

Thèse de Doctorat

Eve MEURET-CAMPFORT

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de Docteur de l'Université de Nantes
Sous le label de L'Université Nantes Angers Le Mans*

Discipline : SOCIOLOGIE
Laboratoire : Centre Nantais de Sociologie (CENS)

Soutenue le 8 décembre 2014

École doctorale Droit, économie-gestion, Sociétés et Territoires (ED 501)

Des ouvrières en lutte Mondes populaires et genre du syndicalisme dans un secteur d'emploi « féminin » Le cas de l'usine Chantelle à Nantes (1966-2005)

JURY

Rapporteurs : **Delphine SERRE**, Professeure, Université Paris I-Panthéon-Sorbonne
Olivier FILLIEULE, Professeur, Université de Lausanne

Examineurs : **Catherine ACHIN**, Professeure, Université Paris Dauphine
Gilles MOREAU, Professeur, Université de Poitiers
Frédéric SAWICKI, Professeur, Université Paris I-Panthéon-Sorbonne

Directrice de Thèse : **Annie COLLOVALD**, Professeure, Université de Nantes

Cette thèse a été préparée au sein du Centre Nantais de Sociologie (CENS)

EA 3260

Chemin de la Censive du tertre

BP 81227

44312 Nantes Cedex 3

Résumé

A partir d'une étude de cas, envisagée dans une perspective localisée et sociohistorique – le militantisme syndical et les grèves des ouvrières de l'usine Chantelle de Nantes (1966-2005) –, cette thèse revisite la question des obstacles à l'engagement militant de femmes de classes populaires en prenant pour objet les processus d'acquisition et de déstabilisation d'un capital militant par des ouvrières. Au croisement d'une sociologie du genre, du travail et du militantisme, elle montre que les ressources mobilisées par les ouvrières dans leurs carrières militantes sont plus collectives qu'individuelles, et plus conjoncturelles que statutaires. Dépourvues *a priori* d'un sentiment de compétence politique, les femmes de classes populaires trouvent dans le groupe ouvrier féminin de l'usine les moyens d'une collectivisation et d'une subversion des ressources militantes ouvrières, pensées comme masculines. La centralité ouvrière des « années 1968 », particulièrement marquée à Nantes, autorise les « Chantelle » à se hisser au rang des usines connues et reconnues localement et à conquérir un sentiment de dignité collective sur un registre ouvrier et masculin – « comme les mecs », disent-elles. La nouvelle conjoncture des années 1980-1990 dégrade au contraire les conditions de possibilité de ces engagements. Ces femmes continuent à faire preuve d'une capacité de protestation, bien qu'elles ne soient pas d'accord sur la « bonne manière » de s'émanciper, mais sont finalement assignées à des positions dominées de victimes. En s'appuyant sur des archives syndicales et administratives et des entretiens, la thèse propose une analyse des mondes populaires et du syndicalisme « par le bas » et « par le féminin ».

Mots clefs : ouvrières, genre, syndicalisme, mondes populaires, secteur d'emploi « féminin », capital militant.

Abstract

Female workers struggling. Popular worlds and gender of union activism in a female working sector. The case of Chantelle factory in Nantes (1966-2005)

Based on a case study, considered in a localized and sociohistorical perspective – trade union activism and strikes of Chantelle factory's female workers in Nantes (1966-2005) -, this thesis revisits the question of activists' obstacles which popular women face by studying the processes of acquisition and devaluation of an activist capital by female workers. Crossing a sociology of gender, work and activism, it shows that the resources the workers can use during their activist careers are more collective than individual and more temporary than statutory. Lacking theoretically a feeling of political authority, popular women find in the female working group in the factory the ways to mutualize and subvert working class activist resources, thought of as masculine. The weight of the working class in the society of the « années 1968 », especially strong in Nantes, authorize the « Chantelle » to raise their factory to the rank of locally noticed and noticeable factories and to conquer a feeling of dignity on a working class and masculine register – “just as guys”, they say. The new context of 1980s' and 1990s' defile on the contrary the conditions of possibility of these commitments. These women continue to prove their capacity to protest, even though they disagree on the « good way » to emancipate themselves, but are finally assigned to dominated and victimized positions. On the basis of trade union and administrative archives as well as interviews, the thesis offers to analyze popular worlds and unionism from a “bottom” and “feminine” point of view.

Key Words: female workers, gender, unionism, popular worlds, female working sector, activist capital.

Remerciements

Je tiens en premier lieu à remercier chaleureusement ma directrice de thèse, Annie Collovald. Depuis mon mémoire de Master 1 jusqu'au point final de ce manuscrit, je dois beaucoup à son exigence et ses encouragements. Son investissement dans la direction de cette thèse m'a donné la confiance nécessaire pour avancer et finir.

Je souhaite également exprimer toute ma reconnaissance à Marie Cartier pour nos échanges toujours stimulants et son soutien dans les différentes étapes de ma formation intellectuelle et universitaire.

Mes remerciements vont ensuite à toutes les anciennes salariées de l'usine Chantelle de Saint-Herblain qui ont accepté mes sollicitations. En me racontant leur histoire personnelle et collective, elles ont rendu ce travail possible et j'espère ici rendre honneur et justice à leurs luttes, aux grandes et aux petites. Que soient aussi remerciés les responsables syndicaux qui ont partagé avec moi leur analyse de ces conflits qu'ils ont suivi de près.

Mes pensées les plus amicales vont aux archivistes du Centre d'histoire du travail de Nantes Christophe Patillon, Xavier Nerrière et Manuelle Noyer. Leur disponibilité face à mes innombrables questions m'ont permis de m'appropriier le monde des archives, jusqu'à m'attacher plus que de raison à certains cartons... Merci aussi à Véronique Ménard pour avoir accepté de partager avec moi les matériaux du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » ainsi que ses réflexions sur cette histoire à laquelle elle est aussi attachée que moi. Je remercie aussi vivement Fanny Gallot pour nos échanges croisés sur Chantelle et l'amitié avec laquelle nous avons coopéré au cours de nos thèses respectives.

Le Centre Nantais de Sociologie (CENS) a accompagné la réalisation de cette recherche de ses espaces d'échanges bienveillants. Je suis fière aujourd'hui de pouvoir présenter ma thèse aux enseignants-chercheurs qui m'ont formé depuis ma première année de sociologie. La recherche collective que nous menons dans le cadre de l'ANR Sombrero a beaucoup nourri ce travail de données et de réflexions sur les particularités de l'espace militant local. Je remercie Johanne Palomba pour son aide précieuse dans les derniers moments de cette thèse et Sophie Orange pour la carte des entreprises de l'agglomération nantaise. Par ailleurs, le bureau dont j'ai pu bénéficier à la MSH Ange Guépin de Nantes pendant trois ans m'a offert un cadre de travail et d'échanges interdisciplinaires stimulants.

La participation à des colloques et séminaires de recherche tout au long de cette thèse a apporté beaucoup à ma réflexion en faisant parfois bouger des lignes. Je remercie ici particulièrement les membres du séminaire PRATO et celles du séminaire W³ pour l'acuité de leurs remarques. Par ailleurs, les discussions formelles et informelles avec Christelle Avril, Sophie Bérourd, Alexandra Oeser et Sophie Pochic m'ont beaucoup apporté. Merci à Alexandra Oeser et Fabienne Pavis pour avoir accepté de relire des chapitres de cette thèse.

Cette thèse n'aurait jamais été ce qu'elle est sans le groupe de travail « Genre et classes populaires » auquel j'ai la chance de participer depuis plusieurs années. Merci à Anaïs Albert, Fanny Gallot, Katie Jarvis, Anne Jusseaume, Mathilde Rossigneux-Meheust et Clyde Plumauzille pour tous ces « moments GCP » qui m'ont fait comprendre le sens du mot *empowerment*. Les doctorant.e.s du CENS ont aussi contribué par des échanges toujours bienveillants à vivre la réalisation de ce travail de manière collective.

L'association Fil en têtes, à laquelle je participe depuis le début de cette thèse, a constitué un espace de réflexion et d'expérimentation sociologique sans pareil. Des premières « cuisines du chercheur » dans le sous-sol de la Censive jusqu'au Printemps des chercheurs en sciences sociales, j'ai pu dans ce cadre vivre la sociologie autrement. Merci à Aurélie Marchand pour son regard affûté sur le monde et nos nombreuses discussions autour des sciences et des arts. Je suis heureuse de voir le webdocumentaire « Les dessous de la fabrique »¹ aboutir en même temps que cette thèse.

Merci à toute ma famille qui m'a toujours soutenu depuis le début de cette recherche, et en particulier au moment de l'écriture du manuscrit. Cette thèse doit beaucoup à mes parents, mon frère, ma sœur et Nicolas pour former un espace de confiance et d'affection si précieux. Je remercie en particulier Soisic Campfort pour sa relecture patiente et Méréal Meuret pour son aide technique. Je pense aussi à ma famille d'adoption : merci à Marie, Raymond, Marianne, Marc et Romane Gadé pour leur soutien et leur compréhension. Un grand merci à mes ami.e.s qui ont excusé mes absences et su trouver les bons mots quand il fallait : les anciens du « groupe 7 » Clarisse Mérot, Caroline Cornette, Ophélie Martineau, Mehdi Meskini mais aussi Anna Roger, Aline Souvré, Bérengère Langlois, Mathilde Aubineau, Claira Lietar, Violette Prevost, Florian Olivier, Fabrice Marchal, David Avrit, Assia Fettous, Violaine Mercier, Clémence Holleville, Caroline Mazaud, Hyacinthe Bonneau, Gabrielle Lecomte-Ménahès, Maëlle Maugendre, Yoann Quiban, Ghislain Gouret. Je remercie tout particulièrement Virginie Grandhomme pour son amitié sans faille dans les bons comme les mauvais moments.

Enfin, merci à Jean. Pour tout.

¹ <http://lesdessousdelafabrique.fr>

À Soisic Campfort et François Meuret

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| TABLES DES FIGURES | 18 |
| INTRODUCTION GÉNÉRALE | 21 |
| 1. Déconstruction et reconstruction de l'objet : le syndicalisme et les conflits du travail au féminin | 22 |
| 1.1. La construction du mouvement ouvrier au masculin : participations féminines marginales | 22 |
| 1.2. Des sociologues du travail aux sociologues des mobilisations : l'oubli des grèves de femmes | 24 |
| 1.3. De l'improbable au possible : sortir de la problématique des obstacles à l'engagement | 27 |
| 2. Étudier la conflictualité au travail « par en bas » et « par le féminin » : revisiter les logiques d'accumulation et de valorisation d'un capital militant ouvrier | 32 |
| 2.1. Le syndicalisme depuis l'usine. De quel métier parlons-nous ? | 32 |
| 2.2. Un groupe ouvrier au féminin et « au concret » : les dimensions collectives des processus d'engagement au croisement des multi-appartenances | 36 |
| 2.3. Les conditions de valorisation du capital militant : une approche localisée et conjoncturelle des structures | 39 |
| 3. Matériaux empiriques | 44 |
| 3.1. Des archives syndicales pour retrouver le quotidien du syndicalisme et des « grands conflits » | 44 |
| 3.2. Prendre le contre-pied de la dualité patron-ouvriers : les archives administratives | 47 |
| 3.3. L'enquête Sombrero : restituer l'espace local | 48 |
| 3.4. Retrouver le groupe des ouvrières : listes du personnel et bases de données | 48 |
| 3.5. Les entretiens : discours rétrospectifs sur les carrières professionnelles et syndicales et variation des points de vue | 49 |
| 3.6. Les apports du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » : un discours en situation et des images de la grève | 53 |
| 4. Organisation de la démonstration | 54 |
| PREMIÈRE PARTIE. Les conditions de possibilités de la mobilisation des ouvrières de Chantelle : une usine, une ville, une époque | 57 |
| CHAPITRE 1. L'usine Chantelle de Saint-Herblain et ses ouvrières : la construction d'un groupe ouvrier au féminin | 61 |
| 1. Chantelle à Saint-Herblain : implantation industrielle, organisation du travail et syndicalisation dans une usine de femmes | 64 |
| 1.1. Une usine nouvelle dans une ville en expansion : convergences d'intérêts économiques et politiques | 64 |

