnes majeures vivant et/ou travaillant à Montreuil peuvent voter, sans obligation d'inscription sur les listes électorales de la ville. Cette ouverture du scrutin vise notamment les travailleurs et les habitants étrangers vivant à Montreuil. Une partie des salariés employés chez Dufour est issue de l'immigration. Ce choix n'a donc rien d'anodin, leur ouvrant la possibilité de s'exprimer. Ils sont les premiers concernés.

Le dépouillement se réalise en plusieurs fois : un dépouillement hebdomadaire a lieu en mairie à partir de 21 heures et le dimanche après 15 heures. Au soir du dernier jour de la consultation, les résultats sont annoncés à la salle des fêtes de Montreuil le 26 octobre, devant la presse convoquée à cette occasion. Selon la commission de dépouillement au vote, 37 961 personnes se sont exprimées au cours des quatre jours, dont la majorité soutient l'initiative municipale. Seulement 17 personnes ont voté contre et 17 se sont abstenues[1051].

Largement relayé par la presse[1052], Marcel Dufriche se félicite de l'opération qu'il présente comme « un grand moment de la lutte pour sauver l'entreprise Dufour [1053]», balayant les mises en garde du préfet, sur le caractère illégal d'une telle opération, apparentée ni plus ni moins à un référendum[1054] . Le préfet a d'ailleurs été saisi d'une plainte concernant l'utilisation des listes électorales prud'homales dans le cadre de la campagne de propagande.

3.5- Comment la municipalité s'associe au succès de la reprise d'activité

La validation du projet de la société Promat-Profel par le Tribunal de commerce et le Syndic en novembre 1980 ouvre les négociations autour des modalités de la reprise avec les représentants syndicaux qui les découvrent à ce moment-là. Alors que les termes de la reprise sont sur le point d'être conclus, l'unité syndicale se fragilise lorsque la CGT refuse de signer

[1051] Procès-verbal de la commission de dépouillement des votes, AM Montreuil, Boite 5269.
[1052] « 37927 votants pour le maintien de l'entreprise Dufour », *L'élu d'aujourd'hui*, Décembre 1980.
[1053] Bureau municipal, 30 octobre 1980, Fonds Marcel Dufriche, AM Montreuil, Boite 5269.
[1054] Courrier du préfet de la Seine-Saint-Denis au maire de Montreuil, 22 octobre 1980, Fonds Marcel Dufriche, AM Montreuil, Boite 5269.

le dépôt de bilan. La question de la reprise des occupants reste entière pour les représentants cégétistes, tandis que la CFDT considère que la CGT « pinaille ». Pour la CGC, qui va plus loin dans la critique, l'attitude conjointe de la CGT et du Parti communiste, s'apparente à une instrumentalisation de la lutte à des fins politiques, mettant en péril les négociations en cours pour la reprise. La CGC va même jusqu'à comparer la situation de Dufour avec ce qui se déroule pour l'entreprise Manufrance à Saint-Etienne[1055]. A ces critiques, le Parti communiste répond à son tour à la CFDT, que celle-ci préfère « envoyer les travailleurs chercher des stages[1056]. » C'est donc seule, que la CGT poursuit la mobilisation en interpellant directement les repreneurs, exprimant son inquiétude quant à un possible recours à la sous-traitance avec le transfert d'une partie de la production sur un autre site que celui de Montreuil[1057]. L'opposition cégétiste n'empêche pas l'application de l'accord et la reprise de l'activité sur le site. Alors que les locaux ont été libérés le 22 décembre à 18 heures et que la reprise du travail est programmée pour le 23 décembre[1058], Georges Séguy[1059] partage sa tribune le jour même de la reprise, avec des délégués cégétistes Dufour qui appellent à poursuivre la lutte pour le tiers d'occupants et le tiers de délégués non repris.

Le 7 janvier 1981, Marcel Dufriche célèbre dans la salle des fêtes de l'Hôtel de ville, la reprise du travail pour 300 salariés aux établissements Dufour, sous le nom désormais de Promat-Profel. Quelques semaines plus tard, le 10 février, il organise une réunion bilan au cours de laquelle il ne manque pas de valoriser l'action des salariés, et particulièrement celle des élus locaux et de la municipalité.

3.6- Une mobilisation municipale dans un contexte politique national nouveau (juillet 1981-janvier 1982)

Dans son plan de reprise, le groupe Promat-Profel avait envisagé l'embauche de 150 nouveaux salariés, les mois suivants la réouverture de l'usine. Six mois ont passé depuis cet

[1055] Communiqué de presse de la CGC, 5 décembre 1980, AM Montreuil, Boite 5268.
[1056] Courrier du Comité de la ville de Montreuil du Parti communiste à Louis Odru, 12 novembre 1980, AM Montreuil, Boite 5265.
[1057] Courrier de la section CGT Dufour à M. Vidal et M. Amellal, 27 novembre 1980, AM Montreuil, Boite 5266.
[1058] Procès-verbal de la réunion au siège de la DDTE à Bobigny, 19 décembre 1980, AM Montreuil, Boite 5266.
[1059] Intervention de la section syndicale CGT Dufour au meeting de Georges Séguy, 23 décembre 1980, AM Montreuil, Boite 5266.

accord et ces perspectives s'éloignent puisque la direction procède en juillet 1981, à une réduction importante des effectifs, de 100 personnes, qu'elle justifie par les mauvais résultats financiers liés à un niveau de commandes en deçà des prévisions et sans quoi le site « court à la catastrophe dans quelques mois[1060]». Alors présenté comme une « solution qui ne soit pas douloureuse pour ceux qui partent », ce dégraissage doit s'effectuer sur la base du volontariat, encouragé avec une prime de départ attractive puisqu'elle représente trois mois de salaire.

Ce plan de départs volontaires relance la mobilisation des élus locaux, dans une configuration politique nationale nouvelle. Depuis la victoire de François Mitterrand à la présidence de la république deux mois plus tôt en mai 1981, quatre ministres communistes font leur entrée au sein du gouvernement Mauroy. C'est donc confiants que Marcel Dufriche et Louis Odru lancent un premier appel au chef de cabinet du ministre de la Formation professionnelle[1061], Marcel Rigout qui occupe également la charge de députation en Haute-Vienne. Ils lui soumettent deux idées ; la société Promat-Profel pourrait fournir les centres de l'AFPA en fraiseuses, liquidant ainsi un stock trop important, et l'ouverture d'un centre de formation à Montreuil, qui travaillerait en lien avec l'entreprise. Le 28 juillet, Marcel Dufriche accompagné de deux conseillers municipaux, est reçu par le ministre en personne[1062] ouvert à ses propositions. S'il peut se prononcer sur la livraison des machines dans les établissements relevant de l'Education Nationale, il ne peut en revanche s'exprimer sur ceux gérés par l'AFPA. Il les invite à constituer un dossier autour de ce projet et à se rapprocher de Jack Ralite pour le défendre. En septembre, le ministre de l'Industrie confirme au député Louis Odru, l'intégration de l'entreprise Promat-Profel au Plan national de la machine-outil.

La situation financière continue de se détériorer, si bien que le 5 janvier 1982, la société Promat, qui se partage la direction du groupe, dépose le bilan. Elle aurait détourné pour son site bordelais les neuf dixièmes de la somme allouée par les pouvoirs publics lors du redémarrage de l'entreprise Dufour, soit 10 millions de francs[1063]. Dans l'immédiat, la direction impose une mise en formation longue pour 92 salariés, sans leur garantir un maintien dans leur poste au sein de l'usine à leur retour. Aussi, la production de la fraiseuse T

[1060] Projet de réduction d'effectifs, 9 juillet 1981, AM Montreuil, Boite 5268.
[1061] Courrier de Marcel Dufriche envoyé à M. Perche, chef de cabinet du ministre la Formation professionnelle, 27 juillet 1981, AM Montreuil, Boite 5268.
[1062] Compte-rendu de la visite au ministère de la Formation professionnelle, 28 juillet 1981, AM Montreuil, Boite 5268.
[1063] Rapport d'expertise relatif au groupe Promat-Dufour Billaud, réalisé par le cabinet Barbier, novembre 1981, AM Montreuil, Boite 5272.

7000 est abandonnée définitivement, ce qui place l'entreprise « hors-jeu dans les défis technologiques à venir »[1064] selon la municipalité.

3.7- L'espoir national du Plan de la machine-outil (janvier 1982- janvier 1983)

Depuis l'instauration du plan de départs volontaires et la mise en formation obligatoire, la production se poursuit bon an mal an. Le gouvernement, la direction et la municipalité étudient deux pistes pour la relance du site ; la première propose un rapprochement avec la société niçoise Vernier qui reçoit l'assentiment des pouvoirs publics. La seconde, portée par les élus communistes et socialistes du département et les services de la Direction des Industries métallurgiques mécaniques et électriques (DIMME), envisage la création d'un centre de la machine-outil à Montreuil. Les pourparlers voient ainsi s'affronter deux visions, le repreneur Vernier contre les élus locaux, entre lesquelles le gouvernement joue les arbitres.

La municipalité montreuilloise poursuit la défense d'un centre de la machine-outil en finançant avec le soutien du Conseil général, une mission d'étude pour le développement de l'entreprise, réalisée dans le cadre des objectifs gouvernementaux de la machine-outil.
Ces initiatives ne viennent pas pour autant bouleverser le calendrier imposé par le gouvernement qui poursuit ses négociations avec le potentiel repreneur Vernier. Ce dernier présente son plan de rapprochement au ministère de l'Industrie devant les organisations syndicales, le 12 juillet[1065]. Quelques jours plus tard, le 20 juillet, la municipalité présente les conclusions de l'étude, à l'occasion d'une conférence de presse à laquelle les salariés ont été conviés.

3.7.1 - Le projet Vernier contre le Plan machine-outil

Depuis six mois, le gouvernement n'a toujours pas tranché entre le projet de reprise et le Plan machine-outil. Son absence de fermeté contribue même à entretenir la concurrence entre les deux camps, laissant les voix des élus locaux occuper la scène médiatique.

[1064] Communiqué d'information au Bureau municipal sur l'entreprise Dufour, 5 janvier 1982, AM Montreuil, Boite 5272.
[1065] Programme de développement de la machine-outil : projet Vernier-Dufour, présentation aux organisations syndicales au ministère de l'Industrie, 12 juillet 1982, AM Montreuil, Boite 5265.

A la veille des départs en congés, la dégradation du climat social s'accentue à l'annonce de 18 licenciements et de 33 mises en pré-retraite. Cette annonce galvanise la colère des élus locaux. Dans un courrier au ministre de l'Industrie Jean-Pierre Chevènement, le maire fait part de son indignation, n'hésitant pas à comparer ses attitudes aux « pratiques giscardiennes ». Il lui demande expressément d'attendre les conclusions du rapport mené par l'ADITES, avant de rendre sa décision[1066]. La presse nationale se fait l'écho de ce bras de fer. On peut lire dans l'édition du 15 juillet des Echos[1067] « Les fiançailles Dufour-Vernier (machines-outils) déplaisent aux élus de Seine-Saint-Denis ». Le journaliste rapporte que le ministère juge que les élus « préfèrent laisser flotter un brouillard pudique sur les vraies difficultés de Dufour ». Ce bras de fer tourne à l'avantage de la municipalité, du moins dans un premier temps. A la sortie d'une entrevue le 2 septembre, Jean-Pierre Chevènement s'engage à bloquer les décisions en cours jusqu'aux résultats de l'étude ADITES.

3.7.2 - Les conclusions des expertises

Dès le mois d'octobre, le service du développement économique de la ville de Montreuil rend publique sa copie sur le devenir de la machine-outil[1068]. Ce volume de 79 pages se présente sous la forme de deux chapitres ; le premier pose le diagnostic d'un secteur en déclin. « Le bilan désastreux du septennat précédent dans l'industrie de la machine-outil » apparait comme la principale, sinon la seule cause du déclin de la machine-outil et de l'entreprise Dufour précisément. Le rapport adopte un ton accusateur, assimilant les actions gouvernementales de la décennie écoulée à une « politique de désindustrialisation de la machine-outil de 1974 à 1981 ».

Mais espérant le changement puisque « depuis le 10 mai 1981, les conditions politiques de renversement de la tendance au déclin de l'industrie nationale et à la dépendance économique existent ». Le second, aborde les perspectives d'évolution et de développement. Les conclusions plaident en faveur d'une décentralisation politique afin de donner la liberté aux élus de mettre en œuvre leur propre politique industrielle. L'absence d'objectivité de l'étude ne fait aucun doute. Il s'agit davantage d'un plaidoyer politique, supposé scientifique et objectivé, au service de la lutte politique.

[1066] Courrier de Marcel Dufriche envoyé à Jean-Pierre Chevènement, 4 août 1982, AM Montreuil, Boite 5269.
[1067] *Les Echos*, 15 juillet 1982.
[1068] Dossier « La machine-outil à Montreuil dans son contexte national, régional et départemental », Service du développement économique, ville de Montreuil, Octobre 1982, AM Montreuil, Boite 5269.

3.8- Six mois pour éviter la liquidation (janvier 1983- 1984)

Les rencontres se poursuivent dans la première quinzaine du mois de janvier 1983 ; des délégations composées des membres de la municipalité et des syndicalistes, sont reçues tour à tour au ministère de l'Industrie et par le conseiller du Président de la république. Si le projet proposé par la société Vernier est bel et bien abandonné[1069] , les désaccords s'amplifient puisque le ministère de l'Industrie accepte les conditions imposées par l'administrateur judiciaire ; la nomination d'un syndic à la tête de l'entreprise pour une durée de six mois, épaulé dans sa mission par deux nouveaux cadres ; l'assainissement des comptes de l'entreprise dans les six mois à venir. Aussi, 100 salariés sont envoyés en formation durant un an, sans garantie de réintégration dans l'entreprise, ce qui ramène les effectifs à 250 personnes.

Si le syndic M. Lafont a suspendu auprès du Tribunal de Commerce de Paris la procédure de cessation de paiement, il réclame en contrepartie l'engagement écrit du ministère de l'Industrie de son investissement dans le plan de redressement. Ce dernier s'engage à respecter une convention financière d'environ 75 millions de francs, finançant le contrat de développement entre 1983 et 1986, ainsi qu'à honorer la commande de l'Education Nationale[1070]. Enfin, le report de six mois est conditionné à l'attitude des salariés, dont « toute action illégale d'importance (séquestration ou expulsion d'un membre du personnel, occupation de l'usine) m'amènerait à fermer cette entreprise et à licencier la totalité du personnel [1071]. »

La municipalité, les élus locaux communistes et les représentants syndicaux CGT dénoncent ce nouveau plan et plus précisément les licenciements qui conduisent à « l'écrasement de Dufour » et appellent à maintenir la mobilisation, voire à l'amplifier en sollicitant de nouveaux « travailleurs au manif et plus de publicité [1072]. » Cette stratégie affichée donne quelques indices sur le degré de mobilisation des salariés dans la défense du plan de la machine-outil, qu'il nous faut manier avec précaution.

[1069] Procès-verbaux des réunions du Bureau municipal de Montreuil, 6, 7 et 13 janvier 1983, AM Montreuil.
[1070] Courrier de l'administrateur judiciaire au ministère de la Recherche et de l'Industrie, 24 janvier 1983, AM Montreuil, Boite 5269.
[1071] *Ibid.*
[1072] Compte-rendu de la réunion « Faire le point et adopter une stratégie », à la mairie de Montreuil, en présence de Louis Odru, Jean-Pierre Brard, le chef de cabinet du maire, les représentants des élus de la Fédération du Parti communiste et du Conseil général, les responsables de l'UD CGT, USTM, UL, FTM, Section CGT Dufour et du cabinet ADITES, AM Montreuil, Boite 5269.

Ecartés des négociations relatives à la définition de la future structure de l'entreprise, les élus locaux se concentrent à présent sur le sort des 100 salariés licenciés, à qui une formation a été promise[1073]. D'après une enquête interne réalisée par la Section CGT Dufour, seules 25% des personnes licenciées sollicitent une formation contre 40% chez le personnel toujours en place[1074] . Les responsables syndicaux pointent également du doigt les difficultés à recruter du personnel qualifié, même auprès d'anciens salariés de chez Dufour, qui depuis leur licenciement ont suivi une formation et peuvent ainsi prétendre à ces postes d'ouvriers qualifiés. L'expérience malheureuse du licenciement ne les encourage pas à s'embaucher à nouveau chez Dufour. Aussi, le financement des stages et les conditions dans lesquelles ils se réalisent, sont autant de freins pour les salariés intéressés.

Par conséquence, l'administrateur judiciaire annonce au ministre de l'Industrie le 21 décembre qu'il procèdera à la liquidation de l'entreprise en janvier 1984[1075]. Dans ce cas présent, le rôle de l'Etat semble avoir été déterminant dans la décision de l'administrateur judiciaire. En ne respectant pas ses engagements financiers, l'Etat participe de fait à la faillite de l'entreprise.

3.9- Le dernier baroud d'honneur avant la fermeture

Cette annonce fait l'effet d'une bombe, non seulement chez les salariés encore présents sur le site, mais aussi parmi les communistes locaux, qui considèrent le désengagement du gouvernement à l'origine de la décision de l'administrateur judiciaire. Marcel Dufriche et Louis Odru expriment leur désarroi au Premier ministre : « le gouvernement de gauche ne peut laisser faire ce que la droite, lorsqu'elle était au pouvoir, n'a pas réussi à imposer1076. » L'opposition transparait dans la déclaration officielle de Marcel Dufriche, le 9 janvier 1984, d'autant plus que l'entreprise Dufour était intégrée au plan gouvernemental de la machine-outil. La politisation qui entoure la fermeture Dufour prolonge celle qui était la sienne déjà au début du conflit, trois ans plus tôt.

[1073] Courrier de Louis Odru au ministre du Travail, Jean Auroux, 22 février 1983, AM Montreuil, Boite 5265.
[1074] Courrier de la Section CGT Dufour au directeur de cabinet du ministre de la Recherche et de l'Industrie, 21 février 1983, AM Montreuil.
[1075] Courrier de l'administrateur judiciaire au ministre de l'Industrie Beauffret, 21 décembre 1983, AM Montreuil, Boite 5269.
[1076] Télégramme de Louis Odru et de Marcel Dufriche au Premier ministre, 10 janvier 1984, AM Montreuil, Boite 5265.

La liquidation déclenche une mobilisation radicale des salariés qui décident l'occupation des locaux le 31 janvier. Les élus locaux multiplient les démarches auprès du Premier ministre afin d'être reçus rapidement. Ils jouent sur leur proximité politique afin de faire pression sur les membres du gouvernement dont le silence les exaspère[1077] . Dans sa réponse tardive, Pierre Mauroy explique que le ministère suit le conflit quotidiennement. Quant à Laurent Fabius, ministre de l'Industrie et de la Recherche, il promet d'examiner le cas de l'entreprise lors de la tenue du Comité interministériel de la restructuration industrielle (CIRI)[1078].
Un plan de redémarrage de l'entreprise est effectivement présenté par le ministre délégué chargé de l'emploi en mars. Il prévoit le sauvetage de 230 emplois sur les 250 que compte l'usine. Sur la base du plan proposé par le ministre délégué chargé de l'emploi et accepté par le CIRI, un repreneur, Alarousse est retenu en juillet[1079]. La production redémarre avec seulement 40 personnes, loin des prévisions validées par le CIRI.
Depuis la fin de l'année 1984, l'activité du site se poursuit bon an mal an jusqu'à la liquidation judiciaire de la société Dufour et le rachat des actifs par la société Cazeneuve le 1er juillet 1991.

L'implication sans précédent de la municipalité montreuilloise n'étonne guère dès lors qu'on se penche sur le parcours militant et la sensibilité politique du maire, Marcel Dufriche [1080] et les enjeux entourant la fermeture annoncée de l'usine machine-outil Dufour.
Elu au conseil municipal de la ville depuis 1959, premier adjoint en 1965, il occupe le mandat de maire depuis 1971. Il est réélu plusieurs fois jusqu'à sa démission en 1984. C'est un militant politique et syndical aguerri, encarté au Parti communiste depuis 1934, il est devenu membre du comité central du Parti communiste en 1950 jusqu'en 1964. De plus, il a été militant à la CGT où il a occupé diverses fonctions et mandats, notamment en tant que responsable à différentes commissions confédérales jusqu'en 1965.
Un deuxième niveau de lecture permet d'appréhender cette mobilisation exceptionnelle : l'enjeu symbolique et politique que représente la disparition d'un tel établissement industriel. Relevant de la métallurgie lourde, et du secteur de la machine-outil, la fermeture de l'usine Dufour ne se réduit pas à la seule suppression d'emploi mais renvoie également et surtout à la

[1077] Bureau municipal de la ville de Montreuil, 2 février 1984, AM Montreuil.
[1078] Courrier de Laurent Fabius à Louis Odru, 28 février 1984, AM Montreuil, Boite 5265. Ce comité (CIRI) crée en 1982 a pour mission de venir en aide aux entreprises en difficulté en apportant son concours dans l'élaboration d'un plan de reprise par exemple.
[1079] Dossier de reprise présenté par M. Allarousse, 30 juillet 1984, AM Montreuil, Boite 5269.
[1080] Claude Willard, Notice biographique *Le Maitron*, Dufriche Marcel, Pierre, Louis, mise en ligne le 25 octobre 2008, modifié le 4 février 2020.

disparition d'un savoir-faire détenu par des ouvriers qualifiés, reflétant l'image stéréotypée de l'ouvrier masculin. L'investissement politique joue également sur des ressorts genrés. La fermeture représenterait un symptôme saillant de la désindustrialisation, avec une déliquescence de savoir-faire et de qualifications.

D'autre part, le secteur de la machine-outil figure parmi les secteurs industriels à nationaliser inscrits dans le Programme commun. C'est pourquoi le maire et plus largement les élus locaux de la ville et du département, soutiennent le projet d'un centre de la machine-outil régional dans lequel l'usine Dufour aurait toute sa place. La victoire de François Mitterrand un an après le début du conflit a fait renaitre les espoirs d'une concrétisation d'un tel projet.

4 - Quand les divergences entre les socialistes et les communistes s'invitent dans les conflits pour la sauvegarde de l'emploi : les cas Dufour et RVI

Les dissensions nationales entre les socialistes et les communistes ont débordé le conflit Dufour. Les désaccords nationaux s'invitent ainsi dans un conflit local, et nous fait parler de lutte dans la lutte. La politisation qui entoure la sauvegarde des emplois chez Dufour peut être lue au prisme des relations complexes entre les socialistes et les communistes, surtout depuis 1983[1081].

L'irruption des conflits politiques nationaux dans les conflits locaux se manifeste également en Haute-Vienne, notamment dans le cas de RVI et Saviem d'abord en 1985, puis en 1991 et 1992, à l'occasion de plans de restructuration.

Lorsqu'un énième plan de restructuration y prévoit des licenciements massifs en 1985, les élus communistes interpellent la municipalité socialiste, qui oppose une fin de non - recevoir et reste solidaire des décisions gouvernementales. Comptant sur le soutien des élus locaux dans la défense des propositions citées, les RVI multiplient les démarches en ce sens. Habituée à un soutien plein et entier, la CGT s'étonne de la position qu'adopte le sénateur et maire de Limoges, Louis Longequeue. Dans une réponse écrite en date du 15 avril, il affirme d'abord agir en plus haut lieu pour le maintien de l'usine précisant que « le problème s'intègre dans le cadre de l'ensemble de l'entreprise RVI dont la situation actuelle est pour le moins

[1081] Matthieu Tracol, « Le gouvernement Mauroy face à la désindustrialisation ; de la crise économique à la crise sociale et politique », *20&21. Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.65 à 79.

peu favorable[1082] », laissant le doute quant à sa capacité d'action et son influence pour sauver le site. Il ne donne pas suite à la demande d'entretien non plus. Se voir refuser une entrevue déclenche une vive colère chez les militants cégétistes et leurs soutiens, qu'ils analysent comme un désaveu de leur lutte.

Alors que la confiance envers le gouvernement avait été mise à mal lors des précédents plans sociaux, le positionnement du sénateur et maire socialiste, la rompt définitivement. Les militants cégétistes de RVI de Limoges et leurs soutiens sont ainsi confortés dans l'idée d'une responsabilité partagée entre le groupe industriel Renault et l'État. Ils s'identifient à d'autres restructurations passées et en cours, à l'image de Peugeot, de Citroën et Talbot, de Creusot Loire, allant jusqu'à parler d'une Renault de la sidérurgie[1083]. Unanimement, les mots d'ordre syndicaux se déportent progressivement vers le gouvernement de Laurent Fabius, qui malgré les promesses électorales n'empêche pas la restructuration du groupe comme il a choisi de poursuivre le démantèlement industriel lorrain[1084].

La situation a évolué lors d'un nouveau plan de licenciements en 1991 et 1992. La rupture consommée entre les socialistes et les communistes n'entrave pas la formation d'un front commun autour d'actions solidaires pour la défense de l'emploi. En effet, les salariés RVI cherchent à obtenir le soutien des élus locaux, notamment celui de la municipalité limougeaude, conduite par le socialiste Alain Rodet, depuis la démission de l'ancien maire Louis Longequeue en 1990, espérant ainsi ne pas revivre la déception de 1985.

A l'initiative de la seule CGT, une lettre ouverte[1085] est envoyée à l'ensemble des groupes politiques siégeant dans les assemblées départementales et régionales, au Préfet ainsi qu'au Comité Economique et Social de Limoges, visant à les sensibiliser sur les effets économiques et sociaux que représente un tel plan pour le territoire. Les élus communistes ont déjà fait savoir, bien avant cet appel public, qu'ils se rangeaient aux côtés des salariés de RVI en lutte. Les deux sections communistes de Limoges Est implantées dans l'usine, à travers leur journal L'Echo RVI, n'hésitent pas à attaquer directement la politique d'austérité mise en œuvre par Michel Rocard[1086]. Jacques Jouve, ancien député communiste de la 3ème circonscription et

[1082] Courrier Louis Longequeue au Secrétaire général du Comité régional du Limousin CGT, Raymond Nanet, 15 avril 1985, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[1083] Tract CGT RVI, 23 avril 1985, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[1084] Ingrid Hayes, « Le combat des sidérurgistes lorrains », in Michel Pigenet et de Danielle Tartakowsky, *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La découverte, 2012, p.625 à 632.
[1085] Lettre ouverte émise par la section CGT RVI au Préfet de région, au Député-maire de Limoges, aux présidents du Conseil général et régional ainsi qu'aux sénateurs du Limousin, au CESL le 4 avril 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[1086] « La face cachée de la facture Roccard », *L'Echo RVI*, Mars 1991.

conseiller régional, défend une motion d'urgence[1087] quant à la situation de l'usine RVI, dans laquelle on peut lire une condamnation ferme non seulement de la stratégie du groupe industriel mais particulièrement de l'action du gouvernement alors qu'il s'agit d'un groupe nationalisé. Il réclame la mise en œuvre d'un plan de relance de l'activité industrielle pour la région Limousin. Un élan de solidarité s'organise autour de la lutte des RVI avec les élus socialistes et le maire de Limoges, Alain Rodet en tête[1088]. Les députés socialistes Marcel Mocoeur[1089] et Jean-Claude Peyronnet[1090] affirment leur soutien, tout en réfutant les accusations selon lesquelles le gouvernement socialiste organiserait la casse industrielle de la région. Preuve de leur bonne volonté, ils effectuent des démarches auprès du ministre délégué à l'Aménagement du territoire, Jacques Chérèque pour évoquer l'avenir de RVI en Limousin. Quant au sénateur socialiste Robert Laucournet[1091], dont l'engagement pour la défense des territoires ruraux et de la décentralisation est connu, ce dernier ne peut accepter les critiques portées à l'encontre de son groupe politique. Il appelle à dépasser les clivages et à sortir de la rupture, déjà consommée pour beaucoup de salariés depuis 1985.

Contrairement au dernier plan en 1985, la solidarité financière et morale des élus locaux est primordiale. La municipalité en premier lieu, s'est véritablement investie dans la défense du site, à travers les demandes d'entretiens avec les ministres concernés, en relayant les motions et pétitions auprès des instances dirigeantes comme en étant physiquement aux côtés des salariés dans la rue. Les municipalités environnantes prennent position officiellement avec l'adoption de motion lors des séances de conseil municipal[1092], certains maires n'hésitent pas à prendre la plume pour défendre l'emploi auprès des ministres respectifs[1093] , quand d'autres ont participé financièrement à la lutte, en prenant en charge les frais de transports pour se rendre aux réunions et aux manifestations parisiennes par exemple[1094] . L'ensemble de ces maires se sont investis contre ce qu'ils nomment la désertification industrielle du département

[1087] Motion d'urgence présentée par Jacques Jouve au nom du groupe communiste au Conseil régional du Limousin, 18 mars 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[1088] Courrier Alain Rodet à la section CGT RVI, 18 avril 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, carton Saviem-RVI non classé.
[1089] Courrier Marcel Mocoeur à la section CGT RVI, 11 avril 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[1090] Courrier Jean-Claude Peyronnet à la section CGT RVI, 15 avril 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[1091] Courrier Robert Laucournet à la section CGT RVI, 9 avril 1991, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges, Carton Saviem-RVI non classé.
[1092] Les municipalités de Feytiat (13 juin 1991), celle de Chamboret (13 juin 1991), Le Palais sur Vienne (21 juin 1991), Rochechouart (24 juin) et Panazol (31 mai 1991).
[1093] Par exemple, le maire de Panazol écrit à Edith Cresson, Premier ministre ainsi qu'à Dominique Strauss-Khan, ministre délégué en charge de l'Industrie et du Commerce extérieur le 10 juin 1991.
[1094] Délibérations du Conseil municipal de Feytiat, 13 juin 1991. Une enveloppe de 1000 francs est versée aux grévistes. Délibérations du Conseil municipal de Palais sur Vienne, 20 juin 1991, (2000 francs). Délibérations du Conseil municipal de Rochechouart (1000 francs).

et plus largement de la région. Là encore, les caractéristiques de cette usine - production industrielle en partie nationalisée, main-d'œuvre ouvrière masculine et qualifiée, appartenance à un secteur industriel puissant- sont à considérer quant à la mobilisation exceptionnelle chez Dufour et RVI.

Ces deux exemples de fermeture et de mobilisation autour de Dufour et de RVI mettent en exergue la situation politique globale et nationale et montrent qu'elle peut largement influencer la position des élus locaux, qui peuvent utiliser ces luttes comme prétexte ou les porter en exemple, au service d'un discours et d'une vision politique, telle que les directions centrales les imposent. Ces fermetures sont aussi l'occasion de voir surgir les dissensions larvées au sein d'une même famille politique qui partage pourtant des sensibilités, en l'occurrence les socialistes et les communistes, comme à l'intérieur des formations politiques, le parti socialiste dans ces cas présents. La difficulté pour ces élus socialistes tient à faire tenir ensemble le soutien aux travailleurs en lutte sans dédire la politique et la position défendue par leur parti et le gouvernement dont ils se réclament.

Aussi, l'investissement des élus locaux est à relier au statut même de ces deux usines : à Montreuil, il s'agit de la plus importante usine métallurgique et de la machine-outil et à Limoges, le premier employeur et mécanique lourde.

Lors de la mise en œuvre de la politique de décentralisation en Seine-Saint-Denis, des problématiques similaires se posent aux élus hésitant entre un soutien et une opposition franche. L'exemple de l'usine Kréma marque l'évolution de la position des élus et la difficulté à s'opposer à un gouvernement socialiste auquel ils avaient apporté leur soutien.

5 - La question de la décentralisation au cœur de la fermeture de Kréma

La bataille politique entourant la décentralisation de l'usine Kréma vise d'abord les stratégies industrielles ainsi que les choix d'aménagement du territoire par l'Etat.

En 1976, le conseiller général communiste René Foulon, s'inquiète d'un possible démantèlement de l'usine montreuilloise au profit des autres sites du groupe[1095]. Si l'analyse apparait exagérée dans un premier temps, son hypothèse repose néanmoins sur des faits concrets et objectifs : d'abord, la Délégation à l'Aménagement du Territoire et de l'Attractivité Régionale (DATAR) a refusé la demande d'agrandissement des locaux qui aurait accueilli notamment la production d'un nouveau produit TANG. Ce refus mène General Foods à s'implanter en province, en construisant une nouvelle usine à Reims où 230 personnes sont employées.

Enfin, l'usine de Montreuil arrête la fabrication des dragées chewing gum depuis 1973, sans qu'un autre produit vienne le remplacer. Les craintes quant au maintien de l'emploi sont relayées à l'Assemblée nationale par la voix du député communiste Louis Odru, qui met en cause la décentralisation comme un facteur aggravant de la situation économique de sa circonscription et de la ville de Montreuil particulièrement[1096].

Quand le gouvernement estime que le tissu industriel du département évolue et se diversifie, les élus locaux communistes y voient une volonté du gouvernement d'encourager la décentralisation industrielle. Les attaques du député Louis Odru contre la décentralisation se prolongent quelques années plus tard, au milieu de la décennie 80 autour du site montreuillois.

Les élus locaux, Louis Odru[1097] comme Jean-Pierre Brard[1098], nouvellement élu à la mairie de Montreuil, multiplient les appels envers la direction d'une part, et le gouvernement d'autre part. Edith Cresson est le principal interlocuteur d'abord en tant que ministre du Commerce extérieur et du Tourisme jusqu'en juillet 1984, puis quand elle est en charge du Redéploiement industriel et du Commerce extérieur, est le principal interlocuteur. Ils s'étonnent de voir la mise en œuvre d'un tel projet dans un département où la ministre occupe par ailleurs, un siège au Conseil général et précisément dans le canton ouest de Châtellerault, ville choisie pour la création de la future usine. Leurs critiques suggèrent le conflit d'intérêt. Les arguments avancés par la direction ne les convainquent pas non plus ; le manque de place

[1095] Courrier du Conseiller général M. Foulon au Préfet, 19 mai 1976, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, AD 93, 1595W21.
[1096] Question écrite au gouvernement Louis Odru, 30 septembre 1978, AM Montreuil, Dossier Louis Odru.
[1097] Question écrite au gouvernement Louis Odru au ministre de l'Industrie, 6 juillet 1984 et 16 juillet 1984, AM Montreuil, Fonds Louis Odru.
[1098] Courriers de Jean-Pierre Brard, Maire de Montreuil au directeur du site Kréma de Montreuil et à Edith Cresson, ministre du Redéploiement industriel et du Commerce extérieur, 23 juillet 1984, AM Montreuil, Fonds Louis Odru.

pour augmenter la superficie d'exploitation et des locaux vieillissants, rejouent ainsi des problématiques identiques à celles déjà posées en 1975.
En effet, le rôle de la DATAR dans l'aménagement du territoire est à nouveau visé. Le secrétaire du comité central d'entreprise affirme pourtant qu'il n'y aurait pas moins de 6500 m2 de surface disponible alors que l'usine à Châtellerault ne s'étendrait que sur 3800 m2[1099]. Derrière cette guerre des chiffres, se cache un enjeu de taille : empêcher la délocalisation en région qui s'intègre plus largement dans la politique de décentralisation initiée par le gouvernement socialiste depuis son arrivée au pouvoir en 1981. La situation concernant l'entreprise Kréma, met à nouveau au jour, la scission déjà actée entre les membres du gouvernement et les élus communistes, qui estiment que les socialistes n'empêchent pas la désindustrialisation du département.

La mobilisation des élus politiques est largement tournée vers des fins politiques, au service de la défense du Programme commun au cours des années 1970 et traversée par les désillusions nées de l'expérience gouvernementale au cours de la décennie suivante.

Conclusion

La désindustrialisation constitue une source de tensions entre les salariés, le patronat, les corps intermédiaires et les représentants de l'État.
Le processus de désindustrialisation révélé et accéléré par la dégradation économique généralisée au milieu des années 1970, a obligé l'Etat à se positionner et à engager une réflexion sur l'emploi industriel. Les orientations et les stratégies validées confirment la prégnance de la perception et de l'analyse genrée qu'il fait de la situation économique du pays et du milieu du travail, au-delà des années 1980.
La domination économique qui se manifeste à l'occasion de la désindustrialisation, s'entremêle avec la domination de genre pour les ouvrières. La précarité les affecte davantage, précisément parce qu'elles sont déjà fragilisées sur le marché du travail. La division du travail entre les hommes et les femmes semble être aussi la division de l'absence

[1099] Courrier du Secrétaire du Comité Central d'entreprise Kréma M. Louchart à Edith Cresson, ministre du Redéploiement industriel et du Commerce extérieur, 3 juillet 1984, AM Montreuil, Fonds Louis Odru.

de travail[1100]. Même lorsqu'elles ne sont pas teintées de préjugés sexistes, les positions politiques n'arrivent pas totalement à dépasser ces distinctions de genre. Au contraire elles les alimentent, notamment pour les années 1970. Le retour à l'emploi est semé d'obstacles pour ces femmes dont les formations initiales et la relative valorisation de leur expérience professionnelle ne leur donnent accès qu'à un nombre réduit d'emplois. Même lorsqu'elles bénéficient de formations dans le cadre d'un plan social, elles n'ont pas la garantie d'être réinsérées dans la vie active. Les opportunités d'emploi sont plus grandes pour les ouvrières de la Seine-Saint-Denis, notamment dans les services externalisés aux entreprises contrairement à la Haute-Vienne où les offres sont limitées. Pour chacun des territoires, les travailleuses représentent bien des cibles différenciées lors des mutations industrielles.

La mise en miroir du processus de désindustrialisation met en exergue des investissements différenciés des politiques locaux en fonction du genre.

[1100]Elisabetta Pernigotti, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, Collection « Logiques Sociales », 2018, p.238.

Conclusion de la deuxième partie

L'étude comparée des deux territoires, la Seine-Saint-Denis et la Haute-Vienne a montré une dissonance chronologique et géographique de la désindustrialisation.

Le département de la Seine-Saint-Denis connait un desserrement puis une décentralisation programmée et encouragée de ses industries dans le cadre de la planification du territoire. Bien que le départ des usines de la première couronne vers la périphérie engendre des destructions d'emploi dès la fin des années 1950, les pouvoirs publics n'expriment aucune inquiétude.

A côté, le département de la Haute-Vienne est confronté à la sous-industrialisation de son économie. Les élus locaux fondent leurs espoirs dans la politique de planification et de décentralisation pour dynamiser leur territoire tandis que les branches industrielles traditionnelles à l'image des cuirs et peaux et du textile notamment déclinent.

Dans ces contextes, l'emploi féminin constitue une variable d'ajustement, entre encouragement et effacement des ouvrières. En effet, l'emploi des femmes est soutenu en Seine-Saint-Denis comme en Haute-Vienne jusqu'à l'irruption de la crise dans la deuxième moitié des années 1970. La désindustrialisation constitue alors une source de tensions entre les acteurs politiques, le patronat et les corps intermédiaires. Les politiques semblent agir dans l'urgence et préférer une réponse genrée de l'emploi.

Partie 3

Emploi féminin : temps et fragilités

Les contextes de désindustrialisation mettent en lumière des situations et des conditions d'emploi inégalitaires entre les ouvriers et les ouvrières, qui préexistaient à l'irruption des dégradations industrielles. Ainsi le processus de désindustrialisation dévoile non seulement une situation déjà inégalitaire visible à l'échelle des usines étudiées, mais joue aussi un rôle d'amplificateur de ces inégalités lorsqu'il fait sortir de l'emploi ces femmes.

La structuration du marché du travail et l'organisation des secteurs industriels sont différenciées. A ces éléments structurels, les politiques d'emploi et les réponses industrielles apportées par l'Etat pour conjurer les effets de la désindustrialisation contribuent aussi à ces distinctions de genre[1101]. Après avoir étudié les représentations des désindustrialisations à travers les conflits et en avoir saisi les effets collectifs, et les politiques mises en œuvre avec le souci de pallier les effets négatifs, il convient à présent de se placer à la hauteur de ces femmes touchées par une restructuration industrielle afin de cerner les bouleversements sur les parcours professionnels et intimes du processus.

Ce faisant, le premier chapitre sera consacré à l'étude des trajectoires des chômeurs et des chômeuses secourus recherchant un emploi ouvrier depuis les années 1950 en Haute-Vienne. Des archives inédites[1102] ayant fait l'objet d'un traitement quantitatif aideront à saisir ces parcours d'ouvrières dont la vulnérabilité sera mise à l'épreuve lorsque le travail vient à manquer, et ce bien avant les années 1970. En effet, nous avons mis en lumière dans la partie précédente le déclin de certains secteurs traditionnels en Limousin précisément, attestant le fait que la désindustrialisation n'est pas née en 1973 mais le paysage économique est traversé par des crises bien avant 1973, à toutes les échelles, du national jusqu'à nos territoires étudiés, et comme l'a également récemment démontré Romain Castellesi, la période couvrant l'immédiate après Seconde Guerre mondiale jusqu'aux années 1968, «fut loin d'être glorieuse. Le déclin d'activités traditionnelles a disséminé le chômage, le déclassement, l'inquiétude, la dépopulation dans les bassins qui ont connu la désindustrialisation[1103]. » L'ouvrage *Une autre histoire des Trente Glorieuses*[1104] tend à démystifier l'idée que la crise serait survenue au milieu des années 1970 seulement.

[1101] Cf. Partie 2.
[1102] Il s'agit de fiches de chômeurs et de chômeuses secourus. Cf. chapitre 7.
[1103] Romain Castellesi, *« Les armes des faibles et la faiblesse des armes ». Actions et réactions ouvrières en situation de désindustrialisation en France (1945-2012)*, thèse de doctorat en histoire, Université Bourgogne Franche-Comté, 2021, p.95.
[1104] Céline Pessis, Sezin Topçu et Christophe Bonneuil, *Une autre histoire des Trente Glorieuses*, Paris, La Découverte, 2016.

En nous plaçant à la hauteur de ces femmes, il s'agira dans le chapitre suivant d'étudier la prise en considération dans les politiques publiques nouvelles dévolues aux femmes, la condition ouvrière féminine.

Enfin, nous mobiliserons les sources orales à travers une série d'entretiens recueillis[1105] auprès d'ouvrières qui ont évolué dans les usines présentées en première partie, afin de saisir leurs expériences individuelles et les propos qu'elles tiennent à ce sujet.

[1105] Nous présenterons ce corpus dans le chapitre 9.

Chapitre 7

Accompagnement genré de l'emploi : la Haute-Vienne dans le temps long (1949 à 1979)

Introduction

La médiatisation entourant les licenciements depuis le milieu des années 1970, a contribué à sortir de l'ombre la destruction de l'emploi et l'absence de travail. Le phénomène n'est pourtant pas nouveau, mais son caractère massif et généralisé, a probablement participé à sa plus grande visibilité dans l'espace public.

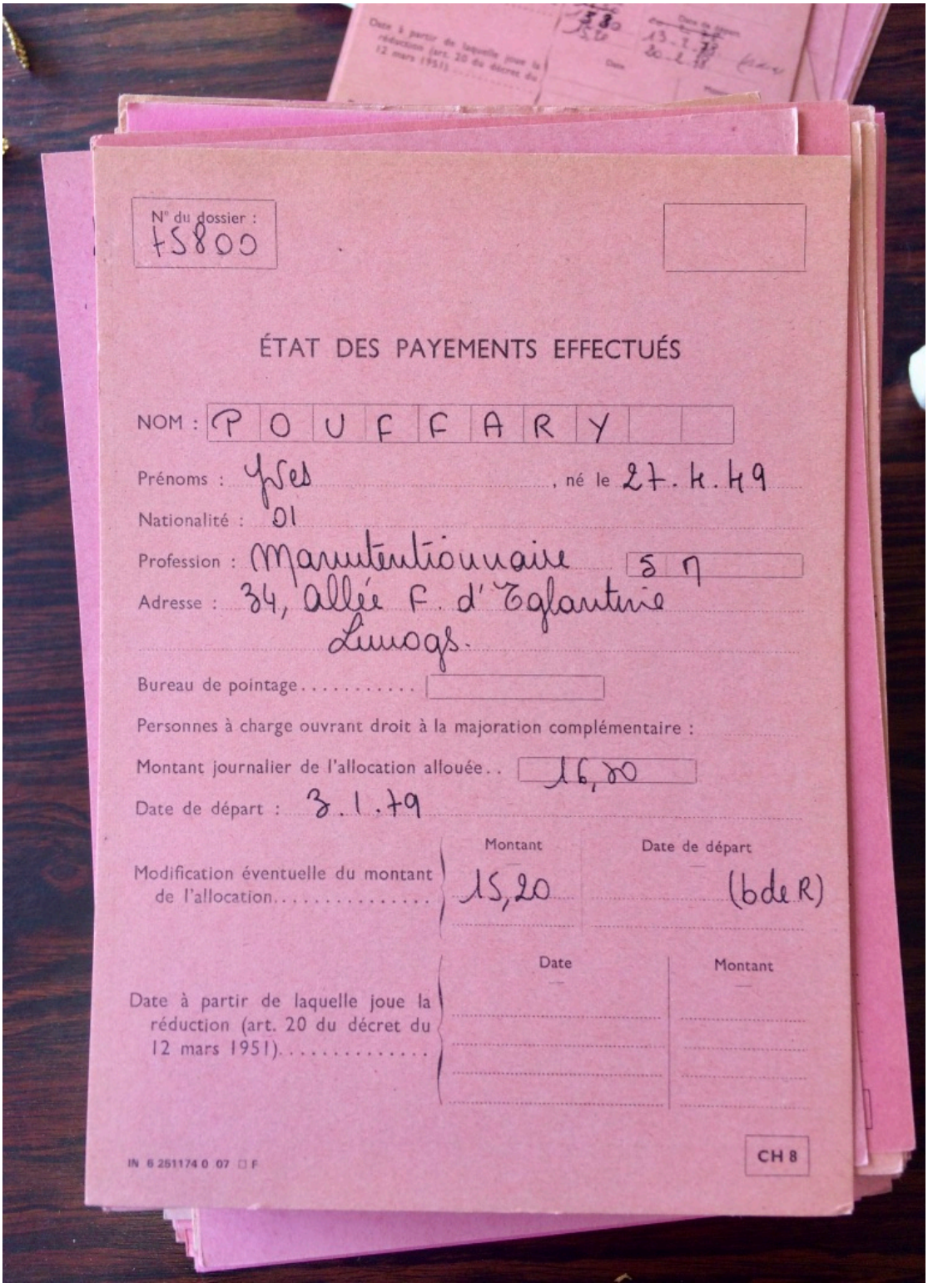
Déjà, dans l'immédiate après Seconde Guerre mondiale, le monde ouvrier limousin subit les effets des mutations structurelles de son industrie, à savoir l'affaiblissement progressif des secteurs traditionnels et anciens, et le lent et difficile démarrage de nouvelles industries en pleine expansion. Alors que l'emploi industriel global disponible s'effrite, des ouvriers et des ouvrières sont ainsi confrontés à des situations de chômage et/ou de précarité. La déstabilisation du milieu industriel engendre par ricochet celle des parcours professionnels, avec des écarts sensibles de genre. En effet, les secteurs en déclin emploient majoritairement des femmes dont la position subalterne et la faible qualification se prolonge et constitue un handicap dans les situations hors de l'emploi.

Dans un moment où la question du chômage préoccupe peu les pouvoirs publics en raison de son faible poids numérique[1106], au cours de la période dite de forte croissance des décennies d'après-guerre, les ouvriers et les ouvrières limousins en font pourtant l'expérience à bas bruit. C'est ce que montrent des archives inédites, jusqu'alors pas mobilisées, qui nous amènent à déplacer le regard dans ce chapitre. Ces archives sont des fiches[1107] d'inscription et de suivi de chômeurs et de chômeuses secourus par les services municipaux de la ville de Limoges. Elles montrent des personnes privées d'emploi et engagées dans une démarche de

[1106] A peine 2% de la population active est déclarée au chômage lors du recensement de 1954.
[1107] Photographies dans les pages suivantes. (figures 1 à 4).

recherche, dans le département de la Haute-Vienne depuis les années 1950. Ces documents appartiennent à un fonds non classé déposé par la Direction départementale du travail et de l'emploi de la Haute-Vienne aux archives départementales de la Haute-Vienne. L'inventaire effectué lors de la réception des boites d'archives constitue le seul instrument d'exploration et de travail mis à disposition du chercheur.

Placées dans des enveloppes ficelées, ces fiches suivent un classement alphabétique, sans distinction de genre, de profession recherchée ni de chronologie. Ces fiches se présentent de la façon suivante : au recto, un encadré renseigne l'identité, l'adresse, la date et le lieu de naissance, la nationalité, la situation maritale et la profession. Un emplacement est prévu pour joindre une photographie, qui n'est quasiment jamais complété. Les seules fiches avec photographie datent de l'année 1949 et sont au nombre d'une petite dizaine. A la suite et au verso, sont inscrites les périodes travaillées et chômées et parfois les motifs d'éviction. Ces fiches sont manuscrites et remplies très certainement par un agent du service puisque l'écriture ne diffère pas d'une fiche à une autre mais évolue en fonction des années. Parfois, une personne peut avoir plusieurs fiches lorsque les temps chômés courent sur plusieurs années. De manière exceptionnelle, des lettres de recommandations et/ou des certificats de travail sont agrafés à la fiche d'inscription. L'ensemble des catégories ne sont pas systématiquement renseignées.



N° du dossier : 15800

ÉTAT DES PAYEMENTS EFFECTUÉS

NOM : POUFFARY

Prénoms : Yves, né le 27.4.49

Nationalité : FI

Profession : Manutentionnaire 5 7

Adresse : 34, allée F. d'Eglantine Limoges.

Bureau de pointage .....

Personnes à charge ouvrant droit à la majoration complémentaire :

Montant journalier de l'allocation allouée .. 16,80

Date de départ : 3.1.79

	Montant	Date de départ
Modification éventuelle du montant de l'allocation.....	15,20	(b de R)

	Date	Montant
Date à partir de laquelle joue la réduction (art. 20 du décret du 12 mars 1951).....		

IN 6 251174 0 07 □ F

CH 8

Figure 1 : Exemple d'une fiche de suivi A (recto), AD 87.

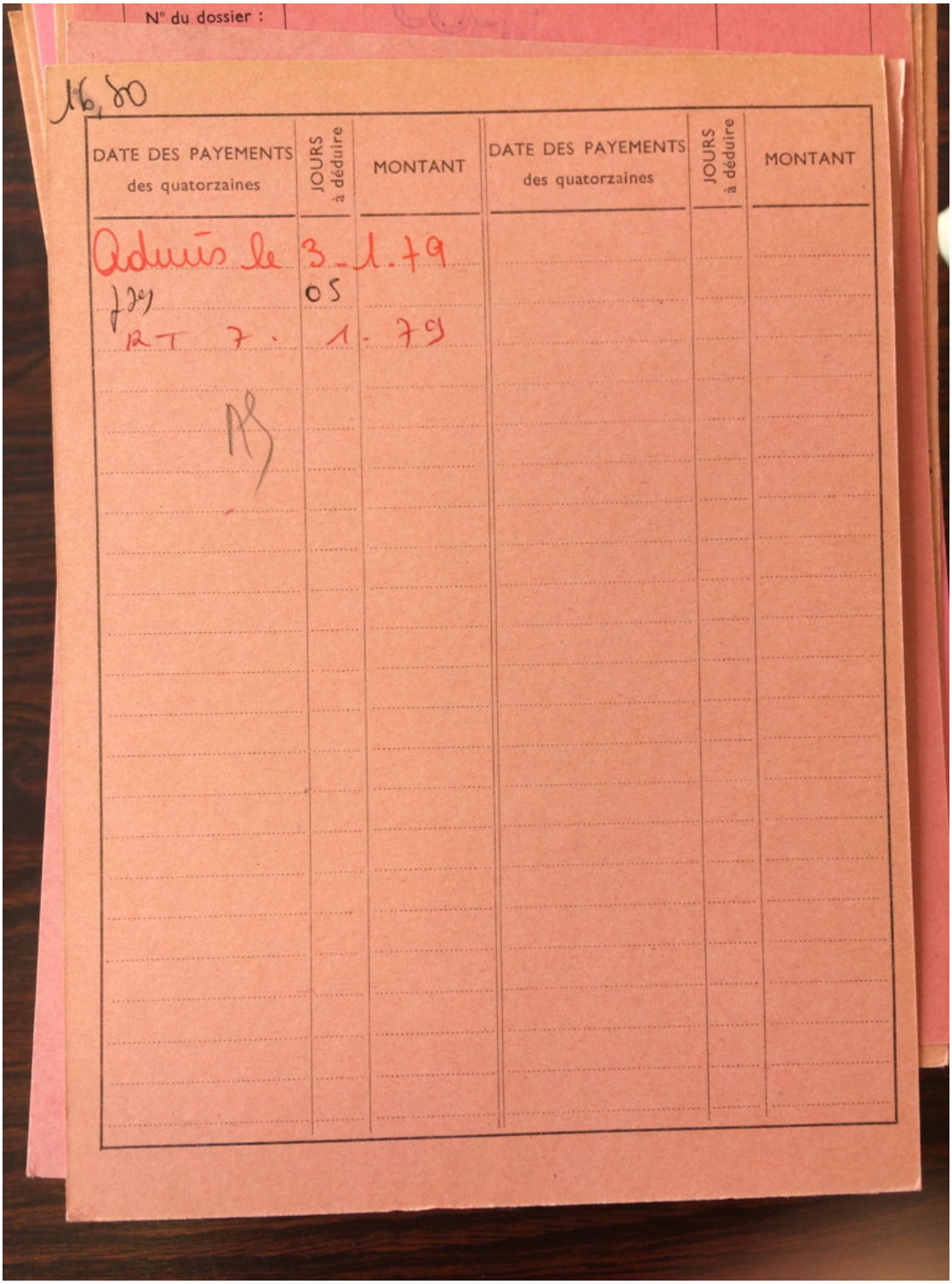
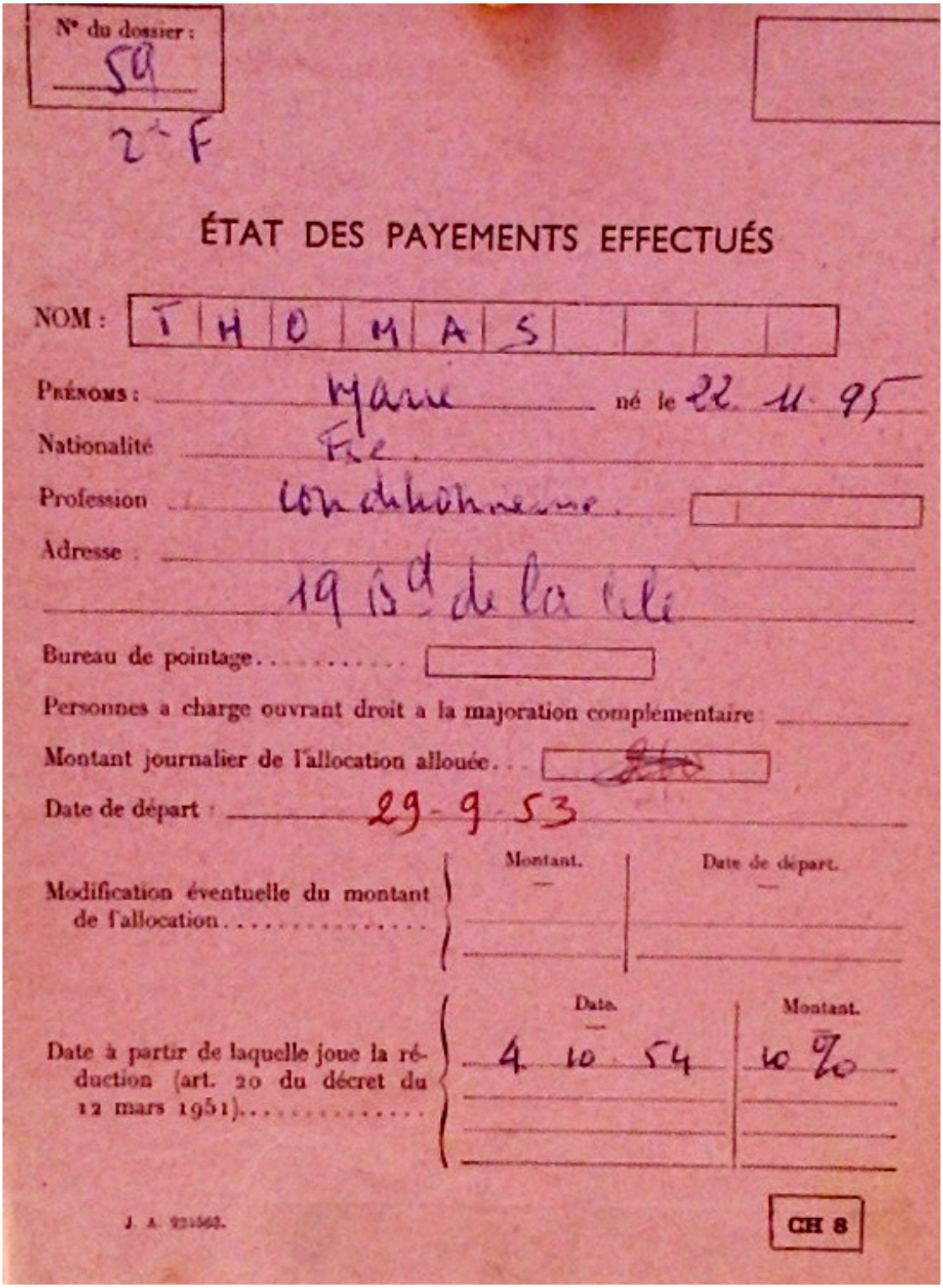


Figure 2 : Exemple d'une fiche de suivi A (verso), AD 87.



N° du dossier : 59

2e F

ÉTAT DES PAYEMENTS EFFECTUÉS

NOM : THOMAS

PRÉNOMS : Marie né le 22.11.95

Nationalité Fse

Profession Sans profession

Adresse : 19 Bd de la Cité

Bureau de pointage.....

Personnes à charge ouvrant droit à la majoration complémentaire

Montant journalier de l'allocation allouée...

Date de départ : 29-9-53

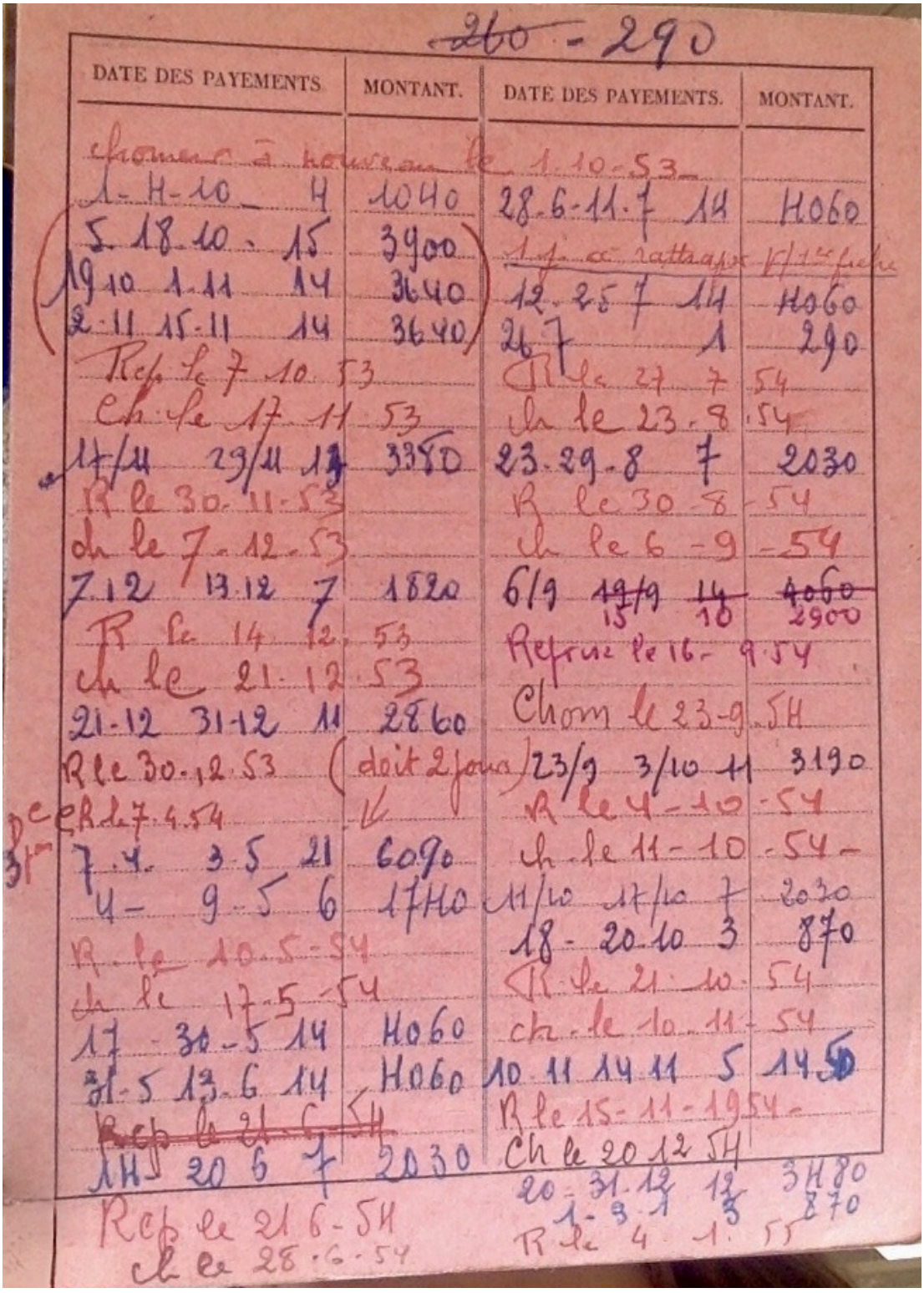
	Montant.	Date de départ.
Modification éventuelle du montant de l'allocation.....		

	Date.	Montant.
Date à partir de laquelle joue la réduction (art. 20 du décret du 12 mars 1951).....	4 10 54	10 %

J. A. 221562.

CH 8

Figure 3 : Exemple d'une fiche de suivi B (recto), AD 87.



DATE DES PAYEMENTS	MONTANT.	DATE DES PAYEMENTS.	MONTANT.
~~260~~ - 290			
chomage à Nouzon le 1.10-53			
1-11-10 4	1040	28-6-11-7 11	11060
5 18-10 - 15	3900	1j à rattraper fiche	
19 10 1-11 14	3640	12-25 7 11	11060
2-11 15-11 14	3640	26 7 1	290
Rep le 7-10-53		R le 27-7-54	
Ch le 17-11-53		ch le 23-8-54	
14/11 29/11 13	3380	23-29-8 7	2030
R le 30-11-53		R le 30-8-54	
ch le 7-12-53		ch le 6-9-54	
7-12 13-12 7	1820	6/9 ~~14/9~~ 15 ~~14~~ 10	~~4060~~ 2900
R le 14-12-53		Repris le 16-9-54	
ch le 21-12-53		Chom le 23-9-54	
21-12 31-12 11	2860	23/9 3/10 11	3190
R le 30-12-53 (doit 2 jours		R le 4-10-54	
pce R le 7-4-54		ch le 11-10-54	
31m 7-4- 3-5 21	6090	11/10 17/10 7	2030
4- 9-5 6	1740	18-20-10 3	870
R le 10-5-54		R le 21-10-54	
ch le 17-5-54		ch le 10-11-54	
17-31-5 14	11060	10 11 14 11 5	14 5
31-5 13-6 14	11060	R le 15-11-1954	
~~Rep le 21-6-54~~		Ch le 20 12 54	
1H- 20 6 7	2030	20-31.12 12	3H80
Rep le 21-6-54		1-3-1 3	870
ch le 28-6-54		R le 4-1-55	

Figure 4 : Exemple d'une fiche de suivi B (verso), AD 87.

L'ensemble de ces fiches permet d'observer les séquences de chômage, les identités professionnelles ainsi que de réaliser la comparaison des trajectoires au prisme du genre.
Il a été fait le choix de récolter ces informations au sein d'une base de données en respectant les catégories telles qu'elles avaient été construites sur ces mêmes fiches par l'administration.

Afin de saisir les trajectoires professionnelles et les caractéristiques professionnelles et privées des personnes, nous avons choisi le traitement quantitatif des données et plus précisément l'analyse des séquences telle que l'a défini le sociologue Andrew Abbott[1108] : « Il s'agit simplement de trouver une manière de mesurer les distances entre des séquences, c'est-à-dire des suites d'étapes. (…) L'analyse de séquences apparait comme un outil exploratoire dont le principal objectif consiste à faire apparaitre la structure des données- lorsque celle-ci n'est pas évidente à première vue- et à classer les individus selon la forme de leur trajectoire [1109]. » Ainsi, en mettant « de l'ordre dans la complexité », nous chercherons à faire ressortir les temporalités, les périodes chômées précisément. Nous ne possédons pas de biographie mais seulement des éléments figés, tels que le nom, l'âge ou encore l'adresse.
Si l'ensemble des données récoltées constitue une source précieuse, elles présentent cependant des limites assurément. Ces archives ne permettent pas de rendre compte de l'ensemble des trajectoires professionnelles mais de saisir un moment particulier du parcours de ces hommes et de ces femmes. D'autres éléments visibles sur ces fiches n'ont pu être exploités, notamment les annotations et les abréviations dont nous ne connaissons la signification.

Il s'agira donc d'éclairer l'instabilité des trajectoires professionnelles ouvrières au prisme du genre dans une période antérieure à celle étudiée jusqu'alors, les années 1950 et 1960. Nous chercherons à voir si cette expérience affecte différemment les ouvriers et les ouvrières, à la fois dans la forme, la durée et les manières dont le chômage vient heurter leur parcours professionnel. Les trajectoires mettront en perspective la situation différenciée, et conforteront l'hypothèse selon laquelle, les femmes sont bien des cibles différenciées dans ce moment de perturbations industrielles.

[1108] Andrew Abbott, « Sequence analysis », *Annual Review of Sociology*, vol 21, p.93 à 113.
[1109] Claire Lemercier et Claire Zalc, *Méthodes quantitatives pour l'historien*, Paris, La Découverte, Repères, p.94 et 95.