| | |
|--|------------|
| a. Du tricot élastique au soutien-gorge : Chantelle, une entreprise familiale | 64 |
| b. Chantelle à Saint-Herblain : la rencontre d'une entreprise et d'un territoire | 67 |
| Une entreprise parisienne en Loire-Atlantique : les logiques financières d'une implantation dans l'Ouest | 67 |
| Géographie de l'industrie locale : Saint-Herblain, un nouveau territoire industriel | 69 |
| c. Recherche main d'œuvre jeune et féminine | 72 |
| 1.2. Division sociale et sexuelle du travail : les ouvrières de l'atelier, figures centrales | 74 |
| a. La division du travail par sexe et par âge | 75 |
| b. Les mécaniciennes : ouvrières spécialisées aux compétences naturalisées | 79 |
| c. Rapports de pouvoir et relations sociales dans l'usine : hiérarchies formelles et informelles | 82 |
| 1.3. Une usine fortement syndicalisée : les mécaniciennes au centre de la politique ouvrière de l'usine | 84 |
| a. Un syndicalisme d'OS, un syndicalisme de femmes | 85 |
| b. D'autres engagements syndicaux dans l'usine : la maîtrise et Force Ouvrière | 89 |
| 2. Qui sont les ouvrières de Chantelle ? : des jeunes femmes de classes populaires à l'usine | 93 |
| 2.1. Venir travailler chez Chantelle : un destin social au croisement des catégories d'âge, de classe et de sexe | 94 |
| 2.2. L'attractivité de l'usine Chantelle dans l'offre d'emploi industriel local à la fin des années 1960 | 99 |
| 2.3. Rester travailler chez Chantelle, devenir ouvrière de Chantelle | 105 |
| 3. Le travail chez Chantelle ou le sentiment d'avoir des avantages à défendre | 111 |
| 3.1. Un travail pénible mais de qualité : « on ne fait pas des serviettes ! » | 111 |
| a. La pénibilité du travail au rendement : une « question d'usine » | 111 |
| b. L'autonomie dans le travail : les « petites combines » du quotidien | 114 |
| c. La fierté du travail : un produit et un travail de qualité | 117 |
| 3.2. « Chantelle, ce n'était pas vraiment l'usine » : une dignité conquise et à défendre | 122 |
| a. Une discipline d'usine souple : la possibilité d'un temps « à soi » | 122 |
| b. Indisciplines et sociabilité d'atelier : le temps gardé de la jeunesse | 126 |
| Conclusion du chapitre 1 | 129 |
| CHAPITRE 2. Nantes dans les années 1968 : une configuration d'engagement mobilisatrice | 131 |
| 1. De l'invisibilité à la valorisation : l'émergence de l'usine Chantelle dans le mouvement ouvrier local des années 1968 | 134 |
| 1.1. Le poids de l'histoire et l'impulsion de la conjoncture : le milieu social et politique local et Mai-juin 1968 | 135 |
| a. L'espace nantais des radicalismes ouvriers : une culture de la combativité ouvrière | 135 |
| b. Le Mai-Juin 1968 des ouvrières de Chantelle : l'effet d'entraînement de la zone industrielle | 140 |
| 1.2. Des ouvrières intégrées dans les réseaux syndicaux mais encore invisibles | 144 |
| a. Des ouvrières invisibles : les conflits oubliés de Chantelle dans les années 1970 | 145 |
| b. Les organisations syndicales à la rencontre des ouvrières dans le contexte des années 1968 | 148 |
| 1.3. Un conflit mobilisateur : le mouvement ouvrier local et la grève de l'hiver 1981-1982 chez Chantelle | 153 |

| | |
|--|-----|
| a. « Bravo les filles, la classe ouvrière de Nantes a les yeux rivés sur vous ! Courage ! » | 155 |
| b. Un soutien syndical et politique renforcé dans la conjoncture du début des années 1980 : Chantelle, une opportunité politique ? | 159 |
| Du côté des organisations syndicales | 159 |
| Du côté des partis politiques et des élus locaux | 162 |

2. Les ouvrières de Chantelle, des héritières ? : la socialisation politique locale **167**

| | |
|---|-----|
| 2.1. De l'importance du lieu de vie dans la socialisation politique : Couëron et Chantenay, bastions ouvriers | 167 |
| 2.2. Deux modèles de transmission d'un héritage politique | 171 |
| a. Annie Guyomarc'h, ancrage local et culture de classe | 171 |
| b. Eliane Evrard, le dévouement en héritage | 173 |
| 2.3. Socialisation politique et socialisation de genre en milieu ouvrier : la possibilité d'une dissonance | 175 |
| a. Genre, classe et ancrage local : consonances et dissonances de socialisation | 176 |
| b. Rapport au père, rapport à la mère : une socialisation de rupture | 177 |

Conclusion du chapitre 2 **181**

Conclusion de la première partie **183**

DEUXIÈME PARTIE. Un capital militant ouvrier et collectif : l'appropriation du syndicalisme et de la combativité par des ouvrières **187**

CHAPITRE 3. Devenir militante syndicale : la socialisation syndicale des ouvrières de Chantelle dans l'usine **191**

1. Entre l'usine et l'organisation syndicale : adhésions et résistances à la socialisation syndicale **193**

| | |
|---|-----|
| 1.1. La différenciation des engagements entre ouvrières : des <i>leaders</i> et des <i>militantes d'usine</i> | 193 |
| a. La frontière de l'usine comme frontière symbolique | 193 |
| b. Sortir de l'usine et faire carrière ? Les parcours syndicaux des <i>leaders</i> | 200 |
| 1.2. La socialisation syndicale des leaders : processus d'identification à l'organisation | 204 |
| a. Être militante CFDT, être militante CGT : deux types de rapports à l'organisation | 205 |
| b. L'appartenance en acte : la fixation des identités syndicales par la concurrence CGT/CFDT | 210 |

2. Devenir une militante « à part entière » : stratégies de conformité des *leaders* syndicales **214**

| | |
|--|-----|
| 2.1. Interventions et revendications féministes chez Chantelle | 214 |
| 2.2. Rejeter le féminisme pour mieux adhérer à la classe | 219 |

3. Les *leaders* et les ouvrières : un capital militant de proximité **226**

| | |
|--|-----|
| 3.1. Le capital militant de proximité des leaders | 227 |
| a. « La démocratie, ça marchait chez nous ! » : des ressources collectives entretenues | 227 |
| b. Des figures charismatiques : un fort capital politique dans l'usine | 231 |

| | |
|---|------------|
| c. Des <i>leaders</i> , assistantes sociales ? De l'entraide entre femmes de classes populaires | 233 |
| 3.2. L'engagement par le collectif : sociabilités et identifications réciproques | 238 |
| a. L'adhésion par les sociabilités | 238 |
| b. L'engagement par identification | 241 |
| 3.3. Des leaders syndicales invisibilisées derrière le collectif | 244 |
| Conclusion du chapitre 3 | 248 |
| CHAPITRE 4. La combativité des ouvrières : déconstruire l'exceptionnalité d'une grève de femmes | 251 |
| 1. « Nous, on a su se faire respecter » : la conquête de la dignité par la combativité | 254 |
| 1.1. Sociohistoire d'une grève : griefs accumulés et affirmation d'une cause | 254 |
| a. Une situation d'usine conflictuelle | 254 |
| b. L'affirmation des « Chantelle » comme groupe mobilisé : la cause de la dignité au travail | 260 |
| 1.2. « Faire ses preuves » : des ouvrières en prise avec un répertoire d'action ouvrier. | 267 |
| a. L'appropriation de modes d'action virils dans le cours des évènements : retracer la transgression « en train de se faire » | 267 |
| b. L'occupation « maison de verre » : ouvrir l'usine, impliquer les ouvrières | 279 |
| 2. Images projetées, images rendues autour de la violence et de la moralité : la protection morale de la communauté ouvrière | 286 |
| 2.1. La sexualisation du corps des ouvrières : des images encombrantes | 287 |
| 2.2. Quand la classe fait masse : la protection morale et physique des hommes et des organisations | 291 |
| 2.3. Des mères de famille responsables : quand la fête de famille devient une fête d'usine | 297 |
| 3. La famille, une dépendance individuelle : entre contraintes et possibles, les stratégies différenciées des femmes face à l'offre d'engagement | 301 |
| 3.1. Faire grève entre femmes : quelle prise en compte des contraintes domestiques par les organisations syndicales en contexte non-mixte ? | 301 |
| 3.2. L'attachement des femmes de classes populaires à la famille : maris, enfants et entourage en jeu dans la grève | 304 |
| a. Des femmes de classes populaires, la famille et le militantisme : un espace de contraintes | 304 |
| b. S'engager malgré tout : négociations de couples et stratégies de préservation | 307 |
| c. Quand les sphères de vie concordent : la circulation des ressources entre la famille et la grève | 312 |
| 3.3. Un conflit de valeurs entre ouvrières : les lois de la famille et les lois du groupe militant | 314 |
| Conclusion du chapitre 4 | 320 |
| Conclusion de la deuxième partie | 323 |

| | |
|--|------------|
| TROISIÈME PARTIE. Un capital militant dévalué : dégradation de la conjoncture et féminisation des luttes | 327 |
| CHAPITRE 5. Les « Chantelle » à l'épreuve des années 1980-1990 : continuer à militer | 331 |
| 1. Une nouvelle conjoncture : les « crises » de l'emploi, du syndicalisme et du groupe ouvrier chez Chantelle | 334 |
| 1.1. Le désengagement industriel de Chantelle sur fond de « crise » de l'emploi et du syndicalisme : un monde d'inquiétude | 334 |
| a. Le phénomène de la délocalisation dans l'habillement : inquiétudes sur l'emploi et remise en cause du savoir-faire | 334 |
| b. Un contexte de désindustrialisation généralisé : le monde ouvrier mis à mal | 339 |
| c. Déstabilisations politiques et syndicales : impuissance de l'État et « conscience de crise » | 342 |
| 1.2. Les mutations des politiques patronales dans l'usine : nouveau management et intensification du travail | 344 |
| 1.3. Un collectif divisé, des syndicats critiqués : la légitimité de l'action collective en question | 349 |
| 2. Entre professionnalisation et sentiment d'indignité : des militantes compétentes mais non reconnues | 359 |
| 2.1. Le resserrement des équipes syndicales dans les années 1980 : moins d'élues, plus de doubles mandats | 359 |
| a. L'équipe syndicale CFDT : une stabilisation progressive des engagements d'élues | 360 |
| b. L'équipe syndicale CGT : une stabilisation faite de ruptures | 364 |
| 2.2. Lutter contre l'intensification du travail et ses conséquences : les recours juridiques et institutionnels | 369 |
| a. Monter et défendre des dossiers : le terrain de lutte juridique | 369 |
| b. La mobilisation du collectif et d'acteurs tiers des relations professionnelles : une lutte multidimensionnelle | 373 |
| 2.3. S'opposer aux stratégies commerciales et industrielles de la direction au comité d'entreprise : de la difficulté de faire valoir des savoirs ouvriers | 377 |
| a. Le travail de contestation économique au comité central d'entreprise : l'usage des recours possibles | 378 |
| b. La lutte sur l'information : jeux de pouvoir autour de la constitution des chiffres | 385 |
| 3. Continuer à faire le groupe quand les conditions se dérobent : les ressources du passé | 389 |
| 3.1. Les ressources du passé : le maintien du groupe militant et de la légitimité de ses leaders | 389 |
| 3.2. « Les gens comptent sur nous » : l'emprise du groupe sur les leaders | 396 |
| Conclusion du chapitre 5 | 401 |
| CHAPITRE 6. La féminisation de la lutte des ouvrières : assignations et jeux de genre dans le conflit contre la fermeture de l'usine | 403 |
| 1. « Une fermeture qui émeut » : la mobilisation locale autour des « filles de Chantelle » | 405 |

| | |
|--|------------|
| 1.1. La réactivation des ressources militantes : capital militant collectif et capital de notoriété | 406 |
| a. La convocation du capital militant collectif : de l'évidence de la mobilisation du personnel | 407 |
| b. Le capital de notoriété des ouvrières de Chantelle : des « filles du pays » | 412 |
| c. Des soutiens émus face à des femmes combattives : analyses genrées de l'engouement autour des « filles de Chantelle » | 416 |
| 1.2. Les ouvrières de Chantelle au service de la cause de l'emploi local : investissements politiques dans ce conflit | 422 |
| 2. La dévaluation des ressources militantes : changement de conjoncture et victimisation des ouvrières | 428 |
| 2.1. La difficile dé-localisation de la cause de l'usine : quand le capital militant local ne suffit plus | 428 |
| 2.2. Quand la féminisation joue contre elles : assignation à une féminité victimaire et dévaluation du capital militant collectif | 441 |
| a. Des femmes avant tout : la dévaluation de leur capital militant collectif | 441 |
| b. La victimisation des « filles de Chantelle » : le renvoi à des positions dominées | 445 |
| 3. De la bonne manière d'être femme de classes populaires dans l'espace public : les jeux de genre des ouvrières | 454 |
| 3.1. Des femmes qui s'exposent : jeux de genre dans l'espace public | 455 |
| a. Se faire remarquer : la mise en scène du groupe et du produit | 455 |
| b. L'humour et la joie contre la victimisation | 459 |
| c. « Comme les mecs » au féminin: une effronterie face à l'autorité | 461 |
| 3.2. Des débats de genre entre ouvrières : rapports croisés au genre et à la classe | 468 |
| a. Les extravagances des « filles de la CGT » et le « sérieux » des cégétistes : deux rapports au stigmaté de la « fille d'usine » | 469 |
| b. La virilité au féminin ou l'effacement du genre : perceptions de l'émancipation au féminin populaire | 473 |
| c. Stratégies de distinction des <i>leaders</i> CFDT : le rejet de l'usine et sa sociabilité | 477 |
| d. La fidélité sociale et militante des cégétistes | 483 |
| Conclusion du chapitre 6 | 490 |
| CONCLUSION GÉNÉRALE | 493 |
| 1. Un capital militant précaire | 493 |
| Le militantisme syndical « par le féminin » | 495 |
| Les variations des féminités populaires | 496 |
| Des « métiers de femmes » en lutte | 497 |
| BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE | 501 |

| | |
|---|------------|
| ANNEXES | 523 |
| MÉTHODOLOGIE | 525 |
| Archives - Documentation | 526 |
| Informations quantitatives sur le personnel | 529 |
| Liste des entretiens | 531 |
| Le documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » | 533 |
| COMPLÉMENTS | 539 |
| Carte des principales entreprises de l'agglomération nantaise dans les années 1970 | 540 |
| Chronologie générale | 541 |
| Chronologie du conflit de l'hiver 1981-1982 | 542 |
| Chronologie du conflit contre la fermeture de l'usine de Saint-Herblain (1993-1994) | 543 |
| Chronologie du conflit contre la fermeture de l'usine de Couëron (2004-2005) | 545 |
| Résultats des élections professionnelles du 1^{er} collège, par année, instance, syndicat et nature du poste | 547 |
| Répartition du personnel de l'usine Chantelle en 1993 selon le poste occupé | 549 |
| Le Chiffon Rouge | 550 |
| PORTRAITS | 551 |