L'approche et le traitement quantitatif nous aideront à mettre en perspective une chronologie du déclin industriel selon les secteurs, ce à l'échelle du département de la Haute-Vienne depuis 1950. Nous pourrons constater que le chômage constitue une réalité ancienne.

I- Les bureaux de secours municipaux

En nous intéressant à l'activité des bureaux de secours municipaux, nous nous plaçons cette fois-ci à l'échelle de l'administration locale, le département et des personnes secourues.
Le département de la Haute-Vienne a compté jusqu'à cinq bureaux de secours pour la période étudiée. A côté du principal bureau de secours installé à Limoges, les communes de Saint-Junien[1110], Saint-Léonard de Noblat, Saint-Yrieix la Perche et Rochechouart, en ont ouvert par intermittence. En 1950, les cinq bureaux sont actifs, puis seulement deux au milieu des années 1950 pour revenir à cinq en 1959[1111].

1- Retour sur l'émergence de ces structures

Dès la fin du XIXème siècle, les municipalités socialistes sont les premières à s'emparer de la question du chômage et de la prise en charge des privés d'emploi. Claire Bonici[1112] , qui a étudié la genèse et le fonctionnement des bureaux de secours dans la région lyonnaise, explique qu'elles ne sont qu'une petite dizaine de villes au départ à se conformer à la motion votée lors du congrès des municipalités socialistes en 1886. Cette motion ambitionnait de procurer un revenu minimum d'existence aux ouvriers privés d'emploi. La ville de Limoges figure parmi les villes pionnières en créant un fonds de secours en 1887, suivant Dijon, première municipalité à créer un fonds de secours l'année précédente.
Ainsi, Limoges s'appuie sur l'expérience dijonnaise pour établir son bureau de secours et appliquer le même fonctionnement. Le règlement relatif à la répartition des fonds, aux conditions de versement ou encore à la qualité des bénéficiaires, diffère d'une ville à une

[1110] Une création ancienne, 1905.
[1111] Synthèse « situation de l'emploi 1959 », Direction départementale du travail et de la main-d'œuvre, AD 87, non classé.
[1112] Claire Bonici, *L'indemnisation du chômage aux XIXème et XXème siècles à travers l'exemple lyonnais*, thèse de doctorat en histoire du droit, Université Lyon 3, 2010, 570 p.

autre. Limoges impose l'appartenance syndicale comme une condition « impérative [1113]» à l'obtention de l'aide. Ainsi, les secours sont réservés aux seuls ouvriers déjà membres de caisse syndicale. Dijon et Lyon suivent également cette règle. Jusqu'en 1906, le montant des crédits affectés était proportionnel au nombre de personnes bénéficiaires, et pouvait ainsi connaitre de fortes variations.

Depuis la loi du 22 avril 1905, l'Etat se décharge de la gestion financière du chômage sur les instances municipales, à qui revient l'organisation matérielle de la distribution. Les chômeurs relèvent toujours de fonds locaux alimentés par les subventions de l'Etat, qui demeurent très disparates sur le territoire.

Durant la Première Guerre mondiale, le gouvernement crée un fonds national de chômage à titre provisoire afin de soutenir financièrement les villes et les départements venant en aide aux chômeurs. Au cours des années 1920 et 1930, des modifications pérennisent le fonds de chômage national. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, l'ordonnance du Gouvernement provisoire de la République française du 3 juillet 1944 entraine la fusion des services d'aide et de placement des chômeurs ainsi que le transfert des compétences des localités à l'Etat, qui assume désormais les aides versées aux demandeurs d'emploi ainsi que les indemnités en cas de chômage partiel. L'importante réforme de l'aide sociale à travers le décret du 12 mars 1951 consolide l'attribution d'allocations publiques par l'Etat. Leur versement dépend néanmoins de l'existence de fonds de chômage dans les collectivités locales. Ce dispositif reste limité dans les faits, puisqu'il ne s'adresse qu'aux demandeurs résidant dans les communes ayant ouvert un bureau de secours. Le montant des allocations est désormais conditionné à de nombreuses variables d'ordre personnel. Le chômage ne constitue pas pour l'instant, une préoccupation majeure dans cette période de reconstruction.

Il faut attendre 1958 pour voir la création de l'UNEDIC, un organisme paritaire géré par les partenaires sociaux et fondé sur la logique de l'assurance. Les chômeurs peuvent percevoir un revenu de remplacement en raison de leurs cotisations antérieures. La création de cet organisme ne remet pas en cause l'existence même des fonds de secours municipaux qui sont maintenus. Ainsi deux systèmes coexistent, l'un répondant au mécanisme de solidarité avec un régime d'assistance, et le second, à vocation assurantielle.

Finalement, à l'instar des autres pays européens, ce n'est que tardivement que la France s'attèle aux enjeux du chômage à travers la création d'un service unique et centralisé, l'ANPE

[1113] Claire Bonici, *L'indemnisation du chômage…, op. cit*., p.465.

en 1967[1114] et se penche dans le même temps, sur la question de l'assurance chômage. En 1979, une loi « cadre » instaure un régime unique d'indemnisation : l'UNEDIC, qui, subventionnée par l'Etat, verse directement aux demandeurs des allocations dont la nature dépend de leur situation au regard du marché du travail[1115]. La création de l'UNEDIC entraine de facto la fermeture des fonds de secours municipaux. D'ailleurs, les dernières fiches des chômeurs et des chômeuses secourus consultées s'interrompent en 1979 coïncidant ainsi avec la création du nouveau service.

2- Ce que disent les bureaux de secours : compter et recenser.

Les bureaux de secours de Limoges et de ses alentours organisent leur propre recensement des personnes secourues à travers la tenue des fiches individuelles et produisent leurs propres statistiques au sujet des secteurs industriels dont sont issus les inscrits. Nous ne pouvons qu'émettre l'hypothèse d'un suivi mensuel au regard des documents trouvés. Nous avons donc sélectionné les données relatives aux trois branches, qui font l'objet d'une attention particulière de la Direction départementale du travail et de l'emploi : les cuirs et peaux, le textile et la porcelaine.

Les données relatives aux inscriptions des chômeurs et des chômeuses au fonds de secours municipaux, corroborent la rétraction de ces trois secteurs. Nous observons une corrélation entre les chiffres des services de la Direction départementale du travail et ceux des bureaux de secours. Cela démontre qu'une proportion importante des personnes dont les demandes d'emploi n'ont pas été satisfaites s'inscrivent aux secours.

[1114] Yves Zoberman, *Une histoire du chômage. De l'antiquité à nos jours*. Perrin, « Synthèses historiques », 2011.
[1115] Claire Bonici, *L'indemnisation du chômage…*, *op. cit*., 570 p.

Tableau 2 : Part des chômeurs secourus selon les secteurs, cuirs et peaux, textile et la porcelaine et la céramique, 1950-1962.

DATE/SECTEURS	CUIRS ET PEAUX	TEXTILE	PORCELAINE/CERAMIQUE
Octobre 1950	22,4%	11,3%	4,7%
Décembre 1955	24,1%	19,6%	4,9%
Mars 1956	18,7%	10%	nr
Février 1959	33,7%	9,8%	9,1%
Septembre 1959	30,6%	13,2%	9,5%
Décembre 1961	23,1%	8,2%	nr
Décembre 1962	25,8%	6,3%	nr

L'activité des bureaux de secours reflète bien la fragilisation de l'ensemble de ces secteurs industriels traditionnels, dans une proportion plus importante pour les industries des cuirs et peaux, qui n'est pas propre au département haut-viennois, mais s'inscrit dans une tendance générale visible à l'échelle nationale. En effet, au cours de la décennie 1960, le textile et l'habillement perdent respectivement 101 916 et 17 816 emplois. La croissance annuelle de ces secteurs baisse de 2,2% par rapport à la croissance industrielle globale entre 1960 et 1970.

La branche du cuir et de la chaussure affiche une croissance négative de l'ordre de 2,7% par an pour la même période[1116].

L'activité des services municipaux de secours atteste la présence d'un chômage, certes fluctuant et circonscrit à quelques branches industrielles, qui cependant affecte les trajectoires ouvrières bien avant la décennie 70.

II- Quand le travail vient à manquer : expérience ancienne du chômage (1950-1960)

Comme cela a été évoqué dans la deuxième partie de la thèse, le tissu industriel haut-viennois sort affaibli de la Seconde Guerre mondiale pour entrer dans une phase délicate au cours des décennies 1950 et 1960 précisément[1117].

Les mutations structurelles à l'œuvre engendrent une réorganisation des secteurs et des branches industriels. De manière concomitante, les industries traditionnelles encore prépondérantes avant la Seconde Guerre mondiale, à l'image du textile, des cuirs et peaux et des branches affiliées, telles que la ganterie et la chaussure, accusent un recul progressif, tandis que dans le même temps, des secteurs industriels nouveaux émergent timidement, tels que l'électronique et la chimie. Au cours de ce long et lent processus de remplacement d'industries en perte de vitesse par des secteurs en progrès, le marché de l'emploi se trouve perturbé. Le vivier d'emplois industriels est déficitaire. Le préfet de région constate d'ailleurs que : « les créations dans ce même secteur (il fait référence ici à l'électronique) ne compensent pas, et loin s'en faut, les disparitions [1118]».

En effet, les statistiques montrent un fléchissement de l'emploi industriel disponible entre 1954 et 1962 pour le département de la Haute-Vienne, qui se distingue par ailleurs des autres départements qui composent la région Limousin, puisqu'il est le seul à enregistrer un solde négatif quant aux créations d'emplois industriels. Les administrations font état de 874 emplois

[1116] Michel Dollé, « Les branches industrielles avant et après 1974 », *Economie et statistique*, n°108, février 1979, p. 77.
[1117] Cf. Chapitre 5.
[1118] Rapport « l'évolution de l'emploi industriel de 1954 à 1962 », INSEE, ajouté au rapport sur l'emploi industriel, le Préfet de région au Commissaire régional du Plan d'équipement et de la productivité, 16 octobre 1964, AD 87, 990W35.

perdus entre 1954 et 1962[1119]. Ces chiffres mettent en lumière la recomposition à l'œuvre des industries et les effets de cette longue transition étirée sur près de deux décennies.
En avançant dans les années 1960, si les branches traditionnelles poursuivent leur déclin, le département ne perd plus d'emplois industriels. Les créations d'emploi réalisées dans les nouveaux secteurs apparaissent suffisantes pour endiguer les suppressions. Ainsi à partir de 1966 et 1967, les administrations préfectorales se félicitent du retour confirmé de la stabilité de l'emploi[1120] : « Comme en 1966, le Limousin n'a pas connu de crise importante. (...) La situation de l'emploi n'a pas posé de problème grave, et en 1967, les créations d'emplois, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, se sont poursuivies sur un rythme sensiblement identique à celui de la période antérieure. (...) »

Ainsi, le marché de l'emploi se transforme à la fois pour le nombre et la qualité des offres d'emploi, dans le nouveau cycle industriel ouvert dans l'immédiate après- guerre. Cette raréfaction temporaire de l'emploi industriel, que de brefs moments de crise conjoncturelle comme en 1953, en 1959 ou encore 1962 et 1964 viennent amplifier, précipitent ainsi des hommes et des femmes dans une situation de chômage total et/ou partiel, de plus ou moins longue durée, les plaçant ainsi dans une situation d'instabilité professionnelle avec des reconversions contraintes et de précarité sociale, de manière sensible au cours de la décennie 50 et dans la première moitié des années 1960.

1- Des secteurs féminins en perte de vitesse

Les conditions de la reprise économique et industrielle dans l'immédiate après-guerre, font l'objet d'une attention soutenue de la part de l'Etat, qui sollicite périodiquement les administrations en charge de l'emploi, en particulier les directions du travail et de la main-d'œuvre, pour un état des lieux du marché du travail. Les remontées statistiques des services régionaux et départementaux dont nous disposons[1121] rendent compte d'un marché du travail fragilisé. Elles désignent des industries vieillissantes en perte de vitesse, au premier rang

[1119] *Ibid.*
[1120] Rapport du préfet de région sur l'exécution du plan pendant l'année 1967, 3 mai 1968, AD 87, 863 W 13.
[1121] Les documents statistiques sont de nature assez différente : des états des fluctuations du marché du travail entre les offres et les demandes non satisfaites, des bilans mensuels ou trimestriel incomplets du nombre de chômeurs secourus par les fonds municipaux, tenant compte des secteurs, des métiers, des catégories socio-professionnelles et du genre.

desquelles sont identifiées[1122] celles « des métiers de l'apprêtage et de l'utilisation des cuirs et peaux », « des métiers de l'utilisation des tissus et matières connexes », et « des métiers de la cuisson des pierres et des terres ».
A côté des enquêtes commandées par le ministère du Travail, la Direction départementale du travail et de l'emploi réalise un bilan mensuel des offres disponibles et des demandes d'emploi non satisfaites à l'échelle du département, selon les secteurs et les branches et en retenant les critères d'âge et de genre.

Nous avons isolé la totalité des demandes non satisfaites et comparé avec le nombre de demandes non satisfaites dans les secteurs des cuirs et peaux, des industries du tissu et celles de la porcelaine.

1.1- Des secteurs puissants traditionnels en déclin

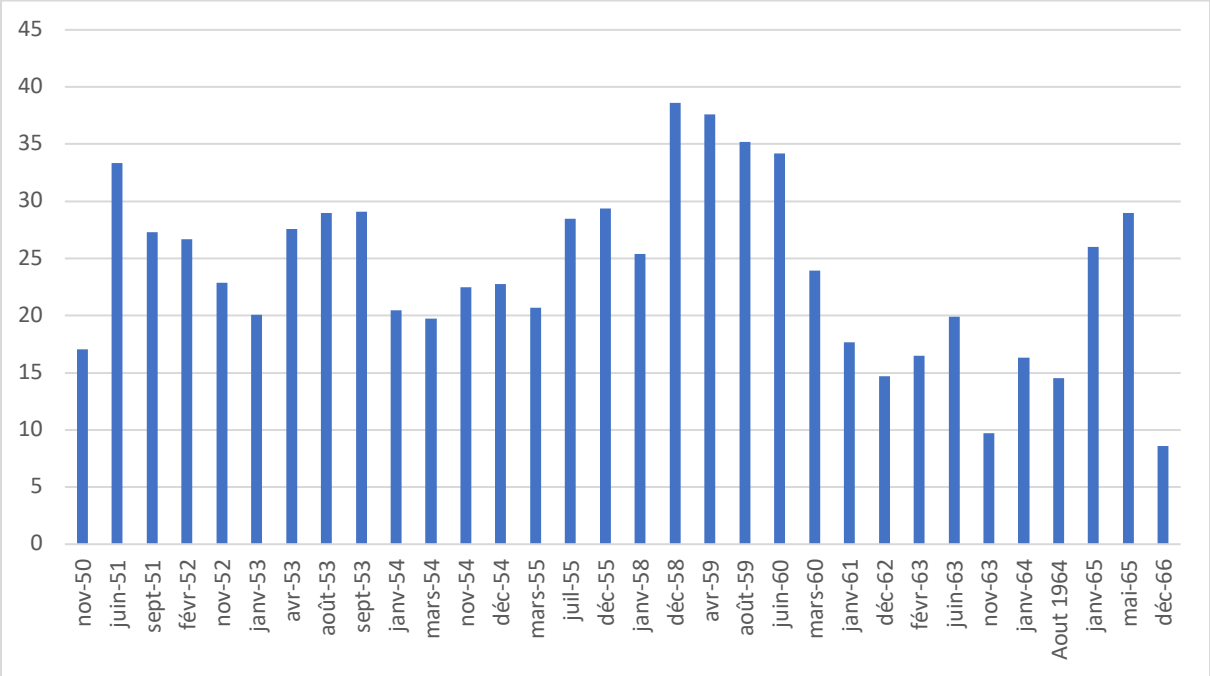
Le secteur des cuirs et peaux, distribué entre plusieurs branches industrielles, de la mégisserie à la ganterie en passant par la chaussure, affiche une baisse du niveau de son activité, réduisant ainsi les effectifs globaux occupés en Haute-Vienne. 1700 emplois ont été supprimés entre 1954 et 1962 et 1333 dans la seule industrie des chaussures à la suite de la disparition de plusieurs usines de fabrication[1123].
Or, ces industries pèsent dans l'économie du département puisqu'à titre d'exemple, près de 31% de la population active du département s'emploie dans cette branche, d'après le recensement de 1954[1124].
Déjà ralentie depuis les années 1920, l'activité de celle-ci est soumise à un fort recul dès 1952 et 1953, exposant les ouvriers et les ouvrières à des situations de précarité. En avril 1953, « le nombre d'ouvriers sans travail des cuirs et peaux représente 27% de l'ensemble des

[1122] Catégories ainsi définies dans les statistiques officielles.
[1123] Rapport « l'évolution de l'emploi industriel de 1954 à 1962 », INSEE, ajouté au rapport sur l'emploi industriel, le Préfet de région au Commissaire régional du Plan d'équipement et de la productivité, 16 octobre 1964, AD 87, 990W35.
[1124] 9037 personnes sont recensées en tant que travailleurs actifs dans le secteur des cuirs et peaux.
Document « Recensement de la population active en 1954 suivant le sexe et le statut par branche », Comptabilité Nationale, recensement pour le groupe régional Limousin et le département de la Haute-Vienne, 1954, Direction départementale du travail et de la main-d'œuvre, AD 87, non classé.

demandeurs d'emploi du département [1125]» s'inquiète le rapporteur de la Direction départementale du travail et de l'emploi au préfet.

Le graphique suivant montre en effet, que les demandes d'emploi non satisfaites pour ce secteur représentent en moyenne 26,6% du volume total des demandes d'emploi non satisfaites sur les vingt mois pour lesquels nous disposons de données, entre 1950 et 1959 et 19,6% dans la première moitié de la décennie suivante.

Figure 5 : Représentation des demandes d'emploi non satisfaites dans le secteur des cuirs et peaux par rapport au volume total des demandes d'emploi (exprimé en %), 1950-1966[1126].



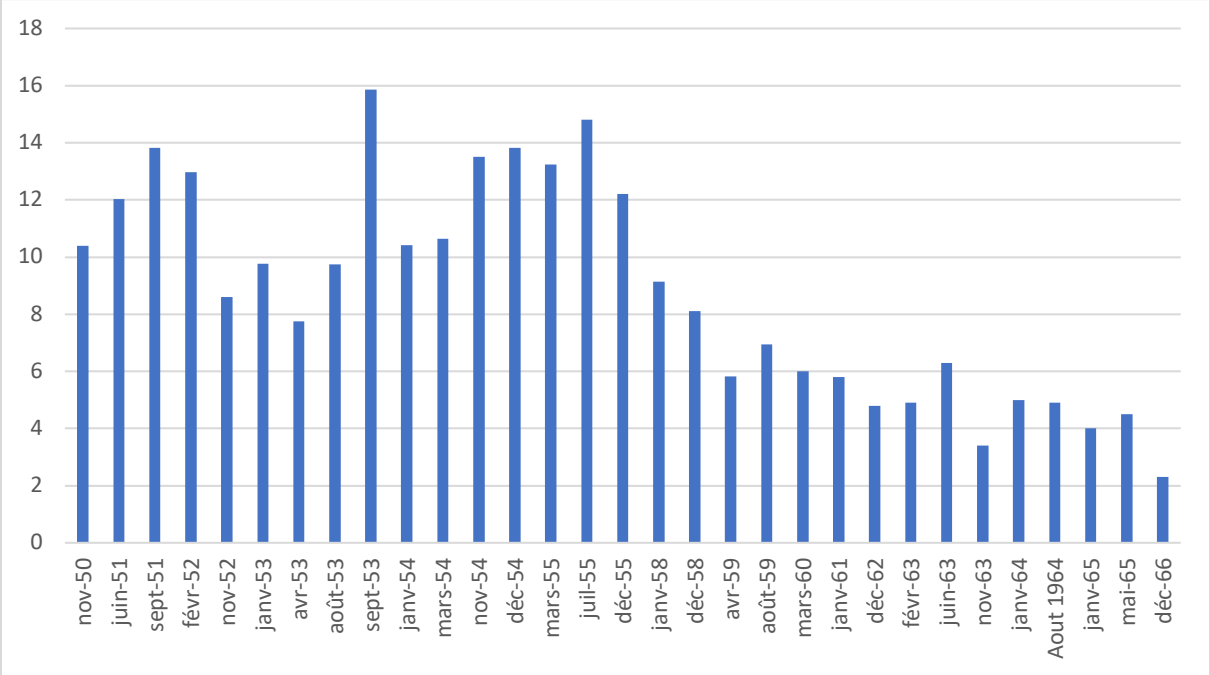
Loin d'être linéaire, le graphique se caractérise par de nombreux pics et creux démontrant l'instabilité du secteur. On observe un premier pic pour l'année 1953, puis un second pic en 1955 pour atteindre un troisième moment au cours duquel, les demandes émanant des cuirs et peaux représentent entre 35% et 40% des demandes totales, entre janvier 1958 et juin 1960.

[1125] Rapport mensuel sur la situation du marché du travail, avril 1953, Direction départementale du travail et de l'emploi, AD 87, 1154W387.
[1126] Document « Etat des fluctuations du marché du travail », département de la Haute-Vienne, Bureau de la main-d'œuvre de Limoges et ses sections, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, AD 87, 1154W384, 385, 386, 387, 388.

Une diminution des demandes s'amorce à partir des années 1960 pour le secteur des cuirs et peaux. Les difficultés du secteur encouragent probablement les ouvriers et ouvrières à renoncer à se maintenir dans ce même secteur.

S'agissant des emplois affiliés aux industries du tissu, la baisse de l'activité produit des effets directs sur le marché de l'emploi. En 1960, la Chambre de Commerce et d'industrie de Limoges observe la concurrence italienne qui vient mettre en difficulté les industries du territoire. En moyenne, 11% des demandes d'emploi non satisfaites concernent des emplois du secteur textile, comme nous pouvons le voir dans le graphique ci-dessous.

Figure 6 : Représentation des demandes d'emploi non satisfaites dans les industries du tissu par rapport au volume total des demandes d'emploi (exprimé en %), 1950-1966[1127].

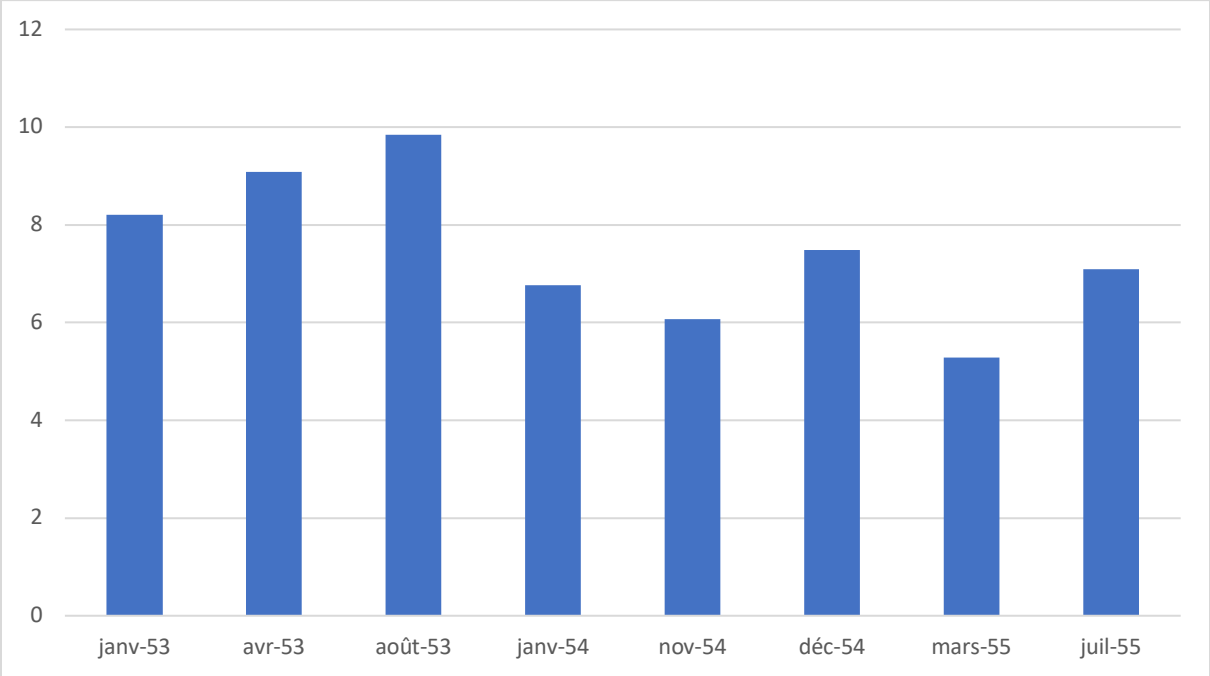


Au cours de la décennie 1950, le secteur semble souffrir par à coup, autour de trois pics importants à l'été 1951, puis en juillet 1953 et en juillet 1955, avant l'amorce d'une lente décrue qui court jusqu'en 1966.

[1127] Document « Etat des fluctuations du marché du travail », département de la Haute-Vienne, Bureau de la main-d'œuvre de Limoges et ses sections, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, AD 87, 1154W384, 385, 386, 387, 388.

Quant au secteur de la porcelaine et de la céramique, dont les données clairsemées empêchent une comparaison rigoureuse avec les deux branches précédentes, la moyenne des demandes non satisfaites s'élève à 7,5% des demandes globales d'emploi.

Figure 7 : Représentation des demandes d'emploi non satisfaites dans le secteur de la porcelaine et de la céramique par rapport au volume total des demandes d'emploi (exprimé en %), 1953-1955[1128].



On observe deux pics des demandes non satisfaites à l'été 1953 et en décembre 1954.
Les trois secteurs ont donc eu à souffrir des effets de la récession survenue au cours de l'été 1953.

[1128] Document « Etat des fluctuations du marché du travail », département de la Haute-Vienne, Bureau de la main-d'œuvre de Limoges et ses sections, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, AD87, 1154W384.

1.2- Le chômage partiel : autre indicateur de mauvaise santé économique.

Le recours au chômage partiel, deuxième indicateur négatif, semble largement répandu dans ces trois secteurs, et ce dès le début de la décennie 50, avec des fluctuations au cours de la période. En effet, l'inspection du travail demande régulièrement auprès du ministre du Travail, une augmentation des crédits afférant à l'indemnisation des personnes au chômage total et/ou partiel tout au long de la décennie 50[1129], afin de répondre aux besoins des industries des cuirs et peaux, du tissu et de la porcelaine et de la céramique.

Entre 1952 et 1958, le volume horaire indemnisé varie entre 306 000 et un million d'heures annuelles. A partir de mai 1958, le nombre est même multiplié par trois, passant à 917 000 heures[1130].

Les femmes sont majoritairement plus touchées : dans l'industrie de la chaussure où 50% des salariés sont des femmes, 75% des personnes indemnisées au chômage partiel sont des femmes. Dans le textile, la proportion est encore plus criante puisque seules les femmes sont placées au chômage partiel, alors qu'elles ne pèsent que la moitié des effectifs[1131.] Pour la céramique où les femmes constituent 36% de la main- d'oeuvre, elles représentent 75% des travailleurs en chômage partiel[1132].

2- Organisation et structuration sexuée du marché du travail : un chômage genré

Après l'apport de ces données, celles produites par la Direction départementale du travail et de l'emploi relatives à l'évolution du marché du travail et de l'emploi du territoire mettent également en exergue la dimension genrée du chômage pour ces secteurs en particulier.

En effet, la crise affecte d'abord et davantage les femmes puisqu'il s'agit de branches très féminisées. Les services préfectoraux déplorent en 1962, « la proportion de salariée de sexe

[1129]Correspondance de la Direction départementale et régionale du travail et de l'emploi au ministre du Travail, AD 87, 985W1089.
[1130]Document « Le sous-emploi féminin urbain et rural dans le département », Dossier « perspectives quadriennales de développement de la région Limousin », AD87, 990W15.
[1131] Rapports annuels de la Chambre du Commerce et d'Industrie de Limoges, 1955-1975, AD87, I/L784.
[1132] *Ibid.*

féminin en chômage total est pour chaque année supérieure à celles des salariés masculins du ¼ environ [1133]».

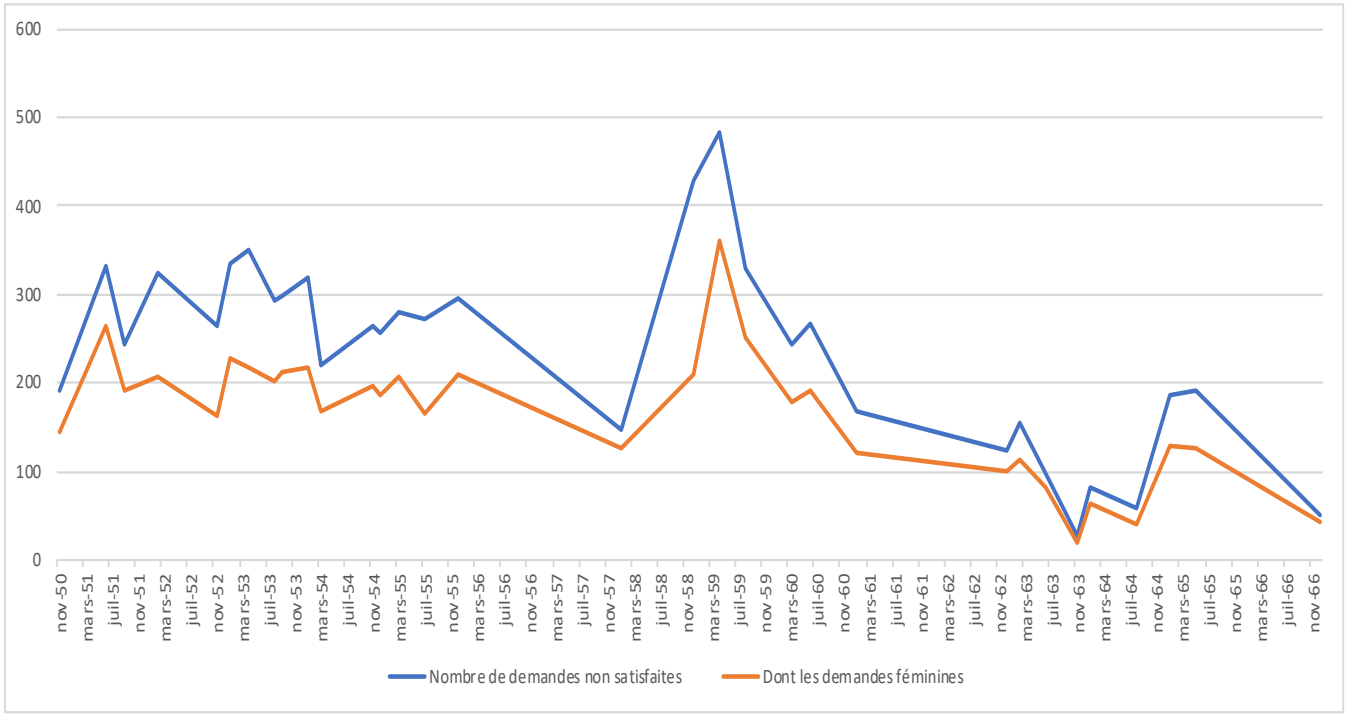
L'observation attentive de la situation pour chacune de ces branches fait ressortir le chômage féminin. L'industrie de la chaussure compte deux fois plus de femmes que d'hommes au chômage ; dans la ganterie et le textile, il n'y a que des femmes en situation de chômage total ; dans la céramique, elles sont une fois et demie plus nombreuses à être au chômage.

Ces statistiques exposées sont éclairantes à deux niveaux ; les branches en crise sont féminines et les femmes en subissent les effets à l'image du chômage partiel.

A travers les relevés mensuels des demandeurs d'emploi, on observe la féminisation de ces secteurs et une représentation majoritaire et souvent écrasante (systématiquement plus de la moitié) des femmes parmi les demandeurs d'emploi.

Pour les cuirs et peaux, la surreprésentation est flagrante et s'accentue depuis la fin des années 1950, pouvant atteindre jusqu'à plus 86% des effectifs inscrits, comme en 1966.

Figure 8 : Etat des demandes d'emploi non satisfaites, secteur cuirs et peaux (1950-1966).

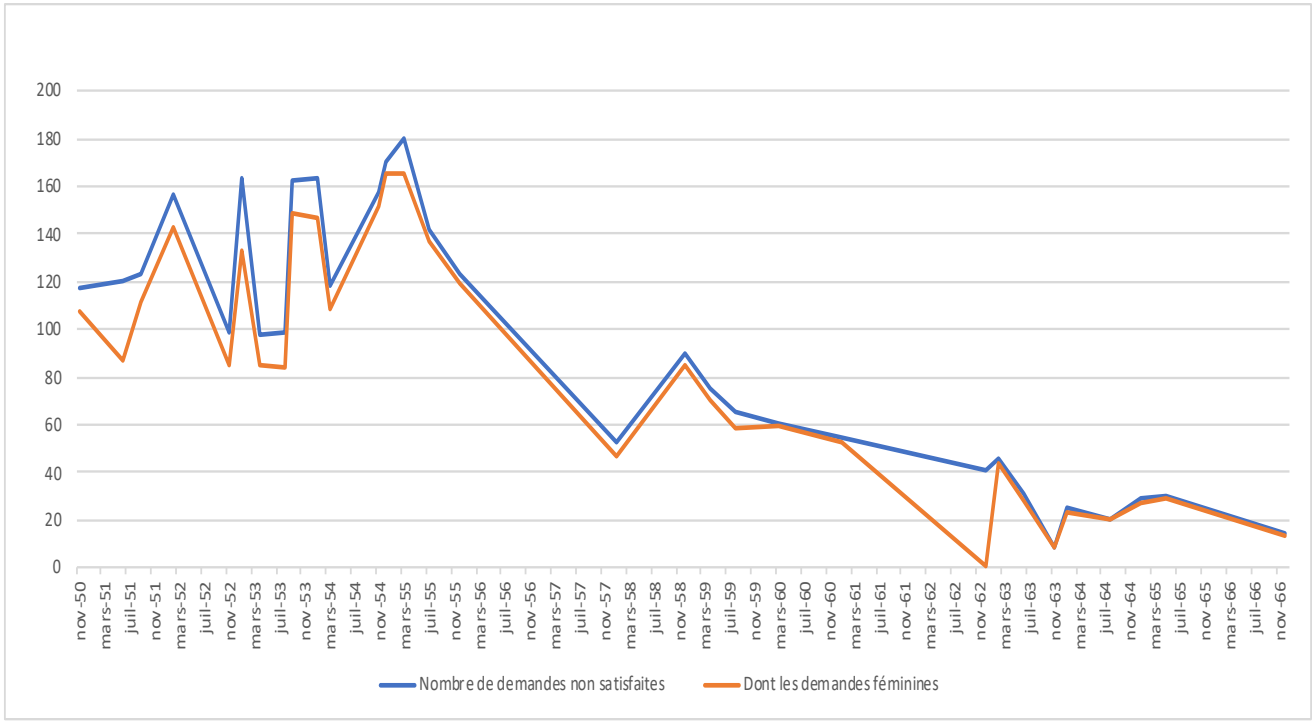


[1133]Document « Le sous-emploi féminin urbain et rural dans le département », Dossier « Perspectives quadriennales de développement de la région Limousin », AD87, 990W15.

Pour les demandes d'emploi non satisfaites dans l'industrie du textile, la féminisation de cette industrie se confirme.

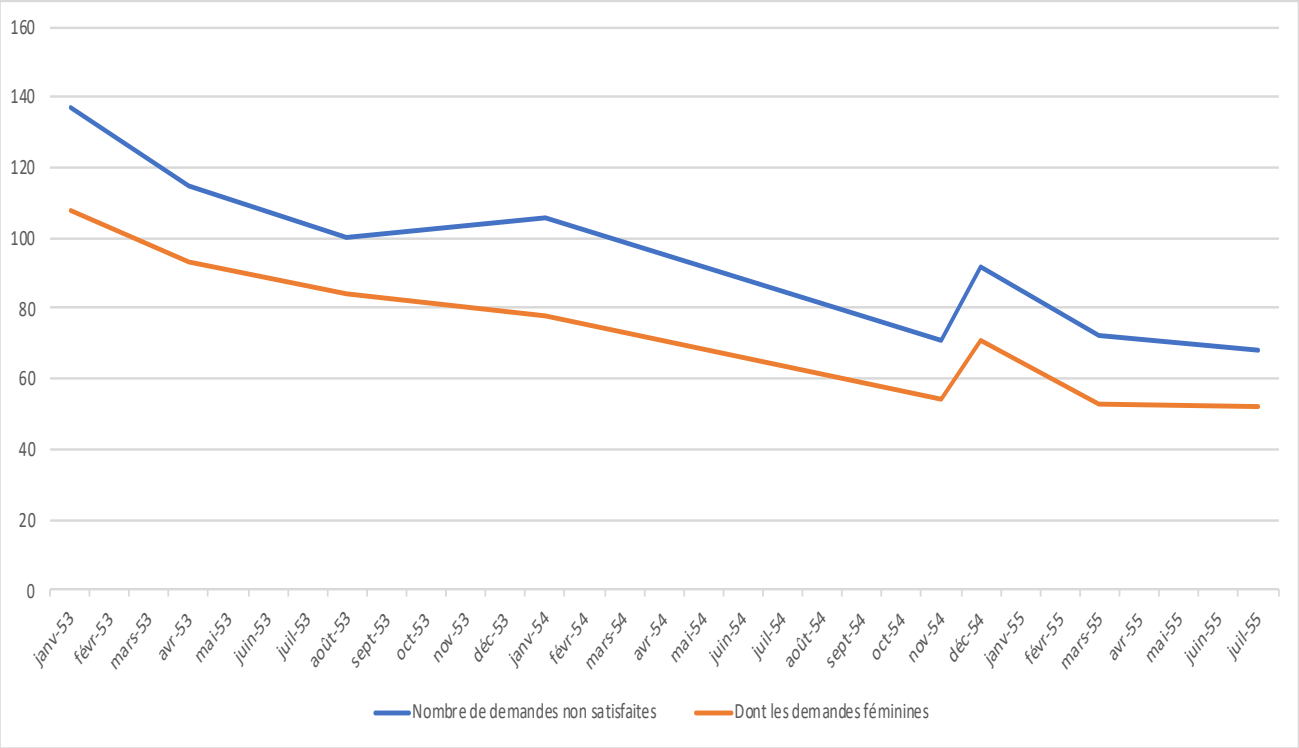
Les deux courbes des demandes féminines et de l'ensemble des demandes dans la branche se confondent, particulièrement à partir de juillet 1955 jusqu'en juillet 1961. Puis, à nouveau en mars 1963, les demandes d'emploi émanent quasi exclusivement de femmes jusqu'à la fin de l'année 1966, date à laquelle s'arrêtent nos informations. Par exemple, en février 1963, sur les 46 demandeurs, 44 sont des femmes. En août 1964, les 20 demandes sont exclusivement féminines. En mai 1965, 29 demandeuses sur les 30 recensées ou encore en décembre 1966, 13 demandes féminines sur 14.

Figure 9 : Etat des demandes d'emploi non satisfaites, secteur textile (1950-1966).



Enfin, bien que les données soient limitées dans le temps pour l'industrie porcelainière, le volume des demandes féminines dépasse systématiquement celui des hommes, et pèse près de 75%. On remarquera qu'elles semblent aussi avoir été plus durement affectées en 1953.

Figure 10 : Etat des demandes d'emploi non satisfaites, secteur porcelaine et céramique (1953-1955).



La distribution genrée entre les secteurs industriels est transposée ici dans l'organisation du chômage. Les fluctuations des inscriptions démontrent bien que les femmes ont eu plus à souffrir du chômage au cours des années 1950, décennie durant laquelle les industries traditionnelles profondément féminines déclinent, tandis que les industries employant majoritairement des hommes, notamment celles affiliées aux métaux, se maintiennent, voire se développent au profit d'une main-d'œuvre masculine.

Les statistiques précédentes démontrent bien que ces industries affichent ainsi un nombre élevé des demandes d'emploi non satisfaites, venant alimenter nettement le volume des chômeurs et des chômeuses inscrits auprès des organismes locaux de soutien, à l'image des fonds de secours municipaux.

III- Des trajectoires malmenées par l'irruption du chômage.

Les analyses livrées dans la suite de ce chapitre sont issues de l'exploitation des fiches individuelles de chômeurs secourus, conservées aux archives départementales de la Haute-Vienne, dans le fonds non classé de la Direction départementale du travail et de l'emploi.

1- Présentation du corpus

Il s'agit de fiches de pointage d'hommes et de femmes passés par le service municipal de la ville de Limoges, d'aides aux travailleurs sans emploi, consignées entre 1949 et 1979, décrites plus haut.

La lecture des fiches permet de rendre compte d'une grande diversité des réponses données pour la catégorie « profession », reflétant par là même les manières qu'ont les personnes inscrites de se présenter et de se représenter leur travail, comme nous le verrons plus loin. Les déclarations renvoient parfois à un métier précis ou à une qualification (OS, manœuvre, OQ). Certaines personnes se définissent directement et de manière plus générale en tant qu'ouvrier ou ouvrière. C'est pourquoi, nous avons retenu la définition suivante pour caractériser un profil de type ouvrier : « un travailleur manuel salarié qui a une fonction de production dans l'entreprise ou à domicile »[1134].

En fait, l'élaboration de la catégorie ouvrière en tant que catégorie d'analyse et de référence renvoie à un contexte précis et s'insère dans une chronologie elle aussi précise[1135].

De ces fiches cartonnées, nous avons retenu près de 8000 profils ouvriers[1136]. Il s'agit d'hommes et de femmes déclarant recherché un emploi de type ouvrier.

Le corpus est ainsi constitué des ouvriers et des ouvrières ayant connu au moins une période de chômage et ayant alors fait la démarche de s'inscrire auprès d'un bureau municipal de secours dédié aux « privés d'emploi » de la Haute-Vienne. Il s'agit donc d'une partie des ouvriers et des ouvrières ayant connu le chômage, et non de leur recensement général. Cela exclut celles et ceux qui n'ont pas franchi la porte d'un bureau de secours, qui ont peut-être

[1134] Définition Larousse.
[1135] Claire Lemercier et Claire Zalc, *Méthodes quantitatives pour l'historien*, Paris, La Découverte, « Repères », 2008.
[1136] On évalue approximativement le nombre total des fiches conservées à 12 000.

obtenu un nouvel emploi rapidement et facilement, ont déménagé, ou encore ceux et celles dont la situation personnelle permettait de subvenir à leurs besoins en attendant de retrouver un emploi, sans solliciter un secours. Ainsi, le corpus élaboré à partir des 8000 parcours ne prétend pas éclairer l'ensemble exhaustif des situations des chômeurs, mais rendre compte de tendances les plus saillantes.

En outre les conditions d'inscription aux fonds de secours municipaux créent certains biais dans les résultats présentés. L'enquête menée par l'INSEE à la suite du recensement de la population de 1954 indique que les personnes devaient justifier d'au moins 150 jours de travail effectifs au cours des douze derniers mois écoulés, et prouver qu'elles résidaient dans la commune depuis au moins trois mois[1137]. Ces conditions écartent potentiellement des personnes. Enfin les femmes mariées « n'ayant pas le titre de chef de famille ne peuvent prétendre aux allocations chômage, ce qui d'après les résultats du recensement, exclut des statistiques de chômeurs secourus environ 40 000 personnes en plus des 69 000 recensés pour l'année 1954 [1138]». Cela n'est pas sans rappeler ce que Maryse Marpast avait pu observer dans le département de la Seine au cours des années 1930[1139]. La chercheuse expliquait alors que les femmes mariées ne pouvaient bénéficier d'indemnités financières qu'à la seule condition que leur époux se trouve également sans emploi. Dans ce cas précis, les indemnités étaient versées directement au chef du ménage sous la forme d'un complément au secours principal, au même titre que celui comptabilisé lorsque des enfants étaient à la charge du chômeur.

C'est pourquoi certaines ouvrières affectées par le chômage n'engagent aucune démarche en ce sens.

Ces règles administratives participent à la sous-évaluation du chômage féminin et rappellent dans le même temps la faible considération portée à l'égard de la place des femmes dans l'économie familiale[1140].

Sur le corpus étudié, seulement 29,7% des femmes renseignent la case « situation familiale », soit 1350 personnes environ sur les 4351 recensées. Elles sont 935 à se déclarer mariées, 278 célibataires, 52 divorcées, 70 veuves et 15 vivent maritalement. Il apparait délicat d'avancer une hypothèse quant à la représentation des ouvrières mariées sur l'ensemble des ouvrières inscrites. Les 935 femmes mariées de notre échantillon endossent probablement le statut de cheffes de ménage, condition requise pour la perception d'indemnités.

[1137] Période élevée à un an pour la région parisienne.

[1138] Le chômage en France lors du recensement de mai 1954, *Etudes et conjoncture*, INSEE, n°10, 1955, p.847 à 857.

[1139] Maryse Marpsat, « Chômage et profession dans les années trente », *Economie et statistique*, n°170, Octobre 1984, p.53 à 69.

[1140] Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, « Repères », 2008, p.73.

2- Profil général des personnes secourues

Les privés d'emploi sollicitant un secours forment une population ouvrière établie majoritairement à Limoges et dans les communes situées à proximité, dans un rayon d'une quarantaine de kilomètres tout au plus. Ils se dirigent majoritairement vers le fonds municipal de Limoges et dans une plus faible proportion, vers les autres fonds de secours municipaux, (Saint-Junien, Saint- Léonard de Noblat, Saint-Yrieix la Perche et Rochechouart). Cette géographie dessine, sans surprise, le réseau des fonds de secours du département, avec des poches plus importantes en nombre autour de Saint-Junien et de Saint-Yrieix la Perche, centres des activités de mégisserie.

Par ailleurs, les personnes de nationalité étrangère qui composent notre échantillon sont faiblement représentées. Nous comptabilisons 91 travailleurs algériens et 39 travailleurs marocains, représentant respectivement 2,7% et 1,1% des inscrits[1141]. Ces derniers sont logés dans l'un des deux foyers Sonacotra situés à Limoges. Nous avons aussi la trace d'une dizaine de travailleurs espagnols et portugais, ce pour l'ensemble de la période étudiée.

Du côté des ouvrières privées d'emplois, seules cinq travailleuses algériennes font une démarche auprès du bureau de secours limougeaud et à peine une dizaine de travailleuses espagnoles et portugaises.

La faible attractivité du marché de l'emploi haut-viennois explique en partie la sous-représentation des ouvriers et des ouvrières étrangers, le département ne bénéficiant pas d'une forte immigration de travail.

[1141] Les mentions « algérien » et « marocain » apparaissent à la fin des années 1950 bien que l'Algérie et le Maroc soient sous domination française et leurs habitants ne sont pas reconnus comme étrangers.

3- Des ouvrières plus nombreuses au chômage

Figure 11 : Volume des inscriptions de femmes ouvrières au Bureau de secours de Limoges (1949-1979)

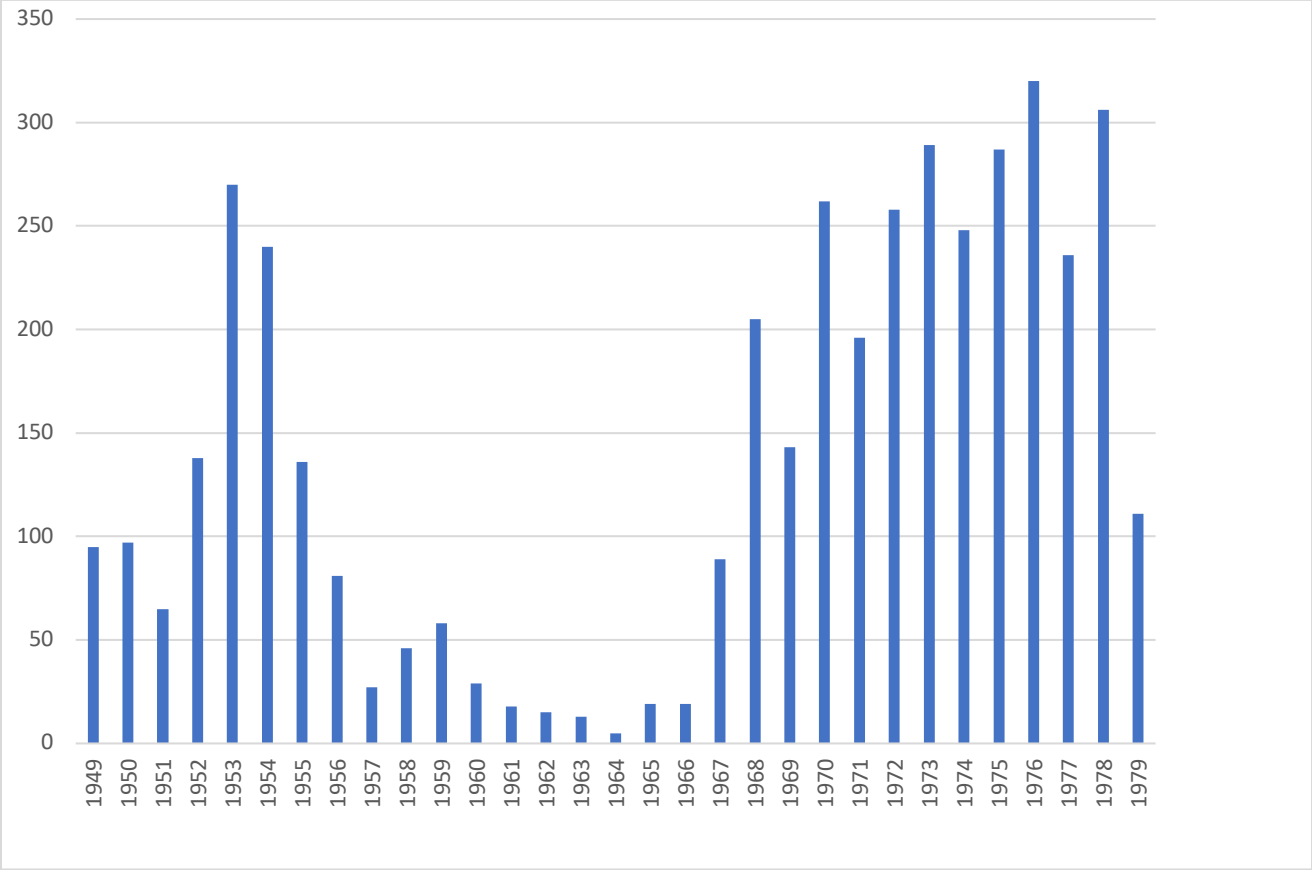
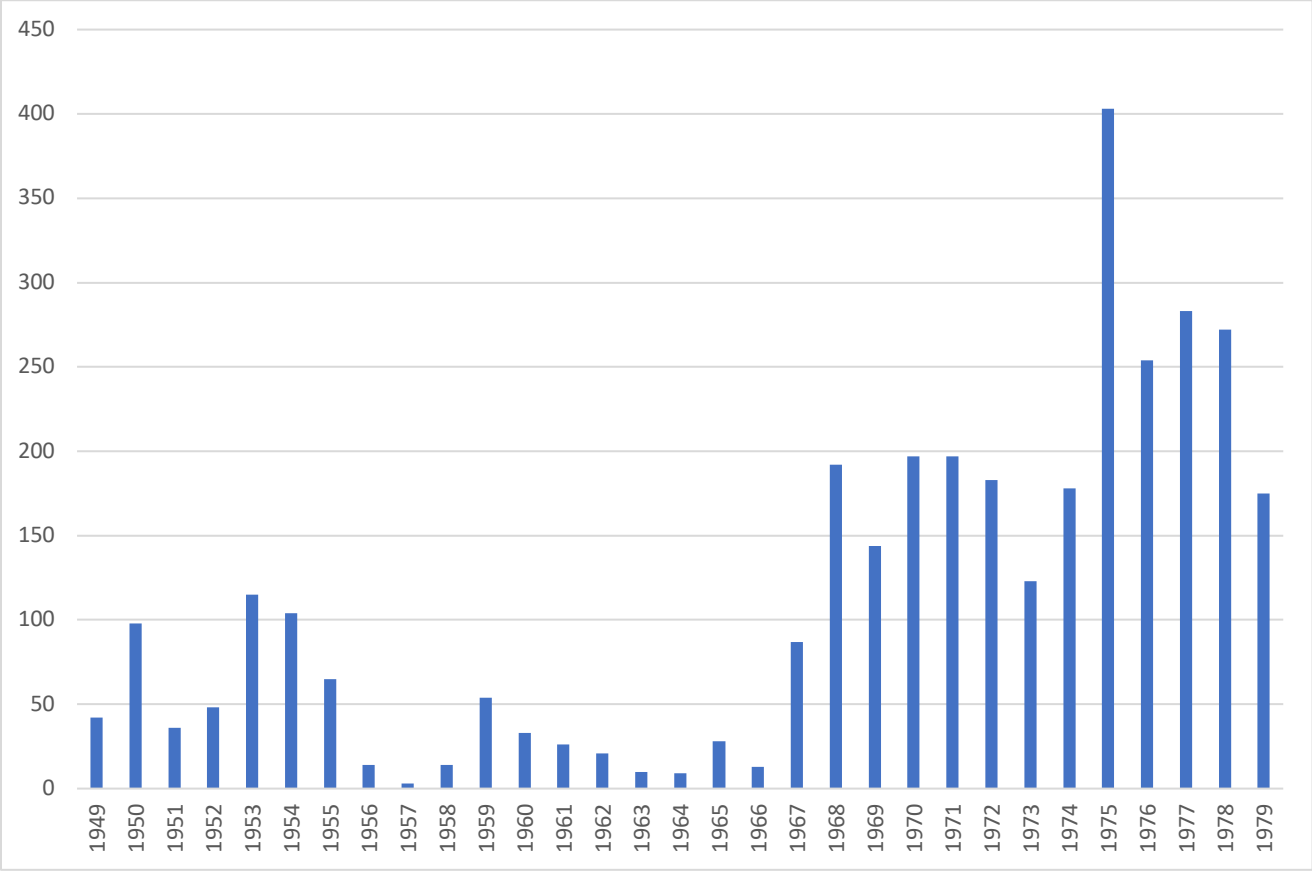


Figure 12 : Volume des inscriptions d'hommes ouvriers au Bureau de secours de Limoges (1949-1979)



Du volume des inscriptions au bureau de secours entre 1949 et 1979, il apparait nettement que les femmes exerçant un emploi ouvrier sont plus nombreuses que les hommes à solliciter un soutien financier : 4351 femmes recensées contre 3421 hommes.

Le nombre d'inscrits hommes et femmes connait une variation importante, que nous pourrions découper selon trois sous-périodes distinctes :
Entre 1949 et 1959, on observe la permanence d'un chômage élevé, particulièrement autour des années 1953 et 1954. Ensuite, à partir de 1960 s'ouvre une période qui s'achève en 1966, période plutôt creuse avec des volumes en nette diminution où le nombre de chômeurs secourus est au plus bas. Enfin, à partir de 1967, on assiste à un retour assez massif du

chômage, quoiqu'un peu irrégulier, avec des inscriptions atteignant leur plus haut niveau[1142]. Une fois dépassés ces scénarios temporels communs aux ouvriers et aux ouvrières, de forts décalages apparaissent dès lors qu'on introduit la variable du genre.

D'abord les ouvrières rencontrent davantage de difficultés à se maintenir dans l'emploi dans cette période couvrant la décennie 1950. En effet, on dénombre en moyenne 113,9 inscriptions féminines annuelles contre 53,9 inscriptions masculines entre 1949 et 1959, avec des pics importants pour les années 1953 et 1954, années durant lesquelles plus de 250 ouvrières sont secourues chaque année. Les inscriptions d'ouvriers ne dépassent pas 115 en 1953. A l'échelle nationale, d'après le recensement selon les catégories professionnelles en 1954, le taux de chômage des ouvrières est plus élevé que celui des ouvriers, atteignant 4,2% contre 2,8%[1143]. La situation des ouvrières limousines ne fait donc pas exception, puisque le taux de chômage féminin apparait également supérieur à celui des hommes[1144], mais les différences entre les hommes et les femmes y sont davantage accentuées qu'à l'échelle nationale.
Aussi, le pic des inscriptions pour les années 1953 et 1954 peut se lire au regard de la crise conjoncturelle qui frappe le milieu industriel à l'échelle du pays. Malgré une croissance positive, la France connait des « phases de ralentissement [1145]» en 1952 et 1953, puis en 1958, 1959 et 1963 à la suite de mesures de lutte contre l'inflation. Ces moments délicats conduisent à un pic des chômeurs secourus de plus de 61% pour l'année 1953, en raison de « difficultés d'ajustement entre offre et demande de travail qui se manifestent dans les différentes branches de l'économie [1146]». Le département est lui aussi touché.

Cet écart se poursuit dans le creux des années 1960. Les demandes de soutien diminuent globalement, mais dans une moindre proportion pour les femmes puisqu'elles représentent en moyenne 33,7 inscriptions annuelles contre 20 pour les hommes.

[1142] A l'échelle nationale, l'année 1967 correspond au moment où le chômage commence à croitre de manière durable et dépasse 2%, selon les mesures du BIT, soit 400 000 personnes.
DARES, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, La Découverte, « Repères », 2003.
[1143] Margaret Maruani et Monique Méron, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012, p.116.
[1144] Fiches individuelles de chômeurs secourus, Bureau de secours municipal de Limoges, AD 87, Fonds non classé.
[1145] Jean-François Eyck, *Histoire de l'économie française*, Armand Colin, p.42.
[1146] Jean-François Eyck, *Histoire de l'économie…*, *op. cit*, p.42.

Enfin, si les ouvrières continuent à être plus nombreuses à s'inscrire au bureau de secours à partir de 1968, l'écart tend à se réduire en approchant des années 1980. En moyenne, on dénombre 226,9 inscriptions féminines pour 206,7 demandes émanant des ouvriers.
En avançant dans les années 1970, le processus de désindustrialisation lié à la transformation et à la modernisation de l'outil industriel[1147], bien qu'il soit relativement plus tardif pour le département, engendre un chômage structurel qui affecte les ouvriers et les ouvrières, mais ces dernières dans une proportion encore supérieure. Elles apparaissent à nouveau comme des cibles particulières.

4- Les âges du chômage ?

La variable de l'âge agit-elle sur les risques de se retrouver au chômage ? Pour répondre à cette question, nous nous sommes arrêtés sur trois temps particuliers : l'année 1953, année de perturbations économiques temporaires, l'année 1965 période de stabilité de l'emploi industriel en Haute-Vienne. Enfin, l'année 1975 qui amorce une période de déstabilisation économique et industrielle durable. Aussi, nous croiserons les deux variables : l'âge et le genre.

Pour l'année 1953, les graphiques 13 et 14 révèlent la répartition suivante des âges des chômeuses secourues : pour les débuts de carrière, 69 ont moins de 25 ans. 70 ont entre 25 et 45 ans. Ensuite, 107 sont âgées entre 45 et 60 ans et les femmes âgées de plus de 60 ans représentent 28 des effectifs. On remarque une très forte représentation des femmes âgées entre 45 et 60 ans.
S'agissant des hommes, la distribution est la suivante : 20 ont moins de 25 ans, 38 ont entre 25 et 45 ans et 44 ont entre 45 et 60 ans. Les travailleurs les plus âgés, au-delà de 60 ans, ne pèsent que 9. Ce sont les deux tranches intermédiaires qui engrangent le plus d'hommes secourus.
La comparaison amène des écarts de genre manifestes : on note ainsi un chômage des jeunes femmes ouvrières plus élevé (25,6% contre 17,4%) et des chômeuses secourues âgées plus nombreuses (10,4% contre 7,9%). La forte représentation de la tranche d'âge 45-60 ans chez

[1147] Yves Zoberman, *Une histoire du chômage. De l'Antiquité à nos jours*, Perrin, « Synthèses historiques », 2001, p.276.

les femmes peut être liée au retour dans l'emploi de femmes qui s'en étaient éloignées pour se consacrer à la maternité et au foyer.

Figure 13 : Répartition des femmes inscrites en 1953 selon l'année de naissance.

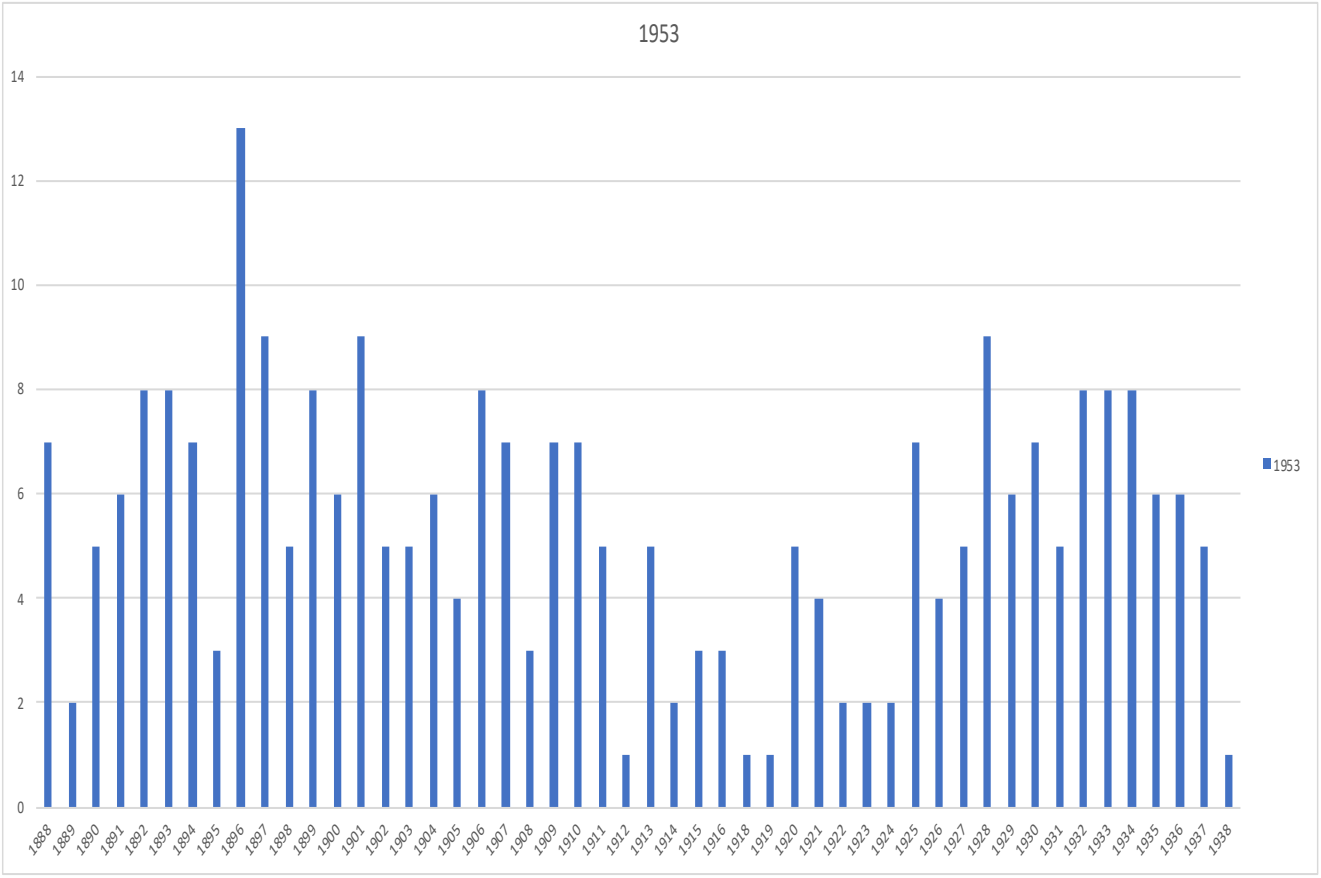
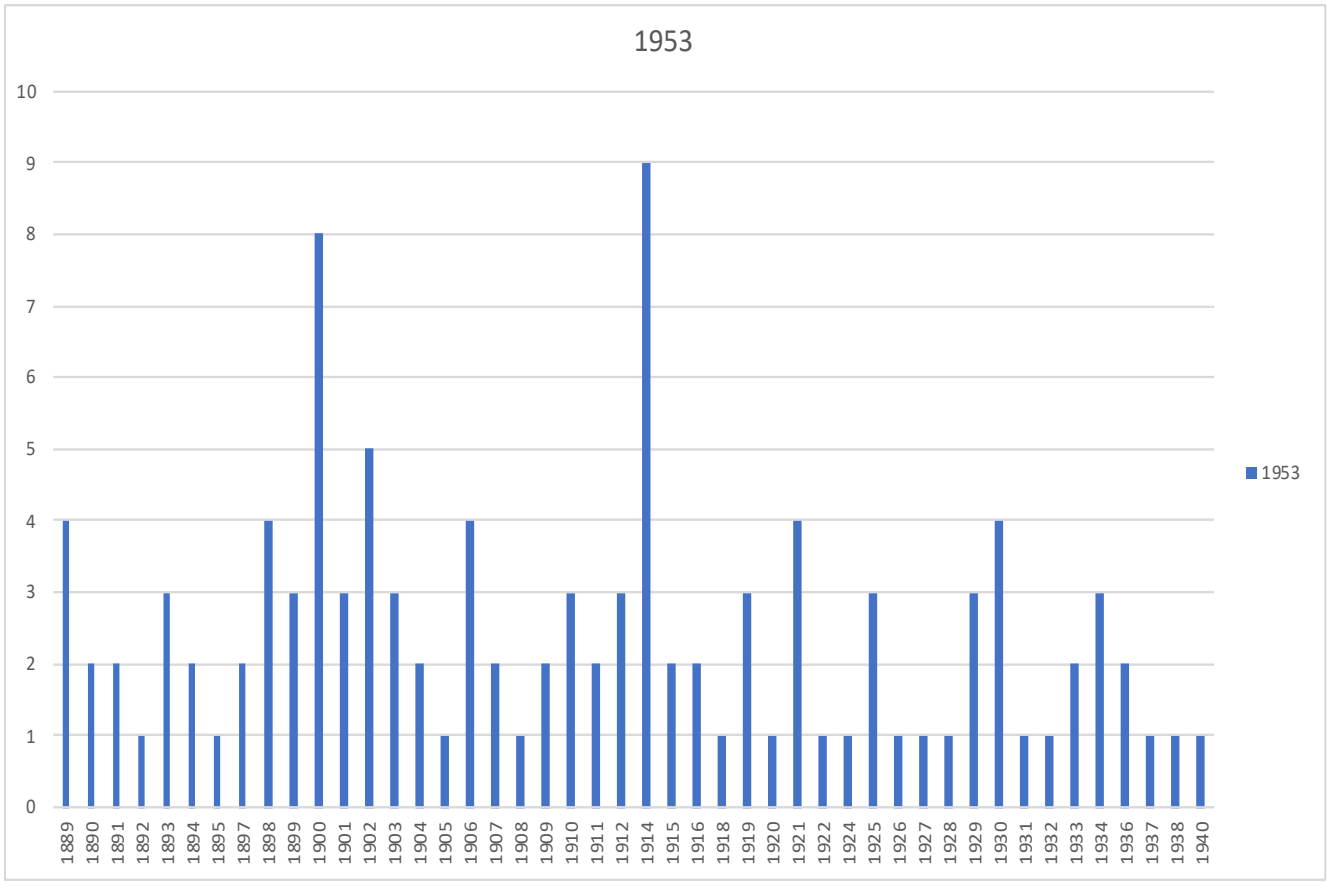


Figure 14 : Répartition des hommes inscrits en 1953 selon l'année de naissance.