TABLES DES FIGURES

Table des tableaux :

| | |
|---|------------|
| Tableau N°1 : Répartition du personnel embauché entre septembre 1966 et avril 1970, par catégorie de personnel et par sexe. | 76 |
| Tableau N°2 : Répartition du personnel embauché entre septembre 1966 et avril 1970, par catégorie de personnel, sexe et âge moyen à l'embauche. | 78 |
| Tableau N°3 : Résultats des élections professionnelles du 1 ^{er} collège de 1973 à 1981, par année, instance (déléguées du personnel, déléguées au comité d'établissement), syndicat et nature du poste (titulaires ou suppléantes). | 87 |
| Tableau N°4 : Nombre de sièges obtenus par chaque syndicat dans les deux instances (DP et CE additionnés) du 1 ^{er} collège de 1973 à 1981. | 88 |
| Tableau N°5 : Répartition des ouvrières selon leur situation matrimoniale déclarée en 1994. | 108 |
| Tableau N°6 : Répartition des ouvrières ayant au moins un enfant selon le nombre d'enfants déclarée comme étant « à charge » en 1994. | 109 |
| Tableau N°7 : Effectifs des usines de production du Groupe Chantelle (tous types de salarié.e.s inclus), de 1983 à 1994. | 336 |
| Tableau N°8 : Répartition de la production (en heures produites) entre les différentes unités de production internes et externes à l'entreprise, pour les années 1990, 1992 et 1993. | 337 |
| Tableau N°9 : Répartition de la population active selon les CSP (âgée de 25 à 54 ans) et selon l'année (Loire Atlantique, 44). | 340 |
| Tableau N°10 : Répartition des voix obtenues aux élections professionnelles des déléguées du personnel titulaires dans le 1 ^{er} collège de 1981 à 1985 entre les trois syndicats représentés. | 351 |
| Tableau N°11 : Résultats des élections professionnelles du 1 ^{er} collège de 1986 à 1993, par année, instance (déléguées du personnel, déléguées au comité d'établissement), syndicat et nature du poste (titulaires ou suppléantes). | 354 |
| Tableau N°12 : Répartition des voix obtenues aux élections professionnelles des déléguées du personnel titulaire dans le 1 ^{er} collège de 1986 à 1993 entre la CFDT et la CGT. | 355 |

| | |
|--|------------|
| Tableau N°13 : Nombre et pourcentages de postes occupés en double mandat par les élues CFDT de 1977 à 1993. | 363 |
| Tableau N°14 : Nombre et pourcentages de postes occupés en double mandat par les élues CGT de 1975 à 1993. | 367 |
| Tableau N°15 : Coût minute (en Francs) de chaque unité de production au 30 juin 1993. | 387 |
| Tableau N°16 : Situations professionnelles des ancien.ne.s salarié.e.s de l'usine Chantelle en 1996. | 448 |

Table des graphiques :

| | |
|--|------------|
| Graphique N°1 : Représentation graphique de l'occupation des postes pour les élues CFDT de 1973 à 1993, classés par première année d'entrée en poste (ou sur les listes). | 361 |
| Graphique N°2 : Représentation graphique de l'occupation des postes pour les élues CGT de 1973 à 1993, classés par première année d'entrée en poste (ou sur les listes). | 365 |

Tables des illustrations :

| | |
|--|------------|
| Publicité pour la marque Chantelle, « La gaine qui ne remonte pas ! », par Pierre-Laurent Brenot, 1950 | 65 |
| Les deux dernières pages du premier numéro de journal « CGT Chantelle Contact » | 124 |
| Ouest France, 5 décembre 1981, « Le conflit Chantelle : manifestation de soutien aux grévistes devant l'entreprise » | 156 |
| Communiqué de la section syndicale CGT Chantelle, octobre 1980 | 257 |
| Tract du comité de reprise du travail, décembre 1981 | 265 |
| Dessin de Soulas accompagnant l'article de Libération « Chantelle : la révolte des OS du soutien-gorge » du 8 décembre 1981. | 289 |
| Ouest France, 16 juin 1994, « Tous autour de la "maman combattante" ». | 443 |

Table des photographies :

| | |
|---|------------|
| <i>Les ouvrières de Chantelle en grève devant l'entreprise, 1981</i> | 23 |
| <i>Les ouvrières de Chantelle, place Royale à Nantes, 1994</i> | 33 |
| <i>Armelle Hérault, militante CFDT, lit un poème au moment de la fermeture de l'usine</i> | 45 |
| <i>L'atelier de confection de l'usine Chantelle de Nantes à l'arrêt [s.d.]</i> | 61 |
| <i>L'ancienne usine Chantelle en 2014, Tesslye Lopez</i> | 72 |
| <i>Manifestation du 8 janvier 1982 Cours des 50 Otages à Nantes</i> | 131 |
| <i>Annie Guyomarc'h et Catherine Giraud lors d'une manifestation, conflit de 1980/1981</i> | 191 |
| <i>Les ouvrières de Chantelle, conflit de l'hiver 1981-1982</i> | 251 |
| <i>La « niche du directeur » confectionnée par les grévistes de l'usine Chantelle, conflit de 1981-1982.</i> | 283 |
| <i>Les grévistes lors du réveillon du nouvel an dans l'usine, décembre 1981</i> | 298 |
| <i>Les grévistes dans le réfectoire lors du réveillon de Noël, 24 décembre 1981</i> | 299 |
| <i>Des ouvrières de Chantelle posent pour une photographie de Ouest France lors du conflit contre la fermeture, décembre 1993</i> | 331 |
| <i>Les « filles de Chantelle » en manifestation dans les rues de Nantes, conflit contre la fermeture, 1993-1994</i> | 403 |
| <i>Les ouvrières brûlent les lettres de la direction devant l'usine le 9 mai 1994</i> | 456 |
| <i>Les banderoles de lingerie des ouvrières de Chantelle lors d'une manifestation, 1994.</i> | 457 |
| <i>Panneau de manifestation, composé des portraits de Patrice Kretz au centre et de son père, Jean Kretz en haut, entourés de deux combinés et d'une culotte dessinés à la main</i> | 457 |
| <i>Des ouvrières de Chantelle en manifestation devant une rangée de CRS, conflit contre la fermeture, 1993-1994.</i> | 464 |
| <i>Myriam Dumas, Eliane Evrard et Annie Guyomarc'h (de gauche à droite), lors d'une assemblée générale dans le réfectoire de l'usine, conflit contre la fermeture, 1993-1994</i> | 476 |

INTRODUCTION GÉNÉRALE



Les ouvrières de Chantelle en grève devant l'entreprise, 1981

[Source : CHT. Coll. UD CFDT 44]

1. Déconstruction et reconstruction de l'objet : le syndicalisme et les conflits du travail au féminin

1.1. La construction du mouvement ouvrier au masculin : participations féminines marginales

Les historiennes l'ont bien montré : les femmes ont, de tout temps, participé aux mouvements contestataires populaires, que ce soit dans les émeutes frumentaires¹, sous la Révolution française² ou dans les grèves ouvrières³. Ce n'est pas leur absence mais une cécité, un « déni d'antériorité »⁴, entretenue par une Histoire écrite au masculin⁵, qui explique le constat toujours renouvelé de l'exceptionnalité des femmes combattives. Cet oubli perpétuel de la participation des femmes aux épisodes de conflits renvoie aux réticences que celle-ci a suscité, en particulier lorsque les femmes sont venues sur le terrain politique des hommes. Si elles sont légitimes dans leur opposition à une augmentation du prix du pain ou dans des mouvements pour la paix, les revendications des femmes à travailler et à faire valoir leurs droits dans ce domaine posent question dès la fin du XIX^e siècle à un mouvement ouvrier qui se construit sur le modèle de la classe ouvrière qualifiée et masculine. L'entrée massive des femmes dans les usines au moment où le machinisme met à mal les métiers ouvriers est majoritairement perçue comme une menace pour les qualifications et les salaires des ouvriers masculins⁶. « Relativement récent, sans tradition, accablé par une domination bicéphale où l'homme et le patron se soutiennent, le prolétariat féminin offre tous les caractères de l'armée industrielle de réserve »⁷. Michelle Perrot, étudiant les rapports des congrès ouvriers, montre bien la teneur des discours moraux alors tenus par les ouvriers et leurs dirigeants concernant le « sexe faible » : « Malheureuse victime de la nature et de la société, la femme, loin de l'usine hostile, devrait trouver protection dans la famille pour s'y consacrer à son ménage et à l'éducation de ses enfants »⁸. L'assignation des femmes de classes populaires à la sphère domestique fait plus largement écho à une cristallisation de la « question des femmes » dans la société française de l'époque et leur exclusion

¹ Farge (A.), « Évidentes émeutières », Zemon Davis (N.) et Farge (A.), *Histoire des femmes en Occident. Tome III. XVI^e-XVIII^e siècles*, Paris, Perrin, 2002, p. 555-575 ; Thompson (E.P.), « L'économie morale de la foule dans l'Angleterre du XVIII^e siècle », *La guerre du blé au XVIII^e siècle. La critique populaire contre le libéralisme économique au XVIII^e siècle*, Paris, Éditions de la passion, 1988, p. 31-92.

² Godineau (D.), *Citoyennes tricoteuses: les femmes du peuple à Paris pendant la Révolution française*, Paris, Perrin, 2004.

³ Voir sur ce point le bon bilan de littérature établi par Laura Frader en 1996. Frader (L.L.), « Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux XIX^e et XX^e siècles : bilan et perspectives de recherche », *Clio*, (3), 1996.

⁴ Cardé (C.) et Pruvost (G.), « Penser la violence des femmes: enjeux politiques et épistémologiques », Cardé (C.) et Pruvost (G.), *Penser la violence des femmes*, Paris, La Découverte, 2012, p. 13-64 ; Naudier (D.), « Genre et activité littéraire : les écrivaines francophones », *Sociétés contemporaines*, 2 (78), p. 5-13, 2010.

⁵ Perrot (M.), *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 2012.

⁶ Guilbert (M.), *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, Paris, CNRS, 1966 ; Zylberberg-Hocquard (M.-H.), *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Anthropos, 1978 ; Zylberberg-Hocquard (M.-H.), *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Paris, Éditions Ouvrières, 1981.

⁷ Perrot (M.), *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris, EHESS, 2001, p. 318.

⁸ Perrot (M.), « L'éloge de la ménagère dans le discours des ouvriers français au XIX^e siècle », *Romantisme*, 6 (13-14), 1976, p. 108.

renforcée de la sphère publique et politique⁹. Bien que les femmes aient toujours travaillé¹⁰, et que l'articulation entre la sphère familiale et la sphère du travail ne constituait pas jusqu'alors un problème public¹¹, les discours moraux se multiplient en cette fin de XIX^e siècle posant le « problème de l'ouvrière au premier plan des débats sur la moralité, l'organisation économique et la situation de la classe ouvrière »¹².