En 1965, parmi les 19 femmes inscrites, 3 ont moins de 20 ans, 7 sont âgées entre 20 et 49 ans et 9 ont plus de 50 ans. On observe un relatif équilibre entre les différentes classes d'âge.

Du côté des hommes, la répartition est assez similaire puisqu'un seul chômeur secouru a moins de 20 ans, 14 personnes ont entre 25 et 49 ans et 13 hommes sont âgés de plus de 50 ans.

La faiblesse des effectifs, hommes et femmes, semble être l'enseignement principal de ces graphiques 12 et 13, qui limite l'interprétation qu'on peut faire d'une répartition plutôt étalée des demandes parmi les femmes, et légèrement plus marquée dans les âges avancés chez les hommes.

Figure 15 : Répartition des femmes inscrites en 1965 selon l'année de naissance.

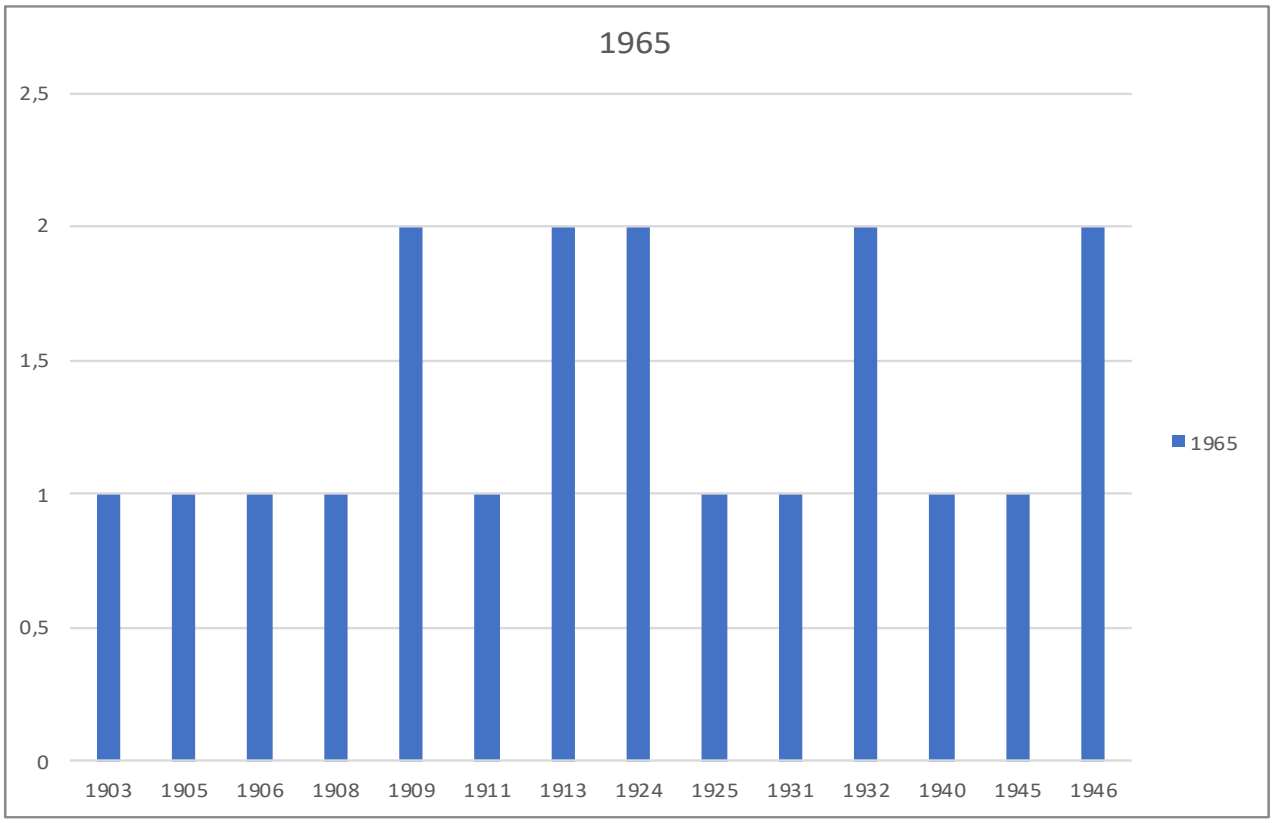
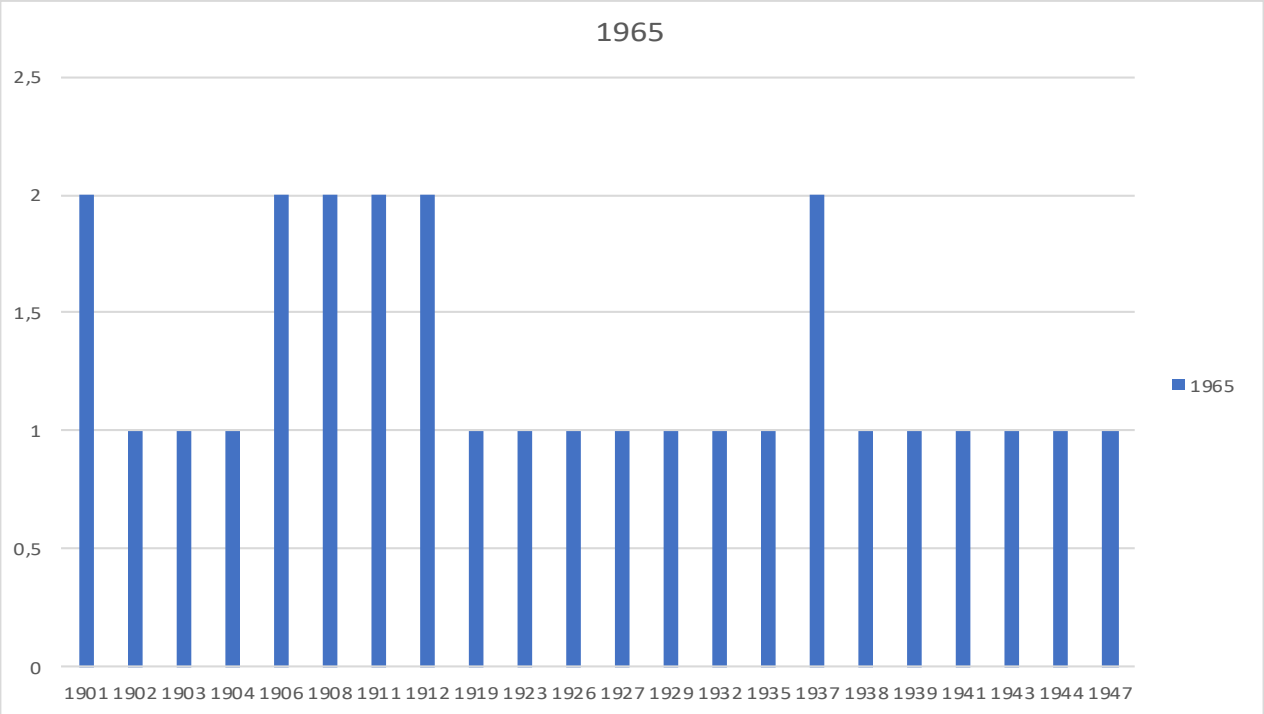


Figure 16 : Répartition des hommes inscrits en 1965 selon l'année de naissance.



Enfin, les chômeuses secourues en 1975 se répartissent entre trois classes d'âge : 124 ont moins de 25 ans. 114 ont entre 25 et 49 ans et 49 sont âgées de plus de 50 ans.

Quant aux chômeurs secourus, la répartition se décline de cette façon : 162 ont moins de 25 ans. 164 ont entre 25 et 49 ans et 78 sont âgés de plus de 50 ans.

La comparaison entre les hommes et les femmes révèle des profils similaires : le chômage des jeunes ouvriers et ouvrières est important, et légèrement plus sensible pour les femmes en raison de la sélectivité du marché du travail notamment. La tranche d'âge intermédiaire compose également la deuxième part importante des chômeurs secourus.

En effet, ces chiffres confirment le recul de la discontinuité des carrières professionnelles féminines entamé depuis le début des années 1960. Ainsi, les femmes sont nombreuses à se confronter à l'absence de l'emploi dans cet âge intermédiaire du marché du travail, où elles étaient moins présentes auparavant.

Les chiffres de l'enquête emploi d'avril 1975[1148] concernant les statistiques des chômeurs et chômeuses déclarées recherchant un emploi confirment ces tendances : ils montrent un chômage qui affecte les jeunes de moins de 25 ans, avec une acuité plus forte pour les jeunes

[1148] Les deux sources ne comptabilisent pas les mêmes chômeurs, d'un côté des chômeurs secourus ouvriers et de l'autre, l'ensemble des personnes sans emploi et déclarant en rechercher un.

femmes, 44.5% ont moins de 25 ans et 37,2% des hommes ont moins de 25 ans. Ensuite, 42,6 % des femmes et 45,8% des hommes ont entre 25 et 49 ans. Enfin, 12,9% des femmes sont âgées de plus de 50 ans et 17% chez les hommes.

Figure 17 : Répartition des femmes inscrites en 1975 selon l'année de naissance.

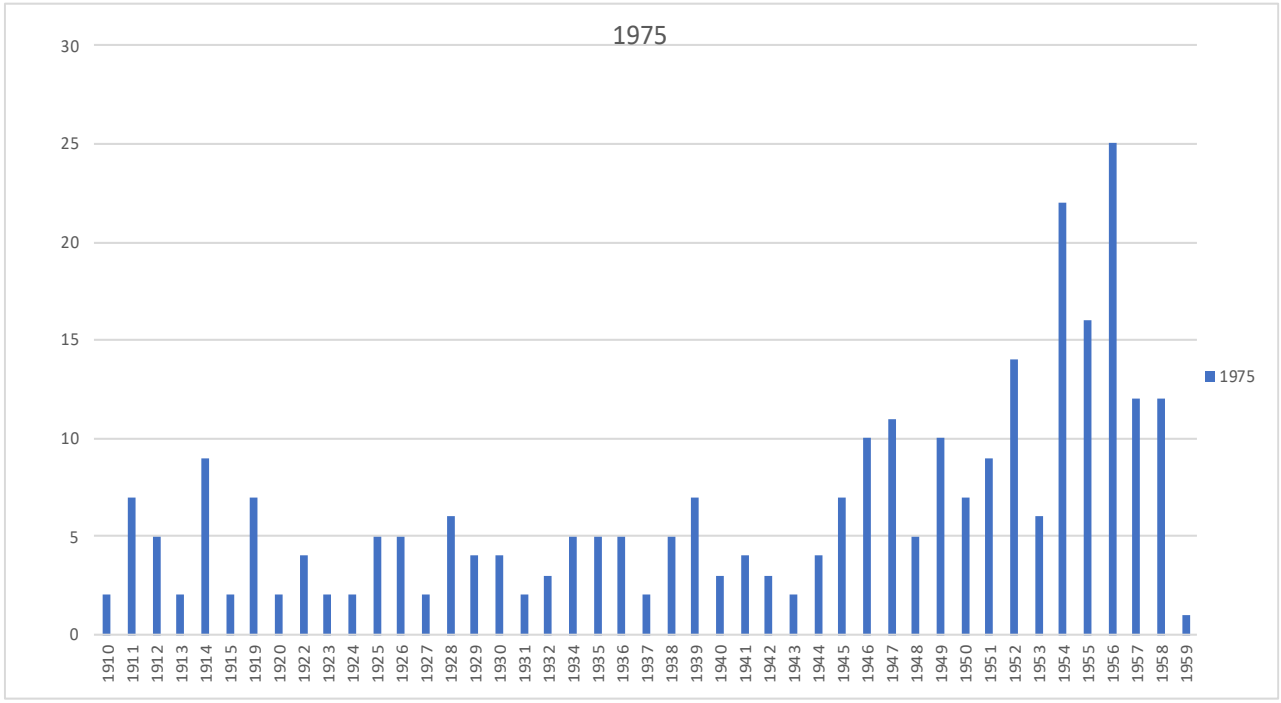
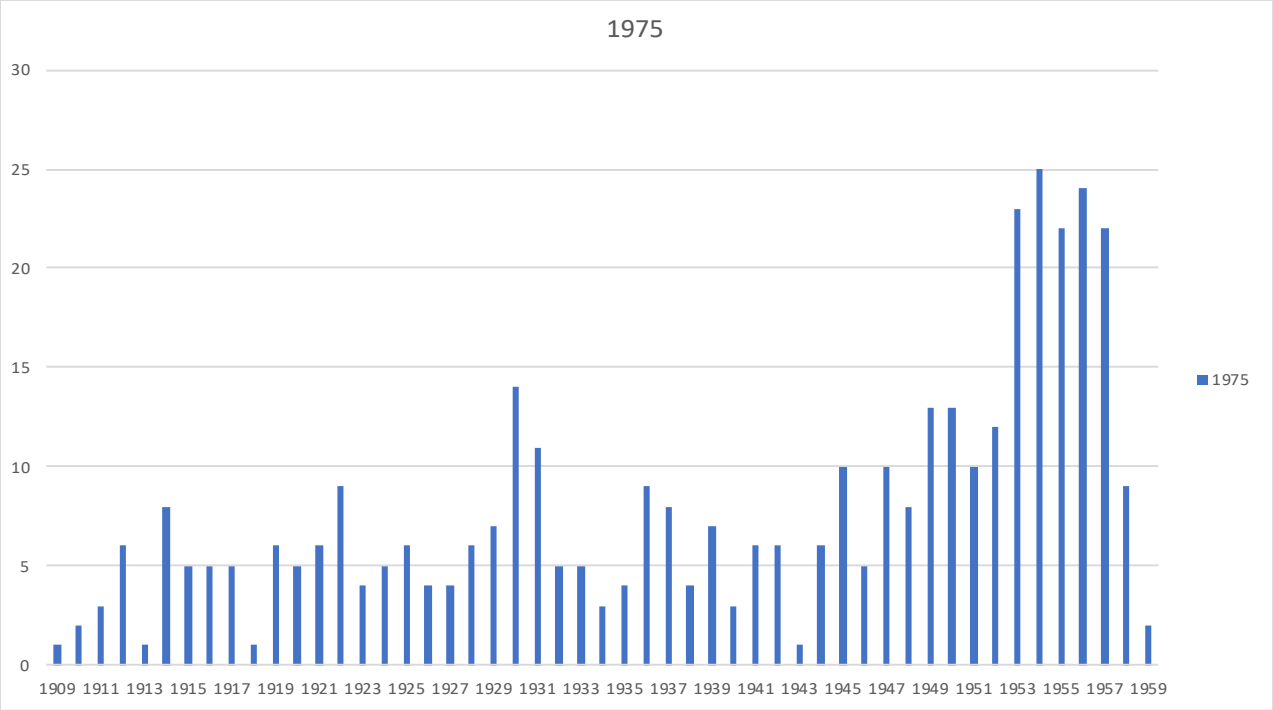


Figure 18 : Répartition des hommes inscrits en 1975 selon l'année de naissance.



5- Des situations professionnelles diversifiées

Les modalités de recueil des informations professionnelles au moment de l'inscription rendent difficiles le dessin de profils professionnels précis des chômeurs et des chômeuses secourus et de leurs caractéristiques professionnelles. Les déclarations individuelles offrent un large éventail de réponses à la question de la profession recherchée. Soit, elles renvoient à l'activité exercée et apparaissent dans ce cas très généralistes, soit, elles renvoient au métier, à une qualification codifiée ou encore à une spécialisation dont la reconnaissance n'est pas assurée dans les grilles de classification. Il s'agit parfois de la représentation que se font les ouvriers et les ouvrières d'eux-mêmes et de leur travail[1149]. Egalement, les demandeurs et les demandeuses peuvent s'identifier aux emplois qu'ils occupaient antérieurement, ou aux emplois espérés, à ceux qu'ils revendiquent ou à ceux qu'on leur attribue.

[1149] Le rapport au travail et la façon de se le représenter ont déjà été abordés auprès des ouvrières de chez Sonolor lors du dépôt de plaintes aux prud'hommes. Cf. chapitre 1.

La diversité des réponses données traduit le souci pour les chômeurs et chômeuses secourus de conserver leur statut professionnel et social. Ces privés d'emploi ont probablement intégré l'enjeu que représente la valorisation et la reconnaissance de leur qualification, qui déjà depuis les premières grilles de classification au moment de l'élaboration des premières conventions collectives dans la première moitié du XXème siècle, déterminait le niveau de rémunération[1150]. Mettre en avant leur savoir-faire et leurs qualifications a pu être perçu également comme un argument afin d'augmenter leurs chances de retrouver une place.
Aussi, la confusion entre « activité et profession dans une même « section professionnelle »[1151] » a longtemps été maintenue malgré le processus d'homogénéisation des classifications et de mise en forme de catégories socio-professionnelles après 1945. Monique Méron rappelle combien la frontière est poreuse entre les positions professionnelles[1152] et la manière de se qualifier y participe.

De manière générale, l'ensemble des chômeurs secourus par les services municipaux évoluent dans des branches industrielles diverses et occupent des postes au niveau de qualification assez homogène.
Les profils féminins sont majoritairement représentés dans les secteurs en difficulté (cuirs et peaux, métiers de la chaussure et de la ganterie) depuis les années 1950.

[1150] Laure Machu, « Genre, conventions collectives et qualifications dans l'industrie française du premier XXème siècle », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n°38, 2013, p. 41 à 59.
[1151] Margaret Maruani et Monique Méron, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012, p.167.
[1152] Monique Méron, « « Compter les classes populaires : où sont les femmes ? », De la classe ouvrière aux classes populaires », *SAVOIR/AGIR*, n°34, Décembre 2015, p.21 à 32.

Tableau 3 : Types d'emploi recherchés par les femmes pour la branche de la chaussure organisés par ordre alphabétique (1949-1979)[1153].

DESIGNATIONS	NOMBRE DE DECLARANTES
Bordeuse en pantoufles	2
Colleuse	87
Colleuse de talons	6
Colleuse de tiges	3
Colleuse en chaussures	16
Colleuse en pantoufles	2
Coupeuse	41
Doubleuse	12
Encolleuse	9
Finisseuse en chaussures	29
Finisseuse en pantoufles	6
Finisseuse Tiges	4
Jointeuse chaussures	1
Mécanicienne de tiges	2
Mécanicienne en chaussures	59
Mécanicienne en pantoufles	10
OS Chaussures	16
Ouvrière en chaussures	82
Prépareuse chaussures	6
Repasseuse Chaussures	3
Tresseuse	9
Total	405

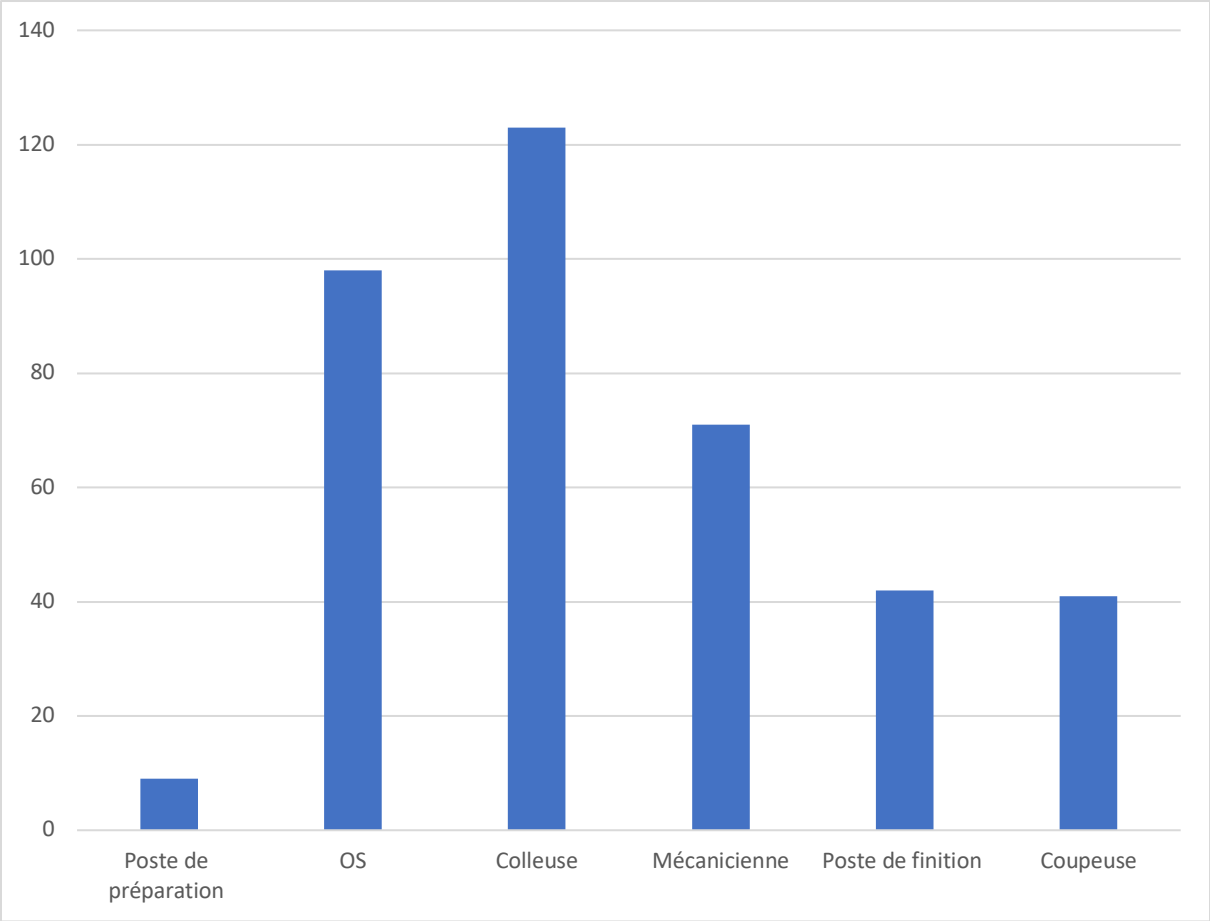
[1153] Le classement alphabétique apparaissait le mieux adapté afin d'effectuer un premier classement, avant d'élaborer nos propres catégories.

Le tableau 3 donne à voir un nombre important de désignations des emplois recherchés dans la branche de la chaussure. Près de 20,2% de femmes emploient un terme généraliste, celui d'ouvrière en chaussure, 28,1% se présentent en tant que colleuse, 14,5% en tant que coupeuse, 9,6% sont finisseuses et 6,7% mécaniciennes en chaussures. Enfin, quelque unes recherchent un poste très précis : bordeuse, tresseuse ou encore prépareuse.

La majorité des occurrences renvoie d'abord à des tâches effectuées dans les ateliers et correspond aux différentes étapes du processus de fabrication. On peut ainsi distinguer les tâches liées à la préparation des matériaux, puis à l'assemblage et enfin les travaux de finition. Le degré de qualification dépend des tâches effectuées. Ainsi, en avançant dans les phases de fabrication, les qualifications augmentent. Les premières étapes de préparation regroupent des postes sans qualification aucune, puis l'assemblage, position intermédiaire et seules les tâches de finition requièrent des qualifications.

La difficulté réside dans le fait que ces occurrences ne sont pas équivalentes puisqu'elles renvoient soit à des postes précis, à une qualification reconnue ou encore à un métier. C'est pourquoi, nous avons effectué des regroupements en fonction des tâches réalisées afin de saisir la position de ces femmes dans l'industrie de la chaussure. Nous avons écarté les déclarations de femmes qui recherchent un emploi de tresseuse et de doubleuse, soit 21 personnes, faute d'information suffisante pour savoir s'il s'agit d'un poste de préparation, d'assemblage ou de finition. Aussi, nous avons regroupé les désignations, ouvrière en chaussure et OS.

Figure 19 : Types d'emploi recherchés par les femmes dans la branche de la chaussure selon nos catégories construites



A la lecture du graphique 19, il apparait nettement que ces femmes recherchent principalement un poste non qualifié, puisque si on regroupe les catégories, poste de préparation, OS et colleuse, elles représentent 59,9% de l'effectif. On pourrait également y associer les mécaniciennes, par prudence puisque le terme est bien vague, on ne peut qu'émettre l'hypothèse qu'il s'agit aussi de poste non qualifié, et nous atteignons 78,4% de l'effectif. Enfin, la présence d'ouvrières coupeuses interpelle puisque dans les cuirs et peaux, il s'agit d'un poste réservé aux hommes situé en haut de la hiérarchie ouvrière.

Ces observations rejoignent celles relevées pour la branche de la ganterie, où les ouvrières occupent un poste non qualifié. En effet, sur les 146 femmes qui déclarent rechercher un poste dans la ganterie, seule une occupe un poste qualifié, pour les opérations de coupe. On peut

considérer qu'il s'agit d'une ouvrière qualifiée[1154]. Les autres voient leur spécialité non reconnue dans les grilles de classification à l'image des brodeuses par exemple ou celles qui officient à domicile ou en atelier. Elles sont toutes OS, influençant leur niveau de rémunération.

Tableau 4 : Types d'emploi recherchés par les femmes dans la ganterie organisés par ordre alphabétique (1949-1979).

DESIGNATIONS	NOMBRE DE DECLARANTES
Brodeuse en ganterie	2
Coupeuse Ganterie	1
Gantière	109
Gantière à domicile	23
Gantière atelier	2
Mécanicienne en ganterie	6
Ouvrière gantière	3
Total	146

[1154] Yvon Lamy, « Le travail sous la main, à domicile et en atelier, gantières et coupeurs à Saint-Junien à la fin des années 1980 », Genèses, 7, 1992, p.33 à 62.

Tableau 5 : Types de poste recherchés par les hommes dans le secteur des cuirs et peaux organisés par ordre alphabétique (1949-1979).

DESIGNATIONS	NOMBRE DE DECLARANTS
Contremaitre ganterie	2
Coupeur de tiges	18
Coupeur en chaussures	15
Coupeur en ganterie	10
Doubleur	3
Finisseur	10
Finisseur Chaussures	11
Fraiseur en chaussures	3
Gantier	41
Gantier à domicile	2
Gantier Coupeur	2
Gantier Qualifié	1
Mécanicien en chaussures	2
Mégissier	1
Monteur en chaussures	26
Monteur en galoches	7
Monteur en pantoufles	2
Ouvrier en chaussures	31
Ouvrier gantier	2
Ouvrier tannerie	1
Pareur chaussures	1
Patronnier chaussures	2
Piqueur en chaussures	2
Pointeur en chaussures	1
Talonneur	3
Traceur coupeur	1
Tresseur chaussures	1
Total	201

De ce tableau se détachent trois groupes de métiers : gantier, monteur en chaussures et ouvrier en chaussure. Ensuite, viennent des désignations plus précises qui renvoient à des postes particuliers. On observe par ailleurs, une représentation plus importante des métiers liés à la chaussure.

L'examen de la répartition par métiers et emplois des chômeurs secourus dans le secteur des cuirs et peaux hommes et femmes confondus, montre que 22,4% d'entre eux recherchent un poste de coupeur, poste qualifié qui nécessite un apprentissage dont les femmes sont traditionnellement exclues.

Quant à la céramique et la porcelaine,

Tableau 6 : Types de poste recherchés par les femmes pour la branche céramique et porcelaine organisés par ordre alphabétique (1949-1979).

DESIGNATIONS	NOMBRE DE DECLARANTES
Brunisseuse	8
Couleuse	45
Décalqueuse	153
Ebarbeuse	7
Emailleuse	21
Essuyeuse	7
Fileuse	15
Finisseuse	159
Mouleuse	8
OS porcelaine	3
Presseuse	20
Retoucheuse	2
Vernisseuse	2
Total	450

Le tableau 6 des postes demandés dans les industries de la céramique et de la porcelaine met en relief le caractère déqualifié des positions ouvrières des chômeuses secourues. La majorité, 69,9% recherchent un emploi de décalqueuse et de finisseuse. Il s'agit de postes féminisés et peu rémunérateurs. Par exemple, le travail de la décalqueuse qui consiste à reproduire un décor sur une pièce de porcelaine, ne requiert aucune compétence et qualification particulières. L'introduction de nouvelles techniques d'impression à la fin du XIXème siècle a amorcé ce processus de déqualification des tâches de décoration qui s'accompagne d'une forte féminisation de l'emploi[1155] . Ensuite, viennent les demandes pour des postes de couleuse et d'émailleuse, postes qui requièrent davantage de savoir-faire et de qualification. Ces résultats reflètent l'organisation genrée des ateliers porcelainiers.

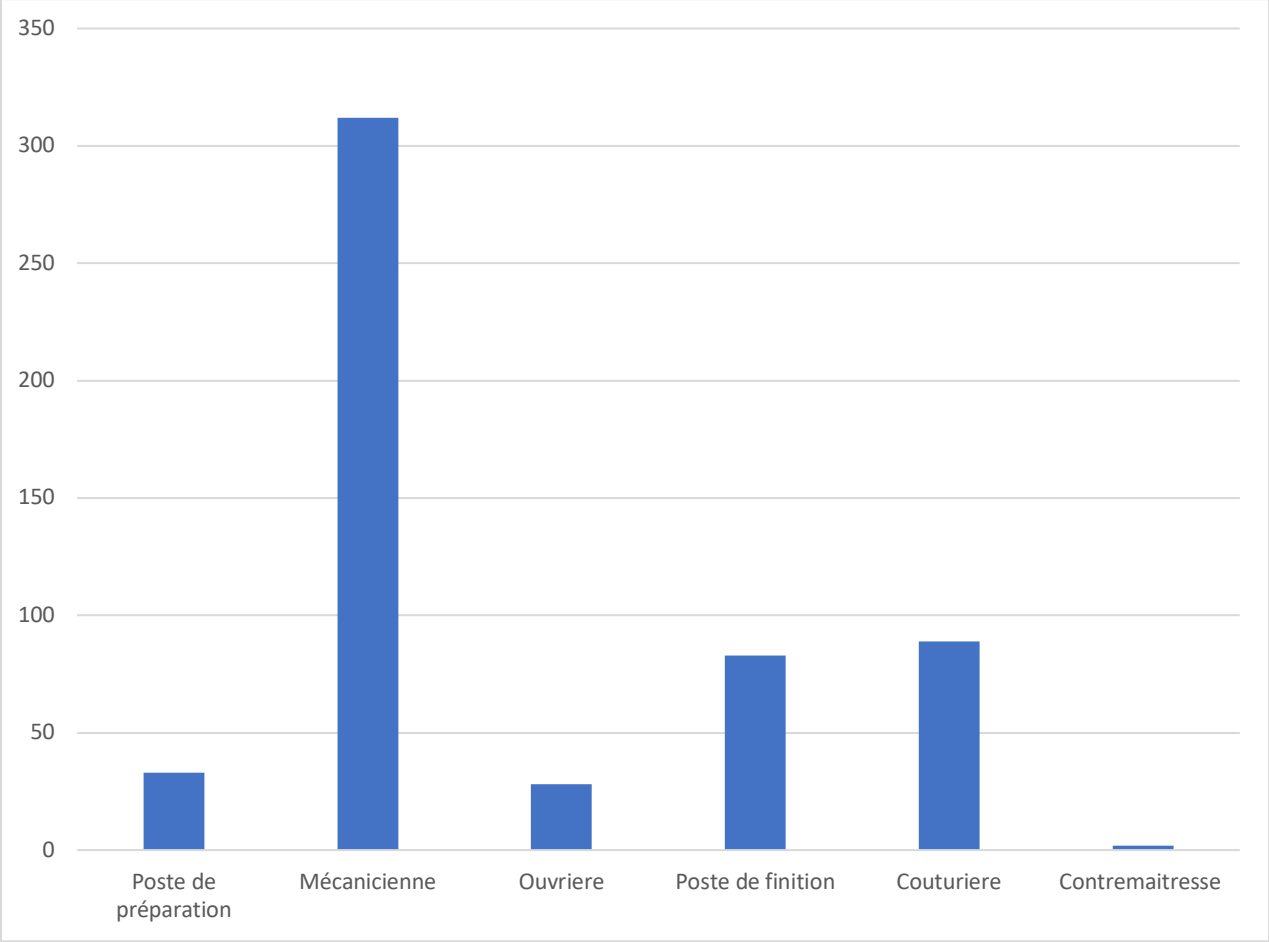
[1155] Florent Le Bot, « Pour l'art et pour la technique. Former à la céramique (France, 1840-1940) », *Artefact*, 2/2014, p.113 à 134.

Tableau 7 : Types d'emploi recherchés par les femmes dans la branche textile organisés par ordre alphabétique (1949-1979)

DESIGNATIONS	NOMBRE DE DECLARANTES
Apprêteuse	15
Assembleuse	5
Bobineuse	18
Bonnetière	2
Brocheuse	3
Brodeuse	2
Confection	9
Contremaitresse confection	2
Coupeuse en confection	8
Couseuse	5
Couseuse à domicile	5
Couturière	89
Culottière	13
Finisseuse en confection	17
Mécanicienne confection	97
Mécanicienne en confection	120
Opératrice tissus légers	15
Ouvrière confection	13
Ouvrière en confection	11
Ouvrière en textile	4
Piqueuse	80
Retoucheuse	54
Surjeteuse	12
Tisseuse	28
Total	627

Le tableau 7 démontre que 4,4% recherchent un emploi d'ouvrière en confection ou textile. 36,6% sont mécaniciennes, 14% sont couturières, 12,6% piqueuses. A la suite, une multitude de spécialisations apparaissent : brocheuse, brodeuse, surjetteuse entre autres. A l'image de ce que nous avons pu observer pour les cuirs et peaux, les déclarations individuelles rendent compte de la diversité des tâches et des postes occupés dans le textile, mais confinés au bas de la hiérarchie ouvrière. En effet, en élaborant à nouveau nos catégories selon les tâches effectuées au sein des ateliers, nous tenterons de saisir la situation de ces femmes.

Figure 16 : Types d'emploi recherchés par les femmes dans la branche textile organisés selon nos catégories construites



Nous avons construit six catégories : les postes de préparation (apprêteuse et bobineuse), les mécaniciennes qui incluent les opératrices de tissus légers et de piqueuses, les postes de finition qui englobent les surjeteuses, les retoucheuses et les finisseuses, enfin les catégories ouvrière et couturière. Les occurrences « ouvrière » et « couturière » sont abstraites et doivent être maniées avec précaution. On peut toutefois supposer qu'il s'agit de poste non qualifié.
Avec cette réorganisation, on peut avancer l'hypothèse que près de 55% des ouvrières en confection occupent un poste déqualifié, contrairement aux postes situés en haut de la hiérarchie où leur représentation diminue à 13% environ.

L'ouverture des postes qualifiés aux ouvrières du textile depuis 1945 n'a pas entrainé un traitement égal entre les hommes et les femmes. Avec la nouvelle grille de classification Parodi, le type de poste occupé et le degré de difficulté des tâches accomplies prévalent. Aussi, la mécanisation des postes de travail attribués aux femmes participe à la dévalorisation de ces mêmes postes[1156]. Les postes de bobineuse et de piqueuse par exemple se transforment sous l'effet de la mécanisation. Aussi, près de 36,6% des chômeuses secourues recherchent un emploi de mécaniciennes en confection.

Enfin, pour le secteur des métaux, 71 profils féminins sont mentionnés :

[1156] Laure Machu, « Genre, conventions collectives et qualifications dans l'industrie française du premier XXème siècle », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n°38, 2013, p. 41 à 59.

Tableau 8 : Types de postes recherchés par les femmes dans le secteur des métaux organisés par ordre alphabétique (1949-1979).

DESIGNATIONS	NOMBRE DE DECLARANTES
Cableuse	3
Cableuse en téléphonique	1
Cableuse P	1
Calibreuse	1
Controleuse Métallurgie	3
Manoeuvre Métallurgie	1
Métallurgiste OS2	1
Monteuse cableuse	6
Monteuse Cableuse en électronique	1
Monteuse électricité	1
Monteuse en appareils électriques	19
Monteuse en manomètres	1
Monteuse et soudeuse	1
Monteuse industrielle	1
Monteuse OS	1
Monteuse Soudeuse	1
OS appareils électriques	1
OS Métaux	3
OS2 Métallurgie	1
Ouvrière métallurgiste	5
Soudeuse	6
Soudeuse OS	1
Tourneuse	5
Total	65

A travers ce tableau, nous observons une forte représentation des monteuses et plus particulièrement des « monteuses en appareils électriques » qui sont au nombre de 25, laisse supposer qu'il s'agit d'anciennes ouvrières de chez Legrand-Davaye, un des premiers groupes industriels du département. Seules 3 personnes déclarent rechercher un poste de contrôleuse.

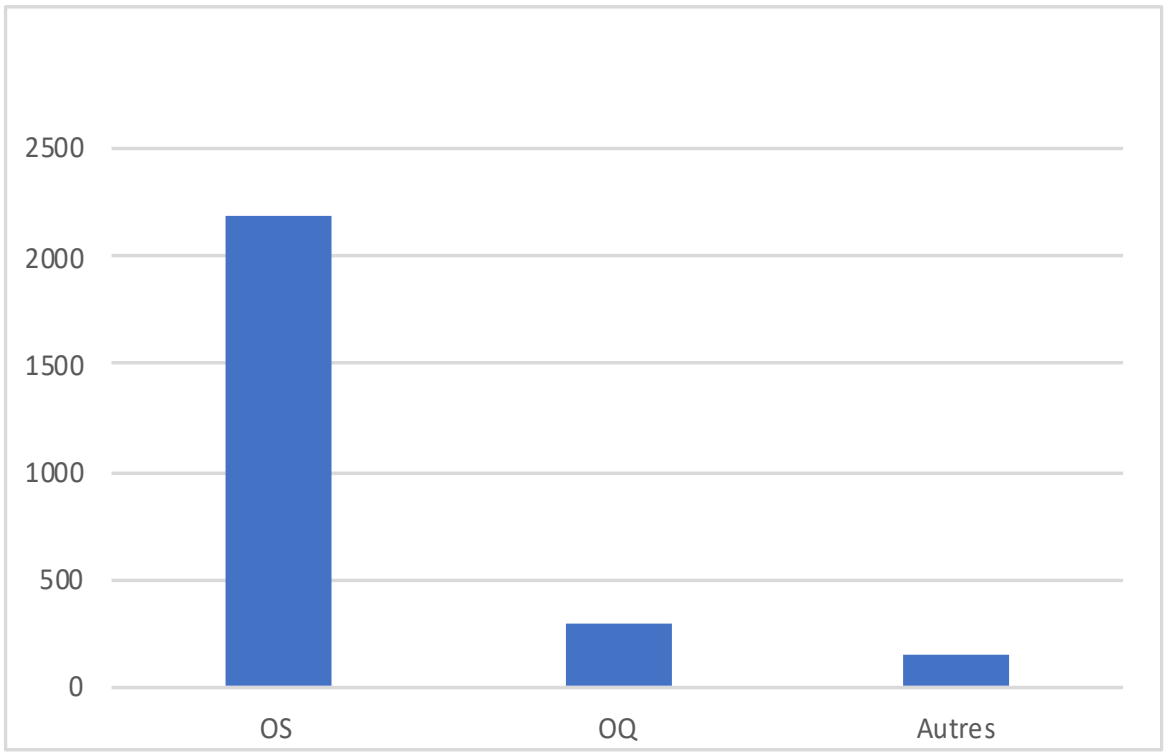
Enfin, le profil des chômeurs secourus :

Tableau 9 : Types d'emploi recherchés par les hommes, qualification et branche confondues organisés par ordre alphabétique (1949-1979).

DESIGNATIONS	NOMBRE DE DECLARANTS
Ajusteur	41
Fraiseur	46
Manoeuvre	1534
Manœuvre léger	26
Manœuvre spécialisé	20
Manutentionnaire	222
Monteur	64
Monteur mains	24
OQ	63
OQ1	15
OQ2	14
OQ3	12
OS	201
OS1	36
OS2	26
OS3	21
Ouvrier	101
Soudeur	57
Tourneur	110
Total	2633

On observe une sur représentation des profils sans qualification. Les manœuvres pèsent 60% des inscrits au bureau de secours, les manutentionnaires 8% et les OS 10,8%. Si nous additionnons ces trois groupes, ils représentent 79,2% des chômeurs secourus. A l'opposé, à peine 4% recherchent un poste d'ouvrier qualifié.
Si on effectue un regroupement par niveau de qualification selon les classifications officielles, on obtient la répartition suivante :

Figure 17 : Regroupement par niveau de qualification des hommes, toutes branches confondues (1949-1979).



Cette figure 17 écarte volontairement les trois mentions : soudeur, monteur et monteurs mains puisqu'il est difficile de connaitre avec certitude le niveau de qualification. Ces derniers représentent 145 personnes. Ce nouveau regroupement permet de rendre compte de la prédominance des profils non qualifiés et d'affiner précisément l'analyse par rapport aux résultats obtenus si on s'en tenait aux simples déclarations.

A partir de ces données, nous pouvons d'abord constater que les ouvriers et les ouvrières partagent une caractéristique commune, la faible et/ou l'absence de qualification reconnue dans les grilles de classification officielles, et qui en situation de chômage semble discriminante pour les hommes comme pour les femmes, quelques soit les branches dans lesquelles ces derniers évoluent.
Ensuite, on remarque une distinction fine entre les hommes et les femmes au sujet des professions ou métiers déclarés. Du côté des femmes, nombreuses sont celles à mentionner un métier ou une tâche particulière et elles sont peu à se référer aux catégories abstraites, telles que OS, OQ et OP. A l'inverse, les hommes ont davantage recours à ces références, notamment à se présenter en tant qu'ouvrier qualifié. Donc d'un côté, on est en présence de femmes qui mentionnent avec plus de précision les spécialités maitrisées renvoyant parfois à un métier nécessitant un savoir-faire pour lequel par ailleurs, elles ne perçoivent aucune reconnaissance officielle sous la forme de qualification. De leur côté, les hommes s'inscrivent en plus grande proportion dans les classifications abstraites. Les distinctions de genre se font jour dès la déclaration d'identité. Lorsque nous croisons avec la variable du genre, il apparait que les femmes sont encore moins qualifiées que les hommes. Aucune ouvrière inscrite se déclare ouvrière qualifiée[1157] , tandis qu'ils sont 116 hommes à se présenter en tant qu'ouvrier qualifié.

L'absence de qualification constitue encore un handicap fort et aggravant pour le maintien dans l'emploi au cours des années 1970. En mars 1975, la Direction départementale du travail et de l'emploi s'intéresse à la branche industrielle du textile alors en difficulté et plus précisément aux salariés. A la lumière des statistiques, l'administration constate que les demandes émanant des ouvrières spécialisées sont deux fois supérieures à celles des ouvrières qualifiées dans le secteur du textile. A la marge du document, le service tente une explication tout en laissant suggérer son étonnement voire glisser un jugement de valeur, en qualifiant le secteur textile comme « un secteur très féminisé, presque trop, probablement surtout dans les métiers, peu qualifiés, de piqueurs à la machine[1158]. » La majorité des demandes d'emploi non satisfaites sont effectivement féminines, près de 451 femmes pour 31 hommes[1159].

[1157] A titre d'exemple, seulement 20 contremaitresses sont recensées, autrement dit elles font figure d'exceptions.
[1158] Document « Fiche d'étude du chômage féminin en 1979 dans le secteur de l'utilisation des tissus et connexes », Direction départementale du travail et de l'emploi, AD87, non classé.
[1159] Chiffres donnés dans ce même rapport.

Quant au secteur des métaux, les ouvrières de la métallurgie notamment, sont nettement plus nombreuses dans la catégorie des ouvriers non qualifiés. L'inspection du travail semble s'en étonner, laissant poindre un début de remise en cause « On ne s'attendait pas à trouver ce secteur relativement féminisé. Resterait cependant à mieux explorer la masse d'ouvrières non qualifiées qui y travaillent et dont témoigne l'importance de la demande. N'y aurait-il pas une sous-qualification traditionnelle mais injustifiée ? [1160]»

Enfin, parmi les privés d'emploi, certaines sont des ouvrières à domicile. Bien qu'elles ne représentent qu'une infime part des ouvrières secourues, quelques 113 ouvrières à domicile sont recensées entre 1949 et 1979. D'après leurs déclarations, ces travailleuses à domicile se partagent entre les industries d'habillement, de ganterie et de chaussures. La plupart d'entre elles, 71, effectuent des travaux de couture et 35 d'assemblage et de montage de gants.
Bien que leur activité soit invisibilisée, parce que confinée au foyer et souvent complémentaire aux travaux agricoles, ces femmes sont aussi affectées par les difficultés économiques successives de ces secteurs traditionnels en pleine transformation et en perte de vitesse. Contrairement aux ouvrières salariées en usine, aucun contrat ne les lie et, du même coup, ne les protège en cas de chômage. L'absence de reconnaissance de leur statut de travailleuse les rend davantage vulnérables à chacune des baisses de charge de travail, nombreuses au cours de la décennie 50, avant une relative accalmie la décennie suivante, et revenant avec force au cours des années 1970, moment où les filières de la ganterie et de la confection régressent. Dès lors, la perception d'indemnités de secours s'avère complexe pour ces ouvrières à domicile qui ne peuvent justifier la réalité de leur activité. Les périodes de crise affectent les ouvrières à domicile en raison de leur statut précaire, payées aux pièces et de manière saisonnière. Au moins 50% des gantiers et gantières interrogés par le sociologue Yvon Lamy[1161] dans le cadre de son enquête, avaient connu une période de chômage, dont 30% d'entre eux, pour une durée supérieure à une année. De plus les gantières à domicile ont en moyenne 45 ans tandis que les gantières exerçant en atelier sont plutôt jeunes. Leur situation maritale, sans engagement et sans enfant, est propice au travail en usine à l'extérieur du foyer. Le travail des gantières à domicile, irrégulier et limité aux opérations de montage et de finition, font qu'elles passent en dehors des systèmes d'indemnisation.

[1160] Document « Fiche d'étude du chômage féminin en 1979 dans le secteur de la transformation des métaux », Direction départementale du travail et de l'emploi, AD87, non classé.
[1161] Yvon Lamy, « Le travail sous la main. A domicile et en atelier, gantières et coupeurs à Saint-Junien à la fin des années 1980 », *Genèses*, n°7, 1992, p.33 à 62.

La situation des ouvrières à domicile limousines n'est pas sans rappeler celle des couturières à domicile parisiennes qu'a étudiées Maryse Marpsat[1162]. Ces travailleuses à domicile de l'ancien département de la Seine et de Paris au cours des années 30 rencontraient également des difficultés à fournir les preuves de leur emploi, ce qui biaisait les chiffres du chômage. La chercheuse explique que nombreuses étaient celles en effet à ne pas s'inscrire au bureau de secours. Ainsi, les chiffres laissaient penser que peu de couturières à domicile souffraient du chômage et lorsque c'était le cas, qu'il s'agissait d'un chômage court.

Dans le cas des ouvrières à domicile du Limousin, nous pouvons émettre également l'hypothèse que les fiches n'enregistrent qu'une partie d'entre elles et qu'un halo de femmes, qui ont pourtant éprouvé le chômage, n'ont jamais franchi la porte des bureaux de secours limousins pour les raisons exposées précédemment.

Concernant les 113 ouvrières à domicile dont nous possédons des éléments professionnels, les deux-tiers d'entre elles, 67% n'ont réalisé qu'une seule inscription avec en moyenne 259 journées chômées, soit 8 mois. 33,6% ont connu une deuxième période de chômage, avec en moyenne 193 jours d'arrêt. Puis, 10,6% d'entre elles se sont inscrites une troisième fois pour une durée de 92 jours en moyenne soit 3 mois environ. Les chiffres décroissent ensuite rapidement. Seulement 2 ouvrières à domicile sur les 113 recensées, ont connu jusqu'à six périodes de chômage.

Deux d'entre elles sortent de cette condition du travail à domicile, pour s'employer en usine en tant que manœuvre et manutentionnaire, des postes sans qualification. L'expérience et les compétences acquises à domicile sont difficilement reconnues et transposables dans un autre univers de travail[1163]. La reconversion vers ces postes ne les écarte pas du risque de retomber dans une situation de chômage, une deuxième fois. Cependant, elles peuvent prétendre à un secours financier.

En effet, ces dernières désignent dans leurs demandes d'emploi, une plus grande diversité de métiers que les hommes avec une spécialisation des tâches qui renvoie à une nomenclature

[1162] Maryse Marpsat, « Chômage et profession dans les années trente », *Economie et statistique*, n°170, Octobre 1984, p.53 à 69.

[1163] Dans le cas des gantières par exemple, leur apprentissage s'effectuait par un membre de la famille durant un mois tout au plus contrairement aux hommes qui suivaient une formation au sein d'une école formant au métier de coupeur durant deux ans.
Yvon Lamy, « Le travail sous la main… », *op. cit.*, p.33 à 62.

très détaillée et normée, héritée du début du XXème siècle[1164], ainsi mis en lumière par les graphiques.

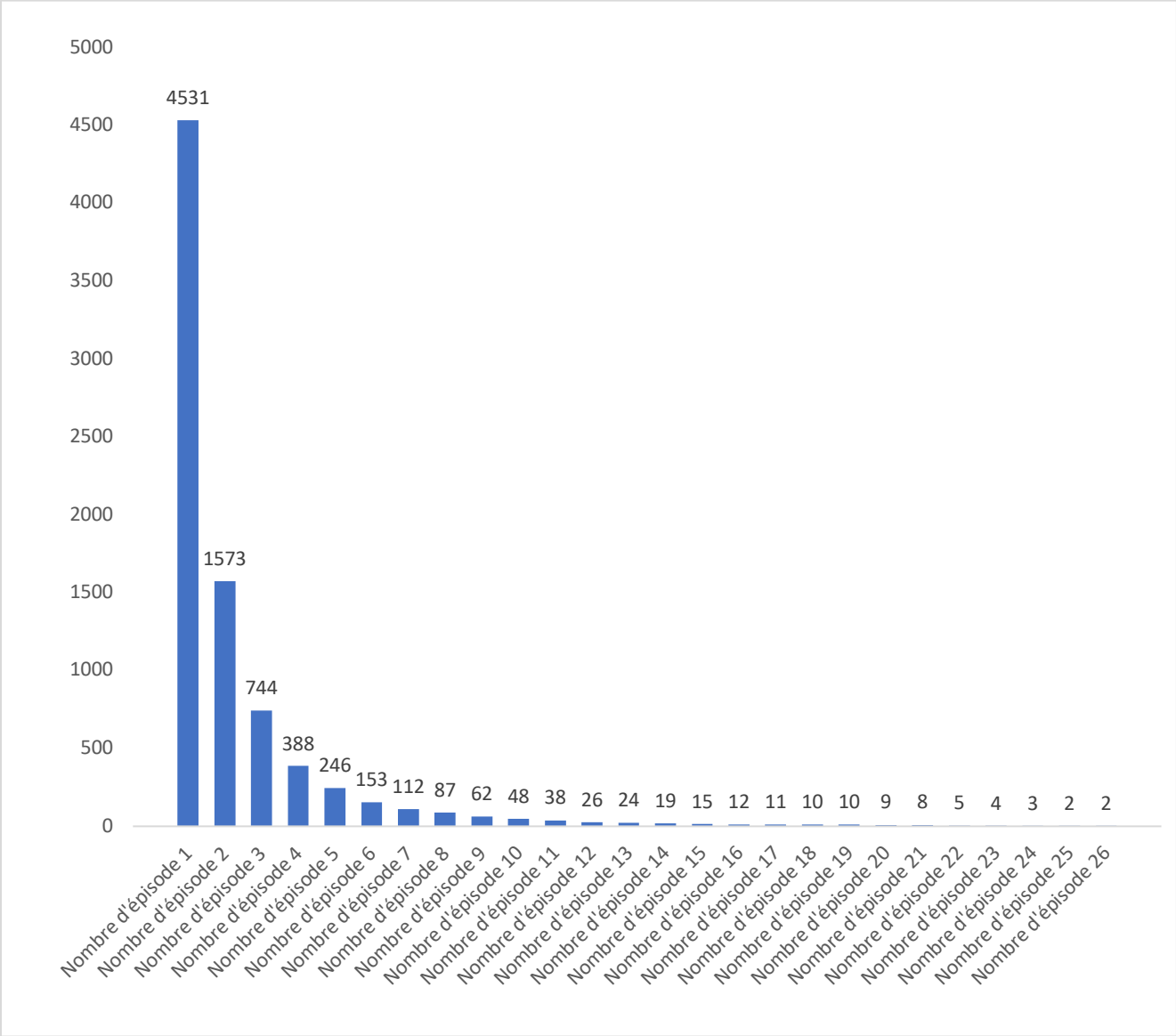
Après avoir décrit et analysé les caractéristiques des inscrits et des inscrites et de quelle manière le genre agissait, nous allons tenter de repérer les modalités et la forme que prennent ces expériences du chômage qui surviennent bien avant le milieu des années 1970. Il est alors intéressant de s'interroger sur les temporalités du chômage, c'est-à-dire observer, déceler à la fois le nombre de périodes chômées venant percuter leur parcours, et la durée de l'absence de travail.

6- Des ouvrières au chômage plus souvent et plus longtemps

Afin de saisir les temporalités du chômage, nous avons relevé chaque inscription effectuée par les hommes et les femmes en nous appuyant sur les dates d'entrée et de sortie mentionnées sur les fiches. Lorsque nous évoquons une nouvelle inscription, c'est lorsque la personne était sortie du système de secours. Pour ce faire, nous avons relevé et isolé le nombre de fois où ces hommes et ces femmes s'inscrivent au bureau de secours. Ainsi, chaque nouvelle inscription ouvre une nouvelle période de chômage.

[1164] Margaret Maruani et Monique Méron, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012, p.153 à 192.

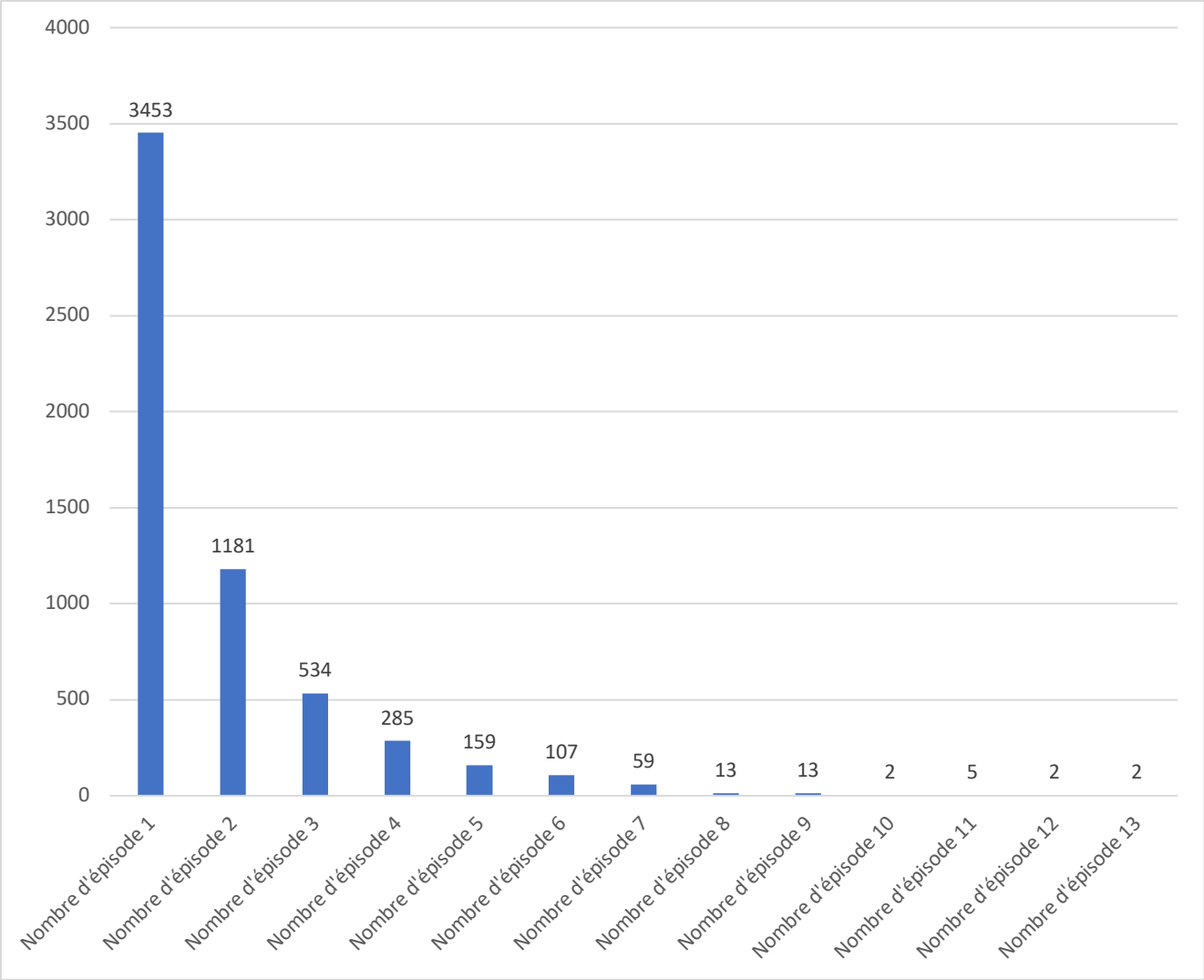
Figure 18 : Nombre d'épisodes chômés chez les ouvrières secourues entre 1949 et 1979.



Le graphique 18 interroge le nombre d'épisodes chômés pour les ouvrières. La première barre correspond à l'ensemble des ouvrières recensées dans les fiches, soit 4531 femmes qui ont passé les portes des bureaux de secours sur toute la période étudiée (1949 à 1979). Elles ont toutes connu une période chômée.
Ensuite, on observe un deuxième épisode de chômage pour 1573 ouvrières, soit 34,7% des inscrites, puis cette part est divisée par deux pour le troisième épisode, s'abaissant à 16,4%. La chute se poursuit ainsi de manière continue, pour descendre au huitième épisode chômé, en dessous du seuil de 100 personnes.
Les ouvrières cumulant le plus grand nombre d'épisodes chômés se sont inscrites entre 1950 et 1956. Il s'agit majoritairement d'ouvrières de la porcelaine, des décalqueuses précisément. Ainsi, deux décalqueuses cumulent jusqu'à 26 épisodes de chômage, ouvrières pour qui le retour dans l'emploi intervient à l'issue de trois années de chômage. Cette période coïncide avec les difficultés rencontrées dans l'industrie porcelainière, qui fait face à la concurrence étrangère accrue depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Les fiches de demandes de secours permettent aussi de relever les temps moyens d'absence d'emploi. Au moment de la première inscription, il est fait mention de la date à laquelle débute le secours. Ensuite, la fiche est régulièrement actualisée tous les 10 à 15 jours, lors du pointage au bureau, soit la situation reste inchangée soit l'agent inscrit « reprise du travail ». A partir de ces données, nous avons pu calculer la durée moyenne des périodes chômées selon le nombre d'inscription. Les temps moyens s'élèvent à 300 jours lors d'une inscription unique, 256 jours pour une double inscription, 192 jours pour une troisième et 200 jours pour une quatrième.

Figure 19 : Nombre d'épisodes chômés chez les ouvriers secourus entre 1949 et 1979.



Du côté des hommes qui connaissent une seule inscription, l'épisode chômé dure en moyenne 215 jours. On remarque deux périodes chômées pour 34,2% des inscrits, qui s'étale en moyenne sur 112,5 jours. Un troisième épisode chômé ne concerne que 15,4% des inscrits qui restent en moyenne 114 jours au chômage. Le franchissement en dessous du seuil de 100 personnes survient après le 6ème épisode.

On observe que le genre agit principalement sur les temporalités : les femmes ouvrières subissent plus d'épisodes de chômage et la durée des temps chômés est aussi plus longue. Le

genre agit donc à la fois sur le nombre et sur la durée. Les ouvrières présentent plus de risque de connaitre plusieurs épisodes et de rester plus longtemps sans emploi.
A côté des questions de temporalité, la précarité féminine transparait dès lors qu'on se penche sur les professions recherchées et les possibles allers et retours entre la condition ouvrière et les autres secteurs. Pour cela, nous avons isolé pour chaque individu hommes et femmes inscrits, l'emploi recherché à chaque nouvelle inscription. En effectuant un filtrage, nous observons globalement un maintien des hommes et des femmes dans la profession d'origine. Seulement quarante-cinq ouvriers et quatre-vingt-douze ouvrières déclarent un emploi différent de celui indiqué au moment de la première inscription. A noter qu'une seule femme est sortie de la condition ouvrière puisqu'au moment de sa deuxième inscription, elle précise occuper le poste de « vendeuse en magasin » tandis que 21 hommes mentionnent un changement d'emploi au moment de la dernière inscription. Ces derniers disent occuper un emploi de chauffeur, infirmier, ou d'emploi d'artisan, tels que plombier, carreleur, veilleur de nuit ou encore tapissier.

Enfin, il est intéressant de se demander de quelles manières ces hommes et ces femmes sortent du système d'indemnisation des bureaux de secours. Bien que les motifs ne soient pas précisés de manière systématique, les mentions donnent un aperçu assez large des éléments de sorties, représentés dans les graphiques 20 et 21.
Dans la majorité des cas et de manière indifférenciée, ces derniers sortent du système parce qu'ils retrouvent un emploi. Un deuxième groupe réunit des personnes qui font valoir leurs droits à la retraite. Les motifs suivants, qui arrivent en troisième, quatrième et cinquième position, varient selon le genre. En effet, la maternité, la maladie et le dépassement de barème pour les femmes. La maladie, le décès et le déménagement pour les hommes.
Deux points intéressants retiennent notre attention : d'une part, le déménagement entraine la fin des secours puisqu'il s'agit d'un service municipal, illustre les limites de ce système. D'autre part, la mention « dépassement de barème » n'apparait pas chez les hommes. En vérifiant le profil personnel des femmes concernées, il s'agit de femmes mariées. Nous pouvons donc émettre l'hypothèse suivante : la situation maritale de ces femmes semble déterminer ici la fin des secours et confirmer la difficulté à endosser le statut de cheffe de ménage.

Figure 20 : Motifs des radiations donnés pour les chômeuses secourues.

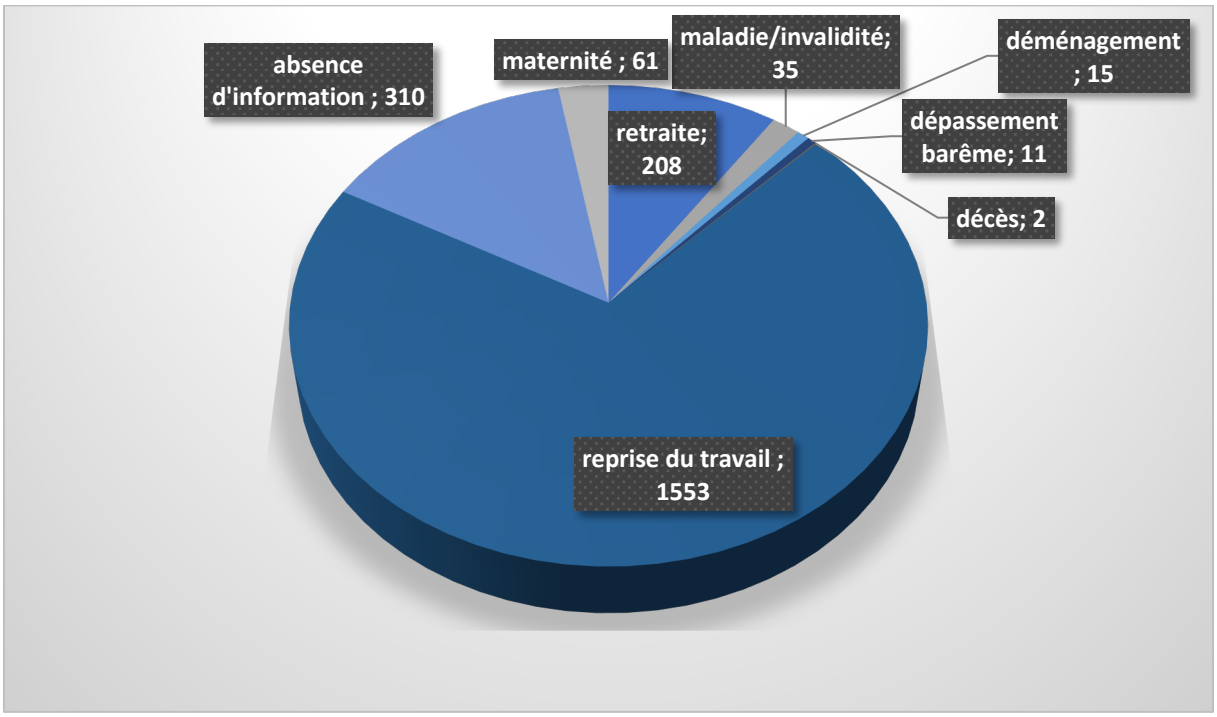
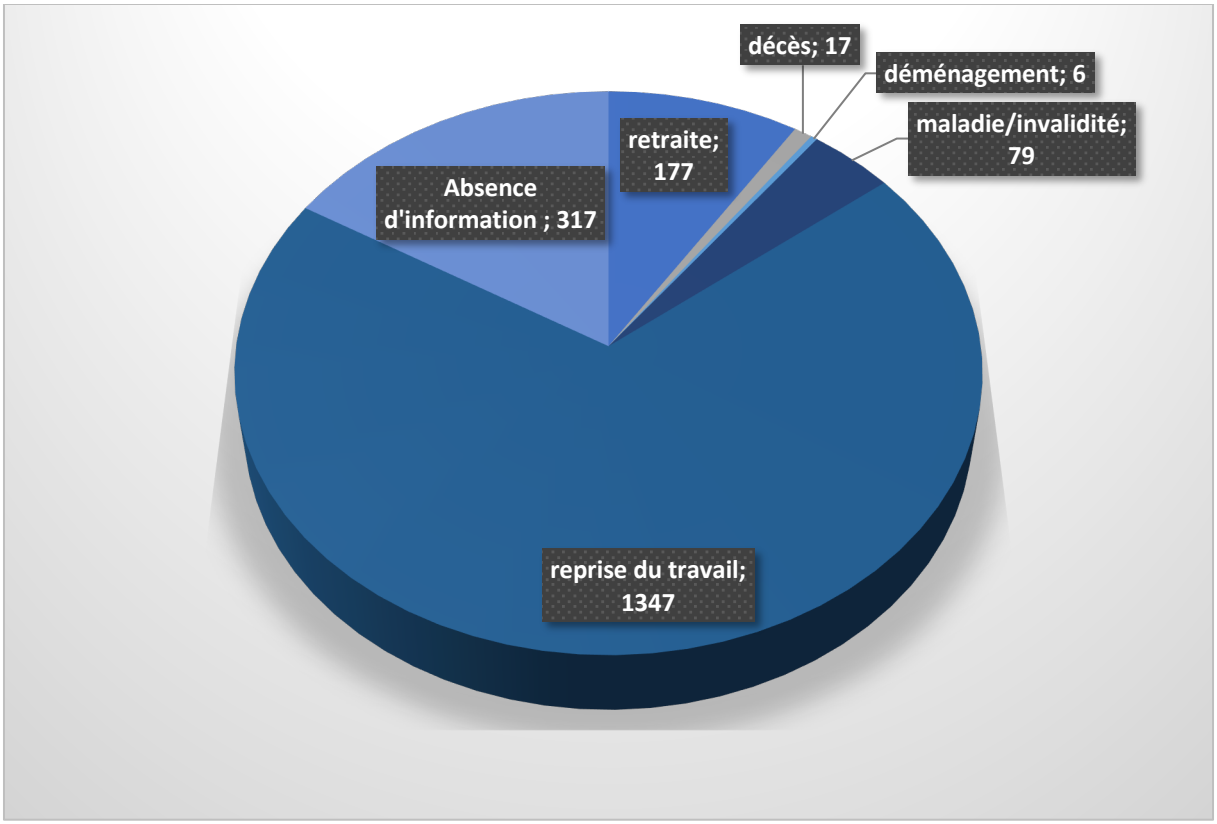


Figure 21 : Motifs des radiations donnés pour les chômeurs secourus.



Conclusion

L'analyse des profils ouvriers inscrits au bureau de secours de Limoges atteste de l'existence d'un chômage ancien qui débute dans certains secteurs traditions de l'industrie locale bien avant le milieu des années 1970 et la dégradation généralisée de l'industrie. L'étude de ces parcours de chômeurs et de chômeuses de la Haute-Vienne démontre l'existence d'une désindustrialisation à bas bruit qui traverse le milieu ouvrier limousin et confirme la nécessaire déconstruction de la chronologie nationale.

En effet, le volume des inscriptions ouvrières aux secours municipaux, hommes et femmes confondus, se maintient à un niveau élevé dans la période 1949-1959. L'étude des profils fait apparaitre des caractéristiques communes : ils et elles évoluent dans des secteurs industriels diversifiés en difficulté, voire en déclin, et recherchent des postes à faible qualification.

L'instabilité des parcours professionnels ouvriers n'est donc pas nouvelle, particulièrement pour les ouvrières limousines, qui depuis l'immédiate après-guerre subissent l'absence de travail.

Aussi, il apparait nettement que l'organisation et la structuration sexuée entre les secteurs industriels jouent en défaveur des femmes et se prolongeant en temps de chômage. Les secteurs féminisés ont eu très tôt à souffrir des rétractations économiques. La position professionnelle des ouvrières et leur genre constituent des facteurs aggravants. Le genre agit à la fois sur les temporalités et les formes du chômage : plus nombreuses elles sont à souffrir de l'absence d'emploi et à demander un secours. Elles connaissent plus d'épisodes chômés dans leur trajectoire professionnelle. Et quand elles sont au chômage, elles y restent plus longtemps. Ainsi, à la division du travail entre les hommes et les femmes répond la division par l'absence de travail[1165].

La configuration et la structuration du marché du travail et de l'emploi semblent défavoriser les femmes et les exposer davantage aux possibles absences de l'emploi, ce dans un contexte de recomposition, et de mutations structurelles de l'industrie limousine. La période n'est pas marquée par une désindustrialisation massive, mais par le déclin de certaines branches, en partie et seulement en partie, compensé par l'essor d'autres. La division sexuée verticale et horizontale entre les secteurs industriels et dans la répartition des postes de travail, déterminent le traitement différencié des femmes lorsqu'elles se trouvent au chômage.

[1165]Elisabetta Pernigotti, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2018.

Ainsi l'étude des trajectoires des chômeurs et des chômeuses secourus éclaire la spécificité de la condition ouvrière féminine : des positions subalternes à la fois sur le marché du travail et au sein même des établissements industriels. Cette situation les rend davantage vulnérables quand le travail vient à manquer, et ce bien avant les années 1970. Les inégalités de genre se prolonge en situation de chômage.

Chapitre 8

Les politiques publiques sur la condition féminine (années 1950-2000) : ouvrières occultées

Introduction

L'étude des politiques d'emploi en seconde partie de la thèse a mis en lumière l'appréciation différenciée des décideurs sur la situation de et au travail selon qu'elle vise les hommes ou les femmes. Les actions élaborées au sommet de l'Etat et déclinées ensuite à l'échelle des territoires étudiés, la Seine-Saint-Denis et la Haute-Vienne, confirment l'influence du genre dans les manières d'envisager et de promouvoir l'emploi en contexte de crise particulièrement.

La structuration genrée vient irriguer par intermittence les politiques de l'emploi et du travail. Dans un contexte de crise industrielle, les politiques publiques en direction des ouvrières changent et révèlent ainsi cet état de fait.

Lorsque l'Etat, aidé de ses relais institutionnels et politiques en région, tente de panser les maux de la désindustrialisation, de limiter le chômage en particulier, les mesures s'adressent d'abord aux ouvriers, reléguant au second plan le sort des ouvrières. Les femmes ouvrières se retrouvent ainsi écartées des enjeux prioritaires liés à l'emploi ouvrier. Mais qu'en est-il du côté des politiques publiques dévolues spécifiquement aux femmes et chargées de l'emploi féminin ?

Depuis les années 1960, deux dynamiques de fond ont contribué à l'émergence des problématiques féminines sur la scène politique. La plus grande visibilité du salariat féminin dont la représentation numérique s'accroit durablement[1166] d'une part, et d'autre part,

[1166] Entre 1968 et 1975, les femmes contribuent pour les trois quarts à l'augmentation du nombre d'actifs. En 1962, elles sont 6,7 millions actives, en 1968, 7,1 millions et en 1975, 8,1 et en 1982, 9,6 millions. Insee.

l'influence des mouvements féministes, poussent l'Etat à se saisir des questions féminines en société et au travail précisément[1167].

A travers ce chapitre, il s'agira donc de se demander dans quelle mesure la condition sociale des ouvrières est prise en considération au sein des politiques publiques nouvelles menées en direction des femmes. A travers l'étude des institutions, nous chercherons à comprendre de quelles manières le sort des ouvrières est envisagé par les gouvernements qui accompagnent les créations d'organismes chargés de « la cause des femmes [1168]», aux statuts et compositions divers, du comité au secrétariat d'Etat en passant par un ministère. Ainsi, la construction institutionnelle, qui participe à une plus grande visibilité des enjeux féminins, profite-t-elle à l'ensemble des femmes et des ouvrières en particulier.

On étudiera d'abord l'émergence des structures, leurs caractéristiques, leur organisation, leur rôle et leur production dans la prise en charge des enjeux féminins depuis les années 1960, puis on constatera la relative absence des ouvrières dans les politiques mises en œuvre en direction des femmes.

I- Quand le sujet femme s'impose dans les affaires de l'Etat : la montée en puissance de la question féminine et de l'emploi au féminin

Saisir les modalités de mise à l'écart des problématiques liées à la condition ouvrière féminine suppose de prendre en compte les conditions d'élaboration des politiques en direction des femmes. La création d'organismes attachés aux questions féminines au cours des années 1960 pose la première pierre de ce qui est couramment désigné sous le nom de féminisme d'Etat ou gouvernemental, parfois nommé également, politiques féministes.

A la faveur de la production de lois pour l'égalité des sexes visible dans la plupart des sociétés occidentales dont la France à partir des décennies 1960 et 1970, Ruth Nielsen et Helga Hernes ont proposé et défini ainsi le concept de féminisme d'Etat au début des années

[1167] Margaret Maruani, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 2005, 480 p. Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, « Repères », Paris, 2017.

[1168] Formule empruntée à Anne Revillard. Anne Revillard, *La cause des femmes dans l'Etat. Une comparaison France-Quebec*, Presses Universitaires de Grenoble, 2016.

1980 dans leurs travaux respectifs[1169]. Depuis, son contenu et sa définition ne sont pas stabilisés donnant lieu à un perpétuel renouvellement des critiques.

Dans leur étude en sciences politiques, les chercheuses Dorothy Mc Bride Stetson et Amy Mazur interrogent dans une perspective comparée et transnationale le niveau d'intégration des enjeux féministes dans les politiques publiques en charge de la cause des femmes, et leur mise en œuvre par des instances gouvernementales[1170]. Elles définissent le féminisme d'Etat ainsi : « les activités des structures gouvernementales qui sont formellement chargées de faire avancer le statut et les droits des femmes[1171] . » L'expression féminisme d'Etat permet de faire tenir ensemble à la fois les structures institutionnelles, les acteurs et les lois engagées.

Nous retiendrons cette définition esquissée en amont puisqu'elle permet de comprendre le fonctionnement des structures institutionnelles, les moyens alloués, leur capacité d'action et les résultats.

1- Des structures et des missions : un retour chronologique nécessaire

En adoptant une perspective chronologique, nous tenterons de mettre en lumière le processus d'institutionnalisation des questions féminines depuis les années 1960, tout en étant attentifs aux contours comme aux missions et aux moyens alloués aux organismes en charge de ces questions. Le découpage en trois temps que propose Martine Lurol apparait pertinent puisqu'il pointe les évolutions et les points de rupture dans les manières qu'a l'Etat de penser la défense de la cause des femmes en société et au travail[1172]. Nous allons donc nous inscrire dans cette chronologie.

[1169] Ruth Nielsen, *Equality legislation in a comparative perspective. Toward state feminism*, Copenhague : Women's research center in social sciences, 1983. Helga Hernes, Welfare state and woman power : Essays in state feminism, 1987.
Devant la montée en nombre des productions législatives en direction des femmes, Ruth Nielsen sociologue, est la première à proposer d'en faire un concept en 1983. Puis, Helga Hernes quelques années plus tard en 1987, s'inscrit dans cette voie et précise les contours. Ainsi leurs travaux ont contribué de fait, au renouvellement des études sur le genre et l'Etat à travers les politiques publiques, favorisant l'émergence d'un nouveau champ de recherche.

[1170] Anne Revillard, « L'expertise critique, force d'une institution faible ? Le Comité du travail féminin et la genèse d'une politique d'égalité professionnelle en France (1965-1983) », *Revue française de science politique*, Presses de Sciences Po, 2009/2, Vol 59, p.279 à 300.

[1171] Dorothy Mc Bride Stetson et Amy Mazur, *Research Network on Gender, politics and the State*, 1995, p.1 et 2.

[1172] Martine Lurol, « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes 1970-1990 », *Travail, genre et sociétés*, N°1, 1999, p.179 à 199.

1.1- Les premiers pas des décennies 1960 et 1970

La première période s'ouvre avec la création du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin en octobre 1965. Celle-ci consacre d'abord la victoire des mobilisations d'une partie des féministes, positionnées à droite sur l'échiquier politique et emmenées par Marcelle Devaud[1173]. Cette dernière a longtemps bataillé depuis son retour d'un voyage aux Etats-Unis où elle avait visité le Women's Bureau à Washington[1174], pour mettre sur le devant de la scène les enjeux du travail féminin. Cette expérience l'a convaincue de s'en inspirer et de créer un organisme similaire en France, ce qui est chose faite avec le Comité. Cette première structure, rattachée et logée dans les locaux du ministère du Travail, reçoit un faible soutien administratif avec seulement deux secrétaires et abrite quarante membres issus d'horizon divers, des associations féminines et professionnelles aux membres désignés par la Sécurité sociale et les Caisses d'Allocations Familiales en passant par des personnalités recrutées pour leurs compétences à l'image de la sociologue Madeleine Guilbert[1175], de Marguerite Thibert ou encore de Simone Veil.

Chargé de « l'examen des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'un travail salarié et d'étudier les mesures de nature à faciliter l'activité et la promotion professionnelle de celles-ci [1176]», le Comité produit des réflexions et des propositions qui ne se limitent pas à la seule question de l'égalité salariale. Ce dernier s'intéresse à l'égalité dans la formation professionnelle entre les hommes et les femmes. Seulement, l'absence de diffusion des publications et les faibles moyens financiers dont dispose cet organisme, empêchent la mise en œuvre des propositions. Structuré en commissions thématiques, le Ministère le qualifie

[1173] Marcelle Devaud, (1908-2008). Elle occupa plusieurs fonctions politiques. Sénatrice depuis 1946, puis députée entre 1958 et 1962, maire de Colombes entre 1959 et 1965, membre du comité économique et social entre 1962 et 1979, puis représentante de la France à la Commission de la femme aux Nations Unies entre 1975 et 1983. Elle est co-Fondatrice du CLAF, le comité de liaison des associations féminines, avec Irène Lipkowski. Elle milite pour l'égalité salariale et s'engage pour les droits de la famille, les allocations familiales et la contraception. Elle sera farouchement anti-communiste et critique envers les membres du MLF.
Sylvie Chaperon, « Victoria Man, Marcelle Devaud, itinéraire exceptionnel d'une femme politique française, Paris, Eulina Carvalho, 1997, 154 p. », Clio. Histoire, femmes et sociétés (en ligne), 7, 1998.

[1174] Anne Revillard, « L'expertise critique, force d'une institution faible ? Le Comité du travail féminin et la genèse d'une politique d'égalité professionnelle en France (1965-1983) », *Revue française de science politique*, Presses de Sciences Po, 2009/2, Vol 59, p.279 à 300.

[1175] Anne Revillard, *La cause des femmes dans l'Etat. Une comparaison France-Quebec*, Presse Universitaire de Grenoble, 2016. Anne Revillard, « L'expertise critique, force d'une institution faible ? Le Comité du travail féminin et la genèse d'une politique d'égalité professionnelle en France (1965-1983) », *Revue française de science politique*, Presses de Sciences Po, 2009/2, Vol 59, p.294.

[1176] Prérogatives ainsi définies lors de l'installation de l'organisme, Journal Officiel, 3 octobre 1965.

d'organisme d'expertise. Il devient le Comité du travail féminin en 1971[1177]. Ce changement de nom ne signifie pas pour autant une refonte de ses missions en profondeur. Il demeure un organe consultatif qui peut être associé à l'élaboration de textes relevant de sa compétence théoriquement. Sa composition est réduite à trente membres avec une représentation plus grande des personnes issues des associations féminines. Toujours placé sous la tutelle du ministre du Travail, le Comité se compose de cinq représentants des employeurs, huit représentants des syndicats de salariés, sept représentants des associations familiales et féminines et dix personnalités qualifiées choisies pour leurs compétences. Les principales mutations se situent du côté de l'organisation administrative avec l'établissement d'un secrétariat général permanent.

Dès l'année suivante en effet, des chargés de mission viennent soutenir les membres dans leur tâche d'expertise. La nomination de représentants locaux ouvre la voie à la régionalisation du comité qui jusqu'alors, souffrait de son enfermement parisien. La naissance en parallèle du Centre d'Information Féminin[1178] renforce cette ouverture géographique puisqu'il développe des relais sur l'ensemble du territoire national, dessinant un maillage territorial d'informations et de documentation en direction des femmes.

Bien que ces instances consultatives évoluent à la marge de l'appareil d'Etat, elles sont néanmoins intégrées à la machine étatique à la différence des associations et des mouvements militants féminins et féministes. Ainsi, les membres des associations et organismes qui siègent dans ces instances, et qui représentent des intérêts divers ont la capacité à porter leurs revendications et leurs propositions au sein de l'administration d'Etat.

En accédant à la présidence de la République en 1974, Valéry Giscard d'Estaing crée un secrétariat d'Etat chargé de la Condition féminine sous la tutelle du Premier ministre, qu'il confie à Françoise Giroud. Si pour la première fois la question féminine relève d'une instance gouvernementale, la ligne politique adoptée s'inscrit dans celle de ses prédécesseurs. En effet, Françoise Giroud se retrouve à la tête d'un cabinet restreint à huit personnes, sans budget propre et démuni de pouvoir décisionnaire propre, mais elle peut proposer et inciter des mesures[1179]. En parallèle les structures existantes, à savoir le Comité du travail féminin et le Centre d'Information Féminin sont maintenus dans leurs missions. Le secrétariat d'Etat peut s'appuyer et faire appel à l'expertise du Comité du travail féminin sur des sujets précis et

[1177] Publication au Journal Officiel, 17 avril 1971.

[1178] Les membres du Conseil d'administration sont nommés par le Premier ministre et le budget dépend du Secrétariat général du gouvernement.

[1179] Martine Lurol, « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes 1970-1990 », *Travail, genre et sociétés*, N°1, 1999, p.183.

l'associer sur des projets, comme lors de l'année internationale de la Femme en 1975. Il s'établit une relation de collaboration et il ne semble pas y avoir de relation d'autorité entre les deux, les missions sont ainsi définies.

Le travail de consolidation du maillage territorial se poursuit avec la création de déléguées régionales à la condition féminine, nommées auprès des préfets de région. Ces dernières travaillent en collaboration avec les relais locaux du Comité du travail féminin entre autres[1180]. Cette décentralisation conduit à une organisation en réseau quant à la prise en charge de la cause des femmes. On assiste donc à une multiplication des organismes et ce, à toutes les échelles, du sommet de l'Etat jusqu'aux départements.

Cette première expérience gouvernementale connait un revers en septembre 1976 puisque le secrétariat d'Etat est supprimé à la faveur d'un remaniement ministériel. C'est une délégation à la Condition féminine placée sous la tutelle du Premier ministre qui le remplace[1181]. Nicole Pasquier succède ainsi à Françoise Giroud en tant que déléguée et Jacqueline Nonon[1182] prendra sa suite, deux ans plus tard en 1978. Outre le déclassement au statut de délégation, le siège de l'organisme est délocalisé à Lyon, signal négatif envoyé à l'endroit de la cause des femmes. Ainsi, le Comité du travail féminin et le Centre d'Information Féminin sont largement sollicités et consolident leur rôle d'expertise et de diffusion durant cette période de flottement[1183].

A partir de l'année 1978, l'Etat développe une politique prolifique en direction des femmes. Trois nouvelles instances gouvernementales voient le jour : un secrétariat d'Etat chargé de l'emploi féminin, rattaché au ministre du Travail et de la Participation, un ministère délégué à la Condition Féminine sous la tutelle du Premier ministre ainsi qu'un Comité interministériel chargé de l'action pour les femmes. En multipliant ainsi les structures, l'Etat organise un partage des missions entre la secrétaire d'Etat, Nicole Pasquier et la ministre déléguée, Monique Pelletier et définit des champs d'action précis. A la première, les problématiques de l'emploi et de la formation. A la seconde, les affaires familiales.

Au cours de cette première période, le foisonnement des structures, qu'elles soient gouvernementales, consultatives ou associatives, marque bien l'amorce d'une intervention de l'Etat pour des enjeux entourant l'insertion et la promotion des femmes dans la sphère professionnelle ainsi que la garantie du principe d'égalité.

[1180] Martine Lurol, « Quand les institutions… », *op. cit*, p.183.
[1181] Publication au Journal Officiel, 22 septembre 1976.
[1182] Elle occupe ce poste de février à juillet 1978, date à laquelle, elle démissionne.
[1183] Martine Lurol, « Quand les institutions…», *op. cit,* p.179 à 199.

1.2- Les premières années de la gauche au pouvoir (1981-1986)

L'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 ouvre un second temps dans le processus d'institutionnalisation de la cause des femmes. Le nouveau président élu François Mitterrand, crée un ministère des Droits de la Femme et nomme Yvette Roudy à sa tête[1184]. Le glissement sémantique, passant de la condition féminine aux droits de la femme, traduit bien le basculement idéologique quant à l'appréhension de la cause des femmes, changement ainsi analysé par Martine Luriol : « pour la première fois on entend s'adresser à la femme en tant qu'individu libre de choisir et d'exercer un métier, lui donner des droits [1185]». En dotant ce ministère de moyens financiers et matériels inédits, un budget dix fois supérieur environ à celui du ministère de la Condition féminine dans le gouvernement Barre[1186] et une administration centrale, François Mitterrand se distingue de son prédécesseur. Toutefois, la charge symbolique ne doit pas faire oublier qu'il s'agit d'un ministère placé sous la tutelle du Premier ministre[1187] faisant ainsi d'Yvette Roudy, une ministre déléguée auprès du Premier ministre, c'est-à-dire de second rang. Ce n'est qu'en 1985[1188] que ce ministère obtient sa pleine indépendance. Avec des prérogatives assez étendues, le ministère des Droits de la Femme a la charge de traiter les discriminations dans l'ensemble des domaines de la vie publique (politique, sociale, économique, santé, culturel), de garantir le principe d'égalité, et à partir de 1983, la promotion de l'emploi, l'orientation scolaire et la formation professionnelle. Pour cela, la ministre peut s'appuyer sur les dispositifs existants, à savoir le comité interministériel chargé de l'action pour les femmes, le réseau dessiné par les déléguées régionales et départementales, les relais associatifs et le Comité du travail féminin jusqu'à sa suppression en 1983, remplacé ensuite par le Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle, rattaché à la ministre déléguée Yvette Roudy.

Cette période d'avancées est mise à mal lors de la Première cohabitation en 1986, qui voit l'installation d'un gouvernement de droite emmené par Jacques Chirac. Le ministère des Droits de la Femme perd son autonomie puisqu'il est rattaché au ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi et l'appellation Condition féminine lui est préférée[1189]. Le basculement de la majorité parlementaire vers la droite de l'échiquier politique engendre donc

[1184] Yvette Roudy a contribué à l'élection présidentielle de François Mitterrand en rédigeant le programme.
[1185] Martine Lurol, « Quand les institutions…, *op. cit*, p.190.
[1186] Mariette Sineau, *Femmes et pouvoir sous la Vème République. De l'exclusion à l'entrée dans la course présidentielle*. Presses de Sciences Po, « Académique », 2011, p.113.
[1187] Publication au Journal Officiel, 14 juin 1981.
[1188] Décret du 21 mai 1985.
[1189] Publication au Journal Officiel, 19 avril 1986.

une instabilité quant à la ligne adoptée plutôt « familialiste [1190]» en direction des femmes, rappelant celle suivie au cours de la décennie précédente. La cause des femmes est de nouveau envisagée sous l'angle de la famille, donnant la primeur à la défense des mères et de la famille au détriment de la défense des droits de la femme.

1.3- La décennie 1990 et ses mutations institutionnelles

Enfin, c'est à la toute fin des années 1980 que s'ouvre un troisième temps, caractérisé par l'instabilité politique et la confusion institutionnelle s'agissant des orientations politiques en direction des femmes. Aux transformations sémantiques observées s'ajoute une régression statutaire des instances en charge des problématiques et du travail des femmes, passant d'un ministère délégué à un simple service attaché à un portefeuille ministériel. Le cantonnement aux domaines sociaux, la santé et la famille et donc catalogués comme « féminins » accentue ce retour en arrière. Comme le souligne Martine Luriol, l'abaissement au rang de simple administration empiète de facto sur le budget consacré à la cause des femmes et fragilise la mise en œuvre des mesures. Le sujet femme ne représente plus un domaine d'action singulier mais est noyé parmi d'autres missions. A l'énumération des instances qui se sont succédées au cours des années 1990, le cheminement du déclin apparaît nettement[1191] . A partir de 1998, se produit la fusion de l'administration de la condition féminine avec celle afférant au travail des femmes.

[1190] Jacques Commaille, *Les stratégies des femmes, travail, famille et politique*, Editions La Découverte, Paris, 2010, p.132.
[1191] Site du ministère chargé de l'égalité entre les hommes et les femmes, de la diversité et de l'égalité des chances. http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr consulté le 20 juillet 2022.

Tableau 10 : Chronologie des structures gouvernementales en charge de la cause des femmes depuis 1974[1192].

DATE	INSTANCE	MINISTERE DE RATTACHEMENT	PERSONNE EN FONCTION
1974-1976	Secrétariat d'Etat à la Condition féminine	Premier ministre	Françoise Giroud
1976-1978	Délégation nationale à la Condition féminine	Premier ministre	Nicole Pasquier Jacqueline Nonon
1978-1981	Secrétariat d'Etat chargé de l'emploi féminin Ministre délégué à la Condition féminine Comité interministériel chargé de l'action pour les femmes	ministère du Travail Premier ministre ministre délégué à la Condition féminine	Nicole Pasquier Monique Pelletier
1981-1985	Ministre délégué chargé des Droits des femmes	Premier ministre	Yvette Roudy
1985-1986	Ministre des Droits de la Femme		Yvette Roudy
1986-1988	Délégation à la Condition féminine	ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi	Hélène Gisserot
1988-1991	Secrétariat d'Etat chargé des droits des femmes	Premier ministre	Michèle André
1991-1992	Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la vie quotidienne, puis Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la consommation	ministère du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle ministère de l'Economie et des Finances	Véronique Neiertz
1993-1995	*Dans ses attributions*	ministère des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville	Simone Veil
1995 (1er gouvernement de Juppé)	*Dans ses attributions*	ministère de la Solidarité entre les Générations	Colette Codaccioni
1995-1997	*Dans ses attributions*	ministère délégué pour l'emploi au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales	Anne-Marie Couderc

[1192] http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr consulté le 20 juillet 2022.

1997	*Dans ses attributions*	ministère de l'Emploi et de la Solidarité	Martine Aubry
Fin 1997-1998	Délégation interministérielle aux droits des femmes	Premier ministre	Geneviève Fraisse
1998-2002	Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle	ministère de l'Emploi et de la Solidarité	Nicole Péry

Cette présentation succincte des structures rend compte de l'institutionnalisation à l'œuvre de la cause des femmes et de ses limites.

A présent, il nous faut nous pencher sur les politiques publiques menées auprès des femmes. Nous nous demanderons comment l'Etat pense et traite les questions du travail et de l'emploi des femmes en temps de croissance et de crise. Pour cela, nous allons d'abord nous intéresser au contenu, aux objectifs des missions ainsi qu'au pouvoir agissant propre à chacune des instances.

2- Comment l'Etat pense-t-il le travail féminin en l'absence d'instances gouvernementales dédiées ? (1946- 1974)

2.1- L'émergence d'un intérêt et le souci de comprendre (1946- 1965)

Les premiers actes d'attention des gouvernements à l'égard de la situation des femmes au travail et sur le marché de l'emploi précèdent la naissance même du Comité d'Etude et de Liaison des problèmes du travail féminin en 1965.

Dans un entretien[1193], la sociologue Madeleine Guilbert rapporte qu'Ambroise Croizat, alors ministre du Travail, lui avait commandé une étude en 1946 sur les conditions professionnelles des travailleuses ainsi que sur leurs besoins pour la garde des enfants et la réduction des

[1193] Margaret Maruani, Chantal Rogerat, « Madeleine Guilbert », *Travail, genre et sociétés*, 1999, n°1, p.7 à 20.

tâches domestiques notamment. Bien que le projet n'aboutisse pas au final, puisque le ministre quitte le gouvernement avant sa finalisation en mai 1947, la démarche et l'intention sont à souligner.

A mesure que l'on avance vers la décennie 1960, les comportements des femmes au travail intéressent l'Etat, le ministère du Travail et des Affaires sociales particulièrement, qui par exemple, confie au Commissariat Général au Plan, le soin de constituer un groupe de travail associé à la commission de la main-d'œuvre en 1962. Ayant pour « mission de faire le point des problèmes posés par le travail professionnel des femmes et (…) les problèmes nés du travail non professionnel des femmes, et plus généralement de la condition féminine dans ce monde en pleine évolution[1194] » ce groupe de travail est appelé à élaborer un rapport intitulé « Le travail des femmes en France », afin de « provoquer une première prise de conscience dans les milieux administratifs et gouvernementaux, de l'ampleur et de la complexité des problèmes féminins dans le monde actuel[1195]. » Conduit par Françoise Guelaud-Leridon, chargée de recherches à l'INED, ce groupe de travail rassemble vingt personnalités d'horizon divers, des représentants des ministères de la Justice, de l'Agriculture, du Travail, le personnel du Commissariat au Plan, la direction de l'Education Nationale, des instituts de la recherche, tels que l'INED et l'INSEE mais aussi, des associations féminines, comme l'UFCS.

Les travaux sont publiés l'année suivante en 1963 par l'INED[1196]. Si cette démarche s'insère dans un contexte où la littérature scientifique relative aux problématiques féminines se densifie, il n'en reste pas moins que la commande émane dans ce cas précis de l'Etat, attestant bien de la volonté d'intégrer cette thématique dans sa politique générale à travers l'action du plan. Plusieurs éléments concourent à susciter l'intérêt de l'Etat : la progression soutenue du salariat féminin depuis les années 1960[1197] et l'influence des associations féminines[1198], lesquelles se mobilisent pour la défense des droits des travailleuses. Deux organisations, par

[1194] Préface de Jean Fourastié, Françoise Guelaud-Leridon, *Recherches sur la condition féminine dans la société d'aujourd'hui*, Travaux et documents, Institut national d'études démographiques, Commissariat général du Plan d'équipement et de la productivité, Cahier n°48, PUF, 1967, p.11 et 12.
[1195] *Ibid.*
[1196] *Le travail des femmes en France*, Cahier INED, n°42, PUF, 1963.
[1197] Catherine Sofer, « La croissance de l'activité féminine » *in* Margaret Maruani, *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, « TAP/ Hors Série», 2005, p.219.
[1198] Bien qu'elles se soient constituées majoritairement au début du siècle en vue d'obtenir le droit de vote, les principales associations telles que le Conseil National des Femmes Françaises et la Ligue Française des Droits des Femmes, sont à nouveau formées, dans l'immédiate après Seconde Guerre mondiale, non sans mal certes, mais motivées par l'éducation politique des femmes, à qui le droit de vote vient d'être attribué et la défense du travail féminin.

ailleurs concurrentes, sont particulièrement actives au sortir de la guerre. Il s'agit de l'Union féminine civique et sociale (UFCS) d'obédience catholique d'une part, et, d'autre part, l'Union des femmes françaises, l'organisation affiliée au Parti communiste. La première défend la protection des droits des mères incitant les femmes à rester au foyer. Quand la seconde prône l'émancipation féminine par la voie du travail tout en s'adressant aux mères de famille également. Bien que les discours se cristallisent autour de la figure maternelle, les deux organisations défendent une image différente, d'un côté « la mère sacrifice [1199]» et de l'autre « la mère courage [1200]». L'UFCS revendique l'allocation unique de salaire afin que les femmes puissent se maintenir au foyer contrairement à l'UFF, qui réclame la généralisation et l'augmentation des allocations familiales sans condition pour l'ensemble des mères, actives ou occupées à la maison.

Ces approches distinctes reflètent les tensions entre les tenants de la ligne familialiste, héritée du XIXème siècle et la ligne féministe impulsée par les milieux militants. Les politiques publiques en direction des femmes sont ainsi prises en étau entre ces deux orientations. D'un côté, il s'agit de protéger la femme active, qui entre sur le marché de l'emploi pour des raisons matérielles, sous-tendant l'idée qu'elle le ferait donc par obligation et non par choix, à travers des mesures de protection et de l'autre, il s'agit de laisser le libre choix à l'individu, d'exercer ou pas une activité en dehors du foyer. Dans les années 1960, la norme de « la famille de « monsieur Gagne-pain » [1201]» est fortement imprégnée dans les mentalités comme le souligne Anne Fouquet[1202]. Occuper un emploi à l'extérieur du foyer ne va pas de soi[1203].

2.2- Le rôle affirmé du Comité du travail féminin : production de savoirs et mise à l'agenda politique de la cause des femmes (1965- 1974)

Ces tensions larvées parcourent ainsi les débats sur le travail des femmes et orientent les politiques publiques de l'emploi en leur direction. Jusqu'en 1965, moment de la création du Comité d'Etude et de Liaison, le travail féminin est discuté, quantifié, scruté, faisant l'objet de

[1199] Bibia Pavard, Florence Rochefort et Michelle Zancarini-Fournel, *Ne nous libérez pas, on s'en charge. Une histoire des féminismes de 1789 à nos jours*. La Découverte, « Sciences humaines », 2020, p.229.
[1200] *Ibid.*
[1201] Anne Fouquet, « Les politiques d'emploi envers les femmes », *in* Margaret Maruani*, Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, « TAP/ Hors Série », 2005, p.335.
[1202] Anne Fouquet, « Les politiques d'emploi…, *op. cit.,* p.332 à 343.
[1203] Il n'est d'ailleurs pas inutile de rappeler que le mari peut s'opposer à ce que son épouse exerce une activité professionnelle jusqu'en 1965.

publications. Dès lors que cette structure relaie à travers ses travaux, les problématiques concrètes auxquelles sont confrontées les femmes sur le marché du travail, ces sujets sont alors inscrits à l'agenda politique[1204], c'est-à-dire que des problèmes individuels deviennent progressivement des problèmes publics.

Sollicité pour son expertise, le Comité a été associé à plusieurs reprises aux missions du commissariat général au Plan se souvient la sociologue Madeleine Guilbert : « Il a même été représenté dans les travaux du Plan. Madame Devaud et moi étions membres de la Commission de la main-d'œuvre du Plan et nous avons pu faire passer quelques idées intéressantes[1205]. » Le comité sert donc de tremplin aux thématiques défendues en partie par les associations féministes, telles que le principe d'égalité au travail, l'insertion des femmes sur le marché du travail et de l'emploi, la formation professionnelle ou encore la lutte contre le chômage.

Plusieurs travaux émanant du Comité du travail féminin inspirent l'action législative même si elle ne reprend pas ses propositions, elle impose les sujets. Deux exemples importants : la loi pour la formation professionnelle du 14 juillet 1971 et celle de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes[1206], le 22 décembre 1972. Cette dernière loi stipule que pour un même travail ou un travail de valeur égale, « tout employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes[1207]. »

Fort de ces propositions, le comité contribue à mettre en lumière des réalités vécues par les femmes au travail et peut se défendre d'être « un lieu d'une expertise critique[1208] » à la marge de l'Etat.

[1204] Catherine Achin et Laure Bereni, « Agenda/mise à l'agenda » *in* Catherine Achin et al, *Dictionnaire. Genre et science politique*, Presses de Sciences Po, « Références », 2013, p.55 à 68.

[1205] Margaret Maruani, Chantal Rogerat, « Madeleine Guilbert », *Travail, genre et sociétés*, 1999, n°1, p.7 à 20.

[1206] Pourtant déjà inscrite dans le préambule de la Constitution de 1946.
Le principe de l'égalité de rémunération est également reconnu par l'Organisation internationale du travail, le 21 juin 1951, et ratifié en 1953 avec la Convention n°100 et le principe d'égalité même s'il dépasse le genre, avec la Convention n°111, du 25 juin 1958 et ratifiée en 1981, qui interdit toute « *distinction, exclusion ou préférence* » en matière d'emploi, de profession fondée sur la race, la croyance, la couleur, l'origine nationale et le sexe. Enfin, dans le cadre de l'Union européenne, le traité de Rome qui fonde et organise la Communauté européenne en 1957, réserve dans son article 119, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, sans prendre en compte l'idée de travail de valeur égale, pourtant retenue par l'OIT. Il faut attendre les traités d'Amsterdam et de Lisbonne, en 1997 et en 2007, pour sa révision.

[1207] Article L. 140-2 du Code du travail.

[1208] Anne Révillard, « L'expertise critique, force d'une institution faible ? Le Comité du travail féminin et la genèse d'une politique d'égalité professionnelle en France (1965-1983) », *Revue française de Science politique*, 2009/2, Volume 59, p.279.

C'est donc de manière intermittente que l'Etat s'intéresse à la situation des femmes au travail et plus largement en société et légifère sans inscrire sa démarche au sein d'une politique générale définie, jusqu'au milieu des années 1970 au moins.

3- Le secrétariat d'Etat et le Comité de travail féminin : des travaux communs (1974 - 1981)

La naissance d'une instance gouvernementale dédiée à la cause des femmes renouvelle l'approche du travail à leur sujet. L'élaboration d'un guide du travail pour les femmes illustre la porosité entre le Comité du travail féminin et l'appareil d'Etat. Le Comité du travail féminin assoit sa légitimité en travaillant en étroite collaboration avec le secrétariat d'Etat chargé de l'emploi féminin.

3.1- Une volonté d'éduquer et d'informer : l'exemple du guide (1973- 1976)

Des documents[1209] de travail du Comité attestent dès 1973, le projet de création d'un guide destiné aux travailleuses. Chemin faisant, le projet est validé par le Comité, devenu Comité du travail féminin entre temps, en septembre 1975. L'année suivante, la Délégation à la Condition féminine s'associe au projet en nommant trois personnes vacataires pour aider à la rédaction. Très rapidement, le cabinet ministériel prend le contrôle du projet et organise les réunions de travail. Le guide a pour ambition de « s'adresser à toutes les femmes qui travaillent, quel que soit leur statut, salariées ou pas. Encore, le travail est une affaire d'hommes et que les femmes sont préparées à tenir un foyer, alors que les femmes travaillent aussi et ne se sentent pas armées pour y trouver leur place, en usine et/ou au bureau[1210]. » Et de préciser que ce guide « n'a rien de féminin, comme il n'y a pas de métier féminin. Mais les femmes sont amenées à se poser des questions que les hommes n'ont pas à se poser, exemple : se procurer une convention collective, le code du travail[1211]. » L'ambition affichée

[1209] Notes préparatoires en vue de la préparation du guide du travail pour les femmes, 1976, Cabinet de Monique Pelletier, Ministre déléguée chargée de la famille et de la Condition féminine, AN, 19910616/26.
[1210] Annexe « Pourquoi un guide du travail pour les femmes ? », Cabinet de Monique Pelletier, Ministre déléguée chargée de la famille et de la Condition féminine, AN, 19910616/26.
[1211] *Ibid.*

est donc celle de promouvoir auprès des femmes déjà insérées ou pas sur le marché du travail, sans distinction de catégories socio – professionnelles, une éducation aux droits.

La structuration du guide montre que les thématiques balaient un spectre volontairement large pour embrasser les possibles situations auxquelles les travailleuses peuvent ou pourraient être exposées. Il est ainsi autant question des droits du travail, que d'informations qui débordent vers la sphère privée et intime. Les lectrices peuvent y lire des informations concernant les procédures d'embauche et de licenciement, les droits des intérimaires, la formation professionnelle, la retraite, les congés payés, les mesures de protection liées à leur condition de femme, les recours juridiques dont elles disposent (prud'hommes, les syndicats…), les droits liés aux conditions de travail, comme les moyens à disposition pour la garde des enfants par exemple. Le gouvernement pense le guide comme un outil éducatif et vante en même temps, son action.

L'essentiel de l'activité du secrétariat d'Etat concerne la production d'études et de bilans, tels des retours d'expérience sur l'application des mesures. Ce travail d'enquête fourni tout au long de son existence concerne particulièrement la persistance des inégalités dont sont victimes les femmes dans le monde du travail.

A nouveau en 1976, le Comité produit un rapport sur l'activité féminine et son environnement à la demande du Commissariat général au Plan[1212] .

3.2- Les ressorts des discriminations : état des lieux et propositions (1976-1981)

Le secrétariat d'Etat chargé de l'emploi féminin commande en décembre 1978 un rapport sur les inégalités subies par les femmes dans le monde du travail, auprès d'un collectif restreint d'une dizaine de fonctionnaires relevant essentiellement des ministères de la Justice et du Travail, auquel sont associés la secrétaire générale du Comité du travail féminin ainsi qu'un inspecteur du travail.

Dans la lettre de mission qu'elle adresse au Maître des requêtes au Conseil d'Etat, en date du 6 décembre 1978, Nicole Pasquier, alors secrétaire d'Etat chargée de l'emploi féminin auprès du ministre du Travail et de la Participation, précise les contours de l'enquête. Le groupe de

[1212]Fédération HaCuiTex, Archives CFDT, FH/21/97.

travail qu'elle vient de former « aura pour mission d'étudier les discriminations dont les femmes peuvent faire l'objet à l'occasion du travail. Ces discriminations sont difficiles à appréhender. En effet, les lois du 22 décembre 1972 et du 11 juillet 1975, ont interdit les discriminations touchant aux rémunérations et, d'une façon générale, l'ensemble des discriminations fondées sur le sexe ; mais des discriminations subsistent cependant, bien que le contentieux lié à l'application de ces deux lois soit à peu près inexistant. Je m'interroge sur l'ampleur et sur les moyens d'y apporter remède, et je souhaite par conséquent que le groupe de travail que vous présidez me fournisse des éléments de réponse à cette double interrogation en s'inspirant, le cas échéant, des mesures prises à l'étranger en pareille matière[1213]. »

Il s'agit là d'évaluer l'efficacité des dispositifs législatifs existants visant à garantir le principe d'égalité professionnelle, en termes de rémunération principalement, entre les hommes et les femmes, puisqu'ils apparaissent insuffisants au regard de leur permanence.

Bien avant cette commande de l'Etat, le Comité du travail féminin avait déjà pointé les limites de la loi dans ses nombreux travaux. On peut citer les conclusions du rapport relatif au droit d'accès à la formation professionnelle pour les femmes[1214], qui déplorait que « les modalités pratiques de mise en œuvre d'actions de la Formation Professionnelle Continue, n'ont pas, jusqu'à ce jour, permis aux femmes de rattraper les retards ou les orientations défectueuses de leur formation professionnelle[1215]», quatre ans après la promulgation de la loi. Les chiffres révèlent bien la disparité genrée dans l'accès aux formations. En 1976, 76% des hommes avaient bénéficié d'une formation continue contre 26% des femmes, principalement des mères de famille.

Dans le cadre de la préparation du rapport, le groupe de travail consulte les partenaires sociaux, les syndicats professionnels et patronaux, les associations féminines comme l'UFF et Choisir, que préside Gisèle Halimi et des personnalités qualifiées, telles que des médecins et des inspecteurs de travail.

A la lecture des préconisations des différents membres consultés, tous s'accordent à reconnaître les discriminations en termes de rémunérations et de formation professionnelle, indissociables les unes des autres. Les clivages traditionnels apparaissent dès lors qu'on se

---

[1213] Lettre de mission émanant de la Secrétaire d'Etat auprès du ministre du Travail et de la Participation, chargée de l'emploi féminin à Jacques Baudoin, Maitre des requêtes au Conseil d'Etat, Président du groupe de travail, 6 décembre 1978, annexe au Rapport « *Les discriminations et les disparités dans le travail féminin* », octobre 1979.

[1214] « *La formation professionnelle continue des femmes* », Rapport du Comité du travail féminin, Décembre 1975.

[1215] *Ibid.*

penche sur les réponses envisagées[1216]. Le Conseil national du patronat français souhaite l'adéquation des formations professionnelles délivrées aux femmes avec les besoins des entreprises. Aussi, l'emploi féminin ne peut être encouragé qu'à la condition d'un assouplissement voire d'une révision des mesures de protection, le travail de nuit par exemple, assimilées à des entraves. Il réclame la flexibilité du temps de travail et le recours plus souple au temps partiel. Là encore, la nécessaire conciliation entre les tâches domestiques et maternelles sert de prétexte à l'introduction de plus de flexibilité et de déréglementation du temps de travail sous couvert de faciliter le quotidien des travailleuses mères de famille.

A l'inverse, la Secrétaire confédérale de la CGT Christiane Gilles dénonce les travers du temps partiel, qui contribue aux discriminations salariales entre les hommes et les femmes. La conciliation entre les vies personnelle et professionnelle nécessite des aménagements concrets : rapprocher les centres de formation du lieu de vie et réaliser les temps de formation sur le temps de travail. Questionnant le principe « à travail égal, salaire égal », Christiane Gilles le considère comme « dépassé dans la mesure où il sous-entend pour un même travail[1217]. » La résorption des inégalités de traitement salarial passe d'abord par la requalification du travail féminin. C'est pourquoi la CGT préconise une refonte des grilles de classification et des critères de qualification. Sans une égalité de poste et de statut, les inégalités salariales ne peuvent être résolues. Christiane Gilles entend ainsi dénoncer la distribution différenciée et genrée des travailleurs sur le marché du travail et la division sexuée au sein même des établissements industriels.

Du côté de la CFDT, Jeannette Laot[1218], membre du bureau de la commission exécutive et responsable du secrétariat « travailleuses » au sein de la centrale cédétiste, appelle également à une refonte des grilles de qualifications et de rémunérations, qui seraient non plus basées sur les postes mais sur les capacités et les qualifications des travailleurs. Il s'agirait alors de construire une nouvelle grille de classification fondée sur les caractéristiques professionnelles et non plus sur le poste puisque les femmes et les hommes occupent des postes différents. Les femmes occupent majoritairement les postes situés en bas de la hiérarchie.

[1216] « *Les discriminations et les disparités dans le travail féminin* », Rapport remis à Robert Boulin, ministre du Travail et de la Participation et à Nicole Pasquier, Secrétaire d'Etat à l'emploi féminin, Octobre 1979.

[1217] Entretien Christiane Gilles, Secrétaire de la CGT, 21 mars 1979, Annexe au Rapport « *Les discriminations et les disparités dans le travail féminin* », p.96.

[1218] Notice biographique, LAOT Jeanne, par Pascale Le Brouster, *Le Maitron*, mise en ligne le 3 juin 2011, dernière modification, 2 septembre 2020.
Intervention de Jeannette Laot, devant le groupe de travail, le 4 avril 1979, Annexe au rapport « *Les discriminations et les disparités dans le travail féminin* », p. 107 à 109.

Déjà en 1972, Jeannette Laot portait cette revendication de la grille de classification unique et proposait une requalification de la notion « même travail », qui considérerait davantage les cadences et le rendement, que les qualifications, le diplôme et l'apprentissage[1219]. Du côté de la CGT, la remise en cause du mode de classification des postes apparait moins franche.

Ces réflexions syndicales ne sont pas neuves puisque depuis la mise en œuvre de la loi sur l'égalité salariale de 1972, les organisations se sont déjà élevées contre ces lacunes au moment même de la préparation de la loi et lors d'une consultation bilan en 1976, à la demande du Comité du travail féminin[1220]. Comme l'a démontré Fanny Gallot à propos des ouvrières de Moulinex et de Chantelle, s'agissant des effets de cette loi d'égalité, « 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[1221]» puisque des postes considérés comme féminins se voient attribuer une classification inférieure. Quant aux associations féminines, elles appellent à la fois à une refonte de l'appareil juridique et à des changements plus profonds de la société dans son ensemble.

De ces consultations, les membres du groupe de travail ne retiendront finalement que peu d'idées concernant les situations de travail au quotidien : d'un point de vue structurel, ils proposent la création d'une mission spécialisée[1222] dans le traitement des discriminations fondées sur le sexe et la situation de famille. Cette mission serait rattachée au ministère du Travail et travaillerait sous la tutelle du secrétariat d'Etat à l'emploi féminin. Elle remplirait trois rôles : informer et médiatiser la lutte contre les inégalités, centraliser l'ensemble des actes discriminatoires et soutenir et accompagner des procédures auprès notamment des femmes et des autres relais comme les inspecteurs de travail. Dans le même esprit, ils suggèrent d'installer des collèges d'experts auprès des directions de l'inspection du travail afin d'assurer une meilleure prise en charge des discriminations si elles sont avérées.

Les autres conclusions appellent à une modification des lois existantes : des sanctions dissuasives, la communication annuelle des salaires masculins et féminins au comité d'entreprise, déjà effective pour les entreprises employant plus de 750 salariés[1223], qui serait

[1219] Ferruccio Ricciardi, L'(in)égalité au travail : salaires, conventions collectives et relations de genre en France, de la Première Guerre mondiale à nos jours, *Les Cahiers du Lise*, n°12, 2016, p.14.
[1220] Ferruccio Ricciardi, L'(in)égalité au travail…, *op. cit.*, p.16.
[1221] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, thèse de doctorat en histoire, Université Lyon 2, 2012, p.320.
[1222] « *Les discriminations et les disparités dans le travail féminin* », Rapport remis à Robert Boulin, ministre du Travail et de la Participation et à Nicole Pasquier, secrétaire d'Etat à l'emploi féminin, Octobre 1979.
p.71 à 74.
[1223] Loi du 21 juillet 1977.

alors élargie aux entreprises d'au moins 50 salariés. Toujours dans le milieu du travail, des mesures proposées visent l'incitation à l'embauche des femmes au moyen symbolique de l'effacement des mentions sexuées dans les offres d'emploi et les imprimés distribués par l'ANPE. La mixité pourrait être encouragée aussi par un volet financier, à travers des aides aux entreprises. Il est également proposé d'accorder aux associations féminines, la possibilité de se constituer en partie civile afin de porter devant la justice des affaires relatives aux discriminations de travail. Enfin, la promotion de l'égalité déborde sur les temps hors travail, la retraite, avec un âge de départ identique entre les hommes et les femmes.
Ce rapport encourage par conséquent la remise en cause des rôles attribués aux hommes et aux femmes, à la structuration genrée de la société, à l'origine même des inégalités au travail.
Il inspire un projet de loi déposé en janvier 1981 « tendant à consacrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à promouvoir la mixité dans tous les emplois et à tous les niveaux de responsabilité [1224]». Mais le basculement politique à gauche quelques mois plus tard, suspend temporairement le projet.

Au cours des deux décennies écoulées, 1960 et 1970, émergent de nouvelles thématiques au premier rang desquelles, l'égalité professionnelle. Sous l'impulsion des travaux du Comité du travail féminin, l'égalité professionnelle est ensuite mise à l'agenda politique et s'installe progressivement dans le champ politique. L'action de l'Etat, essentiellement centrée sur la production de savoirs, ouvre à une meilleure connaissance des origines des inégalités entre les hommes et les femmes, sans parvenir à élaborer une politique globale pour la cause des femmes. Les débats entourant l'efficacité de la loi de 1972 en attestent.

3.3- Quand l'égalité est brandie en contexte de chômage

Le travail féminin souffre à la fin des années 1970 des conceptions régressives venant de la part des personnels politiques qui en ont la charge. La ministre déléguée, Monique Pelletier dont la mission est celle de défendre l'émancipation féminine avance notamment : « Le travail n'est pas un besoin impérieux pour les femmes mariées dont le mari a un travail [1225]».

[1224] Jacqueline Laufer, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, La Découverte, « Repères », 2014, p.46.
[1225] Martine Lurol, « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes 1970-1990 », *Travail, genre et sociétés*, N°1, 1999, p.184.

Ces considérations régressives à l'égard de l'emploi le sont également dès lors qu'il s'agit de traiter la question du chômage féminin. Le sous-emploi féminin fait l'objet de débats houleux au sein de la classe politique dirigeante. Le ministre du Travail, Michel Durafour livre une analyse très traditionnelle de la situation d'emploi des femmes en 1975 : « La recherche de salaire d'appoint ou comme étant le fait de mères de famille qui n'acceptent pas de rester désoeuvrées une fois leurs enfants élevés (…) en temps de crise, leurs demandes cèdent le pas à d'autres plus immédiatement prioritaires [1226]» sous-entendu, des demandes masculines. Les représentations traditionnelles relatives au travail féminin, secondaire et offrant un revenu d'appoint, sont réactivées. Le ministre du Travail, Christian Beullac déclare en 1976 à propos du chômage et du travail féminin que « L'importance du nombre des femmes à la recherche d'un emploi est quand même un problème très particulier. Il me semble que si la femme 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[1227] . » Le caractère misogyne des propos du ministre renvoie une nouvelle fois la femme à son statut de mère et d'épouse. Il semble néanmoins plaider pour un travail à temps partiel et non un retour complet des femmes à la maison.

Pourtant les chiffres sont assez éloquents ; le nombre de femmes confrontées au chômage est bien supérieur à celui des hommes. En effet, une publication de l'INSEE montre que le nombre de femmes licenciées dans la population disponible à la recherche d'un emploi a augmenté de 34% entre mars 1973 et mars 1974[1228]. Lorsqu'on se penche sur la période couvrant les années 1968 à 1974, le nombre de femmes licenciées a augmenté de 63% tandis que pour les hommes, leur nombre a diminué de 11% pour la même période[1229].

Non seulement, l'ampleur des destructions d'emplois ouvriers féminins n'est pas considérée, mais l'Etat sous-estime également les effets de la désindustrialisation sur les parcours professionnels de ces femmes. Ces discours alimentent l'idée, qui n'est d'ailleurs pas nouvelle, que le retrait des femmes du marché du travail pourrait endiguer le chômage. D'autres propos sexistes tenus par certains hauts-fonctionnaires s'appliquent à décrédibiliser le travail féminin en culpabilisant les femmes actives « Beaucoup trop de femmes demandent du travail, alors qu'elles pourraient s'en passer[1230], ont pu être relevés. Les chiffres précédents

[1226] Déclaration dans le Figaro, 21 janvier 1975, Dossier documentation, Revue économique et politique, 248, Hors-série, mars 1975, AD 93, 261J8/1.
[1227] « Ceux qui changent M.Beullac : un pari perdu », *Le Monde*, 7 avril 1978.
[1228] *Ibid.*
[1229] François Eymard-Duvernay, « Le chômage a augmenté de 12% entre mars 1973 et mars 1974 », *Economie et statistique*, n°62, Décembre 1974, p.41.
[1230] Déclaration du préfet de Seine-et-Marne, 22 janvier 1979, AD 93, 493 J 65.

démontrent au contraire l'exclusion relative des femmes du marché de l'emploi puisqu'elles sont davantage à subir le chômage que les hommes.
Ici, les femmes subissent une discrimination de traitement et de considération en raison d'une conception présentée comme normale par le ministre et le préfet, de ce que doit être la répartition des rôles au sein d'une famille, une répartition sexuée où la femme reste au foyer.

3.4- Les femmes à l'écart des pactes pour l'emploi ?

A l'occasion de la révision du Pacte national pour l'emploi initiée par le ministère du Travail en 1977, la situation des femmes est à nouveau mise sur le devant de la scène. A l'échelle nationale, elles sont durement éprouvées par le chômage et rencontrent des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi. Le ministre du Travail invite les Préfets en région à faire la promotion du Pacte et de ses dispositifs auprès des intéressées, les jeunes femmes mais également des entreprises, potentielles recruteurs[1231]. La généralisation des stages, présentée comme un levier d'insertion professionnelle, est aussi considérée comme un dispositif qui viendrait corriger les manques et les failles du système éducatif national et corriger « l'orientation des jeunes filles encore très traditionnelle [1232]» selon l'analyse du ministre. On assiste bien ici à une critique en creux de la politique de l'Education Nationale dont les formations ne correspondraient pas aux attentes du marché du travail et des entreprises, dédouanant du même coup les entreprises de pratiquer des embauches sexuées. Cette remarque anticipe les pistes envisagées lors de la consultation sur l'emploi féminin que lancera Nicole Pasquier, secrétaire d'Etat à la condition féminine, deux ans plus tard en 1980[1233]. Les mesures incitatives décidées alors, visent encore certaines catégories de femmes : celles âgées entre 16 et 25 ans, les femmes chargées de famille ou les femmes bénéficiant de l'allocation parent isolé. La restriction des bénéficiaires en limite les effets. Ces mesures apparaissent davantage symboliques que réellement efficaces[1234].

[1231] Courrier du ministre du Travail aux Préfets, aux directeurs régionaux du travail et de la main- d'oeuvre, aux directeurs départementaux et aux agences ANPE, 27 octobre 1977, AD 87, 1032W59.
[1232] *Ibid.*
[1233] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 . . ., op. cit*, p.323.
[1234] Annie Fouquet et Claude Rack, « Les femmes et les politiques d'emploi », *Travail, genre et sociétés*, n°2, 1999/2, p.47 à 70.

Ainsi, ces formations renforcent ce que déjà en son temps, le Comité du travail féminin[1235] appelait « les rigidités » ou « le cloisonnement » pour décrire et caractériser l'organisation genrée du marché du travail[1236]. Les inégalités sexuées perdurent et entretiennent les représentations dominantes. En dépit des mesures volontaristes prises dans les années 1968, visant la promotion de l'emploi féminin par le biais de la formation, on observe des résistances idéologiques liées à la permanence de visions patriarcales[1237]. De fait, les formations proposées ne permettent pas de remplir l'exigence d'élévation des carrières féminines. Au contraire, ces formations les maintiennent dans des emplois sous- qualifiés et sous- payés, ce que le Bureau national de la CFDT notamment dénonce en 1978[1238].

Les trois pactes pour l'emploi déployés entre 1977 et 1981 visent à contenir et limiter la population active. Les différents outils s'adressent à des publics précis. Par exemple, les immigrés par le biais des incitations financières d'aide au retour, les actifs âgés à travers des mesures d'âge (pré- retraite) et les jeunes avec l'instauration de passerelles entre l'école et le monde du travail. Ces pactes pour l'emploi ne laissent quasiment pas de place aux travailleuses, à l'exception des mesures d'insertion professionnelle pour les jeunes dans lesquelles, les travailleuses peuvent se reconnaitre. Lorsque des mesures sont engagées, ce sont des mesures spécifiques visant des publics particuliers ; les femmes seules avec ou sans enfant ou les jeunes femmes, confortant là encore l'idée, qu'il faudrait soutenir l'emploi des femmes seules et chargées de famille parce qu'elles n'ont pas de soutien matériel de la part de leur conjoint.
De la même manière que le genre agit, ce sont les catégories les plus précaires, à faibles qualifications qui sont les plus heurtées, là où on retrouve en nombre des femmes.
Ces discours culpabilisants se doublent en parallèle d'actions politiques genrées dont les effets, sont encore une fois très limités pour les publics féminins et ouvriers précisément.

En outre, en abordant le travail féminin essentiellement sous l'angle économique, l'Etat laisse de côté le travail caché des femmes, le travail domestique. La distinction entre le travail

[1235] Crée sous la pression d'associations féminines en 1965, le comité de travail féminin est un organisme consultatif avec de faibles moyens matériels et humains. Reconnu pour son rôle d'expertise, il constitue un interlocuteur entre le ministère du Travail et la société civile.
[1236] Comité du Travail féminin, *La formation professionnelle continue des femmes*, Centre INFFO, Décembre 1975, p.30 et 31.
[1237] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968…, op. cit.,* p.327.
[1238] *Ibid.*

professionnel et le travail domestique ne sera réalisée que dans les décennies suivantes, en même temps que la notion de travail sera questionnée dans son entièreté.
La question du chômage féminin reste marginale et lorsqu'elle est envisagée du moins dans les années 1970, les mesures consolident la position subalterne des femmes et participent à la reproduction des stéréotypes genrés.

Il faudra attendre l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 pour une refondation et une consolidation des dispositifs existants. Dès lors, on se préoccupe de la situation d'emploi des femmes et d'en atténuer les inégalités en contexte de désindustrialisation.

La création du ministère autonome et dédié à la cause des femmes en 1981 joue un rôle d'accélérateur dans la lutte contre les disparités et l'application de l'égalité professionnelle dans le monde du travail.

4- L'égalité professionnelle au cœur des politiques publiques en direction des femmes.

« Mon entrée au gouvernement en Mai 81 s'est passée dans le meilleur des contextes. La gauche arrivait après plus de 18 ans d'opposition, pour changer la vie. Le pays était prêt à accepter des changements. (…). Nous allions enfin passer de la théorie à la pratique. (…) Je savais que les dossiers les plus difficiles devaient passer en premier. Il fallait profiter de cette période de grâce – très courte- qui suit toute nouvelle élection. C'est pourquoi j'ai commencé par la campagne sur la contraception et le remboursement de l'IVG. Je savais que l'égalité professionnelle présenterait moins de difficultés. Mais j'ai quand même mis très vite un groupe de préparation en place. Pourquoi ? Parce que l'égalité professionnelle faisait partie des 110 propositions du Président, qu'il existait une Directive européenne qui la recommandait, et que les concertations prendraient du temps. (…) Donc le texte de base de ma loi sur l'égalité professionnelle est une directive européenne que j'ai enrichie de mon

expérience, aidée en cela par François Brun et Christiane Gilles à qui j'avais demandé d'entrer dans mon cabinet comme conseillère technique[1239]. »

C'est dans ces termes qu'Yvette Roudy, ancienne ministre des Droits de la femme entre 1981 et 1986, revient sur son expérience ministérielle sous la présidence de François Mitterrand et l'élaboration de la loi sur l'égalité professionnelle, qui porte son nom en 1983.

A travers ses mots, nous comprenons le contexte propice, une victoire présidentielle, et une promesse électorale, et l'urgence imposée par la communauté européenne à réaliser cette loi[1240]. Quelques mois seulement après sa prise de fonction, un avant-projet de loi est établi, en octobre 1981[1241]. Avec la préparation de cette loi, l'Etat répond aux critiques et lacunes des lois précédentes et affirme dans le même temps le caractère prioritaire que représente l'égalité professionnelle.

Fruit d'un long travail de préparation, environ deux années, son contenu s'inspire de la législation américaine en avance sur les discriminations sexuelles et raciales. Elle prend également appui sur un travail scientifique réalisé par deux universitaires, Madeleine Rebérioux en histoire et Madeleine Guilbert en sociologie, dont les résultats ont été compilés dans un rapport *Les femmes en France dans une société d'inégalités* en 1982[1242]. Ce dernier rend compte des discriminations dont sont victimes les femmes dans l'ensemble des domaines de la vie privée et publique, au travail, en société de manière générale. Il dresse un bilan négatif quant à l'efficacité des résultats de la loi d'égalité de 1972, qui n'a pas réduit les disparités salariales. Les syndicats et les entreprises ont été associés à son élaboration, mais les organisations féministes sont restées à l'écart des discussions, notamment le MLF, peu enclin à intégrer les sphères du pouvoir politique. Même si une partie des militantes féministes se sont ralliées au gouvernement à la suite de l'arrivée au pouvoir de François Mitterrand, d'autres affichent toujours leur désaffection pour les institutions, refusant par conséquent à peser de l'intérieur[1243].

[1239] Entretien avec Delphine Gardey et Jacqueline Laufer, « Yvette Roudy, les femmes sont une force », *Travail, genre et sociétés*, 2002/1, n°7, p.20 et 21.

[1240] La loi française ratifie ainsi en droit français la directive européenne de 1976 sur l'égalité de traitement.

[1241] Copie de l'avant-projet de loi « tendant à garantir l'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes dans l'emploi », 14 octobre 1981, AN, Ministère des Droits de la femme, 199930526/1.

[1242] Notice biographique, Roudy Yvette née Saldou, par Charles Sowervine, Le Maitron, mise en ligne le 4 août 2010 et dernière modification, le 8 mars 2020.

[1243] Florence Rochefort et Michelle Zancarini-Fournel, « Du féminisme des années 1970 aux débats contemporains » *in* Margaret Maruani, *Femmes, Genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, « TAP/Hors série », 2005, p. 345 à 355.

Suivant la résolution au Conseil des ministres européens sur l'égalité des chances, cette loi comporte plusieurs volets : des actions positives en direction des femmes et des dispositifs en direction des entreprises.

En effet, les entreprises devront fournir chaque année un bilan comparé de la situation de travail et d'emploi entre leurs salariés masculins et féminins. Encouragées à instaurer des mesures de rattrapage, les entreprises auront la possibilité d'établir des plans d'égalité en collaboration avec les partenaires sociaux. Ces plans visent à corriger les disparités entre les hommes et les femmes, au niveau de la rémunération, de la formation et de l'accès à certains postes. De plus, en cas de litige entre les deux parties (employeur/employé), c'est désormais à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'a commis aucun acte discriminant en raison du sexe, à l'occasion d'une embauche ou d'un licenciement, de l'accès à une formation comme à une promotion. C'est donc le « renversement de la charge de la preuve [1244]» qu'instaure cette nouvelle loi et la notion de mesure de rattrapage. Enfin, la création d'un Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, en remplacement du Comité du travail féminin veillera à l'application de la loi. Composé de représentants des organisations syndicales et patronales et de personnalités qualifiées, ce Conseil supérieur joue un rôle consultatif sur l'avancée des dispositifs. On remarque l'absence de représentation des associations féminines et féministes.

Jacqueline Laufer montre que l'introduction du principe d'égalité de traitement dans l'approche du travail féminin constitue un tournant pour assurer sa réelle application, nécessitant pour y parvenir des moyens concrets, cités précédemment. C'est pourquoi l'ensemble des domaines de la vie professionnelle sont concernés : la qualification, la rémunération, l'avancement, la formation, la retraite…[1245]. Ainsi s'opère un glissement dans la définition même d'égalité, jusqu'alors réduite à une égalité salariale. Désormais, il faut entendre égalité comme l'égalité professionnelle, autrement dit, l'égalité concerne et s'applique à toutes les étapes de la vie professionnelle des femmes, incluant aussi les moments de la vie privée.