Dès lors, l'histoire de l'engagement des femmes de classes populaires dans le monde du travail est celle de leur sous-représentation et des nombreux obstacles qui se dressent face à elles. Les femmes accèdent au droit de se syndiquer en même temps que les hommes en 1884 – bien qu'elles doivent obtenir une autorisation maritale jusqu'en 1920 – mais se syndiquent moins que leurs collègues masculins. Au début du siècle, les femmes représentent 9,8% des syndiqués, alors qu'elles constituent 36,7% de la population active¹³. Leur participation aux grèves est aussi bien moindre que celle des hommes. Pour la fin du XIX^e siècle, Michelle Perrot note que les grèves de femmes représentent 5,9% de l'ensemble des grèves de son corpus et que les femmes représentent 3,7% des participants aux grèves. Une « propension à la grève bien médiocre » conclut l'auteure¹⁴. Néanmoins, ces historiennes se sont attelées à retrouver les traces de femmes ouvrières en lutte, et non pas seulement des femmes dans les luttes ouvrières de leurs maris. Les grèves de femmes, c'est-à-dire des grèves qui émergent dans des secteurs d'emploi majoritairement féminins, ont ainsi été recensées parmi les ouvrières du textile-habillement, les sardinières, les moulineuses de soie, les bobineuses de tissage de coton, les ouvrières des Tabacs¹⁵. Ces grèves sont prises comme preuve de l'engagement malgré tout des femmes dans des actions protestataires sur leur lieu de travail. Elles sont toutefois limitées dans leur ampleur et dans leur durée, le plus souvent subites, défensives, peu organisées, encore moins syndicalisées : les femmes « protestent plus qu'elles ne revendiquent »¹⁶. Madeleine Guilbert évoque pourtant l'existence de syndicats féminins au début du siècle

⁹ Comme l'explique Joan Scott, l'histoire du républicanisme français est marquée par une fermeture de l'espace politique aux femmes. Deux universalismes se sont opposés : d'une part celui de la différence des sexes – les hommes étant « naturellement » du côté de la raison et du public, les femmes tout aussi « naturellement » du côté de l'émotion et du privé – et d'autre part l'universalisme des droits politiques individuels qui rendent tous les hommes libres et égaux. Il y a donc « d'une part, des droits naturels qui transcendent toutes les différences ; [et] de l'autre, des différences naturelles qui ne peuvent être transcendées ». Or, l'histoire a montré que « l'universalisme de la différence sexuelle a (...) prévalu sur celui des droits naturels ; en conséquence, l'individu abstrait n'a pas été neutre, mais indubitablement masculin ». Scott (J.W.), *La citoyenne paradoxale. Les féministes françaises et les droits de l'homme*, Paris, Albin Michel, 1998, p. 9-10 ; Achin (C.), Bargel (L.) et Dulong (D.), *Sexes, genre et politique*, Paris, Économica, 2007.

¹⁰ Schweitzer (S.), *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers. XIXe et XXe siècle*, Paris, Odile Jacob, 2002 ; Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012.

¹¹ Tilly (L.A.) et Scott (J.W.), *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Payot & Rivages, 2002.

¹² Scott (J.W.), « L'ouvrière, mot impie, sordide. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 83 (83), 1990, p. 2.

¹³ Guilbert (M.), *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, *op.cit.*

¹⁴ Perrot (M.), *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, *op.cit.*, p. 318.

¹⁵ Perrot (M.), *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, *op.cit.* ; Guilbert (M.), *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, *op.cit.* ; Frader (L.L.), « Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux XIXe et XXe siècles », art.cité ; Cartier (M.) et Retière (J.-N.), « Écrits d'hier et d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », Arborio (A.-M.), Cohen (Y.), Fournier (P.), Hatzfeld (N.), Lomba (C.) et Muller (S.), *Observer le travail : histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008, p. 77-94.

¹⁶ Perrot (M.), *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, *op.cit.*, p. 319.

où sont réunies 24,9% des femmes syndiquées¹⁷. Leur poids numérique dans le mouvement ouvrier est néanmoins très faible. Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard invite d'ailleurs à différencier adhésion syndicale et grèves puisqu'elle note, pour le début du siècle, que le taux de participation des travailleuses aux grèves est supérieur à leur taux de syndicalisation¹⁸.

Les réticences masculines sont encore nombreuses. Laura Frader, dans sa présentation très complète de ce domaine de recherche, souligne quelques propos d'anonymes concernant la syndicalisation des femmes – « Le syndicat est un organe combatif et qu'est-ce qu'un combattant volontaire qui ne sait pas ce qu'il combat ni pourquoi il combat » - ou sur les grèves de femmes – « Avec [leur] caractère exalté, sensible [...], il pourrait bien se faire que ces mouvements [de grèves féminines] prennent des proportions telles qu'ils nous surprennent et nous dépassent ». L'auteure poursuit :

« Elles [ces protestations] ne sont pas seulement le reflet des visions masculines de l'idée du travail ou du syndicalisme, mais aussi des manières de définir le travail comme sexué et donc exclusif d'un sexe plutôt que d'un autre. Ainsi, elles sont bien constitutives d'un certain syndicalisme masculin qui, par définition même, exclut les femmes. Ces notions de genre n'ont pas empêché les femmes de travailler, mais elles ont eu des effets sur la mentalité ouvrière et ont renforcé la notion de différence sexuée au travail »¹⁹.

Ainsi, l'implication des femmes dans le mouvement ouvrier *en tant que travailleuse* vient remettre en cause la définition même du travail et du syndicalisme. C'est précisément cela qui en constitue tout l'intérêt sociologique.

1.2. Des sociologues du travail aux sociologues des mobilisations : l'oubli des grèves de femmes

Des sociologues, elles aussi portées par l'élan de recherches sur les femmes des années 1970, se sont intéressées au renouveau de cette participation dans le contexte bien différent des « années 1968 »²⁰. La massification du travail des femmes, la tertiarisation, la scolarisation sont autant de phénomènes qui ont largement modifié le visage du salariat féminin, mais finalement assez peu celui des organisations syndicales concernant la « question des femmes ». Dans la lignée des travaux pionniers de Madeleine Guilbert sur la division sexuée du travail industriel au milieu des années 1960²¹, des sociologues du travail ont continué à s'intéresser aux ouvrières de l'industrie en posant la question des évolutions des positions syndicales vis-à-vis des femmes et des modalités de participation féminine aux grèves. Malgré l'entrée massive des femmes dans le salariat depuis les années 1960, le différentiel de syndicalisation reste significatif puisque, pour la période 1996-2004, le taux de syndicalisation des femmes est de 7,2% quand

¹⁷ Guilbert (M.), *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, *op.cit.* ; Bard (C.), « La non-mixité dans le mouvement syndical chrétien en France de 1900 à 1939 », *Égalité entre les sexes. Mixité et démocratie*, Paris, L'Harmattan, 1992.

¹⁸ Zylberberg-Hocquard (M.-H.), *Féminisme et syndicalisme en France*, *op.cit.*

¹⁹ Frader (L.L.), « Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux XIXe et XXe siècles », *art.cité*, p. 6.

²⁰ Dreyfus-Armand (G.), Frank (R.), Lévy (M.-F.) et Zancarini-Fournel (M.), *Les années 1968. Le temps de la contestation*, Bruxelles, Complexe, 2000.

²¹ Guilbert (M.), *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, La Haye, Mouton & Co, 1966.

celui des hommes est de 9,1%²². Ce différentiel doit beaucoup au fait que, sur la même période, 36% des femmes déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents sur leur lieu de travail, contre 40,7% des hommes²³. Les femmes travailleuses sont néanmoins devenues plus visibles dans les grèves des années 1970 à la faveur de conflits mixtes et non-mixtes²⁴. La thèse de Margaret Maruani, publiée sous le titre *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, pose un jalon important dans ce champ de recherche en France, en étudiant plusieurs conflits ouvriers du point de vue des femmes ainsi que les points de rencontre et de frictions entre le mouvement féministe et le mouvement ouvrier²⁵. Margaret Maruani revient avec Anni Borzeix quelques années plus tard sur le conflit des ouvrières de la Confection industrielle du Pas-de-Calais pour faire, avec elles, le bilan des acquis de la grève²⁶. Danièle Kergoat s'intéresse plus directement à l'expérience de classe des ouvrières. Elle ne veut pas seulement rétablir la place des femmes dans le monde ouvrier, mais aussi montrer la spécificité de leur domination en tant que femme et ouvrière : « les ouvrières ne sont pas seulement plus exploitées et plus opprimées que les ouvriers, elles le sont différemment »²⁷. La position faite aux femmes peu diplômées dans la sphère professionnelle – qualifications moins reconnues, salaires moindres, concentration dans des secteurs d'emplois « féminins » – découle d'une division sexuée du travail productif et reproductif²⁸. Cette séparation et cette hiérarchisation des tâches masculines et féminines se reproduisent dans la sphère militante, en particulier quand des femmes s'engagent dans des syndicats ou des grèves mixtes. La place acceptable des femmes dans le mouvement ouvrier est celle « d'auxiliaire » de la lutte des classes²⁹. Les travaux de Dominique Loiseau rapportent que dans les années 1970-1980 encore, à Saint-Nazaire, les femmes désirant participer au militantisme ouvrier d'inspiration communiste ou catholique sont cantonnées à des modalités d'engagement spécifiques : elles peuvent soutenir leurs époux en gérant le quotidien de la maison pendant la grève et éventuellement quelques tâches secondaires dans la lutte ou adhérer à des associations féminines associées aux rôles traditionnels féminins de service et d'entraide³⁰. Concernant les femmes qui s'engagent dans des grèves en tant que travailleuses, ces sociologues insistent sur l'absence de coupure entre sphère privée et sphère publique dans l'expérience que les ouvrières font de la grève, ainsi que sur

²² Amossé (T.) et Pignoni (M.-T.), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données Sociales, INSEE*, 2006, p. 410.

²³ *Ibid.*

²⁴ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68: essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007 ; Vigna (X.), *Histoire des ouvriers en France au XX^e siècle*, Paris, Perrin, 2012.

²⁵ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros, 1979.

²⁶ Borzeix (A.) et Maruani (M.), *Le Temps des chemises: la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Syros, 1982.

²⁷ Kergoat (D.), *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982, p. 135 ; Kergoat (D.), *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012. Voir notre recension à paraître de son livre publié en 2012 : Meuret-Campfort (E.), « “Penser les rapports sociaux de sexe : généalogie d'une théorie”, recension de Kergoat D., *Se Battre disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012 », *Revue française de science politique*, 64 (5), 2014 (à paraître).

²⁸ Maruani (M.) et Nicole-Drancourt (C.), *Au labeur des dames : métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros-Alternatives, 1989 ; Maruani (M.), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2006 ; Laufer (J.), Marry (C.) et Maruani (M.), *Le travail du genre: les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003.

²⁹ Kergoat (D.), *Se battre, disent-elles...*, *op.cit.*

³⁰ Loiseau (D.), *Femmes et militantismes*, Paris, 1996 ; Beckwith (K.), « Lancashire women against pit closures. Women's standing in a men's movement », *Signs. Journal of women in culture and society*, 21 (4), 1996, p. 1034-1068.

leur relation toujours difficile avec des organisations syndicales qui ne prennent pas – ou peu – en considération leurs revendications spécifiques. Ces recherches ont ainsi ouvert de nombreuses pistes, cette fois plutôt du point de vue des ouvrières, sur leur rapport au travail, à l'emploi et au syndicalisme.

Danièle Kergoat, notamment avec ses travaux sur la Coordination infirmière³¹, participe au développement d'une approche plus théorique des travailleuses comme point de rencontre entre rapports sociaux de classe et rapports sociaux de sexe et à la réorientation, identifiée par Xavier Dunezat, d'une problématique en termes de « place des femmes » vers une autre en termes de « mouvement social sexué » ou de « gendered social movement » : « Contre une explication fondée en dernier ressort sur un *deus ex machina* de la position infériorisée – et invisibilisée – des femmes dans l'action collective, il s'agissait de passer à une explication fondée sur le processus d'infériorisation – et d'invisibilisation – des femmes à l'intérieur même de l'action collective »³². Pour autant, la continuité entre ces premiers travaux de sociologues du travail sur les mobilisations de femmes au travail et le développement de la sociologie du genre du militantisme ne s'opère pas réellement, et les grèves de femmes ne trouvent plus leur place comme objet pertinent d'analyse. La sociologie du travail des femmes se concentre, de son côté, sur l'étude de la position des femmes dans la sphère professionnelle sous l'angle de l'égalité, en s'intéressant notamment à l'entrée des femmes dans des professions masculines et aux discriminations qu'elles subissent toujours en bas – féminisation de la précarité, temps partiel imposé – et en haut de l'échelle sociale – maintien d'un plafond de verre dans les organisations pour les femmes cadres³³. La sociologie du syndicalisme quant à elle s'intéresse principalement à la « crise » du syndicalisme, son ampleur, ses déterminants, ses conséquences, le plus souvent du point de vue des organisations syndicales ; les femmes devenant dans ce cadre un enjeu de syndicalisation aux côtés des jeunes et des précaires³⁴. Enfin, la

³¹ Imbert (F.), Le Doaré (H.), Sénotier (D.) et Kergoat (D.), *Les infirmières et leur coordination*, Paris, Lamarre, 1992 ; Trat (J.), « La lutte des assistantes sociales : un mouvement de femmes salariées conjugué au masculin », *Futur Antérieur*, 1994, p. 103-134.

³² Dunezat (X.), « Le traitement du genre dans l'analyse des mouvement sociaux : France / États-Unis », *Cahiers du Genre*, 2006, p. 121 ; Dunezat (X.), *Chômage et action collective: luttes dans la lutte : mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe*, Thèse de Doctorat de Sociologie, sous la dir. de Danièle Kergoat, Université de St-Quentin-en-Yvelines, 2004 ; Fillieule (O.), « Travail militant, action collective et rapports de genre », Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, France, Presses de Sciences Po, 2009, p. 23-72.

³³ Ce champ de recherche se déploie beaucoup en France via la revue *Travail, genre et sociétés*. Maruani (M.), *Travail et emploi des femmes*, *op.cit.* ; Laufer (J.), Marry (C.) et Maruani (M.), *Le travail du genre*, *op.cit.* ; Maruani (M.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2013 ; Guichard-Claudic (Y.), Kergoat (D.) et Vilbrod (A.), *L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008 ; Laufer (J.), « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », *Travail, genre et sociétés*, 1 (21), 2009, p. 29-54 ; Maruani (M.) et Angeloff (T.), *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros, 2000 ; Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, (17), 2007, p. 79-103 ; Marry (C.), *Les femmes ingénieurs : une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004 ; Buscatto (M.) et Marry (C.), « Le 'plafond de verre' dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du travail*, 51 (2), 2009.

³⁴ Mouriaux (R.), *Crises du syndicalisme français*, Paris, Montchrestien, 1998 ; Andolfatto (D.), *Les syndicats en France*, Paris, La Documentation française, 2013 ; Bérout (S.), « Le syndicalisme construit par la science politique », Chambardhac (V.) et Ubbiali (G.), *Épistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, Paris, L'Harmattan, 2005, p. 13-34 ; Silvera (R.), « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, 1 (43), 2006, p. 23-29 ; Bérout (S.), « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 127-146.

sociologie du militantisme qui s'approprie progressivement le paradigme du genre, notamment sous l'effet de travaux sur les mouvements féministes et de femmes, se détache de la conflictualité au travail pour s'intéresser aux mouvements humanitaires, altermondialiste, de défense des « sans », etc³⁵.

L'intérêt pour les mobilisations de femmes au travail, en particulier dans le monde ouvrier industriel, a donc été délaissé en faveur de formes de conflictualité hors-travail : l'invisibilisation ne touche plus seulement les femmes ouvrières mais les ouvriers en général. Dans le cadre d'un renouveau de la recherche en histoire et en sociologie sur les conflits ouvriers sous l'angle des femmes et du genre³⁶, nous proposons dans cette thèse de revenir sur les grèves de femmes en nous intéressant moins à ce qui les rend improbables qu'à ce qui les rend possibles. Nous nous appuyons pour ce faire sur les différentes « sous disciplines » de la sociologie évoquées afin de renouer, sous l'angle du genre, les fils d'une discussion entre sociologie du travail, du syndicalisme et de l'action collective.

1.3. De l'improbable au possible : sortir de la problématique des obstacles à l'engagement

Au terme de cette présentation rapide de l'histoire du traitement historique et sociologique de la conflictualité des femmes au travail nous ne pouvons que constater l'improbabilité que constituent des grèves exclusivement portées par des femmes à côté de celles mixtes ou masculines. Les obstacles à l'engagement des travailleuses dans le syndicalisme et les conflits du travail sont nombreux : elles sont moins syndiquées et les organisations syndicales sont moins souvent présentes sur leur lieu de travail ; les organisations syndicales majoritaires peinent à prendre en considération leurs problématiques spécifiques et elles peuvent moins facilement qu'un homme s'identifier et s'approprier le modèle de référence du syndicaliste, notamment à cause du travail domestique qui leur incombe et des injonctions morales qui l'accompagnent ; occupant souvent des positions reléguées sur le marché du travail, elles ne disposent pas d'une identité professionnelle positive à partir de laquelle s'engager et détiennent *a priori* de peu de ressources sociales et culturelles à faire valoir dans un engagement. Par conséquent, l'exclusion des femmes de ces espaces d'engagement joue aussi sur leur sentiment de ne pas y avoir leur place et de ne

³⁵ Fillieule (O.), Mathieu (L.) et Péchu (C.), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009 ; Sawicki (F.) et Siméant (J.), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, 51 (1), 2009, p. 97-125 ; Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.

³⁶ Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, Thèse de Doctorat d'Histoire, sous la dir. de Michelle Zancarini-Fournel, Université Lumière Lyon 2, 2012 ; Vanommeslaghe (L.), « Deux formes nationales d'opposition ouvrière à la délocalisation de Levi's », *Revue française de science politique*, 51 (5), 2001, p. 739-762 ; Vanommeslaghe (L.), *Les stratégies d'action ouvrières face aux menaces sur l'emploi en France et en Belgique (1996-2003): étude ethnographique comparée de quatre conflits industriels*, Thèse de Doctorat de Science Politique, sous la dir. de Pierre Favre, Institut d'études politiques, 2009.

pas être « à la hauteur »³⁷. L'ensemble de ces éléments ont été maintes fois démontrés à la fois par des enquêtes statistiques et des enquêtes qualitatives, comme nous le verrons tout au long de cette thèse.

Quand les femmes se mobilisent malgré tout, leur militantisme est analysé sous l'angle de ses spécificités : les travailleuses optent pour des modes d'organisation plus horizontaux ; leurs modes d'actions sont moins conflictuels que ceux des hommes et s'appuient sur l'humour, la dérision ; elles s'expriment plutôt pour témoigner que pour monter en généralité, etc. Ces caractéristiques ne découlent évidemment pas d'un « naturel féminin » mais bien des effets d'une « logique féminine » qui renvoie « à des dispositions socialement acquises et notamment à une connaissance “par corps” de l'oppression du pouvoir masculin »³⁸. Ces analyses tendent à renforcer en retour un modèle « normal » du militantisme au masculin-neutre : le modèle canonique du militant total, homme ouvrier qualifié de l'industrie qui s'engage corps et âme dans son rôle et performe la virilité ouvrière dans sa capacité à « en découdre » et à mobiliser les foules³⁹, et des grèves « dures », longues et parfois violentes. Sans nier l'ensemble des travaux d'histoire sociale qui renseignent les nombreux épisodes marquants du mouvement ouvrier français, il nous semble opportun d'interroger ce modèle qui n'est pas le même partout et tout le temps, ce d'autant plus qu'il est depuis de nombreuses années déjà largement dévalué dans un monde syndical qui se désouvriérise.

Nous proposons de questionner « par en bas » le genre du militantisme en faisant de ces obstacles, de ces spécificités et de ces modèles genrés non pas tant le paradigme que l'objet même de la recherche. Or, interroger les contraintes revient à rétablir les possibles. C'est pourquoi nous étudierons un cas de mobilisation de femmes qui ont dépassé un certain nombre d'obstacles à l'engagement : celui des ouvrières de l'usine de confection de lingerie Chantelle de Saint-Herblain dans l'agglomération nantaise.

Cette usine ouvre ses portes en 1966 dans la zone industrielle de Saint-Herblain, une commune de la proche agglomération nantaise. Elle emploie en grande majorité des jeunes femmes pour assembler des pièces de lingerie sur des machines à coudre. Ce sont les mécaniciennes. Il y a bien quelques hommes dans l'usine, ouvriers ou agents de maîtrise, mais l'usine est féminine à 93% et se féminise de plus en plus au fil des années, les contremaîtres étant remplacés par des contremaîtresses.

Une section syndicale CFDT est créée dans la foulée du mouvement de Mai-juin 1968. En 1972, la CGT s'implante à son tour. Deux sections syndicales créées, menées et composées par des ouvrières exclusivement. De Mai-juin 1968 au conflit d'un an s'opposant à la fermeture de l'usine en 1993-1994, en passant par une grève générale de deux mois avec occupation de l'usine à l'hiver 1981-1982, l'histoire du syndicalisme de ces ouvrières est

³⁷ Daniel Gaxie souligne combien la compétence politique ne se résume pas à un ensemble de savoirs et de savoir-faire mais bien aussi à un sentiment de légitimité personnelle à participer. Gaxie (D.), *Le cens caché : inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Seuil, 1978.

³⁸ Fillieule (O.), « Travail militant, action collective et rapports de genre », *op. cit.*, p. 43. Olivier Fillieule souligne tout ce que cette approche doit aux travaux de Joan Acker : Acker (J.), « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, 4 (2), 1990, p. 139-158. Voir aussi: Briskin (L.), « Victimization and Agency: The Social Construction of Union Women's Leadership », *Industrial Relations Journal*, 37 (4), 2006, p. 359-378 ; Briskin (L.), « Nurses On Strike: The Feminization Of Militancy, The Politicization Of Caring Labour, And Union Revitalization », Rutgers University, 2010.

³⁹ Pennetier (C.) et Pudal (B.), « Évolution des méthodes d'analyse du militant ouvrier, archétype du militant », Gotovitch (J.) et Morelli (A.), *Militantisme, militants*, Bruxelles, EVO, 2000, p. 13-26.

marquée par des épisodes conflictuels réguliers. L'usine Chantelle devient progressivement une usine remarquée et remarquable dans le mouvement ouvrier local.

Cette histoire continue quand en 1994, elles négocient le maintien d'une usine Chantelle dans l'agglomération nantaise à Couëron. Ce site, où seule la CGT s'est implantée, ferme à son tour en 2005 après un conflit d'un an, mené par les 27 ouvrières qui restent⁴⁰.

Si l'usine ferme, comme beaucoup d'autres, les ouvrières ont, au fil des années, réussi à s'organiser collectivement dans des sections syndicales et à mener plusieurs grèves d'ampleur. Pas de faits révolutionnaires ici : ce n'est *qu'*une petite usine de Province, ce ne sont *que* des grèves localisées, ce ne sont *que* des engagements sur le lieu de travail. Pour autant, nous pensons que l'étude approfondie de ces engagements et de ces grèves de femmes au travail, à condition de les considérer pour ce qu'ils sont et non pour ce qu'ils représentent dans la répartition globale des pouvoirs entre les sexes et entre les classes sociales, permet d'observer des processus originaux du point de vue de la sociologie de l'action collective. Nous suivons en cela la pensée par cas telle que Jean-Claude Passeron et Jacques Revel la conçoivent, c'est-à-dire de « procéder par l'exploration et l'approfondissement des propriétés d'une *singularité* accessible à l'observation. Non pour y borner son analyse ou statuer sur un cas unique, mais parce qu'on espère en extraire une argumentation de portée plus *générale*, dont les conclusions pourront être réutilisées pour fonder d'autres intelligibilités ou justifier d'autres décisions »⁴¹. Reste à préciser de quoi Chantelle est le cas⁴².

Le cas de l'usine Chantelle apparaît comme un « cas limite » du genre du militantisme ouvrier. D'un côté, les formes que prennent le militantisme syndical chez Chantelle sont à bien des égards typiques du modèle canonique, que ce soit sous l'angle des modes d'organisation – des sections syndicales, CGT et CFDT, menées par des leaders, animées par des équipes d'élués du personnel, suivies par des syndiquées, contestées par des non-grévistes – ou des modes d'actions – les ouvrières débrayent, font grève, occupent leur usine, séquestrent leur directeur. D'un autre côté, ces ouvrières syndiquées et combatives sont des femmes, des femmes qui paraissent donc faire comme des hommes. Elles présentent d'ailleurs leur mobilisation comme ouvrière avant tout. En ce sens, nous ne pouvons réellement parler d'un mouvement de femmes⁴³ car elles ne mettent pas au cœur de la mobilisation leur identité commune de femmes mais plutôt une identité professionnelle. Dès lors, les « Chantelle » viennent questionner *en situation* le genre du militantisme ouvrier en s'engageant à partir d'une autre identité que celle à laquelle

⁴⁰ L'analyse se centrera néanmoins sur la période 1966-1994 pour n'aborder qu'à la marge l'usine de Couëron et le conflit de 2005.

⁴¹ Passeron (J.-C.) et Revel (J.), « Penser par cas. Raisonner à partir de régularités », Passeron (J.-C.) et Revel (J.), *Penser par cas*, Paris, EHESS, 2005, p. 9.

⁴² Hamidi (C.), « De quoi un cas est-il le cas ? », *Politix*, 4 (100), 2013, p. 85-98. Voir l'ensemble du dossier intitulé « Faire du terrain, penser par cas » publié à l'occasion du 100^{ème} numéro de la revue *Politix*.

⁴³ Bereni (L.), Chauvin (S.), Jaunait (A.) et Revillard (A.), *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck, 2012, p. 164 ; Beckwith (K.), « Lancashire women against pit closures. Women's standing in a men's movement », art.cité.

elles sont assignées ; c'est en cela que les grèves de femmes constituent des « espace[s] de possibles »⁴⁴ ou des « lieux de travail du genre »⁴⁵. Aussi, ces ouvrières, qui se pensent et se vivent comme des « ouvriers ordinaires », offrent une entrée originale dans l'analyse du monde ouvrier masculin « normal »⁴⁶.