Si l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes guide en partie la politique du ministère, ce dernier maintient en parallèle des mesures de protection à l'égard du travail féminin pour lesquelles la France sera par ailleurs condamnée. Néanmoins, la loi ne s'attaque pas à la distribution sexuée des emplois sur le marché du travail mais traite davantage les

[1244] Entretien avec Delphine Gardey et Jacqueline Laufer, « Yvette Roudy, les femmes sont une force », *Travail, genre et sociétés*, 2002/1, n°7, p.21.

[1245] Claire Sutter, « L'égalité professionnelle dans les droits nouveaux », *Droit social*, n°12, 1983, p.684 à 693.

situations individuelles à travers des mesures dites « positives »[1246] et temporaires au seul bénéfice du groupe des femmes.
La loi d'égalité professionnelle est augmentée de nouveaux dispositifs en 1989 à la suite des retours d'expérience et des résultats jugés insuffisants.

5- De la mixité et l'égalité des chances à la parité depuis les années 1990.

Au cours des années suivantes 1980 et 1990, les programmes d'actions en faveur de l'emploi féminin et de la lutte contre le chômage, se poursuivent sur le territoire. Les déléguées régionales à la condition féminine veillent à la mise en œuvre des multiples dispositifs, qu'ils soient rattachés à un énième plan d'aménagement ou liés à la seule politique initiée par le ministère des Droits de la Femme. Si les termes évoluent, la catégorisation du public féminin concerné comme les objectifs restent identiques ; les dispositifs s'adressent toujours en direction de cibles identifiées comme fragiles, jeunes, seules chargées de famille et à l'écart du marché de l'emploi. Les ouvrières sont considérées comme des cibles particulières et font donc l'objet des programmes spécifiques. Le thème de la mixité se substitue progressivement à celui de l'égalité professionnelle, devenant l'enjeu principal des politiques de l'emploi et de la formation au fur et à mesure que l'on avance vers la fin de la décennie 80, et annonçant un changement de ligne politique[1247]. Les régions voient se développer des contrats de mixité, généralisés en 1988. Une directive émanant du ministère des Affaires sociales et de l'emploi invite les délégations régionales à la formation professionnelle à développer des programmes spécifiques dans ce sens, « impulser une politique de mixité de l'emploi et de la diversification des choix professionnels [1248]». La ministre des Droits de la Femme fait des nouvelles technologies et de l'informatique le secteur d'avenir afin de parvenir à cette mixité et égalité professionnelle, depuis 1983[1249] déjà, sous le nom de « troisième révolution industrielle ».

[1246] Martine Lurol, « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes 1970-1990 », *Travail, genre et sociétés*, N°1, 1999, p.179 à 199.
[1247] Jane Jenson et Mariette Sineau, *Mitterrand et les françaises*. *Un rendez-vous manqué*, Paris, Presses de la fondation nationale de sciences politiques, 1995.
[1248] Courrier du ministère des affaires sociales et de l'emploi à la délégation régionale à la formation professionnelle du Limousin, 1er juillet 1987, AD 87, 1247W39.
[1249] Discours Yvette Roudy tenu lors du colloque informatique et enseignement au CESTA, 21 et 22 novembre 1983, AN, 19910616/6.

Si l'égalité professionnelle reste le fil conducteur des politiques publiques en direction des femmes en abordant les années 1990, de nouveaux thèmes émergent, tels que la mixité, l'égalité des chances ou encore la parité, et investissent le champ d'action de l'Etat.

A la suite des conclusions du rapport de la député Catherine Génisson, commandé par le gouvernement de Lionel Jospin en 1999, qui préconisaient de rendre obligatoires les négociations autour de l'égalité professionnelle au sein des entreprises, de nouvelles mesures législatives sont votées. La loi du 9 mai 2001 étend et renforce le poids de l'égalité professionnelle dans le dialogue social, suivant les préconisations de l'Union européenne. Ainsi, les entreprises de plus de 50 salariés devront porter à la discussion l'égalité de façon régulière, chaque année et tous les trois ans pour les branches professionnelles, obligation assortie d'une sanction en cas de non tenue. Les lois[1250] qui suivent s'inscrivent dans ce sillon.

L'irruption de la thématique paritaire dans les politiques publiques en direction des femmes favorise l'avancée de l'égalité professionnelle. Bien que les lois instituant le principe de la parité dans les seules instances électives le 8 juillet 1999, inscrit dans la Constitution d'abord, et ensuite réaffirmé avec la loi du 23 juillet 2008 dans les responsabilités professionnelles, concernent d'abord la représentation politique et élective dans les assemblées politiques, ces avancées législatives en termes d'égalité dans les sphères du pouvoir font aussi progresser l'égalité dans la sphère professionnelle.

Enfin, l'Etat n'échappe pas à l'influence du gender mainstreaming, traduit généralement en français par l'expression « approche intégrée de l'égalité [1251]». Cette nouvelle stratégie élaborée à l'échelle de l'Union européenne, dans le cadre du IIIème Plan d'action pour l'égalité hommes-femmes entre 1991 et 1999, est ensuite reconnue par l'ONU à partir de 1995.

Dans la pratique, cette approche suppose que toutes les politiques relatives au travail doivent tenir compte de façon indifférenciée des effets à l'endroit des hommes et des femmes. Cette orientation va à l'encontre des dispositifs discriminatoires positifs. Les apports et les bénéfices doivent être autant pour les hommes que pour les femmes. L'introduction de ce

[1250] La loi du 1 er mars 2004 sur l'Accord interprofessionnel, la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale, et la loi du 14 août 2014 insiste sur la négociation collective.

[1251] Jacqueline Laufer, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, La Découverte, « Repères », 2014, p.31.

nouveau paradigme de mixité vise à remettre en cause le système de représentations qui contribue à perpétuer les inégalités de genre[1252].

Depuis les années 1960, les problématiques féminines sont entrées dans le champ d'action des politiques, dont la mise en œuvre a été laissée à des instances formées à cet effet. Tantôt rattaché au ministère du Travail, tantôt intégré aux Affaires sociales et familiales, le travail féminin abordé au prisme de l'égalité, devient un enjeu dans les politiques publiques, à mesure que la situation économique se dégrade et devient préoccupante au cours des années 1980.

Derrière ces thématiques, qui peuvent apparaitre abstraites ou du moins éloignées du quotidien des femmes au travail, à quelles travailleuses l'Etat s'adresse-t-il et de qui se préoccupe-t-il ? Nous chercherons à comprendre de quelles manières les ouvrières sont mises à l'écart des grandes orientations.

II- La mise à l'écart des ouvrières dans les politiques publiques ou comment leur condition est mise sous cloche

Si l'Etat ne méconnaît pas la totalité des problématiques féminines, il opère des choix en s'intéressant à certaines catégories plutôt qu'à d'autres. Ses actions traduisent bien cette appréciation ciblée depuis l'immédiate après Seconde Guerre mondiale, et ce, même avant que la situation des femmes au travail soit prise en compte dans les politiques de l'emploi au cours des années 1970.

1- Des préoccupations ciblées : des femmes et des catégories

Longtemps envisagée sous l'angle de la maternité, la condition féminine est aux prises avec les orientations familialistes qui s'inscrivent dans la droite ligne de la politique menée à leur encontre au cours des années 1930. L'arsenal législatif encourageant à davantage de

[1252] Annie Cornet, « L'approche intégrée du genre dans l'élaboration des politiques socio-économiques », *Regards croisés sur l'économie*, 2014/2, n°15, p.52 à 68.

naissances, à l'image des allocations prénatales et des désavantages fiscaux quant au travail féminin[1253], a largement consolidé le phénomène du *baby boom* observé à partir de 1943.
Bien que le travail féminin soit réglementé et reconnu depuis le milieu du XIXème siècle, cette orientation politique perpétue la femme au foyer en modèle idéal, assignant la femme à un rôle traditionnel, celui de mère et d'épouse. C'est une manière aussi de reproduire un schéma ancien, celui de la distribution sexuée des statuts et des fonctions attribués aux hommes et aux femmes dans la société, qui n'est pas sans incidence dans le monde du travail précisément[1254].

1.1- Les mères de famille choyées.

Tandis que les femmes sont de plus en plus nombreuses à entrer sur le marché du travail, les mères en restent éloignées plus longtemps et effectuent le plus souvent des carrières discontinues jusqu'aux nouvelles générations arrivant sur le marché du travail dans les années 1970, fruit de la construction de ces politiques familiales.
Le travail féminin, entendu comme une spécificité, fait donc l'objet d'une approche catégorisée en raison de son genre, au même titre que les jeunes et les immigrés.
L'approche par catégorie a ses prolongements dans les mesures prises encore dans les années 1980, à l'égard des femmes identifiées comme seules, avec enfants et cherchant un emploi. Par exemple, en 1979, une première loi est votée pour soutenir les mères isolées. Il s'agit d'une allocation forfaitaire, qui devient en 1984 l'allocation d'insertion d'aide en faveur des mères isolées et demandeuses d'emploi. D'autres mesures complémentaires vont dans ce sens, et visent les femmes isolées, à l'image des programmes locaux d'insertion en faveur des femmes isolées et seules (PLIF), créés avec la loi du 25 juin 1985 et encadrés par des conventions signées à l'échelle des communes. Ce dispositif concerne les femmes ayant quitté un temps la vie active pour s'occuper « de l'éducation de leurs enfants[1255]».
Aussi, des formations professionnelles sont proposées prioritairement aux femmes seules et mères de famille, et complètent l'arsenal législatif, élément qui sera d'ailleurs critiqué quant à

[1253] Sur le plan fiscal, les revenus liés au travail féminin sont ajoutés aux revenus de l'époux, faisant ainsi augmenter le montant des impôts à payer. Le salaire de l'épouse étant considéré comme un salaire d'appoint. Il est calculé pour une seule personne et non deux personnes.
[1254] Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, Repères, 2008, p.87.
[1255] *Le Quotidien du maire*, 28 février 1989, AN, 19930529/3.

l'efficacité des dispositifs. Ces mesures s'inscrivent dans la continuité d'une approche spécifique et catégorisée en ce sens où elles s'adressent une nouvelle fois, à un public féminin ciblé : les mères isolées.

Les actions de l'Etat ne semblent pas se départir d'une vision traditionnelle de la femme encore dans les années 1980, oscillant entre l'encouragement à l'emploi encadré et la protection des mères.

Au tournant des années 1980, l'Etat se penche sur la situation particulière des femmes de commerçants et d'agriculteurs.

1.2- Des professions dans le viseur de l'Etat : les commerçantes et les agricultrices

La situation professionnelle et sociale des épouses de commerçants et d'agriculteurs retiennent l'attention de l'Etat. A l'occasion de la célébration de la journée du 8 mars 1982, le Président de la République, François Mitterrand réserve une partie de son discours à la situation des « femmes de », s'adressant aux compagnes d'agriculteurs, de commerçants et d'artisans, dont le travail n'est pas reconnu parce qu'il est exercé souvent au sein du cercle familial, et qui ne bénéficient par conséquent d'aucune reconnaissance professionnelle et sociale. François Mitterrand annonce la mise en œuvre de « plans d'action [1256]» afin de pallier ces lacunes. Quelques mois plus tard, le 10 juillet 1982, il est effectivement donné la possibilité aux conjointes d'artisans ou de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale, d'obtenir le statut de collaborateur, de salarié ou d'associé[1257]. Au-delà de la reconnaissance d'un statut professionnel, cette avancée ouvre des droits sociaux à ces femmes, dont l'accès à la protection sociale.

S'agissant des agricultrices, la Loi d'Orientation du 4 juillet 1980 avait marqué une étape dans la reconnaissance professionnelle. Bien qu'elle soit limitée au statut de « conjoint participant aux travaux », elle ouvrait à des droits sociaux propres. Mais avec le changement de majorité présidentielle et dans le cadre des Etats Généraux du développement agricole tenus entre 1982, certaines revendications des agricultrices portées par des groupes de

[1256] Allocution de François Mitterrand, Président de la République, célébration de la Journée des Droits de la femme à l'Elysée, 8 mars 1982, AN, 19930526/3.
[1257] Loi n°82-596 du 10 juillet 1982, Journal Officiel.

réflexion (Groupe de vulgarisation agricole féminine, Centre d'Initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural) sont entendues : la reconnaissance de leur travail est consacrée par l'obtention d'un statut juridique et social[1258]. Christian Nicourt [1259] montre bien que la tenue de ces Etats Généraux a mis en lumière les problématiques des conjointes d'agriculteurs et marquent un tournant dans l'attention et la préoccupation de l'Etat à leur sujet. Un guide des Droits des Agricultrices sera publié en 1983. En 1985, le rapport Gouzé pointe les lacunes pour la reconnaissance du travail des femmes d'agriculteurs et ouvre la voie à d'autres réformes. Par exemple, ces travailleuses peuvent bénéficier à partir de 1988 des aides à l'installation au même titre que leur conjoint lors de la création d'une société d'exploitation. Ces mesures sortent les agricultrices de leur condition sociale, jusqu'alors liée à celle leur mari. De ce fait, elles n'existaient professionnellement que par leur époux[1260].
Dans le cas de ces deux professions, le sujet est traité dans le cadre des ministères afférents et ne relève pas des prérogatives du ministère des Droits de la femme.

2- Les femmes et les nouvelles technologies

Dès l'élaboration de la loi sur l'égalité professionnelle en 1981, l'accès à une formation professionnelle commune aux travailleurs indépendamment de leur genre figure parmi les dispositifs nécessaires afin d'atteindre l'objectif de l'égalité. Yvette Roudy, ministre des Droits de la femme conditionne en partie l'efficacité de sa loi à l'ouverture de filières encore peu investies par les jeunes filles formant à la maitrise des nouvelles technologiques, parmi lesquelles l'informatique[1261].
Au moment de son installation au ministère des Droits de la femme, Yvette Roudy affirme sa volonté de voir que « les stages de formation de tous les types soient réservés pour 60% à l'emploi féminin [1262]». C'est une ambition qu'elle réaffirme lorsqu'elle défend son projet de loi devant le parlement, le 6 décembre 1982, en déclarant : « n'est-on pas en manque de techniciens, d'informaticiens, d'analystes, d'ingénieurs ? Ces métiers ne peuvent-ils pas aussi

[1258] Deux autres lois : en juillet 1999, la loi ouvre un nouveau statut « conjoint collaborateur » avec une extension des droits sociaux, et en 2006, la loi d'orientation agricole oblige l'inscription à l'un de ces trois statuts : collaborateur, salarié ou chef d'exploitation, s'alignant ainsi sur la situation juridique des commerçants.
[1259] Christian Nicourt, « Le lent dévoilement du travail des agricultrices », *Vertigo, La Revue électronique en sciences de l'environnement*, (en ligne), Volume 14, n°1, mai 2014.
[1260] Rose-Marie Lagrave, *Celles de la terre. Agricultrices : l'invention politique d'un métier*, Editions de l'EHESS, « Recherches d'histoire et de sciences sociales », Paris, 29, 1987.
[1261] Copie du projet de loi sur l'égalité professionnelle, 8 novembre 1982, AN, 19930526/3.
[1262] Discours Yvette Roudy, ministre des Droits de la femme au Conseil des ministres, 17 juin 1981, AN, 19910616/6.

bien être des métiers de femmes ? [1263]». Derrière l'encouragement à la mixité des emplois, ce sont les formations aux nouvelles technologies qu'elle entend promouvoir auprès du public féminin.

Les nouvelles technologies sont ainsi présentées comme une des principales solutions menant à l'égalité, et ce, durant toute la période à laquelle la Ministre occupera ses fonctions. En effet, elle présente l'informatique comme un secteur dans lequel les femmes pourraient s'émanciper et acquérir une place semblable à celle des hommes à travers la formation et l'apprentissage scolaire.

La Ministre en fait la promotion à chaque occasion publique qui lui est offerte. L'informatique devient le fer de lance de sa politique d'égalité. Lors de manifestations relatives à l'informatique, comme au colloque informatique et enseignement tenu les 21 et 22 novembre 1983 au CESTA. Elle rappelle que 77% des femmes sont affiliées au secteur tertiaire et donc potentiellement concernées par ces évolutions technologiques1264. Elle participe également à la manifestation organisée pour le Centre mondial d'informatique, en septembre 1983, afin de réaffirmer la nécessité d'organiser des stages de rattrapage pour les femmes non qualifiées[1265]. Elle propose aussi, de former les femmes aux emplois de maintenance, de surveillance et de conduite d'appareils technologiques. Pour cela, la filière électronique est particulièrement visée[1266]. C'est le thème officiel de sa visite ministérielle à Limoges au printemps 1984[1267], autour de la formation et de l'insertion professionnelles des jeunes filles. La ministre présente un plan de formations techniques ouvertes aux filles. Avec l'obtention d'un diplôme technique dans les filières électronique et de la chimie notamment, ces jeunes filles pourront prétendre à des postes qualifiés, à l'image de techniciennes.

Lorsqu' Yvette Roudy revient sur son action politique au ministère des Droits de la femme, elle confirme avoir fait de l'orientation scolaire le cœur de son combat pour l'égalité. Une campagne de sensibilisation à la mixité des filières et des métiers au sein de l'Education Nationale a été menée : « je finançais des campagnes d'information sur les thèmes « orientez-vous toutes directions », « les métiers n'ont pas de sexe ». J'avais découvert que nous ne comptions que 15% de femmes ingénieures alors que le pays manquait d'ingénieurs et de

[1263] Discours Yvette Roudy, ministre des Droits de la femme devant le Parlement, Projet de loi EPES : égalité des chances devant l'emploi des hommes et des femmes, 6 décembre 1982, AN, 19910616/6.
[1264] Discours Yvette Roudy au colloque « informatique et enseignement », CESTA, 22 et 23 novembre 1983, AN, 19910616/6.
[1265] Visite Yvette Roudy au Centre mondial d'informatique, 13 septembre 1983, AN, 19910616/6.
[1266] D'ailleurs, un plan de rattrapage de la filière électronique sera inscrit dans le cadre du IXème Plan, afin d'assurer la formation des femmes au moins jusqu'en 1988.
[1267] Déplacement Yvette Roudy à Limoges, le 21 mai 1984, formation et insertion professionnelle des jeunes filles, AN, 19910616/9.

techniciens. J'ai créé des bourses scientifiques et techniques spécifiques pour les filles, fait imprimer des affiches « technicien(ne), ingénieur(e) avant la féminisation des titres et des professions que je n'ai sorti qu'en 1986 avec un rapport de Benoite Groult[1268]. »
La promotion des nouvelles technologies vise moins l'ensemble des femmes actives, qu'elle ne s'adresse à un groupe en particulier : les femmes qui évoluent dans le secteur tertiaire. A chacune de ses prises de parole au cours des manifestations précédemment citées, la ministre fait explicitement référence aux travailleuses relevant du secteur tertiaire. En effet, elle martèle que 77% de femmes qui travaillent dans le secteur tertiaire[1269] n'occupent pas des postes qualifiés et doivent prétendre aux nouveaux emplois en train de se créer et porteurs pour l'avenir. Si les ouvrières peuvent se reconnaitre parmi les femmes licenciées qui pourraient bénéficier d'un stage qualifiant, les discours s'entendent d'abord pour les travailleuses du tertiaire.

A partir de cette campagne de promotion aux nouvelles technologies, se dessine un profil de la travailleuse, modelée aux attentes du gouvernement : qualifiée, sachant manier les outils technologiques et peut-être occupant un poste à responsabilité. La figure positive ainsi présentée par l'Etat s'éloigne de l'ouvrière, qui apparaît comme dépassée. Les nouvelles femmes actives incarneront la modernité et ne seront donc pas « les prolétaires de la troisième révolution industrielle, mais au contraire profiteront de ce qui peut être pour elles une nouvelle chance, tomber quelque- uns de ces obstacles qui freinent leur marche vers l'égalité des chances devant l'emploi[1270]. » On assiste bien à la mise à distance de manière explicite des ouvrières et de leur condition de travailleuse précaire, peu ou pas qualifiée.
La construction de l'image d'une travailleuse, moderne, qualifiée et autonome ainsi véhiculée, devient celle également des successeurs d'Yvette Roudy, quand par exemple, Michèle André, secrétaire d'Etat en charge des Droits des femmes, incite à l'entreprenariat féminin en créant un fond de garantie en direction des femmes qui se lanceraient dans la création d'une entreprise[1271]. En diffusant l'image de la femme actrice de son propre avenir professionnel, l'Etat reprend à son compte les discours managériaux prônant la responsabilisation des individus face à leur carrière professionnelle, argument avancé au moment des licenciements.

[1268] Entretien avec Delphine Gardey et Jacqueline Laufer, « Yvette Roudy, les femmes sont une force », *Travail, genre et sociétés*, 2002/1, p.23.
[1269] Discours Yvette Roudy, colloque « informatique et enseignement », CESTA, 21 et 22 novembre 1983, AN, 19910616/6. Intervention Yvette Roudy, colloque « Léo Lagrange », 7 octobre 1983, AN, 19910616/6.
[1270] Discours Yvette Roudy, colloque « informatique et enseignement », CESTA, 21 et 22 novembre 1983, AN, 19910616/6.
[1271] « Les femmes et l'économie : trois objectifs prioritaires », *La Montagne,* 28 octobre 1988, AN, 19930529/2.

3- Quelle place pour les ouvrières ?

La situation des ouvrières au travail apparait dans les débats portant sur les mesures de protection. Héritées du XIXème siècle, ces mesures limitent l'accès à certains métiers et encadrent les horaires de travail. Justifiée par leur genre et leur supposé fragilité, l'interdiction du travail de nuit aux femmes, répandu au sein de l'industrie perdure encore dans les années 1980. Yvette Roudy en propose une révision en soulignant que l'on n'est pas dans « le même contexte qu'il y a 60 ans environ [1272]» et qu' « avec les nouvelles technologies (…) », le travail deviendrait moins pénible. Dans ce cas précis, le législateur se penche sur leur condition de femme.

Alors que des plans d'action en faveur de certaines catégories professionnelles existent, le sort des ouvrières ne semble pas retenir l'attention des pouvoirs publics bien que dans le même temps, le groupe ouvrier dans son ensemble subisse les effets de la désindustrialisation. Si les ouvrières ne bénéficient pas de programme précis, leur situation apparait par intermittence, au détour de réformes et des discussions les entourant.

Dans le cadre de la lutte contre le chômage, des actions plus spécifiques sont menées localement, en collaboration avec l'ANPE en direction des ouvrières licenciées à la suite de la restructuration ou de la fermeture de leur entreprise. Le Comité de travail féminin a proposé au ministère des Droits des femmes que soient instaurées des formations qualifiantes courtes, dans un souci d'une réinsertion sur le marché du travail[1273]. La formation professionnelle constituait un dispositif central au maintien dans l'emploi, dans le contexte de crise qui s'enracine au cours des années 1980.

Dans le cadre des politiques dévolues aux droits des femmes, cette perspective semble intégrée, puisque la ministre présente la formation professionnelle ou plutôt l'absence et l'inadéquation de la formation professionnelle comme un handicap pour les femmes déjà insérées sur le marché du travail, qui subissent de plein fouet les licenciements. C'est pourquoi, avec cette loi, elle mise sur une orientation scolaire réussie, conduisant à obtenir

[1272] Interview Yvette Roudy, *L'économie en question*, 18 février 1985, AN, 19930526/3.
Alors qu'elle semblait écarter cette hypothèse un peu plus tôt s'agissant des ouvrières.
[1273] AN, 19910616/25 et 19930526/5.

des postes qualifiés qui éloignent ainsi les femmes d'une possible précarité et d'une situation professionnelle instable et in fine, réduit les inégalités entre les hommes et les femmes[1274].

L'ensemble de ces mesures de politique d'emploi sont des mesures visant un public spécifique, d'abord les salariés âgés et les jeunes dans les années 1970, puis les chômeurs de longue durée dans les années 1980. Déjà ciblées en tant que femmes, les ouvrières sont également soumises à d'autres sous-catégories comme l'âge, la situation familiale, la qualification etc. Au cours des années 1980, les mesures s'orientent vers les femmes isolées, au nom de l'égalité des chances. Comme l'expliquent Annie Fouquet et Claude Rack, il s'agit d'une « approche intégrée ou "mainstreaming" (qui) consisterait à la fois à faire en sorte que toutes les femmes trouvent dans les politiques d'emploi des réponses à la hauteur des difficultés qu'elles rencontrent sur le marché du travail, et pour les femmes les plus menacées à conduire des actions positives[1275] . » Or ces dispositifs ont une portée tout à fait limitée (en nombre de personnes bénéficiaires et pour le budget consacré) et l'héritage universaliste du droit et des pratiques des acteurs, empêche justement de penser l'action positive pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Enfin, la prise de conscience est de courte durée, entre 1983 et 1985, et résulte de l'impulsion d'un féminisme d'Etat, influencé par les travaux critiques féministes[1276]. Seule la création des Bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi en 1985 donne une vision à moyen terme.

Dans le cadre de la réforme des retraites en 1981, par exemple, la ministre propose « l'établissement d'une liste complémentaire de travaux pénibles prenant en compte les conditions d'emploi des femmes et les types d'emplois exclusivement ouvriers effectivement occupés par des femmes[1277] .» Ainsi, les ouvrières pourraient bénéficier d'un départ en retraite anticipée avec un taux plein, si le poste occupé entre dans la liste des tâches pénibles recensées.

Il arrive que les ouvrières soient explicitement nommées à d'autres occasions, en l'occurrence pour la loi pour l'égalité professionnelle en 1983, ou plutôt pour l'application de certains dispositifs, tels que les plans d'égalité. Ainsi, les expériences menées chez Moulinex ou à la SNIAS sont systématiquement évoquées par la ministre Yvette Roudy afin de vanter la

[1274] AN, 19910616/25 et 19930526/5.
[1275]Annie Fouquet et Claude Rack, « Les femmes et les politiques d'emploi », *Travail, genre et sociétés*, n°2, 1999/2, p.54.
[1276] Roland Pfefferkorn, « Les politiques publiques et la question de l'égalité hommes-femmes. Le cas de la France », *Cahiers du Genre*, L'Harmattan, n°32, 2002/1, p.87 à 109.
[1277] Courrier Yvette Roudy à Nicole Questiaux, ministre de la Solidarité, 24 juin 1981, AN, 19930526/1.

concrétisation et la réussite de sa loi. D'ailleurs, la ministre félicitera l'action des ouvrières d'Essilor[1278] à Châlons sur Marne, qui ont dénoncé devant la justice, les inégalités salariales qu'elles subissaient par rapport à un site similaire employant majoritairement des hommes, pour affirmer à nouveau le bien-fondé de sa loi pour l'égalité salariale. Le gouvernement soutient également les initiatives féminines quant à la création de SCOP dans le cadre de sa lutte contre le chômage[1279]. Ces quelques cas particuliers que citent en exemple le gouvernement et la ministre Yvette Roudy, démontrent que des marques d'attention sont portées à la condition ouvrière féminine de manière ponctuelle, mais qui reflètent un angle mort de la politique de la gauche en direction des ouvrières.

Depuis l'installation des instances gouvernementales en charge de la cause des femmes, on ne peut que remarquer la préoccupation par intermittence pour la condition ouvrière féminine dans les politiques mises en œuvre. Lorsque les ouvrières sont mentionnées, c'est pour pointer leur précarité ou parce qu'elles apparaissent au détour d'une mesure spécifique (insertion, reclassement, protection et conditions de travail notamment pour le travail de nuit). Assimilées et fondues à travers d'autres catégories, telles que les précaires, les mères célibataires, veuves ou sans emploi, le terme « ouvrière » est d'ailleurs peu utilisé.

Conclusion

Depuis l'après Seconde Guerre mondiale, on assiste à une institutionnalisation de la cause des femmes à travers la création de structures et d'organismes parfois rattachés à l'Etat, parfois autonomes. Les acteurs qui prennent part aux réflexions et produisent de la matière, sont issus d'horizons très divers embrassant ainsi un spectre assez large des questions féminines, dont le travail. Les intérêts demeurent assez généraux et interclassistes. Bien que la question des femmes au travail soit abordée, il n'en reste pas moins qu'on se penche sur les conditions de travail tout en cherchant à y établir des principes tels que l'égalité. La spécificité ouvrière s'efface au profit de causes plus générales.

[1278] Campagne d'info, message n°20, 17 au 23 juillet 1982, AN, 19990526/3.
[1279] *Ibid.*

Jusqu'à la création du secrétariat d'Etat à la condition féminine en 1975, la situation des femmes au travail intéresse sans que cela débouche sur des interventions législatives. Cet intérêt, qui se traduit par la publication d'études et d'enquêtes du Comité du travail féminin notamment, se porte sur les questions de la formation professionnelle, des postes occupés dans le monde du travail et s'apparente davantage à un état des lieux afin d'avoir une meilleure connaissance des femmes au travail.

Nous avons pu remarquer la quasi absence des enjeux entourant le chômage féminin jusqu'au milieu des années 1970, alors que le chômage féminin et le chômage ouvrier féminin précisément constituent une réalité. L'étude des trajectoires des chômeuses secourues en Haute-Vienne dans le chapitre précédent a bien démontré en effet de quelles manières les ouvrières pouvaient être destabilisées et connaitre la précarité professionnelle. Dans un contexte de forte croissance économique, le chômage ne préoccupe pas et encore moins le chômage féminin. Ce n'est que dans la deuxième moitié des années 1970 et au tournant des années 1980, qui par ailleurs coïncide avec l'institutionnalisation des questions féminines, que les acteurs publics s'interrogent sur les ressorts des discriminations au travail et au chômage. Dès lors que le contexte économique s'assombrit, les femmes au travail devient un sujet jusqu'à remettre en cause l'idée même de la présence des femmes sur le marché de l'emploi par certains.

Si l'Etat ne méconnait pas l'ensemble des problématiques féminines et en particulier celles afférant au travail, il opère des choix, préférant en traiter certaines plutôt que d'autres.

A travers les différents ministères, les problématiques féminines sont traitées de manière conjointe et indépendamment les uns des autres.

Lorsque le ministère du Travail et celui des Droits des femmes se penchent sur la place des femmes sur le marché de l'emploi, la situation des ouvrières pourtant affectées par la désindustrialisation, ne retient pas l'attention. Ce sont d'autres catégories socio-professionnelles ou métiers, à l'image des salariées évoluant dans des emplois de services qui font l'objet de mesures, mettant ainsi sous cloche la condition des ouvrières.

Cet effacement des conditions de travail et d'emploi des ouvrières, dans les politiques en direction des femmes renvoie au même effacement à l'œuvre dans les politiques industrielles et de l'emploi en contexte de crise. En effet, de la même manière que la figure de l'ouvrière disparait derrière la figure de la travailleuse des services, les politiques industrielles s'adressent et visent les ouvriers prioritairement.

Ces femmes, enchevêtrées dans un double rapport de domination lié à leur genre et à leur appartenance de classe, subissent ainsi une série de discriminations en tant que femme et ouvrière.

Chapitre 9

Des destins professionnels et des vies intimes bousculés

Introduction

Les destructions d'emploi représentent une forme radicale de la désindustrialisation et entrainent des drames collectifs mis en exergue dans la première partie de la thèse. Avec les disparitions d'usines se jouent également des drames individuels. Afin de saisir les manières dont sont vécues ces pertes d'emploi, nous changerons d'échelle dans ce chapitre et nous placerons à la hauteur de ces femmes, anciennes ouvrières licenciées. Cette perspective semble opérante pour montrer les effets sur les parcours et les trajectoires individuelles, professionnelles et intimes de ces femmes.

Chaque sortie d'emploi, qu'elle soit temporaire ou définitive, récurrente ou exceptionnelle, fragilise la position des ouvrières et des ouvriers sur le marché de l'emploi, qui leur est globalement peu favorable depuis les années 1970. Les sorties d'emploi augmentent particulièrement la vulnérabilité des ouvrières dans la période qui suit l'évènement, faisant parfois naitre un sentiment de déclassement chez les travailleuses, alors qu'elles expérimentent le chômage et sont en quête d'un nouvel emploi.

La déstabilisation[1280] des travailleurs, observée à l'occasion de la perte d'emploi, apparait différemment entre les hommes et les femmes. Danièle Kergoat[1281] a démontré en effet que la socialisation et la formation d'une identité auprès des ouvriers comme des ouvrières se réalise à travers l'occupation d'un travail, à la différence que pour les ouvrières, la situation de travail elle-même contribue à la formation d'une identité, quand chez les ouvriers, c'est la position institutionnelle qui forge cette identité. Les situations comptent pour les hommes et les statuts ne sont pas indifférents aux femmes. C'est pourquoi les implications de la perte de

[1280] Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.
[1281] Danièle Kergoat, *Les ouvrières*, Le Sycomore, Paris, 1982.

l'emploi ne se limitent pas aux seuls aspects matériel et financier, mais engendrent la fragilisation d'une position sociale.

Nous interrogerons les implications de cette déstabilisation pour nos travailleuses, à la fois dans leurs trajectoires professionnelles et personnelles, en mobilisant principalement les entretiens individuels conduits auprès d'anciennes ouvrières de la Seine-Saint-Denis et de la Haute-Vienne, rencontrées à travers les fermetures exposées en première partie de la thèse ainsi que d'autres exemples comme la blanchisserie SPLER qui a fermé ses portes en 2006, implantée à La Courneuve. Les quatorze témoignages recueillis entre 2010 et 2017 composent notre corpus. Il s'agit d'entretiens semi directifs et enregistrés avec l'autorisation des personnes, à l'exception d'un témoignage audio ancien conservé sur une cassette à l'Institut CGT d'Histoire sociale de Limoges. Conçu dans le cadre syndical, l'entretien a été mené au début des années 1980 par deux militantes et responsables syndicales CGT de la Haute-Vienne, Lucienne Lasserre et Jeannette Dussartre-Chartreux. Elles ont recueilli la parole d'une ancienne déléguée cégétiste de l'usine Mavest qui revient sur son engagement militant et sur la lutte contre la fermeture de l'usine. Ce témoignage a ensuite été diffusé sur les ondes de Radio Lutte, radio cégétiste à Limoges.

Le réseau d'enquêtées s'est construit progressivement au fil des rencontres possibles. En Haute-Vienne comme en Seine-Saint-Denis, les premiers entretiens obtenus assez facilement se sont déroulés auprès des personnes qui possèdent une certaine aisance à parler, et très souvent qui occupent ou occupaient des responsabilités syndicales. En Haute-Vienne, l'IHS CGT nous a mis en relation avec une des témoins, Jeannette Dussartre-Chartreux, qui à l'issue de la rencontre, a fourni à son tour d'autres noms d'anciennes ouvrières et militantes. Du côté de la Seine-Saint-Denis, l'association Périphérie nous a recommandé auprès de Muguette Jacquaint, qui nous a mis en relation ensuite avec Louisette Tavernier et Suzanne Kozala. Ces dernières n'hésitent pas ensuite à mobiliser leur cercle de connaissances et nous mettre en relation avec d'autres témoins potentiels, qui à leur tour, ouvrent aussi leur carnet d'adresses. Chemin faisant, le réseau de témoins évoluant dans le milieu syndical cégétiste se forme Parfois, la démarche d'enquête historienne est peu ou pas comprise par les interlocutrices sollicitées, lesquelles opposent un refus catégorique sans en préciser le motif. Une fois dépassées les premières interrogations, certaines finissent par accepter tout en souhaitant garder l'anonymat. Cependant, elles n'acceptent pas toujours de parler parce qu'elles

considèrent qu'elles n'ont rien à dire ou qu'elles ne sont pas légitimes à parler, incitant l'historien-ne à prendre contact avec les anciennes représentantes syndicales[1282].
La construction du réseau est donc assez aléatoire et détermine aussi en partie le matériau recueilli. Pourtant les sources orales sont un moyen privilégié pour avoir accès à leur parole, approcher les ouvrières dans leur quotidien et reconstituer leur parcours professionnel. L'accès à la parole de ces « sans voix », permet de pallier les insuffisances et les absences des archives écrites - administrative, syndicale, politique, médiatique - afin de saisir leurs trajectoires. Il faut ainsi composer avec les archives traditionnelles aux visées précises et les sources orales utiles « pour dévoiler l'histoire des humbles et des petits… celle des femmes[1283] . »

Si les sources orales constituent des sources privilégiées en ce sens où elles offrent un accès direct à la parole de ces femmes, elles comportent néanmoins des biais : l'analyse des propos doit faire tenir ensemble le récit, la reconstitution des évènements, le contexte dans lequel a été conduit l'entretien, à domicile, seule ou dans un lieu public, et tout étant confrontée avec d'autres sources.

C'est donc en nous appuyant principalement sur ce nouveau matériau que nous chercherons à comprendre de quelles manières, la désindustrialisation vient bouleverser leur quotidien professionnel et leur environnement de travail jusqu'à la perte de sens du travail effectué. En outre, nous interrogerons les effets des fermetures sur le plan personnel, intime et sur leurs réactions, entre révoltes et acceptation. En quoi finalement, l'expérience de la perte de l'emploi a modifié dans leur parcours personnel, leur engagement syndical et/ou politique ainsi que leur militantisme éprouvé à l'occasion des actions collectives déployées pour la sauvegarde des usines. Comment le licenciement éprouve-t-il les individus et le collectif ?

[1282] Fanny Gallot et Amandine Tabutaud, « Saisir la parole des ouvrières. Quels enjeux historiographiques ? », in Benjamin Ferron, Emilie Née et Claire Oger (dir), *Donner la parole aux « sans voix ». Construction sociale et mise en discours d'un problème public*, Rennes, PUR, 2022, p.57 à 65.
[1283] Florence Descamps, « Histoire orale », in Christian Delacroix, François Dosse, Patrick Garcia et Nicolas Offenstadt (dir.), *Historiographies. Concepts et débats*, Gallimard, « Folio histoire », 2010, p.395.

I- Quand la désindustrialisation met en lumière les discriminations genrées au travail

Nous avons observé que les modalités de la désindustrialisation ne se réduisaient pas à la seule fermeture de l'usine. D'autres manifestations viennent modifier le quotidien des ouvrières contribuant à leur déstabilisation et, dans le même temps, renforcer leur position subalterne au sein de l'entreprise.

1- La dégradation des conditions de travail

Bien qu'évoluant dans des secteurs industriels divers, des branches traditionnellement féminines aux industries de consommation en plein essor, les ouvrières suivies occupent des postes non qualifiés les confinant en bas de la hiérarchie ouvrière (Ouvrière Spécialisée, Ouvrière Non Qualifiée ou Manoeuvre).
Cette position subalterne est rendue particulièrement visible dès les premières restructurations. Ces travailleuses sont ainsi mises en difficulté dans le travail quotidien avec l'accentuation des cadences, les déplacements de postes ou encore la réduction du temps de travail.

1.1- Sous le feu des cadences toujours plus accélérées

Lorsque les entreprises modifient l'organisation de la production, soit en amont d'une restructuration soit à sa suite, l'ensemble des pratiques et des habitudes de travail se trouvent bousculées. Remarqué à plusieurs reprises auprès des ouvrières des usines Davaye à Saint-Junien, Norton et Sonolor à La Courneuve, le relèvement des cadences constitue une pratique assez répandue visant à accroitre les rendements et pallier les licenciements qui ont eu lieu.
En Limousin, les ouvrières de chez Davaye qui assemblent des pièces d'appareillage électrique sont habituées à travailler de manière intensive, avec des séquences de travail très courtes, des tâches très parcellisées et répétitives. On le sait, la pénibilité de leur travail est

souvent l'aspect disciplinaire du rendement qui est lui-même constitutif de leur rémunération. Aussi, la direction pratique la rémunération aux pièces jusqu'au début des années 1990 dans les seuls ateliers Davaye. Cette situation est renforcée lorsque la direction entreprend des opérations successives dites restructurantes à travers plusieurs plans de sauvegarde[1284]. En 1999, les ouvrières sont soumises à un rythme plus soutenu de production. Les délégués CGT du personnel dénoncent le relèvement des temps chronométrés aux postes de montage à hauteur de 10% alors que dans le même temps, l'entreprise a procédé à une réduction du temps de travail, qu'elle a justifiée par la baisse des commandes[1285]. Si les ouvrières voient ainsi leur nombre d'heures travaillées réduit, elles doivent néanmoins accélérer la cadence de 10% afin de maintenir le même nombre de pièces produites. Les représentants du personnel dénoncent une intensification du travail[1286] puisqu'il n'y a eu aucun aménagement de poste.

Les ouvrières de chez Sonolor connaissent une situation similaire lorsque le groupe traverse des difficultés économiques en 1978, avec la baisse des commandes faisant ainsi gonfler les stocks. La direction appelle à maintenir, voire accroitre la productivité[1287]. Les représentants du personnel rapportent que les ouvrières « se trouvent devoir exécuter des cadences infernales, il est certain qu'elles ne peuvent tenir les temps. Au-delà de leurs limites, elles craquent et s'arrêtent[1288]. » Marquée par cette expérience, Louisette Tavernier, ancienne ouvrière chez Sonolor et déléguée syndicale CGT, se souvient de la dégradation des conditions de travail, quelques mois avant que n'éclate le conflit social : « c'était infernal, parce que les filles n'en pouvaient plus ça allait tellement vite. Et puis là vous êtes obligées, c'est le tapis qui marche. Alors vous êtes obligés de suivre, alors à un moment donné y'a des filles qui n'arrivaient pas à suivre et finalement elles avaient du retard. Les chefs venaient sur leur dos, des filles qu'étaient peut-être un peu plus fragiles mais qui tombaient dans les pommes[1289]. »

Son récit fait écho aux crises de nerfs[1290] consécutives aux cadences effrénées agissant sur la santé des ouvrières. Fanny Gallot montre bien que cette souffrance au travail a d'abord été

[1284] Procès-verbal du Comité d'entreprise Limousin exceptionnel, 2 mars 1998, Archives de l'entreprise Legrand.
[1285] Bilan social entreprise Legrand année 1998, Archives de l'entreprise Legrand.
[1286]Procès-verbal du Comité d'entreprise Legrand-Davaye, 30 mars 1999, intervention Evelyne Laffont, Archives de l'entreprise Legrand.
[1287] Procès-verbal du Comité d'entreprise Sonolor, 17 février 1978, AD93, 1866W59.
[1288] Procès-verbal du Comité d'entreprise Sonolor, 20 novembre 1978, AD93, 1866W59.
[1289] Entretien Louisette Tavernier, Maison de la citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.
[1290] Fanny Gallot, « « La crise de nerfs », de la souffrance à la résistance ? », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, n°29, 2009, p.153 à 164.

envisagée en tant que phénomène « naturellement » féminin, parce que la crise survenait principalement dans les ateliers féminins et touchait des ouvrières occupées au poste d'OS soumises aux cadences de la chaine. Or la « crise de nerfs » n'a rien de naturel mais reflète au contraire l'organisation sexuée du travail et de ses représentations. En outre, la nervosité s'accentue avec le continuum de la double journée, auquel Louisette Tavernier fait allusion en poursuivant : « c'était des femmes avec des enfants, des mères de famille, alors si elles avaient des ennuis chez elles et si en plus elles en avaient à l'entreprise, c'était infernal [1291]».

L'accélération des cadences se poursuit pour les ouvrières reclassées chez le repreneur CIATE. Les ex-Sonolor se voient à nouveau imposer l'augmentation des cadences en 1984. Alors que le temps hebdomadaire de travail est réduit de trente minutes, la direction impose aux travailleuses de produire plus de téléviseurs afin de compenser le travail des 21 personnes licenciées[1292], concession présentée comme indispensable afin de conserver leur emploi et in fine sauver l'usine. Deux ouvrières préfèrent démissionner plutôt que d'accepter ces nouvelles conditions de travail, justifiant ainsi leur motivation « je ne me sens pas en mesure de changer de poste de travail que mon employeur à l'intention de me donner à cause de ma santé et souhaite me reconvertir [1293]».

La pratique managériale est connue aussi des ouvrières de Norton dès les années 1970 et se systématise à chaque phase de dégraissage des effectifs[1294], débouchant sur une augmentation des cadences et du rythme de travail.

Ces expériences du relèvement des cadences déstabilisent ces ouvrières, puisque leurs conditions de travail sont dégradées, avec des atteintes à leur santé[1295]. Dès 1979, la Médecine du travail alerte sur des conséquences de l'intensification des cadences et des risques sur la santé des ouvrières chez Davaye. Le rapport parle de « la charge mentale » qui apparait lorsque les ouvrières réalisent « des gestes répétitifs, la mémorisation du processus opératoire, dextérité, vitesse, présence ou absence de pauses. », aggravant ainsi la pénibilité de leur poste en raison de « l'exiguïté du champ opératoire, blocage de la tête en légère flexion, attention soutenue pour le déroulement du mode opératoire et la cadence du travail. » Le rapport préconise l'établissement d'une allure de base 100 et un plafond fixé à 125 voire 130.

Dans le cas de certaines ouvrières de CIATE, la dégradation des conditions de travail entraine une bifurcation de leur trajectoire professionnelle. Elles préfèrent accepter un licenciement

[1291] Entretien Louisette Tavernier, Maison de la citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.
[1292] Procès-verbal du Comité d'entreprise CIATE, 19 mars 1984, AD 93, 1506W34.
[1293] Correspondance entre Madame Vauchey et l'inspection du travail, le 23 mars 1984, AD 93, 1506 W 34.
[1294] Procès-verbal du Comité d'entreprise Norton, 28 avril 1977, AD 93, 1506W51.
[1295] Rapport d'une table ronde « La charge mentale », Médecine du travail, 1982, Archives de l'entreprise Legrand.

plutôt que de subir l'intensification des cadences[1296]. Aussi, ces modalités de réorganisation du travail révèlent autant qu'elles accentuent, la position dominée et subalterne occupées par ces ouvrières.

D'autres modalités atteignent la position des ouvrières au sein de l'entreprise, position réelle et symbolique, et conduisent à la dégradation du sens de leur travail, à l'image des déplacements de postes voire de site de production.

1.2- Perdre son poste de travail, perdre sa position réelle et symbolique

Parmi les pratiques managériales de gestion de la main-d'œuvre, les déplacements du personnel semblent assez répandus, qui offrent une flexibilité aux entreprises. Cette pratique se déploie à deux échelles : d'une usine vers un autre site de production lorsqu'il s'agit d'un groupe industriel à la tête d'un réseau d'unités de production, dans ce cas-là, on parlera davantage de mobilité, ou à l'intérieur même de l'usine entre les ateliers de production. C'est la deuxième configuration qui se dessine notamment à travers l'exemple des établissements Norton.

La direction de Norton a régulièrement recours à l'interchangeabilité de ses employés depuis la fin des années 1970. Dans cette usine majoritairement masculine, si ces déplacements concernent indifféremment les hommes et les femmes, ils sont néanmoins l'occasion de réactiver les assignations de genre. En effet, la plupart des femmes présentes dans les ateliers occupent un poste d'OS. Lorsque la charge de travail est insuffisante pour les maintenir à leur poste, la direction leur attribue des tâches dévalorisées ne requérant aucune qualification spécifique. Par exemple, en décembre 1976, « certaines femmes OS sont occupées deux à trois heures à leur poste, puis affectées au balayage des ateliers[1297] » ; et en octobre 1979, « des filles de l'emballage sont affectées à la cantine[1298].» A ces deux moments, les travailleuses quittent leur poste d'ouvrière, temporairement certes, mais durant quelques jours voire quelques semaines, et sont renvoyées à des activités considérées comme féminines pour lesquelles aucune qualification n'est reconnue. L'interchangeabilité limitée, voire impossible

[1296] Dossier CIATE La Courneuve, Inspection du travail, 1984, AD 93, 1506W34.
[1297] Procès-verbal du Comité d'entreprise Norton, 2 décembre 1976, AD 93, 1506W51.
[1298] Procès-verbal du Comité d'entreprise Norton, 24 octobre 1979, AD 93, 1506W51.

vers d'autres ateliers de production est ici consécutive au poste sans qualification qu'elles occupent habituellement ainsi qu'à la configuration sexuée des ateliers. Aux hommes, l'utilisation des matériaux et de charges lourdes. Aux femmes, la production des petites pièces[1299]. Cela intervient dans un contexte où la pérennité des postes d'OS est en jeu : l'introduction de la polyvalence des tâches[1300] depuis la fin des années 1970 modifie les conditions de travail. La direction exprime clairement « nous aurons de plus en plus de polyvalence. Vous dire qu'il n'y aura plus d'OS, c'est aller un peu loin, mais nous irons vers une réduction de leur nombre[1301] . »

La dégradation à l'œuvre de leurs conditions de travail va de pair avec l'instabilité de l'emploi, puisque les perspectives au sein de l'usine apparaissent limitées pour ces femmes précisément.

A la lecture des interventions des représentants syndicaux et des délégués du personnel lors des réunions du comité d'entreprise, les déplacements des travailleurs masculins ne semblent pas se poser dans des termes identiques. En effet, les mentions liées aux déplacements des ouvriers pointent l'adéquation problématique entre les qualifications attribuées et reconnues au poste habituellement occupé et celles requises lorsqu'ils sont affectés sur un autre poste que le leur. Ainsi, les délégués du personnel réclament le maintien de leur salaire puisque ce décalage entraine un déficit de reconnaissance et une perte de salaire. Leur qualification ne correspond pas aux tâches effectuées temporairement, à l'image de l'entretien des machines[1302] ou des travaux de remplissage[1303].

L'appréciation différenciée des déplacements et de la polyvalence transparait dans les débats entre la direction et les représentants du personnel. D'un côté, des ouvrières dont l'absence de qualification les renvoie à des tâches considérées comme « féminines ». De l'autre, des ouvriers dont la qualification liée au poste occupé, qui revendiquent le maintien de leur qualification et de leur rémunération dans les nouveaux postes occupés.

Dans chacun des cas, la direction entend financer des formations afin d'accompagner la transition vers les nouvelles fonctions, laissant ainsi penser à un avenir possible au sein de l'entreprise. Seulement, les résultats du bilan social ainsi que le rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes de 1985 pointent la faible demande de formation chez les OS,

[1299] Rapport égalité hommes/femmes pour les établissements Norton La Courneuve, Conflans et Amboise, année 1984, AD 93, 1506W53.
[1300] Procès-verbal du Comité d'entreprise Norton, 26 septembre 1979, AD 93, 1506W51.
[1301] *Ibid.*
[1302] Procès-verbal du Comité d'entreprise Norton, 17 décembre 1981, AD 93, 1506W49.
[1303] Procès-verbal du Comité d'entreprise Norton, 30 octobre 1985, AD 93, 1506W52.

alors que les femmes composent une part importante de cette catégorie ouvrière[1304]. La direction reconnait les difficultés tout en louant ses efforts en direction des personnels ETAM : « des problèmes de formation existent et en particulier, qu'il y a moins de disponibilité pour des raisons compréhensibles chez le personnel féminin pour des formations. Nous avons fait un effort de formation des « dames » pour les catégories agent de maitrise, technicien et cadre. Nous reconnaissons volontiers chez Norton comme dans de nombreuses entreprises, malheureusement les dames n'atteignent pas de hauts niveaux de responsabilité, même si nous essayons de les promouvoir en la matière [1305]. »

Observée jusqu'à présent dans le contexte usinier, il arrive que la déstabilisation des ouvrières affecte la sphère personnelle en bouleversant un équilibre financier parfois fragile.

1.3- Le chômage partiel et l'abaissement du niveau de vie

Le chômage partiel, dispositif largement mobilisé dans les usines étudiées en prévention des licenciements, a des effets matériels et financiers pour les ouvrières concernées.
Bien que la prise en charge financière des indemnités à verser aux salariés soit assurée conjointement par l'entreprise et l'Etat, les salariés ne perçoivent pas la totalité de leur salaire. La situation des ouvrières de chez Sonolor et des ouvrières à domicile, rémunérées aux pièces et employées par Davaye en Limousin, illustrent l'atteinte au pouvoir d'achat et plus globalement les effets sur les conditions de vie.
L'abaissement du temps de travail au dernier trimestre de l'année 1978, passant de 40 heures à 32 heures par semaine, entraine des pertes de salaires pour l'ensemble des ouvrières de chez Sonolor[1306]. Ces quelques heures en moins par semaine représentent beaucoup pour ces femmes dont les bas salaires rendent difficile le maintien d'un niveau de vie. Danielle, ouvrière chez Sonolor écrit dans les Cahiers de la misère et de l'espoir[1307] mis à disposition par le Parti communiste, la précarité dans laquelle, elle et sa fille vivent : « je suis OS2 chez

[1304] Rapport annuel sur l'égalité professionnelle hommes et femmes, 1985, Norton, AD 93, 1866W108.
[1305] Procès-verbal du Comité d'entreprise Norton, 26 avril 1990, AD 93, 1866W108.
[1306] Dossier Entreprise Sonolor, AM La Courneuve, 223W7.
[1307] Dans le cadre de la campagne en vue des élections législatives, le Parti communiste français a invité la population à coucher sur le papier (cahiers de brouillon, feuilles libres), leurs revendications et doléances. Ces cahiers sont disponibles dans les cellules communistes des entreprises, dans les bureaux du parti ou encore parfois présent sur les marchés. AD 93, 261J18-87 et 88.

Sonolor je vis seule avec ma fille qui a 13 ans. J'ai été obligée de déménager car je n'arrivais plus à payer mon loyer qui se montait à l'époque à 600 francs par mois. Mon mari est parti il y a deux ans et nous sommes en instance de divorce donc j'élève ma fille seule avec un salaire de 1680 francs par mois, c'est très dur les fins de mois sont souvent difficiles, très difficiles mais par chance j'ai trouvé un autre appartement et je ne paye maintenant que 500 francs par trimestre plus le chauffage et l'eau chaude, le gaz et l'électricité. Notre seul luxe une vieille 4L qui nous permet de nous déplacer [1308]».

Quand la direction impose aux salariés le chômage partiel en décembre 1978, qui est reconduit durant plusieurs mois, et ne les rémunère plus à partir de janvier 1979, l'équilibre déjà fragile s'effondre. Cette ouvrière Danielle, avec une centaines d'autres collègues, dépose une plainte au tribunal des prud'hommes pour obtenir son salaire. Ses mots rendent compte des concessions et des manœuvres consenties afin de tenir en équilibre le budget quotidien. Les priorités financières se limitent au nécessaire, (nourriture, logement et chauffage) et même la détention d'une voiture relève du superflu. Aussi, son témoignage rend compte des effets sur sa vie personnelle et le désordre que cela entraine.

Dans leurs enquêtes respectives[1309] auprès des chômeurs de Marienthal au début des années 1930 et des ouvriers et des ouvrières de Moulinex au début des années 2000, Paul Lazarsfeld et Manuella Roupnel-Fuentes ont observé la baisse du niveau de vie des personnes licenciées qui s'accompagne d'une dégradation de leurs conditions d'existence. Les chômeurs de Marienthal doivent par exemple économiser dans les dépenses courantes et alimentaires, allant jusqu'à choisir le contenu des menus, afin de réaliser des économies. Les licenciés de Moulinex, bien qu'ils bénéficient d'un filet de sécurité que n'avaient pas les chômeurs de Marienthal soixante-dix ans plus tôt, reconsidèrent leurs habitudes de consommation[1310]. A bien des égards la mise en chômage partiel et temporaire produit des effets proches de ceux analysés pour les chômeurs de Marienthal et de Moulinex, alors en situation de chômage total. Les dépenses prioritaires sont consacrées aux besoins essentiels, nourriture et logement, faisant écho au témoignage de Danielle. La baisse du niveau de vie inhérente aux périodes chômées se prolonge pour les ouvrières une fois à la retraite. Louisette Tavernier, ex-Sonolor[1311], rapporte que les périodes sans travail ainsi que la mise en retraite anticipée,

[1308] Témoignage de Danielle, Cahiers de la misère et de l'espoir PCF, AD 93, 261J18/88.
[1309] Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda, Hans Zeisel, *Les chômeurs de Marienthal*, Editions Minuit, 1982. Manuella Roupnel-Fuentes, *Les chômeurs de Moulinex*, PUF, Paris, 2011.
[1310] Manuella Roupnel-Fuentes, *Les chômeurs de Moulinex*, PUF, Paris, 2011, p.226.
[1311] Entretien Louisette Tavernier, Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.

dispositif largement usé dans le cadre des plans économiques, pèse ensuite négativement sur le montant de la pension de retraite.

La précarisation apparait de manière plus sensible pour les ouvrières à domicile travaillant pour le compte de l'entreprise Davaye. Leur situation d'emploi singulière les place dans une plus grande insécurité dès lors que des périodes de chômage partiel surviennent. Avec le ralentissement de l'activité du groupe à l'été 1979, les quelque soixante-dix ouvrières travaillant à domicile connaissent une baisse de charge de travail. Selon les temps de travail effectués, temps complet ou partiel, plusieurs profils se dégagent : sur les soixante-neuf ouvrières concernées, dix-sept ouvrières travaillent à temps plein pour un salaire supérieur au SMIC, quinze autres femmes perçoivent un salaire compris entre un SMIC et un demi SMIC pour un travail à temps incomplet ; pour trente et une ouvrières, la rémunération se situe en dessous d'un demi SMIC. Ces distinctions de statut, de temps travaillé et de rémunération, conduit à un traitement et une prise en charge au cas par cas et des obligations différenciées pour l'entreprise.

En effet, la direction distribue le travail prioritairement aux « travailleuses pour lesquelles le travail à domicile ne constituait pas seulement un travail d'appoint, c'est-à-dire celles dont le salaire atteignait le SMIC ou le dépassait [1312]». Du côté des services d'indemnisations de chômage, les ouvrières déjà privées de travail ne peuvent prétendre aux indemnités de chômage puisqu'en raison de leur faible rémunération, elles ne peuvent justifier d'heures travaillées suffisantes. Ce faisant, ces femmes sont doublement discriminées, par l'entreprise et par les services d'indemnisations de chômage, au nom du salaire d'appoint.

Lorsque deux ans plus tard, en 1981, la direction met fin au travail à domicile, là encore, ces ouvrières sont écartées des mesures de reclassement : « n'étant pas considérées comme salariées à part entière, la direction ne peut pas donner de solution[1313]». Non seulement ces ouvrières travaillant à domicile occupent une position fragile, parce qu'elles ne réalisent que quelques heures, et elles sont privées de ressources dès que l'entreprise se trouve en difficulté. De plus, elles ne remplissent pas les conditions pour une prise en charge financière auprès des services administratifs.

Les effets de la désindustrialisation se traduisent de manière indifférenciée d'une usine à une autre auprès des travailleuses suivies. Les traits caractéristiques de leur fonction occupée au

[1312] Procès-verbal du Comité d'entreprise Legrand-Davaye, 28 septembre 1979, Archives de l'entreprise Legrand.

[1313] Procès-verbal du Comité d'entreprise Legrand-Davaye, 29 juillet 1981, Archives de l'entreprise Legrand.

sein de l'usine sont accentués à travers les cadences, les déplacements limités et les contraintes financières. Ainsi leur situation subalterne à la fois les pénalise et se trouve confortée. Lorsque le licenciement est prononcé, la déstabilisation est totale.

2- La déstabilisation des stables

Une fois l'épreuve collective du licenciement traversée[1314], c'est individuellement que les ouvrières entrent dans le temps de l'après-licenciement. Les possibilités offertes, inhérentes à leurs qualifications professionnelles, à leur situation familiale ainsi qu'à leur lieu de vie, déterminent en partie leurs choix.

Pour retracer la trajectoire de ces femmes depuis la perte de leur emploi, les analyses s'appuieront principalement sur les témoignages recueillis. Sans prétendre à la généralisation des éléments avancés, des traits communs se dessinent à mesure que ces ouvrières évoluent dans ce moment de l'après : des déstabilisations professionnelles aux formes diverses, à travers un reclassement impossible, un retrait précoce de la vie active, et un changement radical de vie professionnelle et privée.

2.1- Le reclassement impossible ?

Suivre les trajectoires des ouvrières « rescapées » d'un licenciement collectif permet de montrer la difficulté à se maintenir dans un emploi stable, même lorsque ce dernier est obtenu dans le cadre d'un reclassement organisé et accompagné par un plan social économique. Les anciennes ouvrières de chez Kréma, Sonolor et Davaye, connaissent rapidement de nouvelles déceptions professionnelles[1315] ainsi que la difficulté à s'adapter au nouveau poste de travail, et à former un collectif de travail.

[1314] Ce moment fort que représente le licenciement a déjà fait l'objet d'un récit en première partie de la thèse. C'est pourquoi, nous avons choisi de nous focaliser sur les manières de vivre pour les ouvrières licenciées.
[1315] Première partie de la thèse.

Certaines ont des difficultés à s'adapter à leur nouveau poste de travail à l'image des ex-Kréma. Une soixantaine d'entre elles sur les 269 salariés que comptaient l'usine se voient proposer un poste d'opératrice de commande ou de fabrication par le repreneur Aldabra, spécialisé dans la fabrication de plats préparés exotiques en 1992[1316]. Accessibles après une courte formation, ces offres sont à pourvoir dans les anciens locaux de l'usine Kréma et dans les dix-sept boutiques de vente disséminées dans Paris et sa proche banlieue. Ces nouvelles conditions d'emploi (salaire, qualification, lieu de travail, horaires) ont raison de la volonté des ouvrières, qui en nombre démissionnent avant que l'entreprise ne ferme ses portes en 1996. Une ex-Kréma témoigne des difficultés matérielles pour s'adapter à ce nouveau rythme de travail : « Je partais le matin de chez moi à 9 heures pour être à 10 heures au magasin. Celui- ci ouvrait de 11 heures à 14h30. Je reprenais mon travail à 17h30 pour ouvrir à 18 heures. On devait accepter la dernière commande jusqu'à 23 heures. Dans ce cas, il fallait attendre que le livreur rentre et ensuite tout ranger et nettoyer. Je n'étais chez moi que vers 1 heure ou 2 heures de matin[1317] ». Elle démissionne. Sur les 108 contrats proposés, 57 personnes les refusent, 4 sont licenciées à l'issue de leur période d'essai, et 9 démissionnent[1318]. Pour les 45 contrats proposés à des anciennes ouvrières, dont nous disposons de la copie[1319], plus de 63% concernent un poste en boutique, vendeuse ou préparatrice de commandes. Avec des temps de transport allongés et les horaires fragmentés, les habitudes de vie sont chamboulées, comme l'est la nature du travail qui les éloigne de l'univers usinier. Le nombre élevé de refus met en lumière l'inadéquation entre les offres et la situation professionnelle et personnelle des ex-Kréma.

Ailleurs, d'autres ouvrières regrettent la dislocation du collectif et peinent à le retrouver dans leur nouvelle entreprise[1320], allant jusqu'à risquer de compromettre la réussite du reclassement. Louisette Tavernier et Micheline Pin font parties des anciennes ouvrières de Sonolor, embauchées par le repreneur, l'entreprise CIATE. Elles ont ainsi travaillé de 1979 à 1985 pour ce repreneur avant qu'il ne fasse à son tour faillite en 1986. CIATE a choisi de

[1316] Liste des ex-salariés Kréma dans le cadre du reclassement, 3 mai 1995, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[1317] « Aldabra : les employés digèrent mal la cuisine sociale », Actualités 93, 19 janvier 1995.
[1318] Liste des ex-salariés Kréma dans le cadre du reclassement, 3 mai 1995, AM Montreuil, Dossier Kréma-Aldabra.
[1319] Copies de 45 contrats de travail nominatifs proposés aux ouvrières ex-Kréma par la société Aldabra lors du rachat de la société Kréma, AD 93, 1989W33.
[1320] Christian Trotzier, « Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente », *Travail, genre et sociétés*, n°16, 2016, p.19 à 37. Dans ses travaux de thèse, Christian Trotzier étudie les effets de la désindustrialisation sur les trajectoires de plusieurs ouvrières issues d'usines métallurgiques et textiles, dans la vallée de la Bruche.

regrouper l'ensemble de ses unités de production dans une seule usine implantée à La Courneuve. Ainsi, le site démarre avec des ouvrières issues de plusieurs structures différentes : les 60 ex-Sonolor ont rejoint 95 ouvrières qui travaillaient à Fontenay et les 80 ouvrières ayant quitté l'usine Ciate de Garges. La composition disparate de la main-d'œuvre, est donc propice à l'éclatement et à la formation de clans. Autant dire que les relations au départ sont conflictuelles, les premières tenant pour responsables les secondes de leur mutation. « Elles ne nous aimaient pas, elles ont eu du mal à accepter de venir à La Courneuve, mais ça ne dépendait pas de nous, on n'était pas responsables [1321]» se souvient Louisette Tavernier. Un sentiment que partage Micheline Pin quant à la difficulté à s'intégrer dans ce nouveau groupe de travailleuses : « on a été plus ou moins bien acceptées par les ouvrières de la CIATE parce qu'on était des anciennes déléguées (…) elles ne nous ont pas bien considéré finalement (…) on n'a pas été les bienvenues, alors on s'est effacé[1322] ». Le regroupement géographique des ouvrières dans un même lieu, à La Courneuve, nourrit le mécontentement et la défiance des ouvrières qui travaillaient auparavant à Fontenay et à Garges, envers les anciennes de chez Sonolor.

La disparition du collectif cristallise également les peurs chez les ouvrières de Davaye. Près de la moitié des personnes interrogées raconte[1323] : « on est tellement habitué à travailler ensemble qu'on n'a même plus besoin de parler », « on se connait depuis 30 ans alors oui forcément ça va faire un choc. On s'est vu grandir, se marier, faire des enfants, là-bas (usine de Limoges) on ne sait pas sur qui on va tomber, y' a des filles qui peuvent vous casser, surtout quand on vient d'ailleurs ».