Envisager cette histoire dans sa singularité revient ainsi à prendre au sérieux la prétention de ces ouvrières à faire « comme les mecs » - sans dire que c'est réellement ce qu'elles font. De ce point de vue, la comparaison avec des grèves d'hommes n'aurait que reproduit une binarité et une opposition que nous cherchons à déconstruire⁴⁷. Au contraire, l'analyse approfondie d'un cas permet d'observer « au plus près du réel », c'est-à-dire en se donnant la possibilité d'observer comment les tendances lourdes observées par ailleurs se matérialisent dans l'expérience concrète des acteurs ; et donc saisir l'articulation et la complexité des facteurs en jeu qui échappent toujours à l'analyse de loin⁴⁸. Dès lors, le genre, mais aussi la classe, sont envisagés comme « en train de se faire », dans une perspective dynamique et processuelle. Suivant en cela la perspective du « Doing Gender » développée par Candace West et Don Zimmerman, puis Sarah Fenstermaker, nous nous intéresserons à la manière dont les ouvrières *font* leur genre et leur classe en fonction de ce que ceux-ci leur *font*⁴⁹. Loin de nier le poids des structures sociales, cette approche autorise d'une part à penser le fait que ces structures ne se matérialisent pas de la même façon partout et en tout temps, et d'autre part à mettre au cœur de l'analyse la multipositionnalité des individus⁵⁰. Par une analyse localisée et sociohistorique des identités sociales, nous serons en mesure de saisir « l'ensemble des

⁴⁴ Dunezat (X.), Chômage et action collective: luttes dans la lutte : mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe, *op.cit.*, p. 139.

⁴⁵ Fillieule (O.), « Travail militant, action collective et rapports de genre », Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, *op.cit.*, p. 64.

⁴⁶ Moreau (G.), *Le monde apprenti*, Paris, La Dispute, 2003.

⁴⁷ Par contre, la comparaison avec d'autres cas de mobilisations de femmes au travail a été envisagée. Nous avons réalisé en 2011-2012 une enquête auprès d'auxiliaires de puériculture de la ville de Nantes concernant leur engagement dans la section syndicale CFDT de la ville et dans deux mobilisations en 2010 dans le but initial de mettre en perspective les deux cas. En s'intéressant cette fois à un métier des services plus qualifié quoique sujet à de forts stéréotypes de genre (quel métier plus féminin que la prise en charge des enfants) et au syndicalisme dans le secteur public, il s'agissait de faire varier d'autres variables que celle du genre. Au moment de l'écriture, la comparaison s'est avérée finalement infructueuse tant elle brisait en quelques sortes la perspective épistémologique adoptée d'une étude de cas envisagée dans toute sa singularité, en dehors précisément d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». Cette enquête a néanmoins ouvert de nombreuses pistes de réflexion sur le cas des ouvrières de Chantelle. Sur les résultats de cette enquête, voir : Meuret-Campfort (E.), « Dire la pénibilité du travail en crèche ? Une enquête auprès d'auxiliaires de puériculture syndicalistes », *Sociétés contemporaines*, 94, 2014 (à paraître). De même, la comparaison avec les conflits étudiés par Margaret Maruani, et en particulier ceux de la Confection Industrielle du Pas-de-Calais (CIP) a été fondatrice de notre réflexion sur les « Chantelle » et sera fréquemment mobilisée pour mettre en perspective notre propre enquête.

⁴⁸ Revel (J.), « Micro-analyse et construction du social », Revel (J.), *Jeux d'échelles. La micro-analyse à l'expérience*, Paris, Seuil, 1996.

⁴⁹ West (C.) et Zimmerman (D.), « Doing gender », *Gender & Society*, 1 (2), 1987, p. 125-151 ; West (C.) et Fenstermaker (S.), « Doing difference », *Gender & Society*, 9 (1), 1995, p. 8-37 ; Revillard (A.) et Verdalle (de) (L.), « « Faire » le genre, la race et la classe. Introduction à la traduction de « Doing Difference » », *Terrains & travaux*, 1 (10), 2006, p. 91-102.

⁵⁰ Les auteures répondent aux critiques qui leur ont été faites concernant la trop faible prise en compte des structures ainsi : « [N]ous sommes d'accord que la différence en tant que différence n'est pas le problème. Nous croyons, par contre, qu'une description significative d'un système dans lequel les fondements de l'inégalité interagissent les uns avec les autres demande de prêter attention non seulement aux effets négatifs du système (par exemple la pauvreté, la violence physique, les politiques sociales répressives, etc.) mais aussi aux mécanismes des relations sociales qui produisent ces effets ». [West (C.), Fenstermaker (S.), « Reply (Re) "Doing difference" », *Gender & Society*, 9 (4), 1995, p. 506-513, cité dans: Revillard (A.) et Verdalle (de) (L.), « « Faire » le genre, la race et la classe. Introduction à la traduction de « Doing Difference » », art.cité ; Butler (J.), *Trouble dans le genre: pour un féminisme de la subversion*, Paris, La Découverte, 2005. Il n'en reste pas moins que ces perspectives insistent plus sur les stratégies et les résistances individuelles que collectives, nous y reviendrons plus tard dans cette introduction.

probabilités qui liaient entre elles des valeurs de variables *hic et nunc*, c'est-à-dire dans un contexte réel où elles agissaient ensemble, *configurationnellement* »⁵¹, et donc de rétablir le champ des possibles et des contraintes de ces ouvrières à partir de leur situation sociale précise. C'est quoi être une femme de classes populaires à Nantes dans les années 1970 ?

Cette étude de cas n'est pas prise pour typique d'un engagement féminin, mais bien comme un cas contradictoire à même d'interroger « par le bas » et « par le féminin » le militantisme dans les mondes populaires. En croisant différents domaines de recherche sociologiques (sociologie des mobilisations, de l'engagement, du travail et des mondes populaires) sous l'angle du genre, cette thèse prendra pour objet l'analyse des processus d'acquisition d'un capital militant ouvrier par des ouvrières dans la conjoncture particulière des « années 1968 » et la déstabilisation successive de ce capital dans les années 1980-1990. L'approche localisée de ces processus montrera qu'ils sont très liés aux conjonctures, c'est-à-dire aux configurations changeantes des relations sociales et des représentations politiques, mais aussi, et surtout, à la conquête puis la perte d'un sentiment de dignité collective sur un registre ouvrier et masculin.



Les ouvrières de Chantelle, place Royale à Nantes, 1994

[Source : CHT. Coll. Hélène Cayeux]

⁵¹ Passeron (J.-C.), « Histoire et sociologie. Identité sociale et identité logique d'une discipline », Passeron (J.-C.), *Le raisonnement sociologique*, Paris, Nathan, 1991, p. 57-88.

2. Étudier la conflictualité au travail « par en bas » et « par le féminin » : revisiter les logiques d'accumulation et de valorisation d'un capital militant ouvrier

La notion de capital militant a été proposée par Frédérique Matonti et Franck Poupeau pour s'intéresser « aux apprentissages conférés par le militantisme, aux compétences importées de l'extérieur, ainsi qu'à celles qui sont “appprises sur le tas” »⁵². S'inspirant d'une vision processuelle de la politisation⁵³ et cherchant à insister sur ce que le militantisme peut offrir comme rétributions⁵⁴, ils définissent le capital militant comme un capital « incorporé sous forme de techniques, de dispositions à agir, intervenir, ou tout simplement obéir, il recouvre un ensemble de savoirs et de savoir-faire mobilisables lors des actions collectives, des luttes inter ou intra-partisanes, mais aussi exportables, convertibles dans d'autres univers, et ainsi susceptibles de faciliter certaines “reconversions” »⁵⁵. L'utilisation du concept de capital renvoie à plusieurs domaines de questionnement et de débat : celui des conditions d'accumulation d'un tel capital, celui de sa valorisation dans un champ⁵⁶ ou un espace militant⁵⁷, enfin celui de sa transférabilité dans d'autres espaces sociaux.

L'étude de ces processus dans le cas des ouvrières de Chantelle nous conduit à insister sur trois dimensions : la définition genrée du « métier » de syndicaliste d'entreprise, la dimension collective des processus d'engagement au croisement des multi-appartenances et la dimension conjoncturelle des conditions de valorisation d'un capital militant.

2.1. Le syndicalisme depuis l'usine. De quel métier parlons-nous ?

L'approche de l'engagement comme processus d'apprentissage permet de prendre en compte ce qui est importé dans le militantisme et ce qui y est acquis. Daniel Gaxie, cherchant à comprendre l'engagement de membres des classes populaires dans des partis politiques, au premier rang desquels au PCF, malgré l'inégale répartition du sentiment de compétence politique⁵⁸ qu'il avait lui-même conceptualisé, insistait sur l'importance des rétributions du militantisme dans les processus d'engagement

⁵² Matonti (F.) et Poupeau (F.), « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (155), 2004, p. 7.

⁵³ Lagroye (J.), « Être du métier », *Politix*, 7 (28), 1994, p. 5-15.

⁵⁴ Gaxie (D.), « Économie des partis et rétributions du militantisme », *Revue française de science politique*, 27 (1), 1977, p. 123-154 ; Gaxie (D.), « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Swiss Political Science Review*, 1 (11), 2005, p. 157-188.

⁵⁵ Matonti (F.) et Poupeau (F.), « Le capital militant. Essai de définition », art.cité, p. 7-8.

⁵⁶ Cécile Péchu notamment défend l'idée d'une autonomisation du champ militant par rapport au champ partisan. Péchu (C.), *Droit au logement, genèse et sociologie d'une mobilisation*, Paris, Dalloz, 2006 ; Péchu (C.), « Les générations militantes à droit au logement », *Revue française de science politique*, 51 (1), 2001, p. 73-103.

⁵⁷ Mathieu (L.), « L'espace des mouvements sociaux », *Politix*, 1 (77), 2007, p. 131-151. L'utilisation de cette notion d'espace des mouvements sociaux est problématique dans le cas des conflits du travail qui ne sont pas, à proprement parler, des mouvements sociaux (cf. chapitre 2).

⁵⁸ Gaxie (D.), *Le cens caché*, op.cit.

des plus dominés⁵⁹. Les militants du PCF restent, en particulier avec le travail de Bernard Pudal⁶⁰, l'exemple canonique d'un engagement *a priori* improbable qui trouve dans l'organisation communiste les conditions même de son impulsion et de son maintien. L'influence du modèle communiste sur les analyses de l'engagement politique et militant a conduit à insister sur l'indicibilité des rétributions du militantisme par rapport à un discours officiel d'organisation mettant en avant l'idéologie. Ce modèle a néanmoins été critiqué à mesure que les objets de la sociologie du militantisme se déplaçaient vers des mobilisations en formation, plus éloignées de schémas organisationnels contraignants, et attirant des militant.e.s mieux doté.e.s socialement⁶¹. Le militantisme populaire, perçu sur le registre de la remise de soi au collectif, s'est alors vu discrédité par rapport à des engagements supposément plus distancés, oubliant les pratiques d'autonomie vis-à-vis de l'organisation et les marges de jeu qui ont toujours été possibles⁶². Le déplacement de regard vers des mobilisations émergentes et souvent jugées improbables a permis néanmoins de souligner les ressources acquises dans le cours des actions collectives elles-mêmes et l'importation de ressources extra-militantes dans l'engagement⁶³.

Le syndicalisme en entreprise ne peut être envisagé uniquement comme un engagement vis-à-vis d'une organisation, et ce d'autant plus quand, comme chez Chantelle, il est à construire. Les ouvrières s'engagent d'abord par rapport à une situation concrète de travail et les enjeux de conflit sont très localisés. En particulier dans le cas de travailleurs peu dotés *a priori* de ressources militantes, les grèves peuvent constituer des moments relativement « désyndicalisés » alors même qu'elles sont menées par des militant.e.s syndicaux.les⁶⁴. Dès lors, comment s'articulent pour les militantes apprentissages organisationnels et apprentissages sur le tas ? Comment envisagent-elles leur appartenance syndicale ? Ces questions s'inscrivent dans un renouveau de la sociologie des conflits du travail, auquel participent précisément les deux numéros des *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* sur le capital militant parus en 2004 et 2005 comme plusieurs numéros de *Politix*⁶⁵. L'enquête statistique REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) et les traitements monographiques qui s'en sont suivis, ont

⁵⁹ Les rétributions sont définies comme « des satisfactions, des avantages, des plaisirs, des joies, des bonheurs, des profits, des bénéfices, des gratifications, des incitations, ou des récompenses du militantisme. Ces composantes sensibles de l'activité militante peuvent être analysées (et, du même coup, désignées) comme des rétributions (pas nécessairement recherchées comme telles et la plupart du temps non monétaires) de l'implication dans l'activité d'une organisation collective ». Gaxie (D.), « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », art.cité, p. 160.

⁶⁰ Pudal (B.), *Prendre parti: pour une sociologie historique du PCF*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1989.

⁶¹ Nous avons choisi de signifier la mixité d'un groupe lorsque celle-ci s'impose (exemple : les salarié.e.s).

⁶² Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », Collovald (A.), Lechien (M.-H.) et Willemez (L.), *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, PUR, 2002, p. 177-229.

⁶³ Voir notamment : Mathieu (L.), « Les mobilisations improbables : pour une approche contextuelle et compréhensive », Cadiou (S.), Dechezelles (S.) et Roger (A.), *Passer à l'action: les mobilisations émergentes*, Paris, L'Harmattan, 2007 ; Collovald (A.) et Mathieu (L.), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, 2 (86), 2009, p. 119-143 ; Siméant (J.), *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Sciences Po, 1998 ; Péchu (C.), *Droit au logement, genèse et sociologie d'une mobilisation*, *op.cit.* ; Mathieu (L.), *Mobilisations de prostituées*, Paris, Belin, 2001 ; Pierru (E.) et Maurer (S.), « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998. Retour sur un « miracle social » », *Revue française de science politique*, 51 (3), 2001, p. 371-407.

⁶⁴ Collovald (A.) et Mathieu (L.), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », art.cité.

⁶⁵ Voir notamment : « La syndicalisation en France », 1(85), 2009 et « "Conflits du travail" », 2(86), 2009.

permis d'opérer un état des lieux du syndicalisme des relations professionnelles en entreprise aujourd'hui⁶⁶. Les sociologues qui ont exploité et continué cette enquête soulignent ainsi les apories d'une opposition entre pratiques conflictuelles et pratiques de négociations, remettant en cause à la fois le modèle unique et stéréotypé d'un syndicalisme militant et gréviste et de l'autre la disparition maintes fois annoncée de la capacité des salarié.e.s à opter pour des stratégies conflictuelles et collectives⁶⁷. Les travaux de l'équipe *Formasynd*⁶⁸, ceux d'Anne-Catherine Wagner sur les syndicalistes européens⁶⁹, ceux de Françoise Piotet sur le rapport aux structures à la CGT⁷⁰ participent chacun à leur manière à questionner à nouveaux frais le syndicalisme du point de vue de celles et ceux qui le pratiquent.

On connaît cependant encore peu de choses sur le travail quotidien des syndicalistes, sur ce qui fait le « métier de syndicaliste » en entreprise⁷¹. Les quelques témoignages de militants révèlent précisément l'ancrage de ce « métier » dans une situation professionnelle particulière, c'est-à-dire la façon dont le syndicalisme déborde les syndicats mais aussi la malléabilité du rôle selon la personne qui l'occupe. Le dialogue entre Christian Corouge, ouvrier militant CGT de Peugeot et le sociologue Michel Pialoux offre une immersion dans les pratiques syndicales en usine, mais aussi dans les réflexions, les dilemmes moraux et pratiques, les contradictions d'un militant ouvrier sur son engagement⁷². Annie Collovald insiste sur l'importance de porter attention aux « divers métiers du militant », notamment ceux « liés au face-à-face avec les autres, qu'il s'agisse de ceux qu'on aide, des collègues de travail, des pairs militants ou de ceux à qui l'on s'oppose », et à « toutes compétences infiniment diverses et indissociablement sociales

⁶⁶ L'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) est une enquête statistique nationale réalisée, sous la direction de DARES, tous les 6 ans depuis 1993. Elle a fait l'objet en 2008 de plusieurs publications qui s'appuient aussi sur des enquêtes monographiques réalisées à partir des résultats de l'enquête statistique. Voir principalement : Amossé (T.), Bloch-London (C.) et Wolff (L.), *Les relations sociales en entreprise : un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, coll.« Recherches », 2008.

⁶⁷ Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Pélisse (J.), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, 2008, coll.« Savoir/Agir » ; Giraud (B.), *Faire la grève: Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France*, Thèse de Doctorat de Science Politique, sous la dir. de M. Offerlé, Université Paris 1-Panthéon-Sorbonne, 2009 ; Giraud (B.), « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix*, 2 (86), 2009, p. 13-29.

⁶⁸ Programme de recherche coordonné par Nathalie Ethuin et Karel Yon intitulé « Formasynd. La formation syndicale. Socialisation et apprentissages militants dans les organisations syndicales de salariés en France » financé par l'ANR (2007-2010). Plusieurs publications sont issues de ce programme, notamment un numéro de *Mouvement Social* : « Les frontières de la formation syndicale », *Le Mouvement social*, n°235, 2011, coordonné par Nathalie Ethuin, Yasmine Siblot et Karel Yon. Voir aussi l'ouvrage paru en 2014 : Ethuin (N.) et Yon (K.), *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Bellecombe-en-Bauges, Croquant, 2014.

⁶⁹ Wagner (A.-C.), « Syndicalistes européens. Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (155), 2004, p. 12-33 ; Wagner (A.-C.), *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Paris, Éditions du Croquant, 2005.

⁷⁰ Piotet (F.), « Le rapport aux structures », Piotet (F.), *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF, 2009 ; Piotet (F.), « La CGT, une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 9-30.

⁷¹ Sur l'intérêt d'une approche en termes de « métier » et de genre pour questionner les contours d'un rôle politique, voir le travail de Catherine Achin sur les députés : Achin (C.), « Un « métier d'hommes » ? Les représentations du métier de député à l'épreuve de sa féminisation », *Revue française de science politique*, 55 (3), 2005, p. 477-499.

⁷² Corouge (C.) et Pialoux (M.), *Résister à la chaîne : dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*, Marseille, Agone, 2011. Cet ouvrage est le résultat d'un échange entamé 30 ans plus tôt, qui avait déjà fait l'objet de publications - les « Chroniques Peugeot » - dans les Actes de la recherche en sciences sociales en 1984 et 1985. Voir notamment: Pialoux (M.) et Corouge (C.), « Chronique Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 57 (1), 1985, p. 108-128. Pour un autre témoignage chez Peugeot, voir : Durand (M.), *Grain de sable sous le capot: résistance & contre-culture ouvrière*, Marseille, Agone, 2006.

et politiques qui s'acquièrent dans l'ancienneté des pratiques de sociabilité, de la culture d'atelier ou de bureau et du service militant »⁷³. Cette approche du « métier » de syndicaliste invite à associer l'analyse du militantisme à une sociologie du travail attentive aux relations sociales dans l'entreprise.

Le récit d'un militant atypique passé par des études supérieures montre également tout l'intérêt d'observer le syndicalisme par la marge : Sébastien Crespo, jeune militant CGT de la métallurgie qui partage son journal avec Pierre Rimbart ne correspond pas au modèle du militant harangueur de foule et cherche à faire valoir d'autres formes de compétences culturelles. Ce faisant, il teste les frontières, notamment genrées, du rôle et son adaptabilité, mais aussi révèle des dimensions souvent négligées des activités militantes, notamment le travail d'étude des dossiers⁷⁴. Ces regards en biais sur le rôle de militant montrent à la fois la force du modèle canonique auquel les militants ont l'impression de devoir se conformer et toutes les marges de manœuvre possibles, conquises avec des ressources importées de l'extérieur. La virilité à laquelle renvoie le métier de syndicaliste d'usine capable d'en découdre, permet-elle à des ouvrières de se voir reconnaître une légitimité militante de terrain ? Quels types de ressources extra-syndicales peuvent-elles faire valoir ?

En contexte mixte, les femmes accèdent moins que les hommes aux postes de responsabilité syndicale dans l'entreprise, en particulier à mesure que l'on monte dans la hiérarchie syndicale, et peinent à se faire reconnaître⁷⁵. Cécile Guillaume note, à propos de la CFDT, organisation pourtant parmi les plus volontaristes sur l'intégration des femmes, que « la faible formalisation des qualités et compétences nécessaires à la prise de responsabilités et l'accent mis sur l'acceptabilité du candidat (au double sens de compatibilité politique et relationnelle) a pour effet de laisser la place à des interprétations favorisant les définitions masculines »⁷⁶. Qu'en est-il en contexte non-mixte ? Les ouvrières de Chantelle ont la particularité de s'engager dans une usine auparavant vierge de toute implantation syndicale. Disposent-elles de ce fait d'une plus grande liberté dans les modalités de définition du « métier » ? Qu'en font-elles ? Pierre Bourdieu, qui décrit les femmes comme des « spécialistes du cœur et de la sensibilité », indique que « l'écart entre hommes et femmes et les moins instruits et les plus instruits » dans la propension à répondre à une question d'opinion décroît à mesure que « l'interrogation porte sur des problèmes qui touchent à l'existence quotidienne ou à la vie privée »⁷⁷. Observe-t-on chez Chantelle un investissement du

⁷³ Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », Collovald (A.), Lechien (M.-H.) et Willemez (L.), *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, op.cit., p. 202.

⁷⁴ Rimbart (P.) et Crespo (S.), « Devenir syndicaliste ouvrier. « Journal » d'un délégué CGT de la métallurgie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (155), 2004, p. 34-75.

⁷⁵ Rappelons que les femmes actives de la fin du XXe sont trois fois moins syndiquées que les hommes, et 3 à 5 fois moins nombreuses à occuper des postes de responsabilité dans les partis politiques. Le Quentrec (Y.) et Rieu (A.), *Femmes: engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse, 2003.

⁷⁶ Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », *Politix*, n° 78 (2), 2007, p. 39-63. Voir aussi: Buscatto (M.), « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », (O.) Fillieule et (P.) Roux, *Le sexe du militantisme*, Paris, les Presses de Sciences Po, 2009, p. 75-91.

⁷⁷ Bourdieu (P.), « Culture et politique », Bourdieu (P.), *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit, p. 469-470, 1979.

syndicalisme sur un registre proto-politique ? Christian Corouge évoque lui-même son travail de militant comme celui d'une « assistante sociale » et insiste sur les particularités du syndicalisme d'OS ancré dans la réalité sociale des franges les plus précarisées du monde ouvrier. Cet exemple invite donc à ne pas présupposer de la spécificité féminine de certains comportements syndicaux et bien à questionner, à partir d'un cas « au féminin », la définition genrée du « métier » de syndicaliste.

Les recherches sur les femmes et le syndicalisme s'intéressent principalement aux discriminations qu'elles subissent par rapport aux hommes, il s'agira ici de s'intéresser à la division du travail militant entre ouvrières et plus particulièrement à la manière dont elle se réalise, alors que celle-ci est souvent envisagée quand elle est déjà établie. Des *leaders* aux syndiquées en passant par celles que nous appellerons les *militantes d'usine*, différentes figures d'engagement possibles se dessinent⁷⁸. Ce faisant, nous pourrions observer quels types de ressources individuelles certaines peuvent faire valoir dans le militantisme syndical et les conflits, et aussi penser ensemble les processus d'engagements individuels et collectifs.

2.2. Un groupe ouvrier au féminin et « au concret » : les dimensions collectives des processus d'engagement au croisement des multi-appartenances

L'intérêt du cas Chantelle réside dans la possibilité d'observer la formation d'un groupe ouvrier au féminin dans une perspective historique : les ouvrières de Chantelle sont majoritairement embauchées chez Chantelle à la fin des années 1960 ou au début des années 1970 et notre enquête s'intéresse particulièrement à celles qui restent ouvrières dans l'usine jusqu'à leur licenciements en 1994 ou en 2005. Parmi elles, des ouvrières montent des sections syndicales, s'engagent, mobilisent les autres ouvrières, font exister le groupe ouvrier en le représentant et finissent aussi par être *tenuës* par lui. La simultanéité des processus de mobilisation et des processus d'engagement constitue un des intérêts mais aussi une des difficultés de notre travail. Nous oscillerons constamment entre une sociologie des mobilisations et une sociologie des engagements afin d'envisager l'affirmation du groupe avec ses caractéristiques et ses expériences communes, à la fois, comme une condition de possibilité et un produit de l'action collective. Cette perspective pose deux exigences : réinscrire les engagements dans des processus collectifs et des « groupes concrets » et prendre au sérieux l'intersectionnalité des identités de classe et de genre qui structurent les logiques d'appartenance à ce groupe.

Les travaux sur les processus d'engagement partisans ou syndicaux des groupes populaires ont bien montré l'importance des appartenances collectives concrètes dans les processus d'engagement, que

⁷⁸ La définition des figures de *leaders* et de *militantes d'usine* nous occupera dans le chapitre 3.

ce soit la famille⁷⁹, la localité⁸⁰, ou le groupe des collègues⁸¹. Céline Braconnier, qui examine comment les habitants de la cité des Cosmonautes – et les habitants du Marais à Paris – « votent ensemble »⁸², insiste sur l'importance de la prise en compte des dimensions collectives de la participation politique à partir de groupes concrets :

« Quand on cesse d'expliquer une corrélation entre un niveau de diplôme, une catégorie socioprofessionnelle et un comportement électoral par référence aux milieux auxquels ces variables renvoient pourtant – aux valeurs qui y sont diffusées à un moment donné, aux normes comportementales qui y sont établies, aux ressources qu'ils offrent, aux limites qu'ils fixent à l'action des individus – ; quand, donc, l'analyse électorale n'est pas assortie d'une analyse des groupes eux-mêmes et de leurs frontières en permanente recomposition, alors la référence au social auquel on prête pourtant la capacité de « déterminer » ou de rendre « probable » sans que l'on comprenne vraiment en quoi, pourquoi ni comment, devient quelque peu formelle »⁸³.