Le récit des ouvrières de chez Davaye fait écho à celui d'une ancienne ouvrière de l'usine Lejaby en 2010, au sujet des liens entretenus avec ses collègues[1324]. Ces femmes en effet, constituent plus qu'un groupe de travail puisqu'elles se considèrent comme les membres d'une même famille. La fermeture de l'usine les conduit à reconstituer leur passé et leurs souvenirs communs. La perte des repères et d'une solidarité au travail les préoccupent, comme l'une d'elle explique : « les filles me connaissent et si je n'y arrive pas à cause de mes douleurs, elles viennent directement m'aider ». C'est pourquoi elles espèrent ne pas se

[1321] Entretien Louisette Tavernier, Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.
[1322] Entretien Micheline Pin à son domicile, Romorantin, 30 mars 2017.
[1323] « Impact du projet regroupement des activités de Saint-Junien sur les conditions de travail, santé et sécurité du personnel », Rapport d'expertise, 29 juin 2009, Cabinet Secafi, Legrand CHSCT Saint-Junien, Archives de l'entreprise Legrand.
[1324] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, Thèse pour le doctorat d'histoire, Université Lumière Lyon II, 2012, p.58.

retrouver seules dans le nouveau site où elles seront reclassées. Alors que seulement trente kilomètres les séparent de l'usine principale du groupe Legrand auquel elles appartiennent et où elles seront reclassées pour la majorité d'entre elles, ces femmes perçoivent le site de Limoges comme impersonnel et semi-industriel, loin de l'environnement de leur « site campagnard cette ambiance on ne la retrouvera jamais ». Ces remarques témoignent de l'ancrage d'une « culture Davaye » distincte du groupe Legrand auquel ces femmes appartiennent pourtant. L'identification en tant que « filles de » ou « anciennes de » rappelle celle des ouvrières de Chantelle et de Moulinex qui forment la génération des ouvrières de 68[1325]. Les ouvrières de chez Davaye, entretiennent un rapport similaire à leur usine et à leur travail, puisqu'elles ont pour la majorité d'entre elles, été embauchées au moment de la création du site à Saint-Junien[1326].

Ainsi, c'est leur identité professionnelle et sociale qui est balayée par cette fermeture. Le reclassement sur le site principal à Limoges n'empêche pas la dispersion des ouvrières de chez Davaye, et signifie pour ces femmes, l'éclatement du collectif [1327] construit depuis quatre décennies. Ce sont des sentiments et des aspirations observés et entendus auprès des ouvriers et des ouvrières de l'usine Chausson à Creil suivis et rencontrés par Danièle Linhart.

La souffrance ressentie est double. Elles n'arrivent pas à faire le deuil d'un avenir en commun : « on a vu grandir le site, il est spacieux, éclairé, agréable, tout refait. Je n'imagine pas travailler dans les sites vieillots, déprimants qu'ils nous proposent. », « On pensait qu'on finirait notre carrière ici ! », « C'est une vie qu'on laisse derrière nous [1328]».

Outre la difficulté de faire leur deuil, parce qu'elles sont dans l'incompréhension, vingt-deux femmes[1329] ressentent un déficit de reconnaissance de la part de l'entreprise : « j'ai tout donné, on ne me donne rien », « on s'est donné à fond pour faire évoluer le site, je prenais mes congés pour ne pas les embêter et là on annonce le déménagement ! on s'est crevé pour rien ! », « Ils nous faisaient venir le samedi, on a tout suivi parce qu'on comprenait que

[1325] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, Thèse pour le doctorat d'histoire, Université Lumière Lyon II, 2012, p.499.
[1326] Pascal Marichalar, *Qui a tué les verriers de Givors ? Une enquête de sciences sociales*, Paris, La Découverte, 2017.
[1327] Danièle Linhart, *Perte d'emploi, perte de soi*, Eres, 2005, p.123 à 142.
[1328] « Impact du projet regroupement des activités de Saint-Junien sur les conditions de travail, santé et sécurité du personnel », Rapport d'expertise, 29 juin 2009, Cabinet Secafi, Legrand CHSCT Saint-Junien, Archives de l'entreprise Legrand.
[1329] « Impact du projet regroupement des activités de Saint-Junien sur les conditions de travail, santé et sécurité du personnel », Rapport d'expertise, 29 juin 2009, Cabinet Secafi, Legrand CHSCT Saint-Junien, Archives de l'entreprise Legrand.

c'était nécessaire mais jamais de reconnaissance », « pas une augmentation de coefficient en 20 ans », « on est des numéros chez Legrand ».
Alors qu'elles ont consenti à de nombreux sacrifices financiers ainsi qu'à supporter des conditions de travail exigeantes, elles vivent la fermeture comme une trahison de la part de la direction, qui n'a pas tenu ses engagements.

2.2- La fin anticipée du travail

Le licenciement collectif précipite pour certaines ouvrières âgées leur mise en retraite anticipée. Encadré par la signature d'une convention FNE, le départ en pré-retraite apparait comme a moins mauvaise » des solutions pour ces femmes dont le reclassement est délicat voire chaotique.
A nouveau au chômage après le dépôt de bilan de l'entreprise CIATE en 1985, Louisette Tavernier et Micheline Pin ne retrouvent jamais d'emploi stable hormis ces quelques mois passés dans une usine à Aubervilliers. Micheline Pin explique qu': « après mon licenciement de Sonolor, après mon licenciement de la CIATE, j'ai travaillé deux fois trois mois dans une usine de lampes à Aubervilliers, parce qu'ils nous prenaient par trois mois, et puis ils m'avaient redemandé une autre fois mais j'ai pas voulu y aller parce que alors là c'était…, oh la la c'était infernal les cadences. Ils m'avaient mise à travailler sur des petites presses, mais c'était des presses quand même, vous savez, ça vous donnait des coups dans les épaules, fallait tenir les pièces. Et puis après moi j'étais à la retraite de toutes façons, j'allais avoir 60 ans alors, j'ai été en pré-retraite. D'abord, j'avais 58 ans à l'époque et puis ça a été fini, j'ai pas retravaillé [1330]». Son âge et ses années de travail en usine semblent avoir eu raison de sa capacité à supporter des conditions de travail devenues difficiles, expliquant son dernier refus.

Louisette Tavernier rapporte que le climat économique dégradé a rendu difficile les recherches d'emploi et la quête d'une stabilité : « Après CIATE a fermé, alors on s'est retrouvé au chômage bien sûr ! Et on a fait deux fois trois mois parce que fallait prouver qu'on était à la recherche d'un emploi, même qu'on était déjà plus âgées. Et donc on faisait les entreprises pour avoir des tampons, parce que bien sûr souvent on nous disait non y'a pas

[1330] Entretien Micheline Pin, à son domicile, Romorantin, 30 mars 2017.

d'embauche, y'a pas d'embauche. En 85 ça commençait à être déjà plus difficile pour se faire embaucher. Et donc avec Micheline, ma camarade, puis d'autres aussi de Sonolor enfin CIATE, on a trouvé deux fois un contrat de trois mois dans une entreprise qui faisait des néons à Aubervilliers, ce qui nous a permis de prolonger un peu notre chômage et puis d'arriver jusqu'à 60 ans, et à 60 ans d'office ils nous mettaient à la retraite[1331]. »

L'âge rend délicat la stabilisation des trajectoires ouvrières.

Pour d'autres ouvrières, la suppression de l'emploi engendre des conséquences allant au-delà de leur position professionnelle, affectant leur santé morale et physique et marquant leurs corps, à travers la maladie et l'impossibilité de travailler à nouveau.

2.3- Quand le licenciement rend malade

« J'étais saturée, au bout au bout au bout, j'étais vidée, quand je suis arrivée ici, je me suis inscrite au chômage, on est arrivé en mai 2006 et puis en septembre 2006 ma santé s'est dégradée. Je me suis retrouvée aux urgences et c'était une leucémie et ça été un choc. J'ai eu des traitements très lourds, en 2007. En 2008, je suis tombée en longue maladie et après je me suis réinscrite au chômage, et comme je suis diminuée et que je fatigue très vite et donc ils m'ont préconisé un temps court, et après en 2009, je fais un AVC, j'ai eu un peu de rééducation et depuis je suis en invalidité. On sort pas indemne[1332]»

« Depuis le licenciement et mes problèmes de cœur, je suis en invalidité [1333]»

« Après le licenciement, je devais subir une lourde opération et depuis le 4 juillet 2008 je suis reconnue inapte au travail, et maintenant je suis en retraite[1334] . »

Anciennes ouvrières de la blanchisserie SPLER, Catherine Bara, Yvette Lecordier et Monique Bellet racontent les souffrances morales et physiques survenues après la fermeture de l'usine

[1331] Entretien Louisette Tavernier, Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.
[1332] Entretien Catherine Bara, dans les locaux de l'Union syndicale CGT de Montbrison, 4 avril 2017.
[1333] Entretien Yvette Lecordier, à son domicile, Culan, 29 mai 2017.
[1334] Entretien Monique Bellet, à son domicile, Beauvais, 16 juin 2017.

en 2006. Leur témoignage fait écho aux récits d'anciennes ouvrières de Moulinex[1335], Chantelle[1336], Lévi's ou encore Coframaille[1337] et Jeudy[1338], dont quelques témoins attribuent le déclenchement d'un cancer au choc du licenciement. Les souffrances physiques et morales, perçues comme le contre-coup de la lutte engagée contre la fermeture, sont partagées par l'ensemble des témoins. Au-delà de ces exemples, des études démontrent bien que les suppressions d'emploi ont des conséquences sur la santé physique et morale, en augmentant la souffrance liée à l'absence de travail[1339]. Déjà en 1976 une enquête menée auprès de quatre-vingt-cinq familles ayant vécu un licenciement révèle des troubles de sommeil et, plus grave encore, des troubles cardio-vasculaires et nerveux.

Dans le cas de ces anciennes blanchisseuses, toutes les trois sont désormais invalides. Au-delà du choc lié à la fermeture et au licenciement, la dureté du travail quotidien est à considérer. Ces femmes ont travaillé dans un environnement où les règles d'hygiène et de sécurité n'étaient pas observées[1340]. Monique Bellet rapporte que « l'hygiène oh punaise, y'avait des produits toxiques à la teinturerie, quand on passait à côté, il y avait des émanations, c'est pour ça que des personnes ont attrapé des maladies et puis bon on portait pas de protection, y'a beaucoup de choses pour notre santé à la longue qui en ont pris un coup [1341]». A titre d'exemple, le bruit pouvait atteindre jusqu'à 85 décibels d'ambiance et 92 décibels à certains postes de travail[1342]. La chaleur humide, l'émanation de gaz toxiques, les poussières, l'utilisation et la manipulation de produits dangereux tels que le perchloréthylène et l'acétone, des charges lourdes à porter (chariots), les vapeurs nocives aux postes de collage des paquets de linge, les risques de brûlures aux presses et aux machines à repasser ou encore les risques de contamination au contact des linges souillés sont mentionnés[1343].

Entre 1990 et 1993, la médecine du travail a comptabilisé en moyenne cinq accidents de travail chaque trimestre[1344], des plus bénins (une foulure et des brûlures sans gravité), à des

---

[1335] Manuella Roupnel-Fuentes, « Carrières de licencié.és : revenir sur le passé pour saisir les destins des chômeurs de Moulinex », *Travail et Emploi*, n°198, avril-mai 2014, p.19 à 36.

[1336] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, Thèse pour le doctorat d'histoire, Université Lumière Lyon II, 2012, p.500 et 501.

[1337] Christian Trotzier, *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif*, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 8, 2008.

[1338] *Ibid.*

[1339] Maurice Combe, *L'alibi, 20 ans d'un comité central d'entreprise*, Paris, Gallimard, 1969.
Duncan Galli, Catherine Marsh, C. Vogler (dir), *Social change and the experience of unemployment*, 1994.

[1340] Procès-verbaux du CHSCT, Direction départementale du travail et de l'emploi, AD 93, 1866W132.

[1341] Entretien Monique Bellet à son domicile, Beauvais, 16 juin 2017.

[1342] Rapport annuel établi par le médecin du travail, 1988, Direction départementale du travail et de l'emploi, AD 93, 1866W80.

[1343] Procès-verbal de la visite de contrôle par l'inspection du travail, 25 juin 1984, AD 93, 1866W80.

[1344] Procès-verbaux du CHSCT SPLER, 1990 à 1993, Direction départementale du travail et de l'emploi, AD 93, 1866W132.

accidents corporels plus lourds (un bras arraché)[1345]. Aussi, ces femmes devaient se plier aux cadences effrénées et travailler à la chaine, seule ou par équipe de deux. L'organisation du travail contribuait à la violence de leurs conditions. La souffrance qui émerge après le licenciement est aussi le résultat des années de travail passées derrière une machine marquant durablement le corps.

Quand elles ne développent pas de formes graves de maladie les coupant définitivement du marché du travail, certaines ouvrières ressentent un profond malaise dans un quotidien à réorganiser. L'altération de la qualité et de la durée du sommeil apparait chez deux de ces trois anciennes blanchisseuses. Yvette Lecordier explique : « ça me hante… On pourra dire que la SPLER elle nous aura suivi jusqu'au bout, à nous user même quand on dort, 10 ans après[1346] ». Monique Bellet raconte revivre régulièrement dans ses rêves, ses journées de travail derrière sa machine.

Cet état de mal être psychologique provoqué à la suite des fermetures d'usine et de la perte de l'emploi, est commun à d'autres ouvriers et ouvrières licenciés que nous avons suivi. Le rapport d'expertise commandé par les membres du CHSCT de l'usine Legrand Davaye mentionne en effet qu'une vingtaine d'ouvrières reconnaissent avoir perdu le sommeil et prendre des solutions médicamenteuses pour supporter l'attente d'une solution professionnelle qui les plonge dans un état d'angoisse permanent[1347].

Des comportements similaires ont pu être observés auprès de chômeurs britanniques[1348], des ouvrières de Moulinex, de Levi's ou encore des usines Jeudy et Coframaille notamment. Les ouvrières de Levi's ont recours aux médicaments. Christian Trotzier précise que sur les trente-six femmes licenciées de l'usine Jeudy, plusieurs témoignent des perturbations du sommeil, une dépression nécessitant une hospitalisation, et sept états dépressifs avec la prise de médicaments ; des années plus tard, deux femmes se trouvent encore dans cet état dépressif chronique[1349]. D'anciennes ouvrières de Coframaille souffrent d'états dépressifs allant jusqu'à des intentions suicidaires. Le lien entre l'irruption de la souffrance et le licenciement est objectivement avéré.

[1345] Evènement rapporté par les trois témoins, Catherine Bara, Monique Bellet et Yvette Lecordier.

[1346] Entretien Yvette Lecordier à son domicile, Culan, 29 mai 2017.

[1347] « Impacts du projet regroupement des activités de Saint-Junien sur les conditions de travail, santé et sécurité de personnel », Rapport d'expertise, 29 juin 2009, Cabinet Secafi, Legrand CHSCT Saint-Junien, Archives de l'entreprise Legrand.

[1348] Les chômeurs en Grande-Bretagne, étudiés par Duncan Galli, Catherine Marsh, C. Vogler (dir.), *Social change and the experience of unemployment*.

[1349] Christian Trotzier, *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif*, thèse de doctorat, sous la direction de Margaret Marunai, Paris 8, 2008, p.145.

2.4- Une rupture personnelle et géographique

De la dizaine d'ouvrières licenciées interrogées, quatre ont déménagé à la suite de la fermeture de leur usine. Le choc du licenciement et la coupure avec le monde du travail provoquent une rupture géographique et le souhait de quitter un environnement empreint de mauvais souvenirs. Le déménagement résulte moins d'une nécessité dans le cadre d'un nouvel emploi que d'un choix délibéré. Catherine Bara, Yvette Lecordier, Monique Bellet, Micheline Pin racontent le départ de la Seine-Saint-Denis avec soulagement.

Catherine Bara qui vivait à La Courneuve, à proximité de la blanchisserie SPLER, organise son départ alors qu'elle lutte avec ses collègues pour percevoir les indemnités de licenciement. Elle raconte : « Moi j'ai pas quitté la région tant qu'on n'avait pas réglé (sous-entendu le contentieux pour les primes de licenciement), je ne voulais pas laisser les salariés et c'est hors de question et on a eu notre chèque début mars. On projetait de quitter la région, lui (son compagnon) il avait été licencié d'Alsthom avant moi, en 2005. On est venu par ici, c'était soit la Sologne, ou la Loire. J'ai rendu congé de mon logement à la Cité Waldeck-Rochet à La Courneuve, mais j'étais vraiment vidée, j'ai dit on s'arrache de là [1350]».

Pour sa collègue Yvette Lecordier, les conditions de départ sont assez similaires. Elle et son compagnon alors au chômage décident de quitter leur appartement de Saint-Denis pour une ancienne fermette de la Creuse, département découvert à l'occasion de vacances : « on est venu par hasard en vacances ici, ça nous a plu et puis voilà, nous avons déménagé et on est arrivé en 2007 à Culan, on est tranquille[1351] . »

Dans ces deux cas, le départ intervient peu après le licenciement, quelques mois seulement pour Catherine Bara, un an pour Yvette Lecordier. L'évènement que représente la fermeture a des incidences plus profondes. Alors que ces femmes ne pouvaient envisager leur avenir professionnel et personnel en région parisienne, elles ont préféré s'éloigner. C'est aussi ce qui se passe pour Monique Bellet, qui en raison de son invalidité préfère s'éloigner de Bobigny pour s'installer à Beauvais, rejoignant des membres de sa famille.

Si Micheline Pin, ex-Sonolor, quitte également la région parisienne, son départ s'inscrit dans un projet de longue date qu'elle partage avec son époux : passer leur retraite dans leur région natale, la Sologne.

[1350] Entretien Catherine Bara, dans les locaux de l'Union locale CGT de Montbrison, 4 avril 2017.
[1351] Entretien Yvette Lecordier à son domicile, Culan, 29 mai 2017.

La région parisienne est ainsi associée à leur vie professionnelle, et dès lors que l'usine ferme, il n'y a plus de raison d'y rester, même pour celles qui ont construit un réseau de sociabilités.

S'agissant des ouvrières licenciées du Limousin, aucune n'a déménagé. S'il est délicat de préjuger des raisons, on peut toutefois avancer quelques hypothèses ; à la différence des ouvrières rencontrées en Seine-Saint-Denis, toutes sont natives de la Haute-Vienne. Elles y ont donc construit à la fois leur vie professionnelle et personnelle dans ce territoire. L'ancrage territorial et la ruralité influencent la mobilité réduite, voire l'immobilité géographique de ces femmes, qui possèdent des attaches familiales et matérielles dans le département. Christian Trotzier[1352] pointe ces éléments déterminants lorsqu'il retrace la trajectoire des ouvrières licenciées de la vallée de la Bruche. Seulement neuf d'entre elles déménagent dont quatre ouvrières célibataires. Cette tendance se confirme également auprès des enquêtées de la Basse Normandie et de la région italienne du Piémont, suivies par Elisabetta Pernigotti[1353].

Les récits de désindustrialisation figurant en première partie de la thèse montrèrent les réactions parfois vives et radicales, menant à l'occupation des lieux de travail, des ouvriers et ouvrières à l'annonce de la fermeture de leur usine.
Dans chacun des cas de fermetures, les ouvrières s'engagent dans une lutte pour la sauvegarde de leur emploi. L'expérience de la mobilisation offre un espace possible de libération de la parole féminine, dénonciatrice des suppressions d'emploi, des conditions de travail d'une part, et, d'autre part, ouverte aux sujets privés et intimes.
Au-delà des implications professionnelles et personnelles que représente la perte de l'emploi, cet évènement peut coïncider pour certaines ouvrières avec l'épanouissement de l'engagement syndical, qu'il soit ancien ou totalement inédit.

[1352]Christian Trotzier, *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif*, thèse de doctorat, Paris 8, 2008, p.336 à 351.
[1353]Elisabetta Pernigotti, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, Collection « Logiques Sociales », 2018, p.88 et 89.

II- La perte de l'emploi : réactions, luttes et engagements

Dans son ouvrage *La culture ouvrière*, Michel Verret consacre une partie à ce qu'il nomme « l'allumage militant [1354]», désignant le moment précis où la culture critique élaborée chez certains ouvriers se mue en une culture revendicative et militante. Lorsque les conditions de travail deviennent insupportables, l'étincelle du militantisme s'allume et la solidarité née et partagée dans la lutte agit comme un effet d'entrainement. Généralement porté par ceux qui osent prendre la parole et formulent des revendications, le mouvement s'étend grâce à la capacité des militants à mobiliser et atténuer les peurs des réticents.

Dans chacune des fermetures suivies, ce sont effectivement les ouvrières aguerries, connaissant les codes et les usages de la culture militante, qui prennent l'initiative du déclenchement de la mobilisation[1355]. La fermeture de l'usine et la perte de l'emploi constituent alors deux perspectives mobilisatrices auprès des ouvrières, peu ou pas habituées à revendiquer ni enclines à lutter.

1- Une palette de comportements militants

Le déclenchement de la lutte fait éclore une diversité d'attitudes de la part des ouvrières, de l'ouvrière engagée syndicalement et politiquement à l'ouvrière novice en matière de grève en passant par les ouvrières réticentes ou empêchées.

Les récits de vie livrés par les quatorze ouvrières rencontrées, permettent d'esquisser les ressorts de l'engagement, précoce pour certaines, tardif pour d'autres ou encore limité au temps qu'a duré le conflit social. Sans prétendre là encore à l'exhaustivité ni établir une typologie, en raison de la faiblesse du corpus, nous pouvons néanmoins mettre en lumière plusieurs parcours de militantes[1356]. Les récits recueillis nous permettent d'approcher des éléments invisibles dans les sources écrites sur la trajectoire militante.

Ces ouvrières rencontrées forment deux cohortes démographiques distinctes : les premières, nées entre 1930 et 1940[1357], entrent sur le marché du travail dans l'immédiat après-guerre. Les

[1354] Michel Verret, *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan,1996.
[1355] Entretiens, archives syndicales et journalistiques.
[1356] Daniel Bertaux, *Le récit de vie*, Paris, Armand Colin, « 128 », 2016.
[1357] Louisette Tavernier, Suzane Kolaza, Hélène Coiffe.

secondes[1358], enfants du *baby boom,* découvrent l'univers usinier dans les années 1970 et appartiennent à bien des égards, à la génération des ouvrières de 1968 qu'a dépeintes Fanny Gallot.

1.1- Les militantes aguerries et meneuses de la lutte

En Haute-Vienne, nous suivrons l'itinéraire d'Hélène Coiffe, Evelyne Laffont, Elisabeth Doucet et Nadine Ribière. Du côté de la Seine-Saint-Denis, nous suivrons Louisette Tavernier, Catherine Bara, Suzane Kolaza et Evelyne Vander Heym.
Toutes ont milité dans leur usine, endossé pour certaines des responsabilités syndicales au sein de la section syndicale CGT de leur entreprise et parfois doublé leur engagement syndical d'un engagement politique, en tant que membre d'un parti, et occupé un mandat électif.

1.1.1- Reproduction du schéma paternel

Un faisceau d'éléments nourrit l'engagement syndical chez ces femmes. Des plus attendus, les capitaux sociaux et culturels, aux moins évidents, le hasard des rencontres, tous concourent à la formation d'une conscience militante, politique et syndicale, qu'elles expérimentent et enrichissent au fil de leur trajectoire professionnelle et personnelle.

Lorsque René Mouriaux se penche sur les conditions d'entrée dans une organisation syndicale, il parle de mobiles d'adhésion. Les ouvrières qui conduisent la mobilisation dans leur usine respective, partagent « une dynamique personnelle qui se déploie à partir de convictions et qui fait qu'(elles) sont visiblement plus disposées à s'engager[1359]. » Autrement dit, ces femmes construisent des convictions personnelles héritées de leur enfance et de leur milieu d'origine. A l'exception d'Evelyne Vander Heym[1360], qui précise n'être pas « d'origine ouvrière » mais « pas non plus d'origine bourgeoise » faisant « partie de la petite bourgeoisie

[1358] Catherine Bara, Evelyne Vander Heym, Elisabeth Doucet, Evelyne Laffont et Nadine Ribière.
[1359] René Mouriaux, « De 1968 à nos jours », in CONFEDREATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque IHS CGT*, 1999.
[1360] Entretien Evelyne Vander Heym, à son domicile, Montreuil, 29 septembre 2016.

parisienne » où elle ne côtoie pas « de militants, pas du tout », toutes sont issues du milieu ouvrier et ont grandi dans une culture revendicative et politisée.

Louisette Tavernier nait dans une famille ouvrière picarde en 1931. Ses parents : « c'étaient des ouvriers, y'avait que mon père qui travaillait à la Thomson, maman était à la maison parce que nous étions cinq enfants, mais elle n'était pas sans travailler, elle travaillait certainement plus que si elle avait travaillé à l'extérieur. Donc elle nous a élevés, elle faisait son jardin, y'avait des volailles. Bon à cette époque on était un peu obligé parce que y'avait qu'un salaire qui rentrait [1361]».
Elisabeth Doucet, Hélène Coiffe et Nadine Ribière évoquent leur enfance passée dans un milieu ouvrier et pauvre. Leurs pères respectifs se sont engagés syndicalement à la CGT pour Evelyne Laffont et Nadine Ribière, et politiquement au Parti Communiste, pour Hélène Coiffe et Elisabeth Doucet.

Catherine Bara raconte : « je suis d'une famille d'ouvriers, mes parents étaient syndiqués à la CGT, ils ont eu des engagements politiques après-guerre. J'ai été un petit peu à cette école-là moi, mon père il m'emmenait à la fête de l'Huma, j'étais jeune, j'avais 9 ans. Bon voilà, mes parents étaient ouvriers tous les deux, mon père travaillait à Salbris dans l'industrie d'armements et ma mère, elle était ouvrière en confection. Et après, comme sa boite a fermé elle a été à la Thomson. Ils faisaient les têtes de missiles. Elle a dû avoir une formation de câbleuse et puis voilà, après elle est passée câbleuse professionnelle, nous on est une famille de quatre enfants et donc on est une famille d'ouvriers modestes, mes parents ils avaient rien, ils ont construit leur maison petit à petit. Je sais ce que vaut la valeur de l'argent, je sais qu'il faut faire attention, moi, voilà [1362]».

Evelyne Laffont se souvient, adolescente, de l'engagement de son père : « en mai ou juin 68, j'ai participé, enfin ma famille a participé à la grève. Mon père a fait grève pendant un mois, alors je sais ce que c'est les privations financières [1363]». Cette expérience précoce de la grève, même de manière indirecte, l'a préparée à la lutte menée contre la fermeture de son usine quarante ans plus tard. Du moins c'est de cette manière qu'elle analyse rétrospectivement les

[1361] Entretien Louisette Tavernier, à la Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.
[1362] Entretien Catherine Bara, dans les locaux de l'Union locale CGT de Montbrison, 4 avril 2017.
[1363] Entretien Evelyne Laffont, dans les locaux de l'entreprise Davaye Saint-Junien, 20 janvier 2010.

choses. Elle n'est pas inquiète ni réticente à s'engager dans un conflit long avec des conséquences matérielles.

La proximité immédiate avec l'engagement et les pratiques de contestation sont aussi revendiquées de la part de Suzane Kolaza, qui présente ainsi son enfance :
« Mon père était un militant déjà, un militant de la CGT à La Courneuve, il travaillait à La Courneuve, il s'occupait chez Rateau. Il nous a passé un peu son orientation si vous voulez. Moi je suis la dernière de six enfants et on a tous été des battants, on a tous suivi l'exemple de mon père. Mes parents étaient polonais, ma mère était très pratiquante catholique, mon père pas du tout. Avec six enfants, non elle n'a pas travaillé, mais disons que ça compte quand même d'avoir des parents engagés, se battre contre les patrons. Mon père il a fait les grèves de 36. Il s'est engagé dans la résistance. Il a été tué à Drancy, il a dû être repéré par des salopards qui l'ont tué dans la rue en 44, il est mort pour la France. On a tous été des combattants, moi j'étais la plus décidée[1364]. »
La figure paternelle est systématiquement évoquée pour justifier leur propre engagement militant. Qu'il s'agisse de sympathies communistes, d'une adhésion cégétiste ou encore de la participation active à des évènements comme les grèves de 1936 pour Suzanne Kolaza ou celles de 1968 pour Evelyne Laffont, toutes en font un récit empreint de fierté. Plusieurs d'entre elles, établissent un lien direct de « filiation » et de transmission entre le militantisme de leur père voire de leurs parents et le leur. Ainsi, la formation d'une conscience militante semble se construire dès leur jeune âge et l'entrée dans le monde du travail coïncide avec une première affiliation syndicale, plaçant leurs pas dans ceux de leur père.

1.1.2- Les premiers pas militants à l'usine

En retraçant le parcours professionnel de ces ouvrières aguerries de la Seine-Saint-Denis comme de la Haute-Vienne, nous constatons qu'il est intrinsèquement lié à celui de leur engagement militant.

[1364] Entretien Suzane Kolaza, Maison de l'association Environnement, La Courneuve, 6 juin 2016.

Après sa formation de couturière, Suzane Kolaza[1365] travaille comme coiffeuse à domicile avant d'entrer à l'usine en 1951. Elle découvre l'univers usinier dans un atelier de produits pharmaceutiques à Romainville[1366]. Elle occupe un poste d'OS jusqu'à son licenciement en 1957 pour « ses opinions politiques et syndicales », précise-t-elle. Ensuite, elle devient assistante dentaire au centre municipal de santé à Drancy pendant quatre ans. Elle enchaine ensuite une courte période de chômage jusqu'à son entrée en tant qu'OS dans l'entreprise Flambeau, fabricant de produits pharmaceutiques jusqu'en 1968. A nouveau licenciée, Suzane Kolaza multiplie les contrats courts dans les établissements Jeumont Schneider à Pantin et Tafforin à Noisy-le-Sec. En 1969, elle est embauchée chez Norton à La Courneuve où elle poursuit sa carrière jusqu'à sa mise en préretraite dans le cadre d'un plan social, en 1991. Dans chacune des entreprises où elle a travaillé, Suzanne explique avoir été à l'origine des créations de sections syndicales CGT:

SK : « c'est moi qui ai monté le syndicat CGT ».
AT : « Il n'y avait aucune représentation syndicale ? »
SK : « Non non rien et quand j'ai travaillé chez Flambeau, c'est moi qui ai mis en place aussi le syndicat et mené de 65 à 68. »
AT : « Chez Norton, il y avait déjà une section CGT quand vous êtes arrivée? »
SK : « y'en avait une mais je l'ai quand même fortifiée et y'avait aussi un syndicat CFDT, ils étaient pas forts, ils avaient une petite influence. Là c'est pareil, je me suis occupée du syndicat, mais on était assez nombreux, donc là j'étais soutenue par le personnel. »

Suzanne Kozala est effectivement élue déléguée du personnel et représentante au comité d'entreprise tout au long de sa carrière chez Norton et occupe par intermittence la fonction de représentante au CHSCT[1367]. Derrière son récit volontaire, qui pourrait laisser penser qu'elle s'attribue aisément et systématiquement les mérites de la création des sections syndicales, il est nécessaire de préciser que Suzane Kolaza est assez familière des pratiques militantes puisqu'elle a exercé en parallèle des responsabilités politiques locales au sein du Parti communiste, sur lesquelles nous reviendrons.

[1365] Entretien Suzane Kolaza, Maison de l'association Environnement, La Courneuve, 6 juin 2016.
Le Maitron, Notice Kolaza Suzanne, épouse Dilonardo par Paul Boulland, version mise en ligne le 8 septembre 2011, dernière modification, le 30 mai 2012.
[1366] Cette usine qui fera l'objet du livre de Sylvain Rossignol, *Notre usine est un roman*, La Découverte, 2009.
[1367] Entretien Suzane Kolaza, Maison de l'association Environnement, La Courneuve, 6 juin 2016.

Louisette Tavernier, après avoir obtenu son certificat d'étude, entre au service d'une famille aisée en tant que femme de ménage et nourrice à l'âge de 14 ans, jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge requis pour entrer à l'usine Thomson, où travaillait déjà son père. Peu de temps après son mariage, elle et son mari quittent la Picardie pour la région parisienne, où son mari est embauché chez Rateau à La Courneuve. Elle occupe un premier emploi d'ouvrière dans une usine où l'on fabrique des thermomètres, dans le XIXème arrondissement de Paris, proche de l'hôtel où elle loge. Bien qu'il n'y ait pas de section syndicale dans cette entreprise, elle se syndique à la CGT. Avec la naissance de son fils en 1959, elle arrête de travailler temporairement pendant deux ans. Ayant obtenu un logement à La Courneuve, elle change d'emploi en 1963 afin de se rapprocher de son domicile, en tant qu'OS dans une usine produisant des filtres à huile à Aubervilliers. C'est peu avant 1968 qu'elle réussit à se faire embaucher chez Sonolor à La Courneuve jusqu'à sa liquidation en 1979. Elle prend alors des responsabilités syndicales pour la première fois chez Sonolor, où elle dit avoir été sollicitée par d'autres collègues en raison de sa syndicalisation, en vue de la création du comité d'entreprise en 1968. Ainsi, elle s'inscrit sur la liste des candidats CGT aux élections de délégués du personnel.

Louisette Tavernier et Suzanne Kolaza reproduisent le schéma paternel en même temps qu'elles rompent avec la condition au foyer de leurs mères qui ont endossé le rôle de la « femme invisible[1368] », telle que l'a décrite Michel Verret. En effet, « la mère représente la figure tutélaire fondamentale de la vie familiale. Elle en est l'élément responsable ; c'est-à-dire qu'elle en a à la fois la charge et le gouvernement[1369] » dans la classe ouvrière. La mère occupe une position inégalitaire au sein du couple et gère la vie domestique, les enfants et le budget, parfois fréquente l'église, ce qui se vérifie pour la mère de Suzanne Kolaza. Ainsi, l'entrée dans le monde du travail et l'investissement syndical de Louisette et de Suzanne constituent deux ruptures, l'un avec l'ordre de classe et l'autre avec l'ordre genré.

Le parcours d'Evelyne Vander Heym fait un peu exception. Après des études universitaires en économie et en sociologie, et sa participation aux évènements de mai et juin 1968, elle souhaite travailler en usine sans s'y établir, se distinguant ainsi du parcours de Marie Bied-

[1368] Michel Verret, *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan, 1996, chapitre 3.
[1369] Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, « Quadrige », 2012, p.177.

Charreton, établie chez Grandin qu'elle a un peu cotoyée[1370]. Embauchée chez Grandin en 1971, elle y reste jusqu'à sa fermeture définitive en 1976. Ensuite, son parcours professionnel se confond avec son engagement syndical. Elle devient permanente syndicale et responsable fédérale puis confédérale jusqu'en 1995, date à laquelle Evelyne Vander Heym prend la tête de la clinique des Bleuets jusqu'à sa retraite en 2007. Son entrée dans la vie syndicale intervient bien avant qu'elle ne soit embauchée chez Grandin comme elle le raconte « dès que j'ai eu ma première feuille de paie, j'ai pris ma carte syndicale voilà c'est aussi simple que ça, et pourtant j'étais à temps partiel et je gagnais pas, je n'avais pas de contact avec beaucoup de militants de la CGT, et c'est moi qui ai recherché pour prendre ma carte (…). Comme chez Grandin, quand je suis arrivée, fallait les chercher, les déléguées parce qu'elles étaient clandestines les pauvres, pas de leur faute mais c'était des conditions difficiles ». Si elle n'avance pas de date précise, elle devient rapidement déléguée syndicale CGT et précise : « les déléguées CGT c'étaient des bonnes filles, mais un peu âgées et qui au bout d'un moment, étaient fatiguées. Donc quand moi je suis arrivée il y a eu du sang neuf ». Evelyne Vander Heym met en avant sa jeunesse et la fatigue des déléguées syndicales, qui déçues de l'échec des grèves de 1968 rencontrent des difficultés à mobiliser les collègues.

Quant à Catherine Bara[1371], après avoir quitté l'école à 16 ans et sans diplôme, elle exerce un premier emploi d'été dans une usine de préparation d'asperges à Romorantin, puis quelques mois dans une usine de métallurgie. Alors qu'elle enchaine des heures de ménage et des contrats courts, elle décide de quitter sa région pour « monter à Paris », à l'âge de 20 ans. Après quelques missions intérimaires comme cuisinière et femme de ménage dans un self-service à France Télécom, elle entre chez SPLER en mai 1979, d'abord à l'essai pour six mois puis embauchée définitivement. Elle occupe un poste d'OS jusqu'à la fermeture de la blanchisserie en 2006. Bien qu'elle adhère déjà à la CGT, Catherine Bara met en avant son inexpérience s'agissant du militantisme quotidien. La configuration de la blanchisserie la pousse néanmoins à créer une section syndicale CGT en 1982, soutenue par l'Union locale CGT de La Courneuve. Elue régulièrement, elle exerce les fonctions de déléguée syndicale au comité d'entreprise ainsi qu'au comité d'hygiène et de sécurité.

[1370] Marie-France Bied Charreton, *Usine de femmes*, L'Harmattan, mémoires du XXème siècle, 2004.
[1371] Entretien Catherine Bara, dans les locaux de l'Union locale CGT de Montbrison, 4 avril 2017.

Du côté des militantes limousines, Evelyne Laffont rejoint l'usine Davaye avec une formation de couturière en 1969. L'application du chômage forcé en 1972 la conduit, accompagnée de quatre autres ouvrières, à se tourner vers l'Union locale CGT de la ville et à former leur section syndicale en 1972. Elle siège au comité d'entreprise et au comité d'hygiène et de sécurité en tant que déléguée syndicale. Elle prend également la tête par intermittence de la coordination inter-Davaye. Sa syndicalisation motivée par la confrontation avec les conditions de travail s'accompagne d'une prise de fonction immédiate dans une organisation dont le choix s'est imposé de lui-même.

Entrée à l'âge de 20 ans dans l'entreprise Tatin peu après 1968, Elisabeth Doucet adhère à la CGT bien qu'il n'y ait pas de représentation syndicale au sein de l'usine. Mais en 1972, la loi impose la formation d'un comité d'entreprise aux établissements employant plus de cinquante salariés. C'est donc dans ce contexte qu'Elisabeth Doucet prend l'initiative de former une liste CGT en vue des élections des représentants du personnel. Seule liste proposée, Elisabeth Doucet tiendra la fonction de déléguée syndicale jusqu'à la disparition de l'usine en 1979.
Enfin, Hélène Coiffe, qui ne connaitra que l'usine Mavest dans son parcours professionnel, se syndique à la CGT dans la foulée de son embauche. Elle occupe les fonctions de déléguée syndicale CGT et de représentante du personnel au comité d'entreprise. Elle partage la tête de la section syndicale CGT Mavest avec Nadine Ribière et Lucie Royer au cours des années 1970[1372].

Pour toutes, le temps de l'adhésion coïncide avec le temps de la salarisation. Les conditions de travail les poussent à s'engager au sein de la section syndicale de l'entreprise et y endosser des responsabilités, à l'occasion des élections des délégués du personnel, en répondant à des sollicitations ou en se présentant de leur propre initiative. Pour quelques-unes d'entre elles, la configuration de l'entreprise les conduit à créer une section syndicale : l'obligation juridique chez Tatin, à la suite d'une grève chez Davaye, ou encore pour faire condamner les pratiques patronales chez SPLER. A l'exception d'Evelyne Vander Heym, qui gravit les échelons des instances de la centrale cégétiste, à la fois au niveau fédéral et confédéral, ces femmes exercent d'abord des responsabilités syndicales circonscrites à la section de leur entreprise.

[1372] Témoignage audio recueilli par Lucienne Lasserre et Jeannette Dussartre-Chartreux en 1985 au domicile de Lucie Royère et enregistré dans le cadre de la réalisation d'une brochure éditée par l'IHS CGT de Limoges, *Femmes que vous étiez, femmes que vous êtes*, suppléant au numéro 37, mars 1985. Archive privée.

1.1.3- Les temps militants ?

En prenant la forme d'un engagement limité à l'enceinte de l'usine et encadré par la section syndicale, le militantisme développé par ces ouvrières s'apparente à un militantisme institué et quotidien[1373]. Epanoui dans les lieux syndicaux à l'image de la bourse du travail et la section syndicale, ce militantisme est visible lors des manifestations publiques et s'exprime dans les ateliers, venant rompre le quotidien de travail à travers des actions ponctuelles (arrêt de travail, grève sur le tas).

Le déficit de représentation féminine dans les instances des centrales syndicales, mis en lumière dans les travaux sociologiques et historiques et pointé du doigt par les organisations elles-mêmes, avec des réponses différenciées entre la CFDT et la CGT, relève de l'agrégation de plusieurs mécanismes faisant obstacle à l'accès des femmes à des fonctions à responsabilité en dehors de l'usine[1374]. Marie Buscatto a identifié un ensemble d'éléments éloignant les femmes des postes à responsabilité dans les structures fédérales et confédérales. Ces mécanismes mettent systématiquement en jeu la disponibilité des personnes engagées en dehors du contexte usinier. Se rendre disponible constituerait un élément de différenciation entre le « bon » et le « mauvais » syndicaliste. Les idées selon lesquelles l'engagement syndical serait une vocation qui suppose d'être disponible, et que l'attribution de responsabilités en dehors de l'usine, s'inscrirait dans une démarche de promotion professionnelle et sociale nécessitant là aussi, d'être disponible, entérine le fait que le militantisme requerrait donc du temps, un temps que les ouvrières n'ont pas puisqu'elles sont déjà contraintes par le temps domestique et le temps professionnel à l'usine. La conciliation de ces trois temps[1375] rend la tâche complexe, voire impossible à ces femmes pour répondre aux exigences attendues et se conformer au modèle masculin du « bon syndicaliste », qui se voue corps et âme à la militance, se distinguant du « mauvais syndicaliste » « qui ne fait que passer, qui rend service sans se dévouer entièrement[1376]. »

[1373] Vincent Brousse et Philippe Grandcoing, *Un siècle militant, Engagement(s), Résistance(s) et Mémoire(s) au XXème siècle en Limousin*, PULIM, 2005, p.199 à 223.
[1374] Marie Buscatto, « Syndicaliste en entreprise, une activité si « masculine » … », in Olivier Filleule et al*, Le sexe du militantisme*, Presses Sciences Po, 2009, p.75 à 91.
[1375] Madeleine Colin, *Traces d'une vie dans la mouvance du siècle*, Editions Syllepse, 2007.
[1376] Marie Buscatto, « Syndicaliste en entreprise, une activité si « masculine » … », in Olivier Filleule et al*, Le sexe du militantisme*, Presses Sciences Po, 2009, p.80.

Les ouvrières interrogées reconnaissent s'être accommodées de ces contraintes pour militer au sein de l'usine, sans dissocier ces trois temps antagonistes mais en les enchevêtrant afin de mieux les maitriser[1377].

Louisette Tavernier, Suzane Kolaza, Elisabeth Doucet, Nadine Ribière, bien que mariées ou vivant en concubinage, avec un ou plusieurs enfants, partagent leur vie avec des militants syndicaux et/ou politiques. L'engagement au sein des couples ne semble pas avoir été un sujet de discorde ni de rivalité, mais plutôt un atout, en ce sens que ces femmes disent être comprises et soutenues par leur conjoint respectif.

Louisette Tavernier reconnait : « mon mari, il était militant, alors oui ça aide, il m'a toujours aidé même si j'avais un problème pour garder le gamin, il était là, fallait s'organiser. Mon fils a grandi, alors après je lui faisais confiance et puis j'en ai eu qu'un, donc bon c'était peut-être un peu plus facile, alors avec une bonne organisation je m'en sortais [1378]. »

Elisabeth Doucet, bien que son compagnon n'adhère pas à la CGT mais à un syndicat « concurrent » comme elle le raconte, n'a jamais ressenti de la concurrence ni de la contrainte. C'est un sentiment partagé par Suzane Kolaza : « je gérais, mon mari ne m'a jamais rien reproché, il ne me reprochait pas si je faisais pas la bouffe etc. Mon ex mari était aussi un militant, on s'est connu à l'usine, il travaillait avec moi à Norton, on s'est marié, il a été aussi secrétaire local de l'union locale CGT, c'est pas ça qui nous a séparé, ça n'a jamais posé problème. Alors peut-être un peu dans ma famille, j'ai ma sœur, elle est restée pratiquement mère de famille, elle a eu trois enfants, elle comprenait pas que je puisse être à la fois militante, à la fois m'occuper de mon enfant [1379]». Les critiques proviennent de l'extérieur.

Néanmoins, Nadine Ribière, mariée et mère de deux enfants, exprime un avis plus nuancé quant aux contraintes qui pèsent sur les femmes militantes : « mon mari partage mes convictions syndicales, une chance, car il est beaucoup plus dur pour une femme de militer qu'un homme puisque souvent il faut que le mari soit en accord avec elle, sinon, il y aura un choix [1380]». Sa réponse laisse entendre que l'avis du conjoint ou de la famille semble être une des conditions de l'engagement militant pour ces femmes. Le militantisme féminin suppose parfois celui de l'époux[1381]. La situation personnelle d'Hélène Coiffe, veuve et sans enfant, et d'Evelyne Vander Heym, célibataire et sans enfant dans les premiers moments de son engagement du moins, facilite une plus grande disponibilité pour l'activité syndicale.

[1377] Yannick Le Quentrec, « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *CAF*, « Informations sociales », n°153, 2009, p.112 à 119.
[1378] Entretien Louisette Tavernier, Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.
[1379] Entretien Suzane Kolaza, Maison de l'association Environnement, La Courneuve, 6 juin 2016.
[1380] Entretien Nadine Ribière, à son domicile, Ambazac, 8 avril 2010.
[1381] Dominique Loiseau*, Femmes et militantismes*, Paris ; Montréal : L'Harmattan, 1996.

Confiné au lieu de travail, l'engagement peut se déployer plus aisément pour ces femmes, libérées des contraintes extérieures, sans empiéter sur la vie privée.
Si la majorité de ces militantes exercent un engagement principalement confiné à l'usine, trois d'entre elles endossent des responsabilités syndicales au sein des instances de la centrale cégétiste, et parfois même doublé leur engagement syndical, d'un engagement politique[1382].

1.1.4- Le cumul des engagements : des exceptions ?

Louisette Tavernier et Suzanne Kolaza ont été et sont encore des militantes politiques au Parti communiste français. La première a pris sa carte dans les années 1950. Elle a exercé deux mandats en tant que conseillère municipale à La Courneuve au cours des années 1960, précisant « on est venu me chercher », alors qu'elle et son mari étaient installés récemment dans la commune.
Pour Suzanne Kolaza[1383], déléguée syndicale chez Norton, l'engagement militant l'a conduite à adhérer aux jeunesses communistes dès l'âge de 20 ans. Elle devient responsable de la section communiste à Drancy dès 1962, à l'âge de 29 ans, avant d'occuper un poste de permanente de la fédération de Seine Nord Est et d'entrer au comité fédéral. Plus tard, elle est secrétaire à la propagande de la section communiste de la Courneuve Sud jusqu'en 1974, puis entre au comité de section. Elle devient responsable du travail au comité fédéral du Parti Communiste de la Seine-Saint-Denis jusqu'au milieu des années 1970. Enfin, elle est élue deux fois aux élections municipales à La Courneuve où elle a occupé le poste de maire adjoint, aux questions de logement[1384].
Evelyne Vander Heym a doublé son engagement syndical d'un engagement politique et féministe. En effet, elle est devenue permanente syndicale à partir de 1976 à la fédération de la métallurgie, poste occupé jusqu'en 1995.
« J'ai été permanente toute ma vie, je suis passée de Montreuil, du département, la région jusqu'au bureau confédéral, jusqu'à ce que je prenne la responsabilité des Bleuets, voilà j'avais envie de faire autre chose. Retourner en usine en 95 c'était un peu difficile, peu

[1382] Danièle Kergoat*, Les ouvrières*, Paris, Sycomore, 1982.
[1383] *Le Maitron*, Notice Kolaza Suzanne, épouse Dilonardo par Paul Boulland, version mise en ligne le 8 septembre 2011, dernière modification, le 30 mai 2012.
[1384] Entretien Suzanne Kolaza, Maison de l'association Environnement, La Courneuve, 6 juin 2016.

crédible, et je me suis intéressée à autre chose, la santé, la maternité jusqu'à la retraite en début 2007. Comme j'étais au bureau fédéral depuis un certain temps et puis on m'a proposé les Bleuets, j'avais aussi une autre proposition un poste à la confédération, et j'ai choisi les Bleuets parce que c'était un vrai boulot, je voulais une reconversion professionnelle et puis là c'est la meilleure que je pouvais avoir[1385]. »

Son parcours professionnel et militant se distingue des tendances traditionnelles et des parcours militants des autres témoins rencontrées puisqu'elle n'est plus ouvrière. Marie Buscatto montre bien que les femmes n'envisagent pas la militance et l'accès à des fonctions officielles comme une voie de réalisation professionnelle, préférant s'investir « en dehors de l'espace professionnel - la famille certes, les loisirs sans doute, mais parfois aussi des activités davantage publiques comme l'implication dans la vie de l'école, dans une association humanitaire ou dans une association de voisinage[1386]. » Bien qu'elle n'ait jamais envisagé de construire sa carrière professionnelle au sein de la centrale syndicale, Evelyne Vander Heym a accédé à ce niveau de responsabilité peu accessible aux femmes en réponse à une sollicitation, venant ainsi rompre la mise à l'écart des femmes, en se fondant sur le modèle masculin[1387].

Aussi, elle est la seule à revendiquer son engagement féministe, engagement devançant d'ailleurs son adhésion syndicale, affirmant « avoir toujours assumé, j'ai d'abord été féministe avant d'être déléguée CGT, c'était mes tripes. Toute jeune, j'avais même pas 15 ans, j'ai toujours été révoltée par les conditions des femmes que ça soit en France ou ailleurs. Et puis quand j'ai adhéré à la CGT, que j'ai pris des responsabilités, tout le monde savait qui j'étais, moi j'ai jamais caché. (…) Je me suis mise en colère contre des filles qui disaient qu'il fallait pas être féministes comme si c'était une tare, le mot féministe leur faisait peur, c'est le mot qui était tabou à ce moment- là. Parce que faut pas oublier quand même que la CGT c'est pas elle qu'a porté le fer, heureusement que le MLAC était là, le mot féminisme vous ne l'auriez jamais vu sur des écrits CGT ».

En effet, lorsqu'elle précise « j'ai fait, moi, sans le soutien du syndicat, avec d'autres copines du MLAC, des réunions d'informations, on a parlé de l'IVG[1388]», elle vise les tensions et le positionnement de la CGT dans ce cas précis, à l'égard des revendications portées et des thématiques soulevées par le mouvement féministe dans les années 1968, qui se traduit ici localement à Montreuil par une relative absence de considération autour de l'avortement, et la

[1385] Entretien Evelyne Vander Heym, à son domicile, Montreuil, 29 septembre 2016.
[1386] Marie Buscatto, *Syndicaliste… op. cit*., p.84.
[1387] Marie Buscatto, *Syndicaliste…* , *op. cit*., p.75 à 91.
[1388] Entretien Evelyne Vander Heym, à son domicile, Montreuil, 29 septembre 2016.

contraception. Cela ne peut se comprendre qu'en mettant en perspective l'orientation et la stratégie syndicale adoptée.

En effet, tandis que l'influence des mouvements féministes dans les années 1968 oblige les centrales syndicales à se positionner sur la situation des femmes au travail mais pas seulement, également à intégrer les questions considérées jusqu'alors relevant du « privé », les directions cégétistes et cédétistes adoptent des réponses différenciées. Contrairement à la CGT, qui associe la conquête de l'égalité entre les hommes et les femmes, à la conquête du pouvoir politique et la mise à bas du système économique capitaliste, incarnant le « féminisme syndicaliste [1389]», expression empruntée à Jane Jenson, la CFDT entend soutenir les autres mouvements à l'image du MLAC dans la perspective de lutter et d'abolir les conditions qui empêchent l'égalité entre les hommes et les femmes. Le témoignage d'Evelyne Vander Heym pointe le décalage entre l'action du MLAC et l'inaction de la CGT dans le combat pour le droit à l'avortement avant 1974. Sur le plan individuel, Evelyne Vander Heym exprime son incompréhension à l'égard de ses anciennes collègues qui ne se définissent pas féministes.

La mise à distance du féminisme renvoie à ce que Margaret Maruani avait identifié et formulé à travers le concept de « féminisme ouvrier [1390]», c'est-à-dire que ces ouvrières refusent de se présenter et de se qualifier féministes, mais leurs actes traduisent l'inverse. Il s'agit de la rencontre contradictoire entre la lutte de classe et la lutte de genre. Bien qu'elles en récusent le terme et l'appartenance, leurs actes s'y rapportent.

D'ailleurs, là-encore, parmi les militantes aguerries de la Haute-Vienne, elles sont nombreuses à se défendre d'être féministes. Elisabeth Doucet, Nadine Ribière et Evelyne Laffont affirment ne pas se reconnaitre dans le mouvement féministe et soutiennent lutter pour l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes confondus, en dépit des inégalités observées. Ces ouvrières rejettent violemment le courant féministe, qu'elles perçoivent comme un mouvement anti-hommes[1391].

Dès lors que nous dépassons ce discours de façade, et les écoutons nous décrire leurs activités, ces dernières rapportent l'organisation de réunions pour la sensibilisation des femmes à la question de l'IVG par exemple et d'avoir tracté pour le droit à l'avortement sans préciser si ces actions interviennent avant ou après le vote de la loi Veil. Aussi, elles expliquent avoir imposé des thématiques propres aux femmes dans le cadre syndical, d'avoir

[1389] Jane Jenson, « Le féminisme en France depuis mai 68 », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, n°24, octobre-décembre 1989, p.55 à 68.
[1390] Margaret Maruani, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros, p.259.
[1391] Terme aussi employé par Suzane Kolaza.

revendiqué un alignement des grilles salariales, mené des campagnes d'informations auprès des collègues, ou encore participé aux manifestations du 8 mars. A côté de leur engagement syndical, ces dernières semblent donc avoir été sensibles à la lutte pour l'émancipation des femmes, contrairement à ce que Evelyne Vander Heym déplorait, sans pour autant intégrer une association ou un mouvement féministe. Ces comportements ne sont pas sans rappeler ceux des ouvrières de chez Chantelle, qu'ont étudiées Eve Meuret-Campfort et Fanny Gallot ou encore les attitudes des responsables syndicales cédétistes et cégétistes des Pays de la Loire suivies par Dominique Loiseau, qu'elle décrit comme des femmes davantage féministes dans leurs pratiques que dans leurs discours[1392]. D'ailleurs l'absence des représentantes des associations féminines aux mouvements de grèves étudiés démontre qu'aucune collaboration entre les féministes et les ouvrières syndiquées ne s'est établie. Pour chacune des fermetures d'usines étudiées, aucun groupe ne s'est constitué. Nous n'avons relevé aucune trace dans les archives de soutien ou de la présence des associations féministes locales et nationales aux côtés des ouvrières en lutte.
Les militantes syndicalistes ont pu néanmoins participer et prendre part aux discussions dans les commissions féminines montées dans leur syndicat respectif.

Lorsque ces femmes syndiquées s'engagent dans le combat féministe, elles défendent en premier lieu leurs droits au travail, et ce n'est que secondairement que des revendications généralistes pour l'émancipation en société apparaissent. Ces ouvrières revendiquent d'abord leur appartenance de classe à l'exception d'Evelyne Vander Heym qui met bien en avant que les deux ne sont pas antinomiques. La revendication de classe apparait nettement chez les ouvrières nantaises de Chantelle[1393] comme de l'autre côté de la Manche auprès des femmes syndicalistes, qui refusent d'endosser l'étiquette féministe parce que non seulement elles l'associent aux femmes des classes supérieures et bourgeoises, mais également parce que si elles revendiquaient une culture féministe, elles prendraient le risque d'être écartées des responsabilités syndicales[1394] . Chez les jeunes filles des classes populaires anglaises des années 1980, le féminisme apparait aussi sous « des traits petits bourgeois », éloignés de leur environnement social populaire ou est associé « au lesbianisme (…) qui menace leur

[1392] Communication de Dominique Loiseau, De la difficulté de s'identifier comme féministe : les responsables syndicales en Pays de Loire aujourd'hui, colloque international, Les Féministes de la IIème vague, actrices du changement social, tenu les 20, 21 et 22 mai 2010 à Angers.
[1393] Fanny Gallot et Eve Meuret-Campfort, « Des ouvrières en lutte dans l'après 1968. Rapports au féminisme et subversions de genre », *Politix*, 2015/1, n°109, p.21 à 43.
[1394] Sophie Pochic, « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ? », *Sociologie*, 2014/4 (Vol.5), p.374.

respectabilité sexuelle [1395]». Beverley Skeggs démontre qu'elles rejettent le féminisme ou du moins la voie du féminisme ne se pose pas en termes de recours à l'amélioration de leurs conditions. Les représentations culturelles qu'elles en ont, induisent leur réaction de rejet. Moins qu'une sortie, le féminisme représente un carcan supplémentaire.

1.1.5- Après la fermeture : que devient l'engagement ?

L'engagement évolue différemment selon le profil des ouvrières suivies, entre celles qui entrent dans le militantisme à l'occasion de la lutte contre la fermeture de leur usine, et celles qui possèdent une expérience de longue durée et présentent un parcours militant solide.

La majorité des militantes aguerries ne rompt pas avec le militantisme, qu'il soit syndical, politique ou encore associatif, dès lors qu'elles se retirent du monde du travail ou à la fin de la lutte pour la sauvegarde de leur emploi. Mais leurs engagements se transforment et se portent vers des centres d'intérêts nouveaux, mettant parfois à distance le monde du travail. C'est le cas d'Evelyne Vander Heym et de Suzanne Kolaza, qui ont poursuivi des engagements associatifs sur le plan de la santé pour l'une et de l'environnement pour la seconde.
Evelyne Vander Heym fait partie du comité de défense pour l'hôpital de Montreuil et Suzanne Kolaza explique : « je suis présidente de l'association, La Courneuve environnement, depuis 2000, on travaille avec les écoles sur la propreté, sur le respect, le tri des ordures ménagères, c'est un nouveau travail pour moi, je me sens bien avec ces jeunes-là, ça me rajeunit [1396]». Ces engagements dans leurs villes respectives ne les ont néanmoins pas éloignés totalement du syndicat cégétiste, qui pour Evelyne Vander Heym « reste la force la plus apte à regrouper les salariés aujourd'hui [1397]». Suzane Kolaza reste fidèle à la CGT comme au Parti Communiste Français. Il s'agit moins d'un militantisme actif que d'un attachement éloigné.

On retrouve la même fidélité à travers la trajectoire militante assez classique de Louisette Tavernier. Ses adhésions à la fois au Parti Communiste Français et à la CGT perdurent. Elle a

[1395] Beverley Skeggs, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Marseille, Editions Agone, collection « L'ordre des choses », 2015, traduit de l'anglais par Marie-Pierre Pouly.
[1396] Entretien Suzanne Kolaza, Maison de l'association Environnement, La Courneuve, 6 juin 2016.
[1397] Entretien Evelyne Vander Heym, à son domicile, Montreuil, 29 septembre 2016.

rejoint la fédération des Loisirs et Solidarités des Retraités, cercle associatif créée en 1981 dont les adhérents sont d'anciens actifs de la CGT, engagé dans la défense de leurs droits en tant que retraités. C'est un mouvement associatif qui donne également l'occasion de se réunir et d'organiser des manifestations festives, sorties, visites culturelles, repas etc. Elle raconte être « toujours engagée mais je fais moins quand même, je suis dans les retraités, je suis à la LSR, et je suis bénévole au Secours populaire et quand on a besoin de moi on m'appelle [1398]» et précise que depuis la mort de son mari, « c'est ce qui m'a aidée ».

L'engagement militant, même s'il est limité dans le temps et dans la périodicité, apparait salvateur dans le récit de Louisette Tavernier, un soutien pour surmonter le décès de son époux, élément également évoqué par Catherine Bara. Malgré son déménagement dans le département de la Loire et ses nombreux épisodes de maladie, cette dernière présente l'engagement syndical comme salvateur, « on (elle et son mari) a vu en 2008, une pancarte UL CGT, alors tiens, on va aller les voir, et moi ça me faisait du bien quand vous êtes dans la maladie. On s'est présenté, « on vient d'emménager ici et si vous voulez on peut donner un coup de main », et puis voilà c'est comme ça et puis petit à petit j'ai repris mes activités. Mais c'est pas SPLER, c'était une petite UL qui vivotait alors, nous qui venions de la région parisienne c'était pas toujours bien vu. Mais alors je disais aux copains je peux vous donner un coup de mains si vous tractez, mais ils m'ont répondu, nous ici on tracte pas, mais comment ça vous tractez pas ? Je comprenais pas, nous on tractait en région parisienne, moi ça m'a fait un choc. Ils sont comme ça dans la Loire, enfin bon, et puis petit à petit, j'ai dit moi les tracts je veux bien les faire et puis comme ça de fil en aiguille y'a d'autres camarades qui ont rejoint l'UL. C'était une petite Union locale, elle vivotait, nous on tracte souvent, comme sur la Loi El Komri, on est de tous les combats, quand y'a une manifestation sur Saint Etienne, sur Roanne on y va [1399]».
Non seulement Catherine Bara n'a pas mis fin à son engagement syndical, bien que deux évènements aient modifié ses habitudes, le déménagement, l'usure de la lutte contre la fermeture de la blanchisserie SPLER, et la maladie, à l'inverse, cette dernière a trouvé dans l'engagement syndical, un soutien pour supporter la maladie et s'intégrer dans ce nouveau lieu de vie et créer de nouvelles sociabilités, autour des personnes fréquentant l'Union Locale de Montbrison.

[1398] Entretien Louisette Tavernier, Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.
[1399] Entretien Catherine Bara, dans les locaux de l'Union locale CGT de Montbrison, 4 avril 2017.

En Haute-Vienne, les militantes Nadine Ribière et Elisabeth Doucet ont poursuivi leur militantisme syndical en s'investissant dans la section syndicale de leur nouvelle entreprise, et de leurs emplois respectifs jusqu'à leur retraite.

Finalement, seule Evelyne Laffont a délaissé progressivement ses engagements syndicaux et s'est démise de toutes responsabilités syndicales dans les mois qui ont suivi la fermeture de l'usine Davaye en 2009. La fin de la lutte et plus encore l'épreuve de la fermeture ont signifié pour cette militante, l'arrêt de l'engagement. Le retrait de la vie professionnelle a marqué une véritable rupture avec le « monde d'avant [1400]», comme elle le qualifie elle-même, associant son entrée et son combat syndical à sa vie professionnelle chez Davaye. La disparition de l'usine entraine de facto l'arrêt de son engagement. Néanmoins, la défaite a profondément touché cette militante qui, pour des raisons personnelles, tient certains représentants cégétistes de l'Union locale, de l'Union départementale et du syndicat CGT Legrand pour responsables de la défaite de la lutte. L'amertume ainsi que la défiance envers le syndicat ont influencé son abandon du militantisme[1401]. L'expérience d'Evelyne Laffont n'est pas un cas isolé. L'éclatement du collectif advient généralement à la fin des luttes sociales, et parfois même, durant le conflit. Critiqué pour son manque de soutien et sous le coup des reproches quant à certaines actions qui auraient desservies les salariés et influencé négativement l'issue de la lutte et des négociations, le syndicat devient le réceptacle des frustrations. A un autre niveau, des déchirements personnels au sein du cercle fermé des militants syndicaux peuvent également éclater[1402], ce qui est advenu pour Evelyne Laffont.

1.2- Des ouvrières entrées en militance par nécessité

Les militantes confirmées dont nous venons de retracer le parcours côtoient des ouvrières acquises aux idées défendues par le mouvement syndical, cégétiste en l'occurrence, sans pour

[1400] Entretien Evelyne Laffont, dans les locaux de l'entreprise Davaye, janvier 2010.
[1401] Christian Trotzier, « Le choc du licenciement : femmes-hommes dans la tourmente », *Travail, genre et sociétés*, n°16, 2006, p.19 à 37.
[1402] Danièle Linhart, *Perte d'emploi, perte de soi*, Eres, 2005.

autant développer un engagement similaire au leur et embrasser une trajectoire militante assumée.

Deux des ouvrières interrogées, Monique Bellet et Yvette Lecordier, ont développé un militantisme « en retrait » qui se traduit par un engagement limité à leur période d'activité professionnelle au sein de la blanchisserie SPLER ainsi qu'une mise à distance des responsabilités syndicales.

Monique Bellet et Yvette Lecordier ont travaillé à la blanchisserie SPLER jusqu'à sa fermeture en 2006. Entrée en 1972 à l'âge de 17 ans, Monique Bellet a connu successivement tous les services et les postes, d'abord au service torchon, puis au pliage, engageuse pour finir au repassage. Yvette Lecordier entre sur le marché du travail en août 1974, à la suite d'une séparation. Embauchée chez SPLER, au départ pour la période des congés d'été, elle conserve son emploi jusqu'en 2006. Au cours de ces trente-deux années, elle a été affectée au service des petits paquets et des torchons.

De manière concomitante, ces deux ouvrières entrent à la CGT en prenant des responsabilités syndicales dans la foulée. Sollicitées au moment de la création de la section syndicale CGT en 1982 par Catherine Bara, rencontrée précédemment et Elisabeth, sœur ouvrière et militante cégétiste, elles sont propulsées élues syndicales au comité d'entreprise alors qu'elles n'étaient affiliées à aucun syndicat jusqu'à cette date. Monique Bellet se souvient :

« Elisabeth[1403] m'avait demandé, écoute Monique ça ne te dérange pas si on te met sur la liste ? On a du mal à compléter les listes. J'ai dit oui, mais tu connais mon caractère, je suis timide, renfermée, donc à ce moment-là tu me mets en fin de liste parce que moi je veux surtout pas que la CGT se casse la figure (sous-entendu à cause de moi) [1404]».

Yvette rapporte : « Elisabeth était CGT, Catherine était CGT donc je les ai suivies et FO c'était un syndicat aux bottes des patrons, et on a trouvé de l'aide auprès des responsables de l'Union locale CGT de La Courneuve[1405]. » Le contexte et l'environnement de travail dans lesquels ces dernières évoluent ainsi que les pressions venant de la direction les convainquent

[1403] Une des trois sœurs ouvrières chez SPLER. Nous savons peu de choses sur cette ouvrière, hormis qu'elle aurait vécu à Paris puis à Bobigny et serait d'obédience dominicaine. Elle ne travaillait plus à la blanchisserie lors de la fermeture, à cause selon Monique Bellet, d'une maladie l'handicapant pour le travail manuel. Probablement faisait-elle partie des congrégations très bien installées en région parisienne et plus particulièrement en Seine-Saint-Denis.

[1404] Entretien Monique Bellet à son domicile, Beauvais, 16 juin 2017.

[1405] Entretien Yvette Lecordier à son domicile, Culan, 29 mai 2017.

de la nécessité de créer une section syndicale et l'urgence à se défendre, jusqu'à endosser des responsabilités par « la force des choses ».
Néanmoins, Monique Bellet ne se sent pas capable d'investir un rôle de représentant du personnel et, encore des années plus tard, estime ne pas avoir été à la hauteur dans la défense des intérêts de toutes et tous : « J'ai été donc suppléante déléguée du personnel et déléguée syndicale au CE, mais j'avais du mal, comment dirais-je j'étais mal, parler en public, ça me déclenchait des crises d'angoisse, j'avais hâte que la réunion se termine, pendant deux ans je n'ai pas été élue ni suppléante, ni rien, ça m'a soulagée. Je faisais partie de la CGT mais j'étais pas militante ». Le détachement dont elle témoigne se prolonge à l'occasion de la fermeture de la blanchisserie. Ces deux femmes syndicalistes expriment clairement leur désengagement puisqu'elles n'ont pas participé à l'ensemble des manifestations, (défilés, tracts, recherche d'un repreneur) et concèdent avoir laissé Catherine Bara se charger des solutions de reclassement pour celles et ceux qui ne pouvaient prétendre à la retraite anticipée.

A côté d'une entrée en militance davantage contrainte et encouragée dans le cadre du quotidien usinier, il arrive que des ouvrières sautent le pas face à l'urgence qu'impose la fermeture de l'usine. C'est dans cette configuration exceptionnelle, la crainte de la perte de l'emploi et la perspective d'une mise au chômage, que nait un engagement féminin chez des ouvrières de Grandin, observé dans la lutte et l'occupation précisément, qui se prolonge ensuite dans l'adhésion syndicale et/ou politique. C'est du moins la manière dont Evelyne Vander Heym analyse le comportement de ses anciennes collègues au moment des deux mobilisations et occupations successives en 1975 et 1976.
Elle raconte : « Depuis juillet 74, on savait que la situation se dégradait. Personne voulait y croire, mais on arrivait pas à faire bouger les filles, vraiment pas, elles nous écoutaient mais elles arrivaient pas à y croire quoi c'était vraiment. (…) Et puis un jour les lettres de licenciement sont arrivées le week-end et lundi et petit à petit les filles sont arrivées, ça grossit le groupe. (…) Y'a eu des règlements de compte, moi j'ai eu droit à des menaces de maris, y'a eu des divorces, comme quoi je pervertissais leurs femmes ou leur copine, (…) la lutte leur a fait voir des choses qu'elles voyaient pas. C'est pareil ce qu'on subit à l'usine on le subit à la maison, c'est classique. Moi j'étais rendue responsable par des maris comme quoi j'avais fait exploser leur couple, leur mariage. C'était des maris très rétrogrades, c'était des ruptures terribles. Bon ben moi je l'ai pas voulu. Après du moment où elles disaient moi j'occupe je rentre pas chez moi ben effectivement ça se passait, ça se passait comme ça. (…) Ceci dit, après l'occupation, quand on a repris, toutes les filles qui ont occupé d'une manière

permanente ont été syndiquées, bon ben là c'était un élément déclencheur [1406]». Bien que la précaution nous invite à ne pas généraliser ces comportements, ces exemples ne semblent pas isolés puisque Fanny Gallot a observé des attitudes similaires auprès d'une ouvrière de chez Moulinex[1407], qui après avoir participé à l'occupation de son usine, entre à la CFDT. L'occupation apparait déterminante pour ces femmes qui s'engagent et adhèrent à la CGT ensuite. Il s'opère le début d'une construction de conscience de classe et de genre, même si ces ouvrières ne le formulent pas ainsi, se libérant pour les unes non seulement de la domination économique dans la défense de leur emploi et de la domination dans leur couple, renversant ainsi l'ordre et le schéma traditionnel de la famille.

Si ces éléments nous sont rapportés indirectement, des témoignages écrits corroborent le récit d'Evelyne Vander Heym. En 1977, le Parti Communiste français initie une campagne politique sur le thème « Action-Vérité-Espoir [1408]» au plus près des gens afin de recueillir leurs revendications et doléances en vue des élections municipales de 1977 et législatives de l'année suivante en 1978. L'adhésion au parti n'est pas requise pour accéder à ces cahiers répartis et distribués au sein des cellules de quartier et d'entreprise, ils sont ouverts à l'ensemble des électeurs potentiels. Des ouvrières de chez Grandin ont couché sur le papier leurs aspirations.

Une ouvrière du nom de Marie France écrit : « J'ai 30 ans, je suis chez Grandin depuis 4 ans et chez Artelec depuis 8 mois. Je suis OS chez Grandin et j'ai eu un salaire en dessous du SMIC et nous étions à la chaine et fallait travailler. Je me suis trouvée au chômage. La première fois je n'ai pas occupé mais pour cette fois j'occupe car maintenant je comprends la lutte. J'ai eu beaucoup de mal avec mon mari, mais je me défends quand même. Après beaucoup de discussions j'arrive à le convaincre que j'ai raison et j'ai un frère qui m'aide beaucoup pour ma lutte et m'apprend beaucoup de choses[1409]. »

Une autre femme témoigne anonymement « J'ai 28 ans et l'ambition de croire au bonheur. Je lutte pour cela. OS chez Grandin, je sais que la lutte paie. Après huit mois de lutte, nous avons acquis des conditions de travail et un salaire meilleur. L'ambiance a changé, surtout les idées

[1406] Entretien Evelyne Vander Heym à son domicile, Montreuil, 29 septembre 2016.
[1407] Fanny Gallot, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, Thèse pour le doctorat d'histoire, Université Lumière Lyon II, 2012, p.483.
[1408] David Ouzilou, *Témoigner de la misère, exprimer l'espoir. Pour une sociologie historique des témoignages récoltés lors de la campagne du Parti Communiste Français, Vérité-Espoir, à Bobigny*, Mémoire de master 2 recherche CHS, sous la direction de Michel Pigenet, 2016, p.4.
[1409] 4ème Témoignage, Cahiers de la misère et de l'espoir, Cahiers Artelec ex Grandin, section propagande, 1977, AD 93, 261J/18-87.

dans nos têtes. Nous avons espoir qu'un jour nous aurons enfin notre place en tant que femme et OS dans la société. Dans mon entreprise j'ai vécu une expérience riche d'espoir et de confiance dans l'avenir à condition que le parti de la classe ouvrière se renforce afin qu'on lui donne toute sa place dans la société[1410]. »
Une troisième répondant au nom de Monique : « Je suis chômeuse pour la 2ème fois en 1 an, avant je travaillais chez Grandin pendant 11 ans de maison après 8 mois d'occupation mais moi en ce moment-là je n'occupais pas l'usine, j'étais d'accord avec eux mais cela me faisait très peur de participer aux manifestations etc., ensuite l'usine rouvre ses portes sous le nom d'Artelec en octobre 1975, dépôt de bilan août 1976, licenciement en septembre 76, occupation de l'usine alors là je participe partout nous luttons pour notre emploi[1411]. »

Ces témoignages recueillis dans l'immédiateté des actions et de la fermeture de l'usine Grandin confortent l'analyse que donne Evelyne Vander Heym, des décennies plus tard quant à la lutte et à ses effets[1412]. Ces témoignages révèlent l'évolution quant aux rapports à l'engagement et de quelles manières, la confrontation à la réalité les a convaincu de la nécessité à contribuer à la lutte. Ils rendent compte également des bouleversements plus profonds qu'ont produits la lutte et l'occupation dans leur vie intime. Si quelques-unes n'osent pas signer leurs témoignages, celles qui s'expriment osent s'affranchir de l'avis voire de l'autorisation de leur conjoint pour s'engager dans la mobilisation.

Le poids du collectif, important au moment de l'engagement et éprouvé au cours de la lutte, est mis à rude épreuve lorsque la lutte s'arrête avec la fermeture des usines. De quelles manières et comment se souvenir ensemble ?

2- Se souvenir ensemble : le travail de mémoire

Au cours de l'enquête en vue de retrouver des anciennes ouvrières susceptibles d'accepter de témoigner, la démarche a révélé l'existence de liens maintenus ou rompus entre ces femmes autrefois collègues de travail et camarades de lutte. Le réseau d'enquêtées construit au fil des

[1410] 5ème Témoignage, Cahiers de la misère et de l'espoir, Cahiers Artelec ex Grandin, section propagande, 1977, AD93, 261J/18-87.
[1411] 11ème Témoignage, Monique, Cahiers de la misère et de l'espoir, Cahiers Artelec ex Grandin, section propagande, 1977, AD 93, 261J/18-87.
[1412] Florence Descamps, *Les sources orales et l'histoire : récits de vie, entretiens, témoignages oraux*, Paris, Bréal, 2006.

rencontres est intrinsèquement lié au maintien d'un collectif après des années, voire des décennies.

Pour chacun des exemples étudiés, les mois suivants la fermeture et le départ de l'usine, le collectif qu'elles avaient formé au moment de la lutte s'étiole progressivement au gré des dispersions professionnelles et géographiques parfois. Les repas organisés à tour de rôle, les coups de fil et les rencontres se font plus rares en avançant dans le temps. Les anciennes collègues et militantes de la blanchisserie SPLER se téléphonent ou s'écrivent « de temps en temps », « pour la bonne année » mais « rarement » finalement. Evelyne Vander Heym dresse le même constat lorsqu'elle se souvient des « anciennes » « pendant quelques temps, y'a même eu des retrouvailles, des repas, et puis y'en a qui ont quitté l'Ile de France[1413] ».

D'autres ont noué des liens plus intimes, à l'image de Louisette Tavernier, Muguette Jacquaint ou encore Micheline Pin, qui « se téléphonent et se voient assez régulièrement [1414]». Micheline Pin invite chaque année Louisette Tavernier à venir passer quelques jours en Sologne.

Le réseau de la dizaine de témoins reflète davantage la résistance d'un noyau restreint du collectif autrefois constitué autour d'un engagement syndical et politique fort. En effet, les témoins rencontrés n'étaient pas en mesure de proposer une liste exhaustive de leurs anciens collègues de lutte. D'ailleurs, nous avons été dans l'impossibilité de rencontrer des témoins directs pour certaines fermetures d'usines, à l'image de Kréma et Dufour. Peut-être aussi que les témoins rencontrés n'avaient pas les entrées vers les anciens salariés pour ces deux usines.

A côté des réseaux amicaux pour maintenir des liens intimes, un travail de mémoire s'est parfois engagé autour de l'usine, du travail disparu et de la lutte.

Avant de fermer définitivement les portes de la blanchisserie SPLER, les travailleurs et les travailleuses se sont retrouvés une dernière fois autour d'un repas. A cette occasion, l'un d'entre eux, a pris l'initiative de filmer les ateliers. Des images au plan large défilent, entrecoupées de scènes jouées par les salariés. Postés devant leur machine, ces derniers miment les gestes de travail et passent individuellement devant la caméra à la façon d'un générique. Les visages et les noms défilent ainsi pendant une vingtaine de minutes. Bien que répétitif dans sa forme, ce film amateur constitue un témoignage d'un temps professionnel

[1413] Entretien Evelyne Vander Heym, à son domicile Montreuil, 16 juin 2016.
[1414] Entretien Micheline Pin, à son domicile, Romorantin, 30 mars 2017.

désormais achevé[1415]. Ce film n'a pas vocation à être diffusé à un plus grand nombre puisqu'il est conservé par les salariés seuls, à l'inverse des initiatives prises autour du récit des conflits Grandin et Sonolor.

Louisette Tavernier, accompagnée de Muguette Jacquaint, ancienne ouvrière de chez Sonolor qui n'a pas participé à la lutte mais était présente à leurs côtés en tant qu'élue, raconte son expérience de l'action collective non seulement dans les cercles militants, mais aussi dans le cadre de manifestations scientifiques et publiques. Evelyne Vander Heym participe à cet effort de vulgarisation en partageant son témoignage de lutte des Grandin.

En Limousin, les anciennes ouvrières de chez Mavest ont répondu aux sollicitations des milieux militants, syndical et politique, pour raconter leur conflit long de quatre années. Le recueil des témoignages s'inscrit dans une démarche mémorielle sur la lutte et de ses acteurs. L'Institut CGT d'Histoire Sociale dont une partie de la mission est de récolter des archives, a notamment entrepris ce travail de recueil de la parole. Lucienne Lasserre et Jeannette Dussartre Chartreux sont allées à la rencontre d'anciennes ouvrières de chez Mavest pour qu'elles racontent leur quotidien de travail et reviennent sur la lutte. Le témoignage d'une déléguée syndicale CGT, Lucienne Royère, a pu être enregistré[1416]. Ce travail de mémoire se prolonge avec notamment l'organisation récente d'une exposition sur les luttes féminines en Limousin où le conflit Mavest a trouvé sa place[1417].

Des réalisations artistiques font aussi parfois revivre le lieu de vie qu'est l'usine avant qu'elle ne disparaisse. Dans le Limousin en 2015, la pièce de théâtre Les petites mains met en scène les récits d'ouvrières de confection dont la grève contre la fermeture de leur usine VetSout au début des années 1990 a marqué les mémoires à La Souterraine. Cet exemple fait écho aux pièces réalisées par François Bon et Charles Tordjman en 2004 autour de la lutte des Daewoo ou plus récemment, en 2014, le spectacle A plates coutures!, récit du combat des ouvrières de Lejaby.

[1415] Film conservé par Catherine Bara.
[1416] Cassette pour *Mémoires actives*, Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges.
[1417] Femmes ouvrières, février 2021, Limoges.

Conclusion

Les témoignages de quelques-unes de ces ouvrières donnent à voir ce que la fermeture de l'usine a provoqué dans leur vie professionnelle et intime. En se plaçant à la hauteur de ces femmes, il a été possible de faire entendre leurs voix parfois dissonantes et de rendre compte de la diversité des destins individuels, un peu éclipsée dans les récits collectifs des fermetures.

Les vies ouvrières portent les stigmates des fermetures d'usine, bouleversant le quotidien au et de travail d'une part, et d'autre part, déstabilisant de manière durable des positions professionnelles et sociales. La perte de l'emploi provoque à la fois des incidences sur les trajectoires professionnelles, en particulier chez les ouvrières âgées pour qui la mise en pré-retraite constitue le principal horizon, et implique des bousculements intimes touchant à l'environnement de vie, affectant la santé ou encore déclenchant une prise de conscience politique concrétisée à travers l'engagement militant.

Face à la disparition de l'usine et de l'emploi, la pluralité des réactions reflète l'attachement complexe qu'entretenaient ces femmes non seulement à leur travail mais surtout à l'usine. Plus qu'un espace de travail, l'usine représente un lieu de vie pour ces femmes qui y ont développé un réseau de sociabilité et tissé des liens amicaux, amplifiés et mis en exergue à l'occasion de la lutte.

C'est tout un monde de sociabilités construit au fil des années à l'usine, qui disparait et leur échappe. Aussi, la fin du travail signifie l'entame d'un cheminement vers un déclassement social et la perspective pour la plupart d'entre elles du repli sur la sphère domestique, avec la peur de redécouvrir la condition de femme dépendante[1418] .
Lorsque ce monde professionnel disparait, ces femmes tentent de maintenir les liens humains et se souvenir ensemble d'un passé désormais révolu. Les manifestations culturelles leur offrent un espace d'expression où le recueil de leurs paroles contribue à l'élaboration d'une mémoire industrielle et conflictuelle.

[1418] Noëlle Burgi, « Exiler, désoeuvrer les femmes licenciées », *Travail, Genre et sociétés*, Vol 8, n°2, 2002, p.105 à 122.

Conclusion de la troisième partie

L'étude des trajectoires ouvrières sur des temps distincts, long pour la Haute-Vienne et resséré pour la période qui suit le licenciement, montre des caractéristiques communes à l'emploi féminin en général et ouvrier en particulier ; fragilités, instabilité et effacement pour les ouvrières.

Dans le contexte de la désindustrialisation, la configuration entre les secteurs industriels et l'organisation genrée du marché du travail rend vulnérable la situation des femmes et des ouvrières sur le marché de l'emploi. Davantage exposées au risque de la perte ou d'absence d'emploi, l'étendu des secours apportés aux ouvrières de la Haute-Vienne confirme l'instabilité des parcours professionnels.

Si les politiques dévolues à la condition féminine s'intéressent au travail et à l'emploi féminin, de la formation au traitement du chômage, elles délaissent une partie des travailleuses, les ouvrières. Ainsi, ces femmes subissent un double rapport de domination lié à leur genre et à leur appartenance de classe.

Lorsque la sortie d'emploi survient, les femmes connaissent une nouvelle forme d'effacement. Quitter l'usine provoque des incidences sur les vies professionnelles et personnelles.

Conclusion générale

A côté des bassins industriels emblématiques frappés par la désindustrialisation, les territoires francilien et limousin offrent un point d'appui nouveau afin de saisir le processus sous l'angle du genre. En sortant de ces espaces géographiques habituellement étudiés qui se caractérisent par leur mono-industrie et une main-d'œuvre ouvrière masculine, et en adoptant une approche comparatiste, nous avons ainsi pu mettre en lumière la pluralité des modalités désindustrialisantes. Elles viennent bousculer la vie industrielle des espaces étudiés et heurter les vies ouvrières en général, et féminines en particulier.

L'examen du processus de désindustrialisation à travers des usines féminines, mixtes et masculines rattachées à des secteurs diversifiés, traditionnels comme émergents au début des années 1950, a permis d'établir une nouvelle grille de lecture du phénomène.
Au nombre de trois, ces scénarios se distinguent dans leur forme, leur temporalité, leur degré de visibilité, les acteurs engagés, les types d'entreprises et le genre.
Le premier type montre des fermetures d'usines brutales et soudaines à la fois pour le territoire et les salariés affectés dans une période courte, du milieu des années 1970 au tournant des années 1980. Ces restructurations offensives se réalisent dans un contexte de dégradation économique généralisée et de crise sectorielle qui affecte l'ensemble des branches industrielles à l'exception de l'automobile[1419]. Bénéficiant d'une résonance médiatique forte, cette forme de désindustrialisation se rapproche probablement le plus des représentations qu'en donnent les médias dans la sphère publique.
Nous avons pu déceler une seconde forme de restructuration lente et diffuse qui se caractérise par l'accumulation de plusieurs plans sociaux pour conduire à la fermeture définitive de l'usine. Ce type de restructuration s'étire sur une chronologie différenciée et longue, embrassant les années 1980 jusqu'au début des années 2000.

[1419] Michel Dollé, « Les branches industrielles avant et après 1974 », *Economie et statistique*, n°108, février 1979, p. 77.

Enfin, la désindustrialisation peut se déployer sous des formes multiples difficilement saisissables et qui se chevauchent, entrecoupée par des plans de licenciements identifiables, et ce sur un temps long courant sur plusieurs décennies. La réduction du personnel se réalise au nom des logiques de compétitivité et installe ainsi un climat de crise permanente provoquant angoisse et attente chez les salariés.

Qu'elles soient radicales, offensives, douces, liées à une logique de compétitivité ou intégrées à des nouvelles pratiques managériales[1420], les restructurations conduisent les ouvriers et les ouvrières vers une issue identique et inéluctable : la perte de l'emploi.

Devant la crainte de voir son emploi supprimé, les réactions de résistance ne relèvent pas de l'évidence. Nous avons pu en effet observer un large éventail de comportements chez les ouvriers et les ouvrières, oscillant entre résistance et résignation. Les modalités de désindustrialisation influencent de fait les réactions ouvrières. Si certaines disparitions d'usines bénéficient d'une résonance médiatique à l'image des conflits menés par les ouvrières de chez Grandin et Sonolor en Seine-Saint-Denis, et chez Tatin et Mavest en Haute-Vienne, d'autres sites périclitent à bas bruits comme chez Norton notamment. Ces luttes qui accompagnent les fermetures citées surviennent dans la deuxième moitié des années 1970 et au tournant des années 1980. Ce sont des luttes défensives pour l'emploi au cours desquelles le recours aux actions violentes et radicales sont courantes, telles que l'occupation et la séquestration des dirigeants. La quête de visibilité pour les conflits féminins contribue au choix des démonstrations qui se veulent spectaculaires afin de rompre l'isolement dont ces femmes auraient pu souffrir et écarter le risque de banalisation de leur cause.
En avançant dans les décennies suivantes, 1990 et 2000, les modalités d'actions changent de nature pour évoluer vers la négociation en vue d'un meilleur reclassement possible pour les salariés licenciés. Ces mutations ne signifient pas pour autant l'effacement des actions radicales dans les conflits[1421].

Aussi, la désindustrialisation représente une source de tensions entre les acteurs politiques, les syndicats, les salariés et le patronat. Nous avons pu saisir à l'échelle de la Seine-Saint-Denis

[1420] Mélanie Guyonvarc'h, *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017.
[1421] François Audigier, Pascal Raggi (dir.), *Les syndicats face à la violence militante. Des années 1980 à nos jours*, Paris, Riveneuve, coll « Violences et radicalités militantes », 2018.

et de la Haute-Vienne, les manières dont l'Etat s'empare du phénomène et en traite les effets économiques et sociaux, à travers les politiques industrielles et de l'emploi en général et de l'emploi ouvrier féminin en particulier, qu'il déploie.

« Compagnon régulier de l'industrialisation »[1422], la désindustrialisation constitue une réalité ancienne dans les deux départements observés. Ils sont d'abord traversés par une désindustrialisation à bas bruits au cours des années 1950 et 1960 avec le déclin des industries anciennes et traditionnelles à l'image des cuirs et peaux et du textile. Puis, ils connaissent une désindustrialisation davantage visible dans la deuxième moitié de la décennie 70.

Pourtant jusqu'au début des années 1980, la croyance en une société post-industrielle portée par le contexte des Trente glorieuses, limite en partie l'action des gouvernements successifs. Ce n'est que tardivement, à l'image des autres pays européens[1423], que l'Etat prend conscience des enjeux entourant la désindustrialisation pour en faire un problème national.

En adoptant cette approche comparatiste, nous avons pu démontrer une double dissonance chronologique et géographique : entre les deux départements et la situation nationale d'une part, et, d'autre part, entre la Seine-Saint-Denis et la Haute-Vienne.

Des années 1950 au mitan des années 1970, le phénomène se confond avec les mouvements de désaturation et de décentralisation en Seine-Saint-Denis. En effet, dans le cadre de la planification, le départ des usines installées en première couronne parisienne pour la périphérie ou la province contribue à la désindustrialisation. Ces destructions d'emploi et ces fermetures d'usines ne préoccupent pas les pouvoirs publics puisqu'elles s'inscrivent dans le cadre de l'aménagement du territoire. Elles sont ainsi souhaitées, encouragées et organisées.

A la même période, la Haute-Vienne souffre de la sous-industrialisation de son économie. Les élus locaux voient dans la planification et la décentralisation une chance pour dynamiser économiquement le territoire. Pourtant les industriels parisiens tardent à venir en Limousin éloigné des centres urbains dynamiques.

Le processus de désindustrialisation révélé et accéléré par la dégradation économique généralisée à la suite des deux chocs pétroliers en 1973 et 1979, ainsi que la massification du chômage au tournant des années 1980 ont obligé de fait, l'Etat à engager une réflexion sur l'emploi industriel.

[1422] Anne Dalmasso, « Territoires et désindustrialisations : trajectoires d'entreprises et marginalisation territoriale », *in* Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche (dir.), *La désindustrialisation : une fatalité ?,* Besançon, PUFC, 2017, p.140.

[1423] Jean-Claude Daumas, Ivan Kharaba et Philippe Mioche, *La désindustrialisation : une fatalité ?,* PUFC, Les cahiers de la MSHE Ledoux, Dynamiques territoriales, 2017.

Si les destructions d'emploi n'inquiètent pas les représentants de l'Etat, les élus syndicaux, les salariés concernés ainsi que les opposants politiques alertent régulièrement sur les effets sociaux à l'occasion de l'éclatement des conflits contre les fermetures notamment. Entre instrumentalisation politique pour dénoncer la politique giscardienne dans les années 1970 et promouvoir le Programme Commun, et réceptacle des désillusions des élus de gauche depuis l'arrivée à la présidence de François Mitterrand, les conflits ont servi de tribune médiatique et politique[1424]. Nous avons pu observer des soutiens différenciés dans le temps et selon le genre des salariés mobilisés.

Les destructions d'emploi en Seine-Saint-Denis comme en Haute-Vienne affectent des branches féminisées et ce dès les années 1950. En nous plaçant à l'échelle des territoires, nous avons pu mettre en exergue les politiques publiques relatives au travail féminin et en direction des ouvrières précisément.

Nous avons constaté l'encouragement de l'insertion des femmes sur le marché du travail depuis l'immédiate après-guerre jusqu'au milieu des années 1970. La Seine-Saint-Denis promeut l'emploi dans le secteur tertiaire alors en plein essor, tandis qu'en Haute-Vienne, les femmes sont incitées à s'employer dans un poste ouvrier en lien avec le rêve d'industrialisation du département. En effet, le sous-emploi comme la formation professionnelle des femmes inquiètent puisqu'ils constitueraient des freins à l'implantation de nouvelles entreprises, demandeuses de main-d'œuvre féminine.

Dès lors que le chômage s'installe, le travail féminin devient une variable d'ajustement. Pourtant les inégalités de genre se prolongent et se rejouent à l'occasion de la désindustrialisation. L'organisation et la structuration sexuée entre les secteurs industriels jouent en leur défaveur et se prolonge en temps de chômage. Les trajectoires des chômeuses secourues de la Haute-Vienne depuis les années 1950 ont bien démontré les spécificités de la condition ouvrière féminine. La précarité les affecte davantage précisément parce qu'elles sont déjà fragilisées sur le marché du travail. La division sexuée du travail entre les hommes et les femmes semble être aussi la division de l'absence de travail[1425].

Les politiques dévolues à la condition féminine et à l'emploi n'arrivent pas totalement à dépasser les distinctions de genre, au contraire elles les alimentent notamment dans les années 1970. Le plan d'égalité professionnelle en 1983 ainsi que la promotion à un accès facilité aux

[1424] Le cas de Dufour par exemple.

[1425] Elisabetta Pernigotti, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, Collection « Logiques Sociales », 2018, p.238.

formations qualifiantes pour les ouvrières visent à accompagner les transformations de l'emploi ouvrier féminin[1426]. Le retour à l'emploi est semé d'obstacles pour ces femmes dont les formations initiales et la relative valorisation de leur expérience professionnelle ne leur donnent accès qu'à un nombre réduit d'emplois. Même lorsqu'elles bénéficient de formations dans le cadre d'un plan social, elles n'ont pas la garantie d'être réinsérées dans la vie active. Les ouvrières de chez Kréma comme de chez Sonolor en sont des exemples. Quand les premières sont formées à un poste d'opératrice de commande ou de fabrication, les nouvelles conditions de travail (horaires décalées, salaire et lieu) poussent plusieurs d'entre elles à la démission. Les secondes, qui pourtant réalisent les mêmes tâches qu'auparavant, n'arrivent pas à suivre le rythme de la chaine. Les opportunités d'emploi sont plus grandes pour les ouvrières de la Seine-Saint-Denis, notamment dans les services externalisés aux entreprises contrairement à la Haute-Vienne où les offres sont limitées. Pour chacun des territoires, les travailleuses représentent bien des cibles différenciées lors des mutations industrielles.

Enfin, la désindustrialisation n'engendre pas seulement la déstabilisation[1427] professionnelle à travers la perte de l'emploi, elle provoque également des incidences dans les vies intimes. Le corps porte parfois les stigmates d'une vie passée à l'usine. Lorsque la disparation de l'usine a donné lieu à des résistances organisées, des ouvrières ont pu découvrir la lutte et s'engager syndicalement et/ou politiquement le temps qu'a duré le conflit ou entamer un militantisme durable.

Aussi, la fermeture de l'usine représente la fin d'un monde de sociabilités construites au fil des années de travail. En perdant leur position sociale, ces femmes craignent un déclassement social et un retour définitif à la maison, crainte amplifiée pour les plus âgées d'entre elles.

Ainsi, le processus de la désindustrialisation met à l'épreuve un ensemble de dimensions sous l'angle du genre : les modalités, les réactions ouvrières, les postures et actions des acteurs politiques et syndicaux, les politiques de l'emploi et du travail, enfin les trajectoires professionnelles et les incidences intimes lorsque l'emploi disparait.

Si nous avons tenté de rendre visible la situation des ouvrières dans le processus qu'est la désindustrialisation, en tant que femmes à la marge du monde ouvrier et du monde du travail, d'autres femmes comptent parmi les invisibles : les ouvrières immigrées.

[1426] AN, 19930526/5

[1427] Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale, chronique du salariat*, Fayard, 1995.

Aujourd'hui, les ouvrières immigrées présentes dans le secteur industriel, sont essentiellement employées dans les branches du textile et de l'agro-alimentaire à des postes non qualifiés pour y effectuer des tâches pénibles physiquement et à la chaine. Les mutations récentes du travail dans le contexte de désindustrialisation les concernent également. Evincées des effectifs stables dans l'industrie, leur représentation est passée de 9% à 7% entre 1990 et 2007[1428]. Lorsqu'elles se maintiennent dans l'industrie, c'est par le biais des activités externalisées. On les retrouve dans des emplois peu qualifiés de services externalisés, à l'image de la blanchisserie, la restauration collective ou encore le nettoyage. Elles sont ainsi confrontées à des nouvelles formes d'emploi qui induisent de la flexibilité et des temps partiels subis.

Rencontrées principalement dans les archives en Seine-Saint-Denis, les ouvrières immigrées sont ainsi situées à la croisée de plusieurs dominations : le genre, la classe et la race. Leur condition ainsi que leur trajectoire en tant que femme, ouvrière et immigrée mériterait qu'on s'y attarde.

[1428] Odile Merkling, *Femmes de l'immigration dans le travail précaire*, L'Harmattan, 2011.

Sources

Sources écrites

I- Archives

1- Archives nationales (59 rue Guynemer, 93380 Pierrefitte-sur-Seine)

a) Premier ministre et ministère des Droits de la femme

19930526/ : Service des droits des femmes, mission de coordination des services déconcentrés : relations avec les déléguées régionales (1979-1989), les centres de documentation (1982-1992) et les associations (1983-1985)

Art. 1 : Activités générales (1981-1990)

Art. 3 à 5 : Relations avec le réseau (1979-1989)

19910616/ : Cabinet de Monique Pelletier, ministre déléguée chargée de la Famille et de la Condition féminine (1978-1981) : reliquat. Cabinet d'Yvette Roudy, ministre des Droits de la femme (1981-1986)

Art. 9 et 10 : Déplacements d'Yvette Roudy (1984)

Art. 11 : Notes d'information : numéro 25 à 54 (mai 1983-juillet1984). Préparation et conception de brochures et guides (1982-1985)

Art. 24 : Campagnes d'information Préparation de la loi anti-sexiste. Campagne d'information sur l'égalité professionnelle (1983) : rapports, notes, lettres, discours, calendrier. Campagne « Orientation des filles » (1983) : études, notes manuscrites, lettres.

Art. 25 : Journée de la femme (8 mars 1982, 1983, 1985). Activités diverses (1981-1986). Participation à des commissions (1981-1986).

Art. 26 : Discours de Monique Pelletier, ministre déléguée chargé de la Condition féminine puis chargé de la Famille et de la Condition féminine : 27 mars, 3 septembre, 4 septembre et 25 septembre 1980. Préparation du guide pratique des droits des femmes : documents de travail, fiches, notes (1976).

19930529/ : Condition féminine (1974-1981) ; Droits de la femme (1981-1986) - Condition féminine (1986-) (1982-1990)

Art. 1 à 5 : Bureau de la communication (service des droits des femmes et de l'égalité). Revue de presse quotidienne. 1988-1990

b) Premier ministre

19850747/ : Premier ministre ; Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR) ; Directeur et services rattachés ; Chargé de mission (1966-1981)

Art. 3 : Urbanisme, Ile-de-France, Paris : rénovation/aménagement.

Art.4 : Entreprises, Ile-de-France, Saint-Denis : décentralisation/désindustrialisation.

19870103/ : Premier ministre ; Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR)- Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité du territoire (DIACT) (1961-1983)

Art. 10 : Aménagement du territoire : actions par région (Bretagne, Champagne-Ardenne, Rhône-Alpes, Ile-de-France) : 1961-1981

19860483/ : Industrie ; Cabinet et services rattachés au Ministre ; Cabinet ; Conseiller technique (1981-1986)

Art. 5 : Automobile et véhicules industriels : situation, problèmes de l'industrie française et des grands groupes industriels : Notes, bilans, 1983-1986. Dossier de région ; projets de discours du ministre.

2- Archives départementales de la Seine-Saint-Denis (54 avenue du Président Salvador Allende, 93000 Bobigny)

a) Cabinet du préfet

7W

Art.6 et 7, 19 et 20, 24, 26, 30, 34 : Archives du Cabinet du Préfet (1964-1970)

22W

102 et 109 : Archives du Cabinet du Préfet (1964-1970)

23W

Art. 2, 3, 4, 5, 6, 9 et 10 : Documentation, études générales, renseignements (1964-1970)

409W

Art. 30 et 32 : Documentation, études générales, interventions du Préfet (1964-1969)

1085W

Art. 178 : Archives du Cabinet du Préfet (1968-1982)

1086W

Art. 28, 33 et 41 : Archives du Cabinet du Préfet (1979-1982)

1097W

Art. 4 à 6 : Archives du Cabinet du Préfet (1946-1983)

1148W

Art. 43 à 52 et 75 et 76 : Enquêtes administratives, contexte économique, enquêtes sur les entreprises, foyers de migrants (1975-1983)

1714W

Art. 3 à 7 : Union patronale de Seine-Saint-Denis, Bourse du Travail de Bobigny, syndicats, grèves, conflits, mouvements sociaux (1965-1981)

1801W

Art. 476 et 477, 479, 481, 503 à 505, 512, 514, 516 et 517 : Archives du Cabinet du Préfet (1965-1981)

1758W

Art. 35 et 36 : Politique de la ville- Développement Social des quartiers (1989-1993)

2369W

Art. 30 : Archives du Cabinet du Préfet (1982-2001)

b) Conseil de Prud'hommes de la Seine-Saint-Denis

1621W

Art. 70 à 73 : Conseil de Prud'hommes de la Seine-Saint-Denis (1979- 1981)

1643W

Art. 1 : Conseil de Prud'hommes de la Seine-Saint-Denis (1979-1981)

c) Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Seine-Saint-Denis

343W

Art. 1et 2 : Inspection du Travail (1946-1975)

866W

Art. 59, 70, 79, 80, 81, 82. 105, 108 à 112, 132, 162, 178 : Dossiers d'établissements ou de chantiers- Troisième section- Bobigny (1970-1995)

1975W

Art. 82, 84, 88 : Dossiers d'établissements ou de chantiers- Troisième section- Bobigny (1978-1997)

1506W

Art. 14, 15, 34, 49, 50 à 54 : Dossiers d'établissements ou de chantiers- Troisième section (avant 1990) - Aubervilliers (1947-1987)

1595W

Art. 21et 153 : Dossiers d'établissements ou de chantiers- Septième section- Montreuil-sous-Bois (1975-1990)

1598W

Art. 252 à 254 : Dossiers d'établissements ou de chantiers- Sixième section- Montreuil-sous-Bois (1955-1990)

1975W

Art. 82 : Dossiers d'établissements ou de chantiers- Troisième section- Bobigny (1978-1997)

436W

Art. 1, 3, 6, 9, 23, 37, 167 : Dossiers d'établissements ou de chantiers- Troisième section (avant 1990) - Aubervilliers (1936-1974)

d) Secrétariat général de la direction de la coordination et de l'action économique- Direction des actions interministérielles

1443W

Art. 2, 9, 10, 13, 14 : Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (1982-1985)

1447W

Art. 6,7,11,12 et 13 : Conjoncture économique, emploi (1972-1983)

51W

Art. 1 : Action économique et planification dans le département de la Seine-Saint-Denis (1961-1971)

401W

Art. 4 et 5 : Action économique et planification dans le département de la Seine-Saint-Denis (1960-1973)

416W

Art. 16 et 17 : Données administratives et économiques sur la région parisienne et le département de la Seine-Saint-Denis : études, brochures, dossiers documentaires, statistiques (1963-1970)

1094W

Art. 5, 12, 19, 28 : Données chiffrées relatives à l'emploi (1976-1981)

e) Archives syndicales CGT

49J/ URIF CGT

Art. 35 et 36 : Congrès de décentralisation (1964-1966)
Art. 47 : UD de la Seine (1945-1966)
Art. 84 : Bulletin économique USRP (1971-1978)
Art. 86 : Notes internes, 1983-1986. Conférence régionale (1981-1988)
Art. 88, 101, 102, 103, 105 : Activités des Unions départementales et locales (1952-1986)
Art. 340 à 349 : Emploi (1963-1988)
Art. 396 à 409 : Comité économique et social (1981-1986)
Art. 500 : Décentralisation en région parisienne (1958-1960), décentralisation industrielle, situation économique (1959), coupures de presse (1960)
Art. 501 : Décentralisation région parisienne (1961-1962), premiers éléments sur la décentralisation (1961).
Art. 502 : Décentralisation (1968-1976)
Art. 503 : Décentralisation (1973-1986)
Art. 507 : Vème plan (1964-1966), coupures de presse
Art. 585 et 588, 607 à 615, 623 et 624, 637

493J/

Art. 65 à 68 : Notes secrétariat, UD de la Seine (1945-1966)

f) Archives du Parti communiste

261J8/

Art. 1 à 4 : Section économique PCF (1974-1981), actualisation du Programme commun (1972-1977), propositions pour la politique économique d'un gouvernement de gauche (1976-1981)

261J9/

Art. 5 et 6 : Section de travail parmi les femmes (1931-2000)

261J/

Art. 18-87 : Cahiers de la misère et de l'espoir aujourd'hui, 1977, Grandin
Art. 18/88 et 90 : Cahiers de la misère et de l'espoir aujourd'hui, Sonolor

g) Archives de l'Action catholique ouvrière

402J/

Art.26 à 38 et 42 à 44 : Activités régionales (1961-1997)
Art.61, 70 et 71 : Comités de secteurs (1958-2007)
Art. 78,80 et 81 : Comités diocésains (1949-2008)
Art. 91 : Publications (1991-1995)
Art. 100 : Information interne (1974-2002)

3- Archives départementales de la Haute-Vienne (1 allée Alfred Leroux, 87000 Limoges)

a) Direction départementale du travail et de l'emploi

1081W :

Art.136 et 137 : SAVIEM, comité d'établissement, comité d'hygiène et de sécurité : procès-verbaux des réunions et rapports, accords d'entreprise, statistiques d'embauche (1964-1977)

1154W :

Art.1 à 7, 44, 105, 201 et 202, 286, 377 et 378, 384 à 388, 438 à 442, 468 : Etats des fluctuations du marché de l'emploi département de la Haute-Vienne, (1950-1975)

2036W :

Art. 20 : Fiches états des paiements bureaux de secours non classés.

b) Préfecture

990W :

Art. 2 : 2ème plan de modernisation et d'équipement (1954-1957), rapport d'exécution du plan en 1961 (région de programme Limousin), plan régional de développement économique et social application à la Haute-Vienne et à la Creuse (1961)

Art. 6 : 4ème plan : rapports de commissions : économie générale et financement, productivité, main-d'œuvre, bâtiment et travaux publics, équipements urbains, équipements scolaires, universitaires et sportifs, équipements sanitaires, culturel et patrimoine artistique (1961)

Art. 15 : Perspectives du développement régional, démographie :

- Evolution (1954-1962), perspectives jusqu'en 1965,
- Evolution spontanée de la région : production et investissements, emploi,
- Délimitation des actions à entreprendre dans le secteur des investissements privés et les investissements publics (1962-1965)

Art. 34 : Projet de rapport d'exécution du 4ème plan pour la région Limousin : correspondance, observations, renseignements fournis par les départements de la Haute-Vienne, de la Corrèze et de la Creuse (1966)
Art. 35 : Etude sur l'emploi industriel dans la région Limousin : instruction du commissariat général au plan, réunions préparatoires au service du plan et de l'expansion économique, renseignements statistiques fournis par les organismes spécialisés, INSEE, ASSEDIC, sécurité sociale (1964-1965)

Art. 142 : 3ème plan et plan intermédiaire (1957-1961) : instructions, rapports du préfet de la Haute-Vienne sur la situation économique et l'exécution du plan dans le département, notes adressées par les services départementaux pour l'établissement de ces rapports (1955-1957)

Art. 160 : Groupe I de travail régional : Situation au 31 décembre 1969 dans l'exécution de la tranche régionale, année 1969, situation économique et sociale en 1969, rapport à la CODER, préparation du VIème plan (1970-1972)

Art. 231 et 232 : Rapports des commissions du VIème plan (1971)

Art. 406, 413 et 416 : Fonds de développement économique et social (primes de développement industriel). Dossiers des entreprises : Davaye, appareillage électrique (1964-1967), Ets Legrand, appareillage électrique (1964-1970), Davaye, appareillage électrique (1966-1969)

1247W :

Art. 39 : Délégation régionale à la formation professionnelle : politique de conventionnement, pactes nationaux pour l'emploi (1968-1988)

863W :

Art. 13 : Commission de Développement Economique Régional du Limousin (CODER) : comptes-rendus de séances (1966-1968)
Art. 40 : Direction régionale et départementale du travail et de la main-d'œuvre, courriers (1969)

985W :

Art.1089 : Indemnités pour chômage : demandes de crédits, justifications (1949-1964), enquête sur le chômage dans le département (1949), situation des demandeurs d'emploi (1963), chômage partiel : instructions, rapports, correspondance (1942-1948), statistiques des dépenses (1955-1963)

Art. 1090 : Aide aux chômeurs. Ouverture de chantiers communaux à Saint-Junien (1956-1961), Saint-Yrieix-la-Perche (1949-1950) : instructions, programmes, subventions, rapports, correspondance (1949-1961)

Art. 1091 : Aide aux travailleurs sans emploi : ouverture de fonds de chômage pour une période déterminée, reconduction de fonctionnement, fermetures à Saint-Léonard-de-Noblat (1950-1963), Saint-Yrieix-la-Perche (1958-1962)

Art. 2053 : Chômage total : états numériques des chômeurs secourus dans les communes de Limoges, Saint-Junien et Saint-Léonard-de-Noblat (1954-1957)

Art. 2740 : Etats numériques des ouvriers en chômage, admis au bénéfice des secours : Limoges (1949-1967), Rochechouart (1958, 1964-1967), Saint-Junien (1956-1967) et Saint-Léonard-de-Noblat (1954, 1957-1958)

c) Cabinet du Préfet

1032W :

Art. 52 : Documentation professionnelle et publications nationales : Secrétariat d'Etat à la condition féminine, bilan des actions (juillet 1974-juillet 1975), les inégalités entre hommes et femmes dans le droit social français (juin 1975), la condition des femmes en milieu rural (juin 1975), projet pour les femmes (1976-1981), guide pratique des femmes seules (1978)
Art. 59 : Emploi des femmes en Limousin : rapports et notes de synthèse de la Direction départementale du travail et de l'emploi, de la Chambre des métiers, de l'Institut universitaire de technologie de Limoges et des confédérations syndicales (avec correspondance) (1977)

Art. 60 : Emploi des femmes : pacte national pour l'emploi (loi du 10 juillet 1979), statistiques mensuelles, résultats régionaux (1978-1980)

Art.61 : Semaine de travail manuel : visite de Nicole Pasquier, ministre déléguée à la condition féminine (1976-1981)

Art. 63 : Diversification de l'emploi féminin. Groupe régional spécialiste : comptes-rendus de séances, correspondance (1978-1981)

1054W

Art. 97 à 102 : Travail, syndicalisme. Travail et main-d'œuvre. Répartition de la main-d'œuvre en Limousin, situation des entreprises en difficulté dans le département : instructions ministérielles, comptes-rendus de réunions du comité départementale de financement des entreprises, marché du travail, données mensuelles du service des études et de la statistique du ministère du Travail (1975-1979)

4- Archives municipales de Montreuil (1 place Jean Jaurès, 93105 Montreuil)

Dossier Kréma-Aldabra

Dossier Dufour (Boites 5265 à 5272)

1 DOC 38 : Pascal François, *Le phénomène de désindustrialisation à Montreuil-sous-Bois (1962- 1980)*, mémoire de maitrise de géographie industrielle, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, 1982.

1 DOC 55 : Journal de jours de grève, d'occupation d'usine et de luttes dans l'entreprise « Grandin » suivi de « Points de repère » d'itinéraire de l'auteur, Frère Raymond Hirtz.

5- Archives municipales de La Courneuve (59 rue du Général Schramm, 93120 La Courneuve)

223W

Art. 7 : entreprise Sonolor

II- Archives syndicales

1- Institut CGT d'Histoire Sociale (263 rue de Paris, 93100 Montreuil)

43CFD : Documentations générales

Art 5/1 : Les femmes

Art 4/5 : Les femmes

Art 12/1, 13, 14, 19, 24, 37, 41/1, 43, 51 : Publications actualités

2- Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges (24 rue Charles Michels, 87000 Limoges)

Cartons RVI
Dossier Mavest
Dossier Tatin
Dossiers Legrand-Davaye
Collection *Antoinette*

3- Section syndicale Legrand (128 avenue Maréchal de Lattre de Tassigny, 87045 Limoges)

Procès-verbaux CE, CEE, CHST

III- Sources imprimées secondaires (source syndicale et récits)

Confédération Générale du Travail, *Les questions qui font bouger. VIème conférence CGT, Femmes salariées d'aujourd'hui*, Éditions sociales, 1978, 171 p.

Confédération Générale du Travail, *Les femmes salariées : travaux de la Vème Conférence nationale, mai 1973*, Editions sociales, 1973, 247p.

AUMONT Michèle, *Femmes en usine : les ouvrières de la métallurgie parisienne*, Paris, Editions Spes, 1955, 158 p.

BIED-CHARRETON Marie-France, *Usine de femmes*, L'Harmattan, mémoires du XXème siècle, 2004, 210 p.

BON François, *Daewoo*, Paris, Fayard, 2004, 294p.

COLIN Madeleine, *Traces d'une vie dans la mouvance du siècle*, Editions Syllepse, 2007.

DUSSARTRE-CHARTREUX *Jeannette, Destins croisés : Vivre et militer à Limoges*, Editions Karthala, 2004.
MAGLOIRE Franck, *Ouvrière*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, (Moulinex), 2004, 166p.

ROUSSEAU André, « L'Action catholique ouvrière », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 44-45, novembre 1982. Éternelle Eglise.

WEIL Simone, *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1951, 273p.

Sources orales

1) Entretiens réalisés dans le cadre des travaux de recherche

Evelyne Vander Heym à son domicile, Montreuil, 29 septembre 2016.
Muguette Jacquaint, Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 30 mai 2016.
Louisette Tavernier, Maison de la Citoyenneté, La Courneuve, 7 juin 2016.
Micheline Pin à son domicile, Romorantin, 30 mars 2017.
Elisabeth Doucet, Maison du peuple à Limoges, 20 novembre 2009.
Nadine Ribière à son domicile, Ambazac, 10 avril 2010.
Hélène Coiffe, Maison de retraite d'Ambazac, 7 avril 2010.
Evelyne Lafond, dans les locaux de l'usine Davaye à Saint-Junien, janvier 2010.

Yvette Lecordier à son domicile, Culan, 29 mai 2017.

Catherine Bara, Union locale CGT de Montbrison, 4 avril 2017.

Suzane Kolaza, Maison de l'association Environnement, La Courneuve, 6 juin 2016.

Monique Bellet à son domicile, Beauvais, 16 juin 2017.

Annie Barbier, Maison du peuple à Limoges, 23 avril 2010.

2) Autre témoignage (Institut CGT d'Histoire Sociale de Limoges)

Lucie Royère, entretien audio recueilli par Lucienne Lasserre et Jeannette Dussartre-Chartreux en 1985 à son domicile et enregistré dans le cadre de la réalisation d'une brochure éditée par l'IHS CGT de Limoges, *Femmes que vous étiez, femmes que vous êtes,* suppléant au numéro 37, mars 1985.

Sources audiovisuelles

Nat Lilenstein, *Grandin : les raisons d'une victoire*, Unicité, 1975.

Archives INA, *Le parti communiste français*, émission Tribune libre, 23 avril 1975, diffusée sur France 3 région.

Archives INA, *Les femmes de Sonolor*, Actualités régionales Ile-de-France, 20 avril 1979, diffusé sur France 3 région 3 Paris.

Archives INA, *Les établissements Legrand*, Limousin Actualités, 4 juin 1969, diffusé sur l'ORTF.

Films du Bureau d'information de la ville de Montreuil, *Conflit Dufour et occupation d'usine*, Septembre 1980.

Film de Jean-Pierre et Luc Dardenne, *Deux jours, une nuit*, 2014.

Film de Lech Kowalski, *On va tout péter*, 2019.

Film Stéphane Brizet, *En guerre*, 2018.

Sources privées

1) Archives personnelles d'Evelyne Vander Heym

Documents liés au conflit Grandin et à son activité militante, photographies.

2) Archives personnelles de Catherine Bara

Film amateur sur la fermeture de la blanchisserie SPLER

3) Archives personnelles d'Amandine Tabutaud

Femmes en chiffres, Limousin, INSEE-DR-Limoges, DR-condition féminine,1988.

Femmes en chiffres, CNIDF- INSEE, 1985.

Le travail des femmes en France, Cahier INED, n°42, PUF, 1963.

Françoise Guelaud-Leridon, *Recherches sur la condition féminine dans la société d'aujourd'hui*, Travaux et documents, Institut national d'études démographiques, Commissariat général du Plan d'équipement et de la productivité, Cahier n°48, PUF, 1967.

Bibliographie

I- Ouvrages généraux

Outils

ABBOTT Andrew, « Sequence analysis », *Annual Review of Sociology*, vol 21, p.93 à 113.

ARBORIO Anne-Marie (dir.), *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008

BEAUD Michel, *L'art de la thèse*, Paris, La Découverte, 2011.

BEAUD Stéphane et WEBER Florence, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte, 2010.

BERTAUX Daniel, *Le récit de vie*, Paris, Armand Colin, « 128 », 2016.

BURRICK Delphine, « Une épistémologie du récit de vie », *Recherches qualitatives*, numéro Hors-série 8, 2010, p.7 à 36.

DERMENJIAN Geneviève et LOISEAU Dominique in DESCAMPS Florence (dir.), *Archiver la mémoire. De l'histoire orale au patrimoine immatériel*, Paris, Éditions de l'EHESS.

DESROSIERES Alain, « Catégorie », in Christian Delacroix, François Dosse, Patrick Garcia et Nicolas Offenstadt (dir), Historiographies. Concepts et débats. Folio histoire, 2010, p.676 à 681.

DESCAMPS Florence, « Histoire orale », in Christian Delacroix, François Dosse, Patrick Garcia et Nicolas Offenstadt, *Historiographies. Concepts et débats*, Gallimard, « Folio histoire », 2010, p.391 à 398.

DESCAMPS Florence, *Les sources orales et l'histoire : récits de vie, entretiens, témoignages oraux*, Paris, Bréal, 2006.

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.

Dictionnaire *Le Maitron*.

FARGE Arlette, *Le Goût de l'archive*, Paris, Seuil, 1997.
LEMERCIER Claire et ZALC Claire, *Méthodes quantitatives pour l'historien*, Paris, La Découverte, Repères.
OFFENSTADT Nicolas, Archives, documents, sources, in DELACROIX Christian, DOSSE François, GARCIA Patrick et OFFENSTADT Nicolas, *Historiographies, Concepts et débats*, Folio histoire, p.73 et 74.
PASSERON Jean-Claude, Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, 1990, p.3 à 22.
PROST Antoine, *Douze leçons sur l'histoire*, Paris, Le Seuil, 2010.
ROUSSO Henry, La dernière catastrophe, Gallimard, 2012.

Histoire générale contemporaine

BERSTEIN Serge et SIRINELLI Jean-François (dir.), *Les années Giscard. Les réformes de la société, 1974-1981*, Paris, Armand Colin, 2007.
BOULAT Régis, *Jean Fourastié, un expert en productivité. La modernisation de la France (années trente-années cinquante)*, Besançon, PUFC, 2008.
BRAUDEL Fernand *et al., Histoire économique et sociale de la France,* Livre II- L'Etat et le capitalisme. Nouvelles structures. Nouveaux problèmes. 1949-années 1970, PUF, 1982.
CHAUVEAU Sophie, *L'économie de la France au XXème siècle*, Armand Colin, 2003.
CHEVANDIER Christian et PIGENET Michel, « L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards », *Le Mouvement Social*, n°200, 2002, p.163 à 169.
COHEN Yves, *Le siècle des chefs. Une histoire transnationale du commandement et de l'autorité (1890-1940)*, Paris, Editions Amsterdam, 2013.
DELACROIX Christian et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *La France du temps présent, 1945-2005*, Paris, Belin, 2010.
ECK Jean-François, *Histoire de l'économie française*, Armand Colin, 1992.
FOURASTIER Jean, *Les trente glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 1979.
GEERKENS Éric, HATZFELD Nicolas, LESPINET-MORET Isabelle et VIGNA Xavier (dir.), *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine*, Paris, La Découverte, 2019.

GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, *Les Conditions de travail*, Paris, La Découverte, 2007.

HATZFELD Nicolas, PIGENET Michel et VIGNA Xavier (dir.), *Travail, travailleurs et ouvriers d'Europe au XXe siècle*, Dijon, éditions universitaires de Dijon, 2016.

HOGGART Richard, *La culture du pauvre. Étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Paris, Minuit, 1970.

LEVY-LEBOYER Maurice, *Histoire de la France industrielle,* Paris, Larousse, 1996.

MARCHAND Olivier et THELOT Claude, *Le travail en France (1800-2000)*, Collection Essais et Recherches, série « Sciences sociales », Paris, Nathan, 1997.

MARUANI Margaret et MERON Monique, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012.

MARUANI Margaret et REYNAUD Emanuelle, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, Repères, 1993.

NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française XIXème-XXème siècle*, Paris, Seuil, 1986.

PAWIN Rémi, « Retour sur les « Trente Glorieuses » et la périodisation du second XX^{e} siècle », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, 2013/1 (n° 60-1), p.155 à 175.

PESSIS Céline, TOPCU Sezin et BONNEUIL Christophe, *Une autre histoire des Trente Glorieuses*, Paris, La Découverte, 2016.

SCHUMPETER Joseph, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, 1942.

SCHWARTZ Olivier, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, 1990.

SIRINELLI Jean-François, *La France de 1914 à nos jours*, Paris, PUF, 2004.

SIWEK-POUYDESSEAU Jeanne, « Les syndicalistes » *in* Jean-Jacques Becker *et al*, *Histoire des gauches en France*, La Découverte, 2005, p.76 à 90.

TERRAIL Jean-Pierre, *Destins ouvriers, la fin d'une classe?*, PUF, 1990.

WILLEMEZ Laurent, *Le travail dans son droit, sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, LGDJ, 2017.

WORONOFF Denis, *Histoire de l'industrie en France du XVIème siècle à nos jours*, Paris, Le Seuil, 1998.

VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XXème siècle*, Paris, Perrin, 2012.

VERRET Michel, *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan, 1996.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Les luttes et les rêves. Une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours*, Paris, Editions La Découverte, 2016.

II- Désindustrialisation

AUBERT Pierre, BEAUJOLIN-BELLET Rachel, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et emploi*, numéro 100, octobre-décembre 2004, p.99 à 112.

BEAUJOLIN-BELLET Rachel et SCHMIDT Géraldine, *Les restructurations d'entreprises*, Paris : La Découverte, Repères, 2012.

BERNAER Yvan, *Nous les 100 000 chemises*, Châteauroux, Editions La Bouinotte, 2019.

BOST François et MESSAOUDI Dalila, « La désindustrialisation : quelles réalités dans le cas français ? », *Revue géographique de l'Est*, vol 57, 2017.

CASTELLESI Romain, « « Ils détruisent notre vie, ils cassent nos usines », Désindustrialisation et (dé)mobilisations ouvrières dans deux villes moyennes françaises, Romans et Autun (1949-2017) », *20&21*, *Revue d'histoire*, n°144, Octobre-décembre 2019, p.115 à 130.

CASTELLESI Romain, *« Les armes des faibles et la faiblesse des armes ». Actions et réactions ouvrières en situation de désindustrialisation en France (1945-2012)*, thèse de doctorat en histoire, Université Bourgogne Franche-Comté, 2021.

CLARK Andy, *The deindustrialized world. Confronting ruination in postuindustiral place*, Vancouver et Toronto, UBC Press, 2017.

CLARK Jackie, « Closing Moulinex: Thoughts on the Visibility and Invisibility of Industrial Labour in Contemporary France », *Modern & Contemporary France*, vol. 19, n°4, 2011, p. 443 à 458.

COHEN Elie, *L'Etat brancardier. Politiques du déclin industriel (1974-1984)*, Paris, Calman-Lévy, 1989.

COWIE Jefferson et HEATHCOTT Joseph (dir.), *Beyond the ruins : The meanings of deindustrialization*, Ithaca, Cornelle University Press, 2003.

DALMASSO Anne « Territoires et désindustrialisations : trajectoires d'entreprises et marginalisation territoriale », *in* DAUMAS Jean-Claude, KHARABA Ivan et MIOCHE Philippe (dir.), *La désindustrialisation : une fatalité?*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2017.

DESHAYES Jean-Luc, LOMBA Cédric (dir.), « Les désindustrialisations (re)visitées », dossier, *Savoir/Agir*, n°39, 2017.

DOLLE Michel, « Les branches industrielles avant et après 1974 », *Economie et statistique*, n°108, février 1979,
Dossier « La désindustrialisation, une histoire en cours », *20&21. Revue d'histoire*, n°144, 2019.

Dossier : Crises et conscience de crise, *Vingtième siècle, Revue d'histoire*, n°84, 2004/4.
FONTAINE Marion, *Fin d'un monde ouvrier : Liévin, 1974*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2014.
FREYSSENET Michel *et al*, *Quel modèle productif*, Paris, La Découverte, 2000.
GEORGES Pierre, « Nécessités et difficultés d'une décentralisation industrielle en France », *Annales de géographie*, Tome 70, n°377, 1961.
GREVET Jean-François, *Au cœur de la révolution automobile : l'industrie du poids lourd su plan Pons au regroupement Berliet-Saviem 1944-1974*, Thèse de doctorat d'histoire, Lille III, 2005.
FONTAINE Marion et VIGNA Xavier, « Introduction », La désindustrialisation, une histoire en cours, *20&21, Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.3 à 18.
HAU Michel (dir.), *De-industrialisation in Europe 19th-20th centuries*, Séville, Fundación fomento de la historia económica, 1998.
HERY Laurence et LE BOT Florent, « La chaussure en France au XXème siècle : la fin d'une industrie ? Comparaison du SPL fougerais et de l'entreprise Noël à Vitré, face aux crises des années 1930 et des années 1970-1980 », in LAMARD *et al., 1974-1984, une décennie de désindustrialisation ?,* Editions Picard, 2009, p.217 à 234.
HIGH Steven, MACKINNON Lachlan et PERCHARD Andrew, *The deindustrialized world. Confronting ruination in post-industrial places*, Vancouver, UBC Press, 2018.
KHARABA Ivan, DALMASSO Anne, MIOCHE Philippe, RAULIN Philippe et WORONOFF Denis (dir.), *Politiques industrielles d'hier et d'aujourd'hui en France et en Europe*, Dijon, EUD, 2009.
LAMARD Pierre et STOSKOPF Nicolas (dir.), *1974-1984. Une décennie de désindustrialisation?*,Editions Picard, coll « Histoire industrielle et société, 2009.
LEVET Jean-Louis, *Une France sans usines*, Paris, Economica, 1988.
LOMBA Cédric, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à Arcelor Mittal*, Vulaines sur Seine, Éditions du Croquant, 2018.

LOUBET Jean-Louis, « L'automobile française dans la décennie 1974-1984 », LAMARD Pierre et STOSKOPF Nicolas (dir.), *1974-1984, une décennie de désindustrialisation ?*, Paris, Editions Picard, « Histoire industrielle et société », 2009, p. 121 à 148.

MALLET Louis, « Les sureffectifs dans l'entreprise : analyse et enjeux », *Problèmes économiques*, 2152, 1989, p.15 à 27.

MARTY Nicolas, « Une désindustrialisation perpétuelle ? », *Rives méditerranéennes*, n°46, 2013, p. 63 à 80.

MINOVEZ Jean-Michel, « La désindustrialisation en longue durée », *20&21, Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.19 à 33.

PERDOCIN Anton, *Des marocains pour fermer les mines : immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945-1990*), thèse de doctorat en histoire, Université Paris-Saclay, 2018.

RAGGI Pascal, *La désindustrialisation de la Lorraine du fer*, Paris, Classiques Garnier, 2019.

RAGGI Pascal, « La désindustrialisation et les entreprises minières et sidérurgiques au Grand-Duché de Luxembourg et en Lorraine du fer (années 1960-2006) », in DAUMAS Jean-Claude, KHARABA Ivan et MIOCHE Philippe (dir.), *La désindustrialisation : une fatalité?*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2017.

ROBERT Franck et *alii*, « Les années grises de la fin de siècle », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°4, 2004, p.75 à 82.

ROSSIGNOL Sylvain, *Notre usine est un roman*, La Découverte, 2009.

SUGRUE Thomas J., *The origins of Urban Crisis. Race and Inequality in Postwar Detroit*, Princeton, Princeton University Press, 1996.

VEGA Ruben y DIAZ Irene, *Desindustrializacion :memoria, partimonio y representaciones*, Gijon, Ediciones Trea, 2022, p.481 à 498.

VERSCHUEREN Nicolas, « Crises et intégration européenne. Experts et pratiques de la restructuration industrielle durant les années 1960 », *20&21, Revue d'histoire*, n°144, octobre-décembre 2019, p.53 à 64.

VIGNA Xavier « Des luttes et des textes. Les ouvriers face à la désindustrialisation en France, des années 1950 à nos jours », in DAUMAS Jean-Claude, KHARABA Ivan et MIOCHE Philippe (dir.), *La désindustrialisation : une fatalité?*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2017, p.43 à 59.

VILLEVAL Marie-Claire (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan,1992.

« Une crise sans précédent ? Expériences et contestations des restructurations », *Travail et Emploi*, n°137 et 138, 2014.

Politique et territoires

Architecture et patrimoine du XXème siècle en Haute-Vienne, Direction Régionale des affaires culturelles du Limousin, Septembre 2009.

50 ans de vie économique et sociale en Limousin (1946-1996), INSEE Limousin, Limoges, 1996.

BACQUE Marie-Hélène et FOL Sylvie, *Le devenir des banlieues rouges*, Paris, L'Harmattan, 1997.

BELLANGER Emmanuel, *Naissance d'un département et d'une préfecture dans le « 9-3 ». De la Seine et de la Seine et Oise à la Seine-Saint-Denis : une histoire de l'État au XXème siècle*, La Documentation française, 2005.

BELLANGER Emmanuel et MISCHI Julian, *Les territoires du communisme : élus locaux, politiques publiques et sociabilités militantes*, Paris, Armand Colin, 2013.

BERGOUGNIOUX Alain et GRUNBERG Gérard, « L'union de la gauche et l'ère Mitterrand (1965-1995) », in BECKER Jean-Jacques *et al., Histoire des gauches en France*, Paris, La Découverte, 2005, p.275 à 294.

BILLOTTE Christian, CHOFFEL Philippe, DABLIN Jean-Pierre, EYSSERIC Philippe, FOURCAUT Annie, LOCHE Bernard, PELLETIER François et ZUCKER-ROUVILLOIS Elisabeth, *La Seine-Saint-Denis : des représentations aux réalités,* Profession Banlieue, Collection : Les Actes des rencontres, 2002.

BODIGUEL Jean-Luc, « La DATAR : quarante ans d'histoire », *Revue française d'administration publique,* 2006/3 (no 119), p.401 à 414.

BOUET Guy, « La production agricole du Limousin », *Norois*, n°71, juillet-septembre 1971.

BOUET Guy et BALABANIAN Olivier, « La porcelaine de Limoges », *Norois*, n°164, Octobre-décembre 1994, p. 719 à 723.

BOUET Guy et BALABANIAN Olivier « L'évolution récente de la population limousine », *Norois*, n°123, Juillet-septembre 1984.

BROUSSE Vincent et GRANDCOING Philippe, *Un siècle militant, Engagement(s), Résistance(s) et Mémoire(s) au XXème siècle en Limousin*, PULIM, 2005.

CORBIN Alain, *Archaïsme et modernité en Limousin*, 1845-1880, Limoges.

DANTHIEUX Dominique, *Le département rouge : République, socialisme et communisme en Haute-Vienne (1895- 1940)*, Limoges, PULIM, 2005.
DAUGER Georges et DAYEN Daniel, *Histoire du Limousin contemporain. Corrèze, Creuse, Haute-Vienne de 1814 à nos jours*, Editions Lucien Souny, 1988.
FRIDENSON Patrick, « Les gauches et l'économie », in BECKER Jean-Jacques *et al*., *Histoire des gauches en France*, Paris, La Découverte, 2005, p.585 à 599.
MERRIMAN John, *Limoges la ville rouge, portrait d'une ville révolutionnaire*, Belin, 1990.
MISCHI Julian, « Ouvriers ruraux, pouvoir local et conflits de classe », *Agone*, n°51, 2013/2, p.7 à 25.
OUZILOU David, *Témoigner de la misère, exprimer l'espoir. Pour une sociologie historique des témoignages récoltés lors de la campagne du Parti Communiste Français, Vérité-Espoir, à Bobigny*, Mémoire de master 2 recherche CHS, sous la direction de Michel Pigenet, 2016.
THIBAUD Paul, « Le communisme municipal », *Esprit*, n°10, 1966, p.413 à 422.
TRACOL Matthieu, *La rigueur et les réformes. Histoire des politiques du travail et de l'emploi du gouvernement Mauroy (1981-1984*), thèse pour le doctorat en histoire, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2015.
TRACOL Matthieu, « Le gouvernement Mauroy face à la désindustrialisation ; de la crise économique à la crise sociale et politique », *20&21. Revue d'histoire*, n°144, 2019, p.65 à 79.

III- Conflictualités

AUDIGIER François, RAGGI Pascal (dir.), *Les syndicats face à la violence militante. Des années 1980 à nos jours*, Paris, Riveneuve, coll « Violences et radicalités militantes », 2018.
AZEMAR Guy-Patrick (dir*.), Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux*, Autrement, 1992.
BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines de Peugeot-Montbéliard*, Paris, La Découverte, 2012.
BEROUD S., DENIS J-M., DESAGE G., GIRAUD B, PELISSE J., *« Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail »*, rapport de recherche, Centre d'Etudes de l'Emploi, juin 2008.

BLANDIN Claire et NOÛS Camille, La femme invisible. Le silence médiatique autour de la grève Calor de 1979 menée par Georgette Vacher, *Nouveau Monde éditions*, « Le temps des médias », n°34, 2020, p.60 à 72.

BORZEIX Anni et MARUANI Margaret, *Le temps des chemises : la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Syros, 1982.

CARDON Philippe, KERGOAT Danièle et PFEFFERKORN Roland (dir.), *Chemins de l'émancipation et rapports sociaux de sexe*, La Dispute, 2009.

Collectif du 9 août, *Quand ils ont fermé l'usine. Lutter contre la délocalisation dans une économie globalisée*, Marseille, Agone, 2017.

DURAND Claude et DUBOIS Pierre, *La grève. Enquête sociologique*, Paris, Armand Colin, 1975.

GAY Vincent, *Pour la dignité. Ouvriers immigrés et conflits sociaux dans les années 1980*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, 2021.

GEORGI Frank, *Autogestion, la dernière utopie?*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2003.

GEORGI Franck, « « Le monde change, changeons notre syndicalisme ». La crise vue par la CFDT (1973-1988) », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n°84, 2004/4, p.93 à 105.

HAYES Ingrid, « Le combat des sidérurgistes lorrains », in PIGENET Michel et TARTAKOWSKY Danielle, *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La découverte, 2012, p.625 à 632.

HAYES Ingrid, *Radio Lorraine coeur d'acier 1979-1980. Les voix de la crise*, Paris, Presses de Sciences Po, 2018.

JUES Jean-Paul, *La grève,* Que sais-je ?, PUF, 1998.

KERGOAT Danièle, *Se battre, disent-elles…*, Paris, La Dispute, 2012.

LINHART Danièle, *Perte d'emploi, perte de soi*, Erès, 2009.

LEFEBURE Pierre et NOÛS Camille, La médiatisation contrastée des luttes contre les délocalisations intra-européennes dans l'industrie française (1990-2000), *Nouveau Monde éditions*, « Le temps des médias », n°34, 2020, p.89 à 111.

MARTIN Jean-Philippe, « Les contestations paysannes autour de 1968. Des luttes novatrices mais isolées », *Histoire & Sociétés rurales*, n°41, 2014, p.89 à 136.

NEVEU Erik, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2009.

OFFERLE Michel, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, Montchrestien, 1994.

OESER Alexandra et NOUS Camille, « Fermeture de l'usine Molex. Masculinité en lutte », *20&21. Revue d'histoire*, n°146, 2020, p.123 à 138.

PELISSE Jérôme, « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol 2, n° 86, 2009, p.73 à 96.
PENISSAT Etienne, « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : Processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action. », *Genèses*, 2003, p.71 à 93.
PERROT Michelle, *Les ouvriers en grève : France, 1871-1890,* Paris, Mouton, 1973.
PIGENET Michel et TARTAKOWSKY Danielle, *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La découverte, 2012.
QUIJOUX Maxime, *Néolibéralisme et autogestion : l'expérience argentine*, Paris, Editions de l'IHEAL, 2011.
REID Donald, *Ouvrier les portes. L'affaire Lip : 1968-1981*, Rennes, PUR, 2020.
ROGERAT Chantal, « Mouvements sociaux et syndicalisme », MARUANI Margaret (dir.), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs,* Paris, La Découverte, 2005, p. 323 à 331.
SIROT Stéphane, *La grève en France : une histoire sociale (XIXème- XXème siècle)*, Paris, Odile Jacob, 2002.
TABUTAUD Amandine, *Les grèves féminines en Haute-Vienne*, Master II, Université de Limoges, 2010.
VIGNA Xavier, « Les ouvriers de Denain et de Longwy face aux licenciements (1978-1979) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°84, 2004, p.129 à 137.
VIGNA Xavier*, L'insubordination ouvrière dans les années 1968. Essai d'histoire politique des usine*s, Rennes, PUR, 2007.

IV- Histoire des Femmes

Féminisme, travail féminin et ouvrière

BARD Christine, *Les femmes dans la société française au 20e siècle*, Paris, Armand Colin, 2003.
BARD Christine, *Un siècle d'antiféminisme*, Paris, Fayard, 1999.
BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, Repères, 2004.

CHAPERON Sylvie, « Victoria Man, Marcelle Devaud, itinéraire exceptionnel d'une femme politique française, Paris, Eulina Carvalho, 1997, 154 p. », *Clio. Histoire, femmes et sociétés* (en ligne), 7, 1998.
COMMAILLE Jacques, *Les stratégies des femmes, travail, famille et politique*, Editions La Découverte, Paris, 2010.
COTTIN Jean, *Le travail aux pièces chez des femmes*, 1975.

DAYEN Jean-Louis, LOCHET Jean-François, PODEVIN Gérard, Les catégories ouvrières sans qualification : diversité et transformations, *Formation Emploi*, n°11, 1985, p.62 à 77.
DUBESSET Mathilde et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Parcours de femmes : réalités et représentations. Saint-Etienne, 1880-1950*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1993.
DOWNS Laura Lee, *L'inégalité à la chaine. La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre (1914-1939)*, Paris, Albin Michel, 2002.
GALLOT Fanny, *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, Paris, La Découverte, 2015.
GALLOT Fanny, *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, thèse de doctorat en histoire, Université Lyon 2, 2012.
GALLOT Fanny, « « La crise de nerfs », de la souffrance à la résistance ? », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, n°29, 2009, p.153 à 164.
GALLOT Fanny et TABUTAUD Amandine, « Saisir la parole des ouvrières. Quels enjeux historiographiques ? », in FERRON Benjamin, NEE Emilie et OGER Claire (dir), *Donner la parole aux « sans voix ». Construction sociale et mise en discours d'un problème public*, Rennes, PUR, 2022, p.57 à 65.
GARDEY Delphine et LAUFER Jacqueline, « Yvette Roudy, les femmes sont une force », *Travail, genre et sociétés*, 2002/1, n°7, p.20 et 21.
GUBIN Eliane, *Choisir l'histoire des femmes*, Editions de l'université de Bruxelles, Bruxelles, 2007.
GUBLIN Eliane *et al (*dir.), *Le siècle des féminismes*, Paris, Éditions de l'Atelier, 2004.
GUILBERT Madeleine, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton, 1966.
HARDEN CHENUT Hélène, *Les ouvrières de la République : les bonnetières de Troyes sous la Troisième République*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2010.
JENSON Jane et SINEAU Mariette, *Mitterrand et les françaises*. *Un rendez-vous manqué*, Paris, Presses de la fondation nationale de sciences politiques, 1995.
KERGOAT Danielle, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982.

LACHAT Stéphanie, *Les pionnières du temps. Vies professionnelles et familiales des ouvrières de l'industrie horlogère suisse (1870-1970)*, Neuchâtel, Alphil, 2015.
LAGRAVE Rose-Marie, *Celles de la terre. Agricultrices : l'invention politique d'un métier*, Editions de l'EHESS, « Recherches d'histoire et de sciences sociales », Paris, 29, 1987.
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*, 7, 1992, p.33 à 62.
LATGER Hélène WAGNIART Jean-François, *Des femmes sans histoire: enseignements en Europe,* Nouveaux Regards : syllepse, 2005.

LE BOT Florent, « Pour l'art et pour la technique. Former à la céramique (France, 1840-1940) », *Artefact*, 2/2014, p.113 à 134.
LUXTON Meg « Feminism as a Class Act : Working-Class Feminism and the Women's Movement in Canada », *Labour*, 2001, p. 63 à 88.
MARUANI Margaret, ROGERAT Chantal, « Madeleine Guilbert », *Travail, genre et sociétés*, 1999, n°1, p.7 à 20.
MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte et Syros, Repères, 2000.
MERKLING Odile, *Femmes de l'immigration dans le travail précaire*, L'Harmattan, 2011.
MOULINIÉ Véronique, « La passion hiérarchique. Une ethnographie du pouvoir en usine », *Terrain, Anthropologie et sciences humaines*, n°21, 1993, p.129 à 142.
NICOURT Christian, « Le lent dévoilement du travail des agricultrices », *Vertigo, La Revue électronique en sciences de l'environnement*, (en ligne), Volume 14, n°1, mai 2014.
OMNES Catherine, *Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles au XXème siècle*, Paris, Editions de l'EHESS, 1997.
PARODI Maxime « L'ouvrière n'est pas la femme de l'ouvrier », *Revue de l'OFCE*, 2004/3 (n°90), p.85 à 94.
PAVARD Bibia, ROCHEFORT Florence et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Ne nous libérez pas, on s'en charge. Une histoire des féminismes de 1789 à nos jours*. La Découverte, « Sciences humaines », 2020.
PERROT Michelle, *Les femmes ou le silence de l'histoire*, Paris, Flammarion, 1998.
PERROT Michelle, *Mélancolie ouvrière*, Paris, Seuil, 2012.
PERROT Michelle (dir.), *Une histoire sans les femmes est-elle possible?*, Marseille, Rivages, 1984.

PERROT Michelle, « Qu'est-ce-qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social,* n°140, Juillet-septembre 1987.
RAULT Daniel, Secteurs d'activité : l'évolution des structures de la main-d'œuvre, *Economie et statistique*, n°171-172, nov-dec 1984, p.35 à 47.
ROCHEFORT Florence et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Du féminisme des années 1970 aux débats contemporains » *in* MARUANI Margaret, *Femmes, Genre et sociétés*. *L'état des savoirs*, La Découverte, « TAP/Hors série », 2005, p.345 à 355.
THEBAUD Françoise Thébaud, « Promouvoir les droits des femmes : ambitions, difficultés et résultats », in BERSTEIN Serge, MILZA Pierre et BIANCO J.JL. (dir.), *Les années Mitterrand, les années du changement, 1981-1984*, Actes du colloque « Changer la vie, les années Mitterrand », 14 au 16 janvier 1999, Paris, Perrin, 2001.
SCHOENI Céline, *Travail féminin : retour à l'ordre ! L'offensive contre le travail des femmes durnat la crise économique des années 1930*, Lausanne, Editions Antipodes, 2012.
SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX ème et XXème siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.
SOFER Catherine, « La croissance de l'activité féminine » *in* MARUANI Margaret, *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, « TAP/ Hors Série», 2005.
SUTTER Claire, « L'égalité professionnelle dans les droits nouveaux », *Droit social*, n°12, 1983, p.684 à 693.
VIRGILI Fabrice, « L'histoire des femmes et l'histoire des genres aujourd'hui », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n°75, 2002, p.5 à 14.
ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Histoire des femmes en France, XIXème-XXème siècle*, Rennes, PUR, 2005.
ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène, *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Editions ouvrières, Paris, 1981.

Engagement syndical et militantisme

BUSCATTO Marie, « Syndicaliste en entreprise, une activité si « masculine » … », in FILLEULE Olivier *et al, Le sexe du militantisme*, Presses Sciences Po, 2009, p.75 à 91.
GALLOT Fanny, « Freins et incitations à la promotion des ouvrières dans les syndicats durant les années 1970 », *Agone*, n°56, 2015, p.85 à 102.

GUILBERT Madeleine, « Femmes et syndicats en France », *Sociologie et sociétés*, vol 6, numéro 1, 1974, p.157 à 170.

JEUDY-BALLINI Monique, « Et il parait qu'ils ne sont pas tous sourds ? Le travail comme exploit et résistance au quotidien », *Terrain*, vol39, 2002, p.17 à 32.

LE QUENTREC Yannick, « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *CAF*, « Informations sociales », n°153, 2009, p.112 à 119.

LE QUENTREC Yannick, Militer dans un syndicat féminisé, la sororité comme ressource, *Travail, genre et sociétés*, n°30, 2013.

LOISEAU Dominique*, Femmes et militantismes*, Paris ; Montréal : L'Harmattan, 1996.

LOISEAU Dominique, *Marre d'être sages*!, Editions du Centre d'Histoire du Travail, Nantes, 2008.

JENSON Jane, « Le féminisme en France depuis mai 68 », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, n°24, octobre-décembre 1989, p.55 à 68.

MOURIAUX René, « De 1968 à nos jours », in CONFEDREATION GENERALE DU TRAVAIL (dir.), *Les femmes et le syndicalisme : actes du colloque IHS CGT*, 1999.

NIZZOLI Cristina, *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne)*, PUF, 2015.

POCHIC Sophie, « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ? », *Sociologie*, 2014/4 (Vol.5),

SCOTT James C. *La domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne*, Paris, Editions Amsterdam, 2009.

SKEGGS Beverley, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Marseille, Editions Agone, collection « L'ordre des choses », 2015, traduit de l'anglais par Marie-Pierre Pouly.

TABUTAUD Amandine, *Le syndicalisme féminin CGT en Haute-Vienne, 1945-1975*, Mémoire Master I, Université de Limoges, 2009.

Politiques publiques en direction des femmes et des ouvrières

ACHIN Catherine et BERENI Laure, « Agenda/mise à l'agenda » *in* ACHIN Catherine *et al*, *Dictionnaire. Genre et science politique*, Presses de Sciences Po, « Références », 2013, p.55 à 68.

BALLEY Chantal, « Activité féminine et localisation de l'emploi : quelles relations à l'échelle régionale dans la France de l'après-guerre ?», *Cahiers de géographie du Québec*, 31, 1987.

DANIEL Christine, « Les politiques d'emploi, une révolution silencieuse », *Droit social*, janvier 1998, p.3 à 14.

DONIOL-SHAW Ghislaine, JUNTER-LOISEAU Annie, GENESTET Vincent, GOUZIEN Annie et LEROLLE Anne, *Les plans d'égalité professionnelle, étude-bilan 1983-1988*, La Documentation française, Paris, 1989.

FOUQUET Anne, « Les politiques d'emploi envers les femmes », *in* MARUANI Margaret*, Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, « TAP/ Hors Série », 2005, p.332 à 343.

GUILLON Michelle et RHEIN Catherine, Travail et emploi en région parisienne. 1920-1980, *Espace, populations, sociétés*, 1985, p.395 à 410.

HERNES Helga, *Welfare state and woman power: Essays in state feminism*, 1987.

LUROL Martine, « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes, 1970-1995 », *Travail, genre et sociétés*, 1999/1.

Mc BRIDE STETSON Dorothy et MAZUR Amy, *Research Network on Gender, politics and the State*, 1995.

MEULDERS Danièle, « Flexibilité », *Ephesia*, *La place des femmes*, La Découverte, 1995, p.534 à 538.

NIELSEN Ruth, *Equality legislation in a comparative perspective. Toward state feminism, Copenhague : Women's research center in social sciences*, 1983.

PFEFFERKORN Roland, « Les politiques publiques et la question de l'égalité hommes-femmes. Le cas de la France », *Cahiers du genre*, 2002/1, n°32, p.87 à 109.

REVILLARD Anne, *La cause des femmes dans l'Etat*, *Une comparaison France-Québec,* Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, coll. « Libres cours », 2016.

REVILLARD Anne, « L'expertise critique, force d'une institution faible ? Le Comité du travail féminin et la genèse d'une politique d'égalité professionnelle en France (1965-1983) », *Revue française de science politique*, Presses de Sciences Po, 2009/2, Vol 59, p.279 à 300.

SINEAU Mariette, *Femmes et pouvoir sous la Vème République. De l'exclusion à l'entrée dans la course présidentielle*. Presses de Sciences Po, « Académique », 2011.

Etudes sur le chômage et politiques de lutte contre le chômage

BALAZS Gabrielle, « Les facteurs et les formes de l'expérience du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol 50, novembre 1983, Qu'est- ce- que classer?, p.69 à 83.

BURGI Noëlle, « Exiler, desoeuvrer les femmes licenciées », *Travail, Genre et Sociétés*, n°8, 2002/2, p.105 à 122.

BOLTANSKY Luc et THEVENOT Laurent, *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.

BONICI Claire, *L'indemnisation du chômage aux XIXème et XXème siècles à travers l'exemple lyonnais*, thèse de doctorat en histoire du droit, Université Lyon 3, 2010.

BOURDIEU Pierre et BOLTANSKI Luc, « La production de l'idéologie dominante », *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, 1976, p.3 à 73.

BURGGEMAN Frédéric, « Plans sociaux : l'impossible accompagnement social des licenciements économiques ? » IRES, *La revue de l'IRES*, 2005/1, n°47, p.215 à 231.

COLIN Jean-François, ELBAUM Mireille, FONTENEAU Alain, « Chômage et politique de l'emploi 1981-1983 », *Observations et diagnostics économiques : revue de l'OFCE*, n°7, 1984, p.95 à 122.

COLOMB Fabrice, *Les politiques de l'emploi (1960-2000). Sociologie d'une catégorie de politique publique*, Rennes, PUR, coll. « Res Publica », 2012.

COMBE Maurice, *L'alibi, 20 ans d'un comité central d'entreprise*, Paris, Gallimard, 1969.

DARES, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, La Découverte, Repères, 2003.

DOMERGUE Jean-Paul, *Histoire de l'assurance chômage*, Comité d'histoire de la sécurité sociale, 2019.

EYMARD-DUVERNAY François, « Le chômage a augmenté de 12% entre mars 1973 et mars 1974 », *Economie et statistique*, n°62, Décembre 1974.

FONTENEAU Alain et GUBIAN Alain, « Comparaison des relances françaises de 1975 et 1981-1982 », *Observations et diagnostics économiques : revue de l'OFCE*, n°12, 1985, p.123 à 156.

FRANK Daniel et TREGOAT Jean-Jacques, « Une politique active en matière d'emploi et de lutte contre le chômage a marqué 1982 », *Bulletin mensuel des statistiques du travail*, supplément au n° 104, 1983, p.15 à 36.

GALLI Duncan, MARSH Catherine, VOGLER C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, 1994.

GAULLIER Xavier « Le risque de la vieillesse, impossible paradigme », *Sociétés contemporaines*, n°10, 1992, p.23 à 45.

GRANGEAS Geneviève, *Les politiques de l'emploi*, Que sais-je?, PUF, 1992.

GUYONVARC'H Mélanie, *Performants… et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*, Rennes, PUR, coll. « Le sens social », 2017.

LACROIX Thierry et GUERGOAT Jean- Claude, « Le succès des pré-retraites a permis de stabiliser le chômage », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, 3-4, juin 1984, p.15 à 32.

LAZARSFELD Paul, JAHODA Marie, ZEISEL Hans, *Les chômeurs de Marienthal*, Editions Minuit, 1982.

MAILLET Louis, REYNES Brigitte, TEYSSIER Francine, VINCENS Christine, « A quoi servent les plans sociaux ? », *Travail et Emploi*, n° 72, 1997, p.79 à 99.

MARICHALAR Pascal, *Qui a tué les verriers de Givors ? Une enquête de sciences sociales*, Paris, La Découverte, 2017.

MARPSAT Maryse, « Chômage et profession dans les années trente », *Economie et statistique*, n°170, Octobre 1984, p.53 à 69.

MARUANI Margaret « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », *Revue de l'OFCE*, 2004/3 (n° 90), p.95 à 115.

MAZEL Olivier, *La France des chômages*, Gallimard, 1999.

PAUGAM Serge, *L'intégration inégale*, PUF, Le Lien social, 2014.

PIALOUX Michel, « Jeunes sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 26-27, n° 1, mars-avril 1979. p.19 à 47.

RENAHY Nicolas, *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte, 2010.

ROUPNEL-FUENTES Manuella, « Les cadres sociaux du reclassement sur le devenir des licenciés de Moulinex », *in* Serge Paugam, *L'intégration inégale*, PUF, Le Lien social, 2014, p.313 à 328.

ROUPNEL-FUENTES Manuella, *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, PUF, 2011.

ROUPNEL-FUENTES Manuella, « Carrières de licencié.és : revenir sur le passé pour saisir les destins des chômeurs de Moulinex », *Travail et Emploi*, n°198, avril-mai 2014, p.19 à 36.

SALAIS Robert, BAVEREZ Nicolas, REYNAUD Bénédicte, *L'invention du chômage*, PUF, 1999.

SCHNAPPER Dominique, *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 1980.
TORNS Teresa, Chômage et tolérance sociale à l'exclusion, *in* Collectif, *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Recherches, La Découverte, 1998.
TROTZIER Christian, « La destabilisation des ouvrières licenciées », *Travail, genre et société*, n°7, 2002, p.147 à 172.
TROTZIER Christian, *L'avenir inégal. Trajectoires de femmes et d'hommes après un licenciement collectif*, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 8, 2008.
TROTZIER Christian, « Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente », *Travail, genre et sociétés*, n°16, 2016, p.19 à 37.
VENET Thomas, « Mobilité, ancrage et rapport des jeunes des classes populaires rurales », *Savoir/agir*, n°39, 2017, p. 41 à 47.
ZOBERMAN Yves, *Une histoire du chômage. De l'antiquité à nos jours*, Perrin 2011.

Travaux sur le Genre

Dossier *Genre et classes populaires*,in situ, (dir.) ALBERT Anaïs, GALLOT Fanny, JARVIS Katie, JUSSEAUME Anne, MEURET-CAMPFORT Eve, PLUMAUZILLE Clyde and ROSSIGNEUX-MEHEUST Mathilde, 17/2016.
BARD Christine, BANDELOT Christian, MOSSUZ-LAVAU Janine, *Quand les femmes s'en mêlent : genre et pouvoir*, Editions de la Martinière, Paris, 2004.
BETTI Eloisa, « Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective. Italian Women and Precarious Work between Fordism and post-fordism », in MOSOETSA S, TILLY C, STILLERMANN J, Precarious Labor in global perspective, Special issus, *International Labor and Working-class history*, 2016.
CLAIR Isabelle, *Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2012.
CORBIN Alain, PERROT Michelle, « Des femmes, des hommes et des genres », in *Vingtième Siècle*, numéro 75, juillet-septembre 2002, p.167 à 176.
CORNET Annie, « L'approche intégrée du genre dans l'élaboration des politiques socio-économiques », *Regards croisés sur l'économie*, 2014/2, n°15, p.52 à 68.

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

GALLOT Fanny, « La revanche du soutien-gorge. Le corps des ouvrières de la lingerie (1968- 2012) », *in Clio. Femmes, Genre, Histoire,* n°38, 2013, p.61 à 78.

GALLOT Fanny et MEURET-CAMPFORT Eve, « Des ouvrières en lutte dans l'après 1968. Rapports au féminisme et subversions de genre », *Politix*, 2015/1, n°109, p.21 à 43.

GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, « La mise au travail des stéréotypes de genre », *Travail, genre et sociétés*, 2002, n°8, p.25 à 53.

GUIONNET Christine, NEVEU Erik, *Féminins/masculins : sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2004.

HAICAULT Monique, « Autour d'*agency*. Un nouveau paradigme pour les recherches de Genre ?, *Rives méditerranéennes*, n°41, 2012, p.11 à 24.

MERON Monique, « Compter les classes populaires. Où sont les femmes? », *Savoir/agir*, De la classe ouvrière aux classes populaires, N°34, Décembre 2015, p.21 à 32.

MARUANI Margaret, « Activité, précarité, chômage : toujours plus?», *OFCE, « Revue de l'OFCE* », n°90, 2004.

MACHU Laure, « Genre, conventions collectives et qualifications dans l'industrie française du premier XXème siècle », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n°38, 2013, p.41 à 59.

MARUANI Margaret, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 2005.

RICCIARDI Ferruccio, « L'(in)égalité au travail : salaires, conventions collectives et relations de genre en France, de la Première Guerre mondiale à nos jours », *Les Cahiers du Lise*, n°12, 2016.

LAUFER Jacqueline, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, La Découverte, « Repères », 2014.

MEURET-CAMPFORT Eve, *« Lutter comme les mecs ». Le genre du militantisme ouvrier dans une usine de femmes*, Vulaines sur Seine, Editions Le Croquant, 2021.

OESER Alexandra, *Comment le genre construit la classe. Masculinités et féminité à l'ère de la globalisation,* Paris, CNRS, SÉRIE : « Interdépendances », 2022.

« Ouvrières, ouvriers », *CLIO. Femmes, genre, histoire*, n°38, 2013.

PERNIGOTTI Elisabetta, *Désindustrialisation et précarisation au féminin en France et en Italie*, Paris, L'Harmattan, collection « Logiques Sociales », 2018.

PERNIGOTTI Elisabetta, « La formation à l'épreuve de la désindustrialisation : une question de genre et de classe ? », *Espace et sociétés*, vol 136-137, n° 1, 2009, p.117 à 133.
PERNIGOTTI Elisabetta, « Entre être et devenir femme ; trajectoires de précarité féminine et désindustrialisation en France et en Italie », *Revue Interventions économiques*, n°51, 2014.
THEBAUD Françoise, *Ecrire l'histoire des femmes et du genre*, Lyon, ENS Editions, 2007.
SARTI Raffaella, BELLAVITIS Anna et MARTINI Manuela, *What is work? Gender at the crossroads of home, family, and business from the early modern era to the present*, New York/Oxford, Berghahn, 2018.
SCHWARTZ Paula, « Women's studies, Gender studies, le contexte américain », *Vingtième Siècle*, numéro 75, juillet-septembre 2002, p.15 à 20.
SCOTT Joan, « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, n°37-38, 1988, p.125 à 153.
SOHN Anne-Marie (dir.) *Une histoire sans les hommes est-elle possible? Genre et masculinités*, Lyon, ENS Éditions, 2014.
TABUTAUD Amandine, « À la croisée de la Seine-Saint-Denis et de la Haute-Vienne. Les ouvrières aux prises avec la désindustrialisation (1970-1980) », *20 & 21. Revue d'histoire*, vol. 144, n°4, 2019, p.131 à 144.
VIGNA Xavier et ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Intersections entre histoire du genre et histoire ouvrière », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n°38, 2013, p.181à 208.
VIRGILI FABRICE, « L'histoire des femmes et l'histoire des genres aujourd'hui », *Vingtième Siècle*, numéro 75, juillet-septembre 2002, p.15 à 20.

Table des illustrations

Tableau 1 : Evolution des effectifs salariés Norton, site de La Courneuve (1975-1979)
Tableau 2 : Part des chômeurs secourus selon les secteurs, cuirs et peaux, textile et la porcelaine et la céramique, 1950-1962
Tableau 3 : Types d'emploi recherchés par les femmes pour la branche de la chaussure organisés par ordre alphabétique (1949-1979)
Tableau 4 : Types d'emploi recherchés par les femmes dans la ganterie organisés par ordre alphabétique (1949-1979)
Tableau 5 : Types de poste recherchés par les hommes dans le secteur des cuirs et peaux organisés par ordre alphabétique (1949-1979)
Tableau 6 : Types de poste recherchés par les femmes pour la branche céramique et porcelaine organisés par ordre alphabétique (1949-1979)
Tableau 7 : Types d'emploi recherchés par les femmes dans la branche textile organisés par ordre alphabétique (1949-1979)
Tableau 8 : Types de postes recherchés par les femmes dans le secteur des métaux organisés par ordre alphabétique (1949- 1979).
Tableau 9 : Types d'emploi recherchés par les hommes, qualification et branche confondues organisés par ordre alphabétique (1949-1979)
Tableau 10 : Chronologie des structures gouvernementales en charge de la cause des femmes depuis 1974

Figure 1 : Fiche de suivi A (recto)
Figure 2 : Fiche de suivi A (verso)
Figure 3 : Fiche de suivi B (recto)
Figure 4 : Fiche de suivi B (verso)
Figure 5 : Représentation des demandes d'emploi non satisfaites dans le secteur des cuirs et peaux par rapport au volume total des demandes d'emploi (exprimé en %), 1950-1966
Figure 6 : Représentation des demandes d'emploi non satisfaites dans les industries du tissu par rapport au volume total des demandes d'emploi (exprimé en %), 1950-1966

Figure 7 : Représentation des demandes d'emploi non satisfaites dans le secteur de la porcelaine et de la céramique par rapport au volume total des demandes d'emploi (exprimé en %), 1953-1955
Figure 8 : Etat des demandes d'emploi non satisfaites, secteur cuirs et peaux (1950-1966)
Figure 9 : Etat des demandes d'emploi non satisfaites, secteur textile (1950-1966)
Figure 10 : Etat des demandes d'emploi non satisfaites, secteur porcelaine et céramique (1953-1955)
Figure 11 : Volume des inscriptions de femmes ouvrières au Bureau de secours de Limoges (1949-1979)
Figure 12 : Volume des inscriptions d'hommes ouvriers au Bureau de secours de Limoges (1949-1979)
Figure 13 : Répartition des femmes inscrites en 1953 selon l'année de naissance
Figure 14 : Répartition des hommes inscrits en 1953 selon l'année de naissance
Figure 15 : Répartition des femmes inscrites en 1965 selon l'année de naissance
Figure 16 : Répartition des hommes inscrits en 1965 selon l'année de naissance
Figure 17 : Répartition des femmes inscrites en 1975 selon l'année de naissance
Figure 18 : Répartition des hommes inscrits en 1975 selon l'année de naissance
Figure 19 : Types d'emploi recherchés par les femmes dans la branche de la chaussure selon nos catégories construites
Figure 20 : Types d'emploi recherchés par les femmes dans la branche textile organisés selon nos catégories construites
Figure 21 : Regroupement par niveau de qualification des hommes, toutes branches confondues (1949-1979)
Figure 22 : Nombre d'épisodes chômés chez les ouvrières secourues entre 1949 et 1979
Figure 23 : Nombre d'épisodes chômés chez les ouvriers secourus entre 1949 et 1979
Figure 24 : Motifs des radiations donnés pour les chômeuses secourues
Figure 25 : Motifs des radiations donnés pour les chômeurs secourus

Annexes

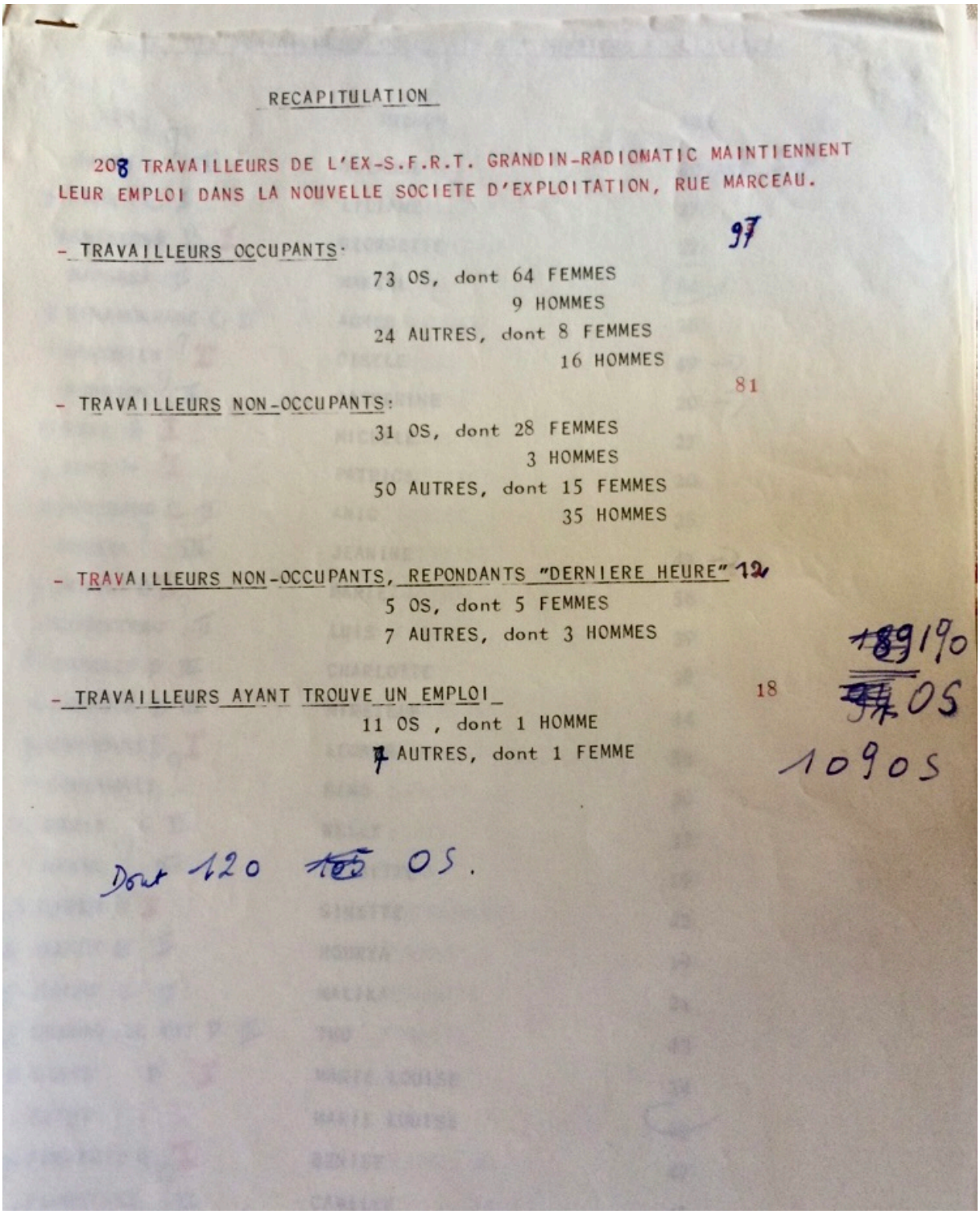
I- Documents iconographiques

A- Liste du personnel Grandin
B- Manifestation Grandin à Deauville 22 août 1975
C- Jour de la reprise du travail chez Grandin 13 octobre 1975
D- Manifestation parisienne (Grandin) 1975
E- Nouvelle occupation Sonolor avril 1979
F- Visite des élus durant l'occupation chez Sonolor
G- Grévistes Sonolor partent en manifestation
H- Dialogue figuré entre un élu communiste et une ouvrière en lutte chez Tatin (*Le Lien)*
I- Tract diffusé à l'occasion du premier anniversaire de l'occupation d'usine Tatin
J- Occupation usine Mavest
K- Clichés journée ville morte 9 janvier 1980 Ambazac
L- Les ouvrières Mavest brulent les lettres de licenciement
M- Tract diffusé par le Parti communiste pour la consultation générale organisée par la municipalité de Montreuil, conflit Dufour, octobre 1980
N- Affiche placardée pour la consultation générale, conflit Dufour, octobre 1980

II- Cartes

A- La Haute-Vienne et la Seine-Saint-Denis : deux terrains d'étude
B- Localisation des usines en Haute-Vienne
C- Localisation des usines en Seine-Saint-Denis

A- Liste du personnel Grandin (archives privées Evelyne Vander Heym)



RECAPITULATION

208 TRAVAILLEURS DE L'EX-S.F.R.T. GRANDIN-RADIOMATIC MAINTIENNENT LEUR EMPLOI DANS LA NOUVELLE SOCIETE D'EXPLOITATION, RUE MARCEAU.

97

- TRAVAILLEURS OCCUPANTS:
  73 OS, dont 64 FEMMES
  9 HOMMES
  24 AUTRES, dont 8 FEMMES
  16 HOMMES

81

- TRAVAILLEURS NON-OCCUPANTS:
  31 OS, dont 28 FEMMES
  3 HOMMES
  50 AUTRES, dont 15 FEMMES
  35 HOMMES

- TRAVAILLEURS NON-OCCUPANTS, REPONDANTS "DERNIERE HEURE" 12
  5 OS, dont 5 FEMMES
  7 AUTRES, dont 3 HOMMES

~~189~~ 190

- TRAVAILLEURS AYANT TROUVE UN EMPLOI 18
  11 OS , dont 1 HOMME
  ~~7~~ AUTRES, dont 1 FEMME

~~94~~ OS

109 OS

Dont 120 ~~105~~ OS.

B- Manifestation à Deauville 22 août 1975 Grandin (archives privées Evelyne Vander Heym)

C- Jour de la reprise du travail chez Grandin, 13 octobre 1975 (archives privées Evelyne Vander Heym)

D- Manifestation parisienne (Grandin) 1975 (archives privées Evelyne Vander Heym)

E- Nouvelle occupation des Sonolor avril 1979 (*L'Humanité*)

F- Visite des élus durant l'occupation Sonolor (AD 93)

G- Grévistes Sonolor partent en manifestation (AD 93)

H- Dialogue figuré entre un élu communiste et une ouvrière en lutte chez Tatin

Le Lien **(IHS CGT Limoges, Dossier Tatin non classé)**

T A T I N – une ouvrière de l'entreprise et un militant communiste du Dorat font le point.

VOUS OCCUPEZ L'USINE DEPUIS PLUS DE 6 MOIS, COMMENT EN ETES-VOUS ARRIVES A L'OCCUPATION?

Il faut faire un peu d'histoire. En 1973, nous étions 55. En janvier 74, se furent les premiers licenciements, les départs "volontaires", et un chômage partiel de... 5 mois. L'entreprise Tatin faisait déjà figure de "petit" sur le marché des manomètres. Début octobre 77 nous savions que l'entreprise connaissait des difficultés de trésorerie, les agios des banques "mangeaient" les bénéfices. M le maire du Dorat nous disait alors: "L'usine est à un moment difficile, mais je vais m'en occuper, faites moi confiance, il ne faut pas ébruiter..." En fait d'ébruiter...le 26 octobre l'entreprise déposait son bilan, quelques jours plus tard nous recevions nos lettres de licenciements.

CE FUT LE DRAME...

Le drame et la colère, nous ne pouvions accepter ces licenciements. En délégation nous sommes allé voir le maire, le sous-préfet. En nov. 77, ce dernier nous a alors conseillé de demander aux clients qui avaient passé commande de payer la matière première. C'était un conseil, rien de plus. Nous l'avons mis en pratique, mais mettez-vous à la place des clients...Ils ont retiré leurs commandes, 17 000 manomètres qui étaient commandés, que nous devions monter, ont été fabriqués ailleurs.

VOUS AVIEZ DES COMMANDES, MAIS IL FALLAIT L'ARGENT NECESSAIRE AU REDEMARRAGE...

"Mettez-vous en coopérative", ce fut la réponse des autorités. On nous demandait à nous, qui venions d'être licenciés de prendre sur nos économies (avec les salaires que nous gagnions !) pour financer l'entreprise...

M. le sous-préfet a eu une idée "géniale," trouver un homme généreux et de surcroit bon gestionnaire, un industriel nous a été présenté voici plusieurs mois, résultat néant pour l'instant.
Nous avons décidé d'occuper l'entreprise car il fallait bien entretenir les locaux les machines, nous y tenons nous à notre usine... sans cela je ne sais dans quel état seraient aujourd'hui les bâtiments, et il y a longtemps que l'affaire Tatin serait classée.
(Suite page 4)

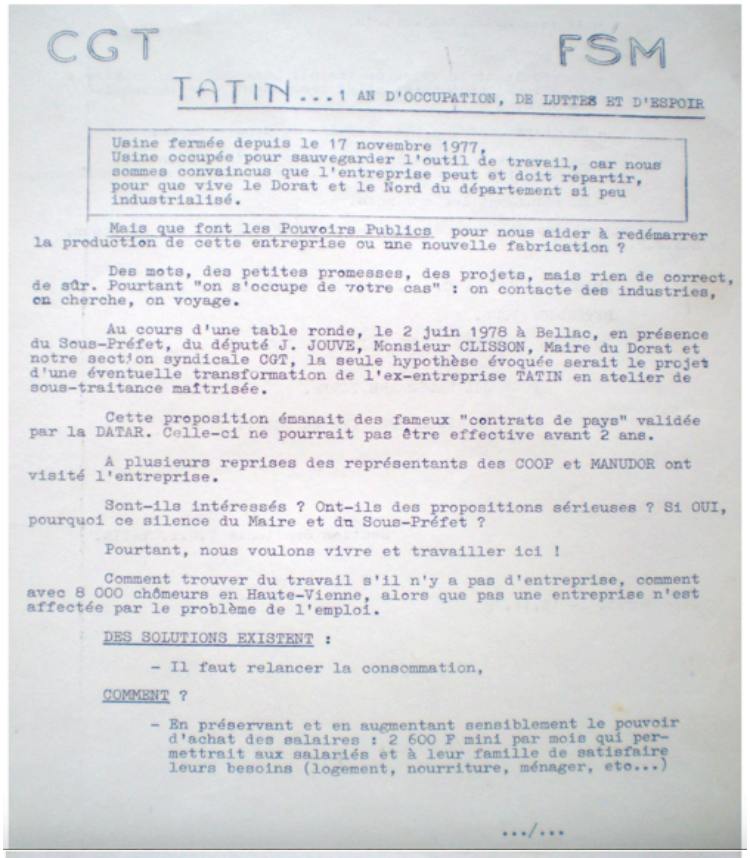
maternité et rentabilité

Un anniversaire, cela fait maintenant un an que la maternité de Bellac est fermée pour cause de "non rentabilité" . Résultat: des femmes accouchent à côté d'une maternité fermée, résultat: 780 m2 de locaux neufs sont inutilisés...
J. JOUVE député de la circonscription a décidé de poser une question écrite au ministre de la santé. Les communistes de Bellac et de la région font signer une pétition pour exiger que soient débloqués les crédits et les équipements permettant la réouverture de la maternité de Bellac.

virages du "Repaire"

Le problème des virages du Repaire évoqué au conseil général.
La rectification ne semble pas pour demain si l'on en croit les propos du Préfet "On fait appel au nombre d'accident pour demander la rectification, or ce n'est pas probant (!)"; selon lui la bonne formule serait au contraire, une bonne signalisation et un appel à la discipline de l'automobéliste.
Les communistes de la section Bellac- Le Dorat avaient transmis 500 pétitions, il faudra donc poursuivre l'action.

I- Tract CGT diffusé à l'occasion du premier anniversaire de l'occupation d'usine Tatin (IHS CGT Limoges, Dossier Tatin non classé)



CGT FSM

TATIN...1 AN D'OCCUPATION, DE LUTTES ET D'ESPOIR

Usine fermée depuis le 17 novembre 1977,
Usine occupée pour sauvegarder l'outil de travail, car nous sommes convaincus que l'entreprise peut et doit repartir, pour que vive le Dorat et le Nord du département si peu industrialisé.

Mais que font les Pouvoirs Publics pour nous aider à redémarrer la production de cette entreprise ou une nouvelle fabrication ?

Des mots, des petites promesses, des projets, mais rien de correct, de sûr. Pourtant "on s'occupe de votre cas" : on contacte des industries, on cherche, on voyage.

Au cours d'une table ronde, le 2 juin 1978 à Bellac, en présence du Sous-Préfet, du député J. JOUVE, Monsieur CLISSON, Maire du Dorat et notre section syndicale CGT, la seule hypothèse évoquée serait le projet d'une éventuelle transformation de l'ex-entreprise TATIN en atelier de sous-traitance maîtrisée.

Cette proposition émanait des fameux "contrats de pays" validée par la DATAR. Celle-ci ne pourrait pas être effective avant 2 ans.

A plusieurs reprises des représentants des COOP et MANUDOR ont visité l'entreprise.

Sont-ils intéressés ? Ont-ils des propositions sérieuses ? Si OUI, pourquoi ce silence du Maire et du Sous-Préfet ?

Pourtant, nous voulons vivre et travailler ici !

Comment trouver du travail s'il n'y a pas d'entreprise, comment avec 8 000 chômeurs en Haute-Vienne, alors que pas une entreprise n'est affectée par le problème de l'emploi.

DES SOLUTIONS EXISTENT :

- Il faut relancer la consommation,

COMMENT ?

- En préservant et en augmentant sensiblement le pouvoir d'achat des salaires : 2 600 F mini par mois qui permettrait aux salariés et à leur famille de satisfaire leurs besoins (logement, nourriture, ménager, etc...)

.../...

- Il faut créer des emplois,

COMMENT ?

- En réduisant le temps de travail sans perte de salaire : 40 H immédiatement et aller résolument vers la semaine de 35 H,

- En attribuant une 5ème semaine de congés payés,

- En ouvrant le droit à la retraite pleine et entière à 55 ans, car nous vaut payer des retraités que des chômeurs,

- En réduisant les cadences.

Il manque des milliers d'emplois dans les P.T.T., les Hôpitaux, la S.N.C.F., etc...

AGISSONS AVEC LA C.G.T. POUR LA SATISFACTION DE CES REVENDICATIONS,

IMPOSONS LE DROIT AU TRAVAIL POUR TOUS,

POUR QUE REDEMARRE TATIN,

POUR QUE VIVE LE DORAT.

Section Syndicale C.G.T. TATIN.

Le Dorat, le 15.11.78

J- Occupation usine Mavest

(« Femmes que vous étiez, Femmes que vous êtes... », supplément au numéro 37 *Liaison CGT 87*, mars 1985, IHS CGT Limoges)

K- Clichés journée ville morte 9 janvier 1980 (*Echo du Centre et Centre Presse*, le 10 janvier 1980)

Une «ville morte» pour garder ses emplois

Tout Ambazac derrière Mavest

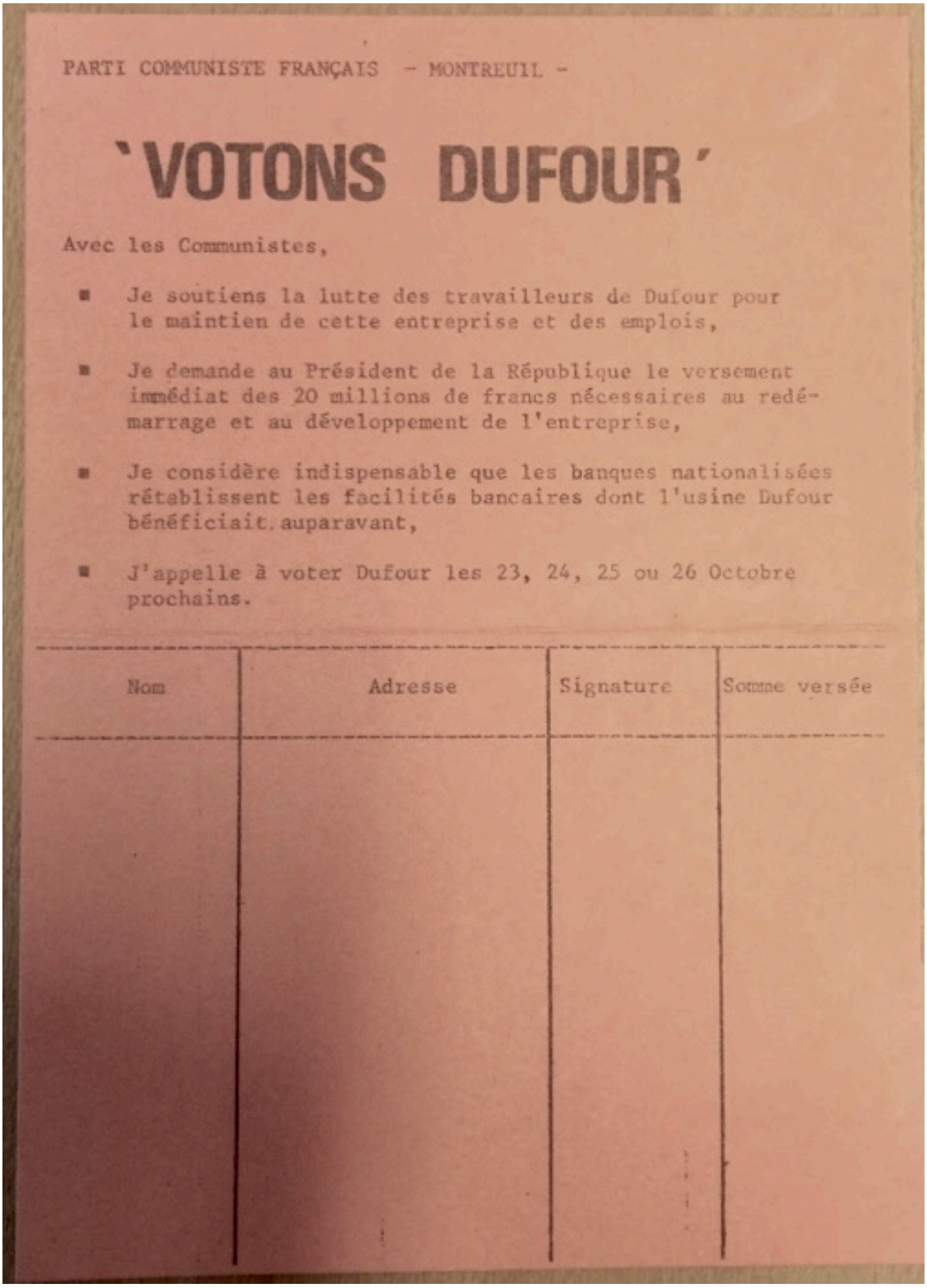
MAVEST PEUT ET DOIT VIVRE Ambazac
non au démantèlement de nos entreprises
HAUTE VIENNE
LE MAGASIN SERA FERME MERCREDI 9 DE 8 30 A 16 OUVERTURE A PARTIR DE 16

une vue du cortège

- la grande rue d'Ambazac était déserte

L- Les ouvrières Mavest brulent les lettres de licenciement (dossier Mavest non classé, IHS CGT Limoges)

M- Tract diffusé par le Parti communiste pour la consultation générale organisée par la municipalité de Montreuil, conflit Dufour, octobre 1980 (AM Montreuil)



PARTI COMMUNISTE FRANÇAIS - MONTREUIL -

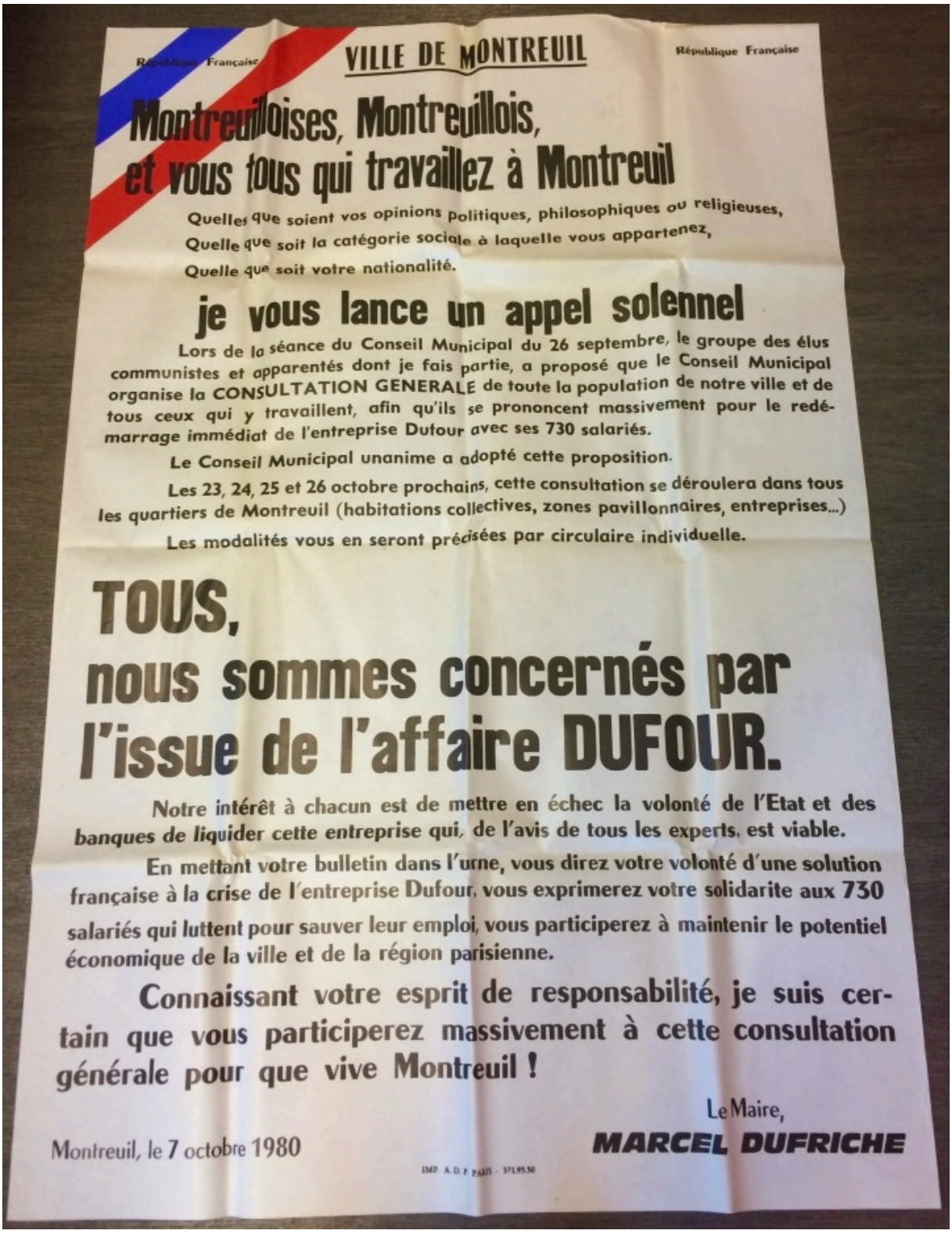
'VOTONS DUFOUR'

Avec les Communistes,

- Je soutiens la lutte des travailleurs de Dufour pour le maintien de cette entreprise et des emplois,
- Je demande au Président de la République le versement immédiat des 20 millions de francs nécessaires au redémarrage et au développement de l'entreprise,
- Je considère indispensable que les banques nationalisées rétablissent les facilités bancaires dont l'usine Dufour bénéficiait auparavant,
- J'appelle à voter Dufour les 23, 24, 25 ou 26 Octobre prochains.

Nom	Adresse	Signature	Somme versée

N- Affiche placardée pour la consultation générale, conflit Dufour, octobre 1980 (AM Montreuil)



République Française

VILLE DE MONTREUIL

République Française

Montreuilloises, Montreuillois, et vous tous qui travaillez à Montreuil

Quelles que soient vos opinions politiques, philosophiques ou religieuses,
Quelle que soit la catégorie sociale à laquelle vous appartenez,
Quelle que soit votre nationalité.

je vous lance un appel solennel

Lors de la séance du Conseil Municipal du 26 septembre, le groupe des élus communistes et apparentés dont je fais partie, a proposé que le Conseil Municipal organise la CONSULTATION GENERALE de toute la population de notre ville et de tous ceux qui y travaillent, afin qu'ils se prononcent massivement pour le redémarrage immédiat de l'entreprise Dufour avec ses 730 salariés.

Le Conseil Municipal unanime a adopté cette proposition.

Les 23, 24, 25 et 26 octobre prochains, cette consultation se déroulera dans tous les quartiers de Montreuil (habitations collectives, zones pavillonnaires, entreprises...)

Les modalités vous en seront précisées par circulaire individuelle.

TOUS, nous sommes concernés par l'issue de l'affaire DUFOUR.

Notre intérêt à chacun est de mettre en échec la volonté de l'Etat et des banques de liquider cette entreprise qui, de l'avis de tous les experts, est viable.

En mettant votre bulletin dans l'urne, vous direz votre volonté d'une solution française à la crise de l'entreprise Dufour, vous exprimerez votre solidarite aux 730 salariés qui luttent pour sauver leur emploi, vous participerez à maintenir le potentiel économique de la ville et de la région parisienne.

Connaissant votre esprit de responsabilité, je suis certain que vous participerez massivement à cette consultation générale pour que vive Montreuil !

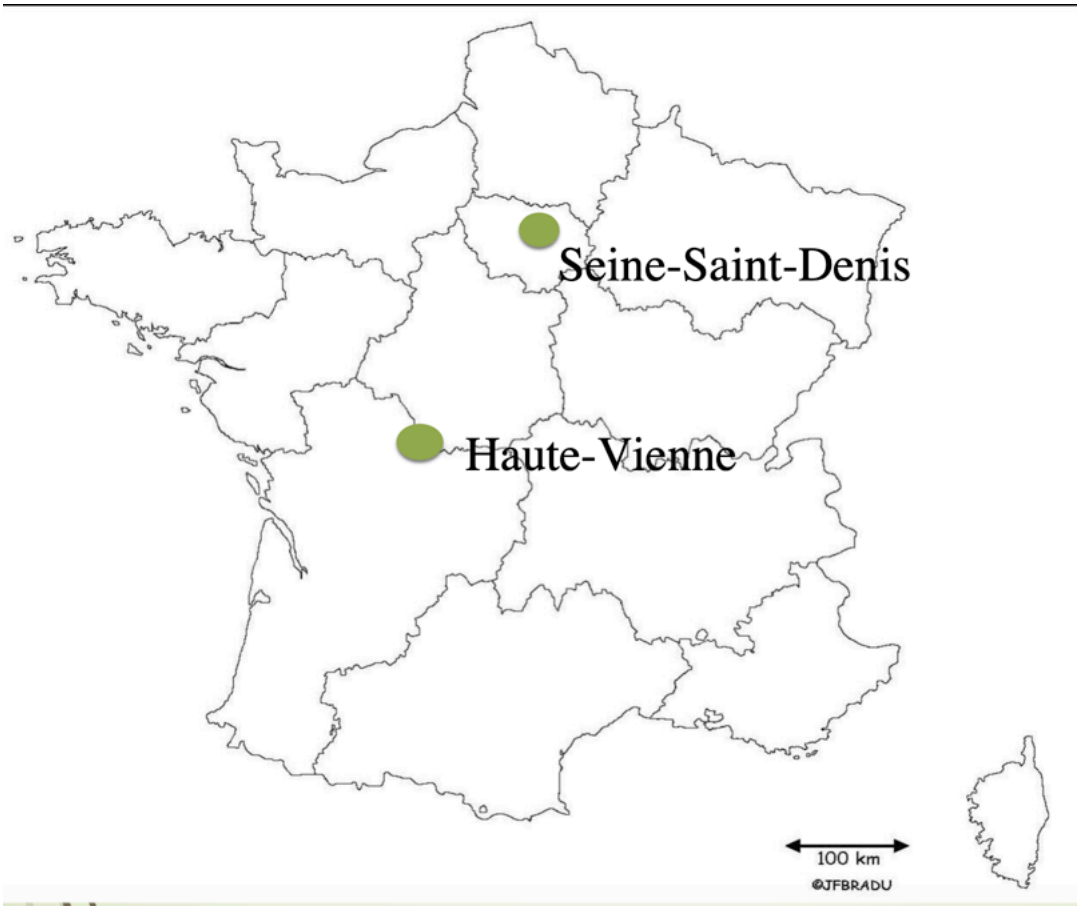
Le Maire,
MARCEL DUFRICHE

Montreuil, le 7 octobre 1980

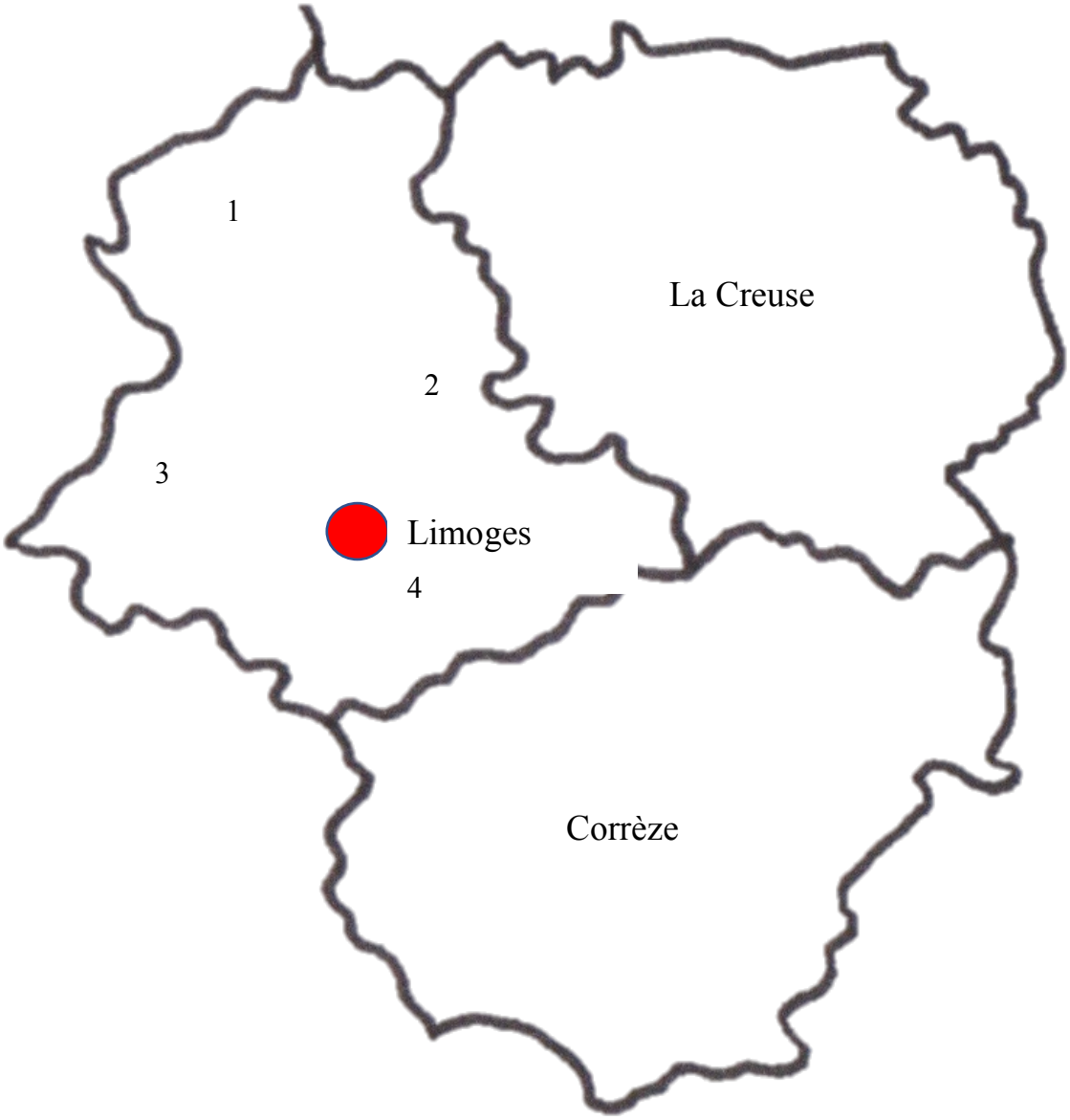
IMP. A. D. P. PARIS - 371.95.50

Cartes

A- La Haute-Vienne et la Seine-Saint-Denis : deux terrains d'étude



B- Localisation des usines en Haute-Vienne



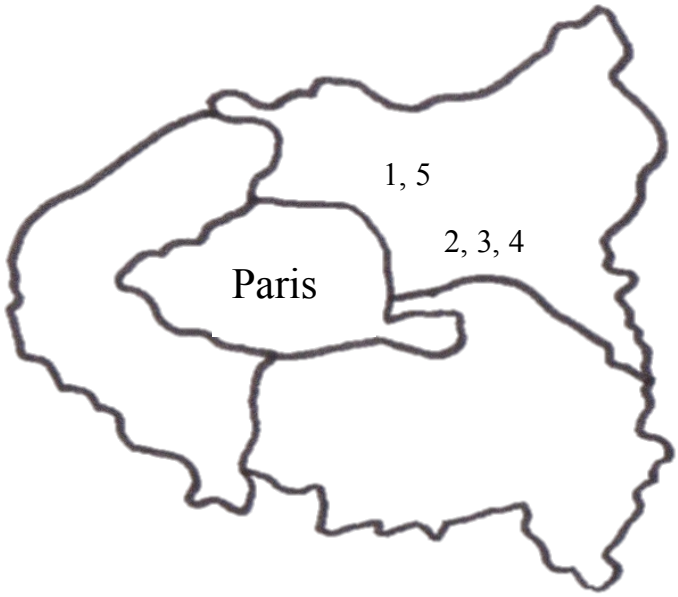
1 : Tatin

2 : Mavest

3 : Davaye

4 : Saviem/ RVI

C- Localisation des usines en Seine-Saint-Denis



1 : Sonolor

2 : Grandin

3 : Kréma

4 : Dufour

5 : Norton

Sommaire

INTRODUCTION GENERALE 15

PARTIE I 38

DRAMES INDUSTRIELS : OUVRIERS ET OUVRIERES DANS LA TOURMENTE 38

CHAPITRE 1 42

QUAND SOUDAIN L'USINE FERME : RESISTANCES OUVRIERES IMMEDIATES 42

CHAPITRE 2 83

DESAGREGATIONS CHAOTIQUES DES USINES : ENTRE CRISE ET COMPETITIVITE 83

CHAPITRE 3 128

DES MULTINATIONALES EN RESTRUCTURATION PERMANENTE JUSQU'AU DECLIN 128

PARTIE 2 188

DES TERRITOIRES FACE A LA DESINDUSTRIALISATION : POLITIQUES GENREES ET EFFACEMENT DES OUVRIERES 188

CHAPITRE 4 191

SEINE-SAINT-DENIS : DECENTRALISATION PROGRAMMEE, IRRUPTION DE LA CRISE ET EMPLOI GENRE 191

CHAPITRE 5 237

HAUTE-VIENNE : ESPOIR DEÇU D'UNE INDUSTRIALISATION ET GESTION GENREE DE L'EMPLOI 238

CHAPITRE 6 277

EBRANLEMENT DES POLITIQUES ET CONTRE FEUX GENRES 277

PARTIE 3 330

EMPLOI FEMININ : TEMPS ET FRAGILITES 330

CHAPITRE 7 333

ACCOMPAGNEMENT GENRE DE L'EMPLOI : LA HAUTE-VIENNE DANS LE TEMPS LONG (1949 A 1979) 333

CHAPITRE 8 392

LES POLITIQUES PUBLIQUES SUR LA CONDITION FEMININE (ANNEES 1950-2000) : OUVRIERES OCCULTEES 392

CHAPITRE 9 430

DES DESTINS PROFESSIONNELS ET DES VIES INTIMES BOUSCULES 430

CONCLUSION GENERALE 476

SOURCES 482

SOURCES ECRITES 482

SOURCES ORALES 496

SOURCES AUDIOVISUELLES 497

SOURCES PRIVEES 498

BIBLIOGRAPHIE 499