Dans le cas de l'engagement syndical, le groupe des collègues apparaît comme fondateur dans les processus d'engagement : des ouvrières vont adhérer ensemble au syndicat, elles participent ensemble aux grèves. Margaret Maruani expliquait déjà, à propos des ouvrières de la Confection industrielle du Pas-de-Calais (CIP), qu'un groupe non-mixte favorise l'*empowerment* plus que la prise de conscience de la domination sexuée⁸⁴. Pourtant, si l'absence d'hommes dans le jeu syndical et l'homogénéité sociale et sexuée du groupe ouvrier dans l'usine favorisent les processus d'engagement et de mobilisations, rien n'est dit de la propension de ces ouvrières à se reconnaître comme groupe pertinent d'appartenance ni sur la façon dont est définie cette appartenance. Rétablir l'expérience que font les ouvrières de leur multiappartenance vise à comprendre à la fois la simultanéité des assignations de genre et de classe contre une vision parfois mathématique de l'intersectionnalité⁸⁵ mais aussi les tensions que cette double appartenance suscite dans les processus de représentation politique du groupe⁸⁶.

⁷⁹ Molinari (J.-P.), « Sociographie du communisme nantais », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 159-184 ; Molinari (J.-P.), *Les ouvriers communistes : sociologie de l'adhésion ouvrière au PCF*, Thonon-les-Bains, L'Albaron, 1991.

⁸⁰ Retière (J.-N.), *Identités ouvrières : histoire sociale d'un fief ouvrier en Bretagne, 1909-1990*, Paris, L'Harmattan, 1994.

⁸¹ Sawicki (F.) et Duriez (B.), « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, 16 (63), 2003, p. 17-51.

⁸² L'auteure parle de « dispositifs informels de mobilisation électorale », définis comme des « réseaux socialement structurés dont l'activation, en période de campagne, décide de l'ampleur de la participation ». Elle insiste alors « sur la conversion conjoncturelle des groupes sociaux primaires et secondaires en stimuli de participation ». Braconnier (C.), « Voter ensemble. Dispositifs informels de mobilisation et compensation des inégalités de politisation », *op. cit.* Voir aussi : Braconnier (C.) et Dormagen (J.-Y.), *La démocratie de l'abstention: aux origines de la démobilisation électorale en milieu populaire*, Paris, Gallimard, 2007.

⁸³ Braconnier (C.), *Une autre sociologie du vote: les électeurs dans leurs contextes*, Paris, Lextenso, 2010, p. 19.

⁸⁴ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op.cit.*

⁸⁵ La prise en compte de la simultanéité des appartenances a aussi été théorisée par Danièle Kergoat avec les concepts de consubstantialité et de coextensivité des rapports sociaux. Kergoat (D.), *Se battre, disent-elles...*, *op.cit.* ; Crenshaw (K.W.), « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, (39), 2005, p. 51-82 ; Dorlin (E.), *Black feminism : anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, Paris, L'Harmattan, 2008 ; Jaunait (A.) et Chauvin (S.), « Représenter l'intersection. Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales », *Revue française de science politique*, 62 (1), 2012, p. 5-20 ; Bereni (L.), Chauvin (S.), Jaunait (A.) et Revillard (A.), *Introduction aux études sur le genre*, *op.cit.*

⁸⁶ Comme le soulignent Candace West et Sarah Fenstermaker, « ici, il importe de distinguer l'expérience qu'un individu peut faire des dynamiques du genre, de la race et de la classe telles qu'elles ordonnent le déroulement quotidien de l'interaction

Des sociologues du travail s'intéressant à des groupes professionnels féminisés, comme Delphine Serre sur les assistantes sociales ou Christelle Avril sur les aides à domicile⁸⁷, ont ainsi révélé la diversité possible de rapports au travail selon les trajectoires antérieures, la génération, la position dans l'espace professionnel, etc. Même à l'intérieur d'un groupe d'ouvrières de l'habillement, on observe une inégale répartition des ressources sociales et culturelles. Les petites différences deviennent ici de grandes différences. L'attention portée aux logiques de distinction sociale entre femmes exerçant un même métier fait ressortir les désaccords internes, les débats et controverses souvent passés sous silence : quelle est la bonne manière d'être ouvrière, mais aussi gréviste et militante syndicale ? Ces divergences entre femmes sont éclairantes à la fois sur ce que ces ouvrières investissent dans ces différents rôles, ce qu'elles en retirent et les assignations de genre et de classe auxquelles elles ont l'impression de devoir se conformer ou au contraire de devoir subvertir.

Les travaux sur les groupes populaires, et en particulier ouvriers, soulignent la force des stéréotypes de genre et de la séparation des mondes féminins et masculins au bas de l'échelle sociale et la difficulté conséquente pour les femmes de s'approprier une identité ouvrière positive, en dehors de celle de mère⁸⁸. La tendance des ouvrières de Chantelle à minimiser le caractère féminin de leurs luttes ne peut dès lors étonner. En prenant au sérieux cette stratégie de mise à distance du féminin, nous étudierons leurs rapports à l'appartenance et de classe et de sexe à l'aune des trajectoires sociales concrètes, de l'origine sociale à l'apprentissage de la couture jusqu'à l'entrée dans le travail, le mariage, les enfants, les divorces, etc. Comment sont-elles devenues des ouvrières et des femmes ? Ce n'est qu'à cette condition que nous pourrions comprendre le rapport qu'elles entretiennent avec l'offre politique syndicale d'un côté et féministe de l'autre.

Par ailleurs, cette perspective ouvre la voie à une prise en compte de la manière dont les individus, hommes et femmes, peuvent faire usage de leurs identités sociales. Rachel Einwohner analyse la façon dont les causes sont genrées, c'est-à-dire évaluées selon des catégories de jugement genrées ; le féminin

sociale, du sentiment d'appartenance qu'un individu peut avoir en tant que membre de catégories genrées, racialisées et classées ». West (C.) et Fenstermaker (S.), « « Faire » la différence », *Terrains & travaux*, 1 (10), 2006, p. 112. Voir l'article éclairant d'Alexandre Jaunait et Sébastien Chauvin sur la problématique de la représentation politique au croisement des catégories et la situation particulière des « dominés multiples comme intrinsèquement non "représentatifs" de leur catégorie » Jaunait (A.) et Chauvin (S.), « Représenter l'intersection. Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales », *Revue française de science politique*, 62 (1), 2012, p. 5-20.

⁸⁷ Serre (D.), *Les coulisses de l'Etat social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*, Paris, Raisons d'agir, 2009 ; Serre (D.), « Travail social et rapport aux familles. Les effets combinés et non convergents du genre et de la classe », *Nouvelles Questions Féministes*, 2 (31), 2012 ; Avril (C.), *Les aides à domicile: un autre monde populaire*, Paris, La Dispute, 2014 ; Avril (C.), « Ressources et lignes de clivage parmi les aides à domicile. Spécifier une position sociale: quelles opérations de recherche? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1-2 (191-192), 2012, p. 86-105. Voir aussi les travaux de Marie Cartier sur les différentes générations de facteurs : Cartier (M.), *Les facteurs et leurs tournées: un service public au quotidien*, Paris, La Découverte, 2003 ; Cartier (M.), « Déclassement scolaire et pluralité des appartenances sociales : l'exemple des factrices surdiplômées », *Lien social et Politiques*, (49), 2003, p. 191.

⁸⁸ Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012 ; Hoggart (R.), *La culture du pauvre: étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Paris, les Éditions de Minuit, 1970 ; Willis (P.), *L'école des ouvriers: comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*, Marseille, Agone, 2011. Beverly Skeggs montre ainsi comment les jeunes femmes anglaises qu'elle étudie cherchent à se distinguer d'une appartenance de classe qu'elles jugent dévalorisante. Skeggs (B.), *Formations of Class & Gender*, op. cit.

devenant alternativement un atout ou un stigmat⁸⁹. Quelles sont les assignations genrées qui pèsent sur les ouvrières de Chantelle ? De quelles marges de manœuvre disposent-elles pour influencer sur la définition du sens de la mobilisation ? En France, ce sont les sociologues du politique s'intéressant à l'entrée des femmes en politique qui se sont surtout saisis de cette perspective pour montrer comment, notamment dans le contexte particulier de la parité au début des années 2000, des femmes pouvaient faire usage de leur genre comme d'une ressource culturelle, que ce soit une manière de faire de nécessité vertu ou d'opérer un retournement du stigmat⁹⁰. Ces travaux portant principalement sur des femmes de classes moyennes et supérieures conduisent à se demander dans quelle mesure les femmes de classes populaires peuvent, elles aussi, faire de leur genre une ressource et à quelles conditions⁹¹. Kevin Neuhouser a par exemple mis en évidence comment les femmes engagées dans des mobilisations populaires au Brésil s'appuient sur les « réseaux de la vie quotidienne », elles qui sont chargées de les entretenir, et y valorisent leur identité maternelle (« ressource of motherhood ») de protectrices de la « communauté »⁹². Si les ouvrières de Chantelle ne mettent pas en avant leur sexe comme catégorie d'appartenance, ne peuvent-elles pas pour autant s'appuyer sur leurs réseaux familiaux ou sur l'image de mère, valorisée dans les mondes populaires, pour s'opposer à d'autres images de femmes plus péjoratives comme celle de « fille d'usine » par exemple ? Répondre à ces questions demande de rétablir leurs appartenances collectives – principalement les collègues et la famille, celle d'où elles viennent et celle qu'elles construisent – dans un espace local particulier où ces groupes peuvent être rapportés à des caractéristiques sociales précises.

2.3. Les conditions de valorisation du capital militant : une approche localisée et conjoncturelle des structures

La prise en compte du contexte est souvent présentée comme un préalable nécessaire à l'analyse, un cadre qui permet de contrôler un minimum de variables structurelles et conjoncturelles. Réinscrire les

⁸⁹ Einwohner (R.L.), « Gender, Class and Social Movement Outcomes: Identity and Effectiveness in Two Animal Rights Campaigns », *Gender & Society*, 13 (1), 1999, p. 56-76.

⁹⁰ Bargel (L.), Fassin (É.) et Latté (S.), « Usages sociologiques et usages sociaux du genre . Le travail des interprétations », *Sociétés & Représentations*, 2 (24), 2007, p. 59-77 ; Achin (C.), Bargel (L.) et Dulong (D.), *Sexes, genre et politique*, *op.cit.* ; Dulong (D.) et Levêque (S.), « Une ressource contingente. Les conditions de reconversion du genre en ressource politique », *Politix*, 15 (60), 2002, p. 81-111.

⁹¹ Plus largement, nous nous inscrivons alors dans la même perspective que d'autres travaux visant à construire une vision des groupes populaires autrement que comme des « sans », c'est-à-dire à refuser une vision misérabiliste de ces groupes. Grignon (C.) et Passeron (J.-C.), *Le savant et le populaire: misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Seuil, 1989. Beverly Skeggs propose par exemple d'envisager le care comme capital culturel des jeunes anglaises de classes populaires qu'elle étudie, une manière de valoriser des compétences féminines dans le champ professionnel. Grignon (C.) et Passeron (J.-C.), *Le savant et le populaire: misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Seuil, 1989 ; Skeggs (B.), *Formations of Class & Gender*, *op.cit.* ; Cartier (M.), « Le caring, un capital culturel populaire ? À propos de Formations of Class & Gender de Beverley Skeggs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1-2 (191-192), 2012, p. 106-113 ; Serre (D.), « Le capital culturel dans tous ses états », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1-2 (191-192), 2012, p. 11.

⁹² Neuhouser (K.), « “Worse than men”. Gendered Mobilization in Urban Brazilian Squatter Settlement, 1971-1991 », *Gender & Society*, 9 (1), 1995, p. 38-59., Kaplan (T.), « Community and Resistance in Women's Political Cultures », *Dialectical Anthropology*, 15 (2-3), 1990, p. 259-267.

ouvrières de Chantelle dans le champ des possibles concret invite à réorienter la focale en plaçant le contexte au cœur de l'analyse. Le concept de structure des opportunités politiques a cherché à théoriser l'importance de la conjoncture politique sur la propension des mobilisations à émerger. Des critiques ont été émises sur le caractère objectiviste et statique laissant dans l'ombre la façon dont ces structures étaient perçues et saisies par les acteurs mobilisés pour insister, à l'instar d'Olivier Fillieule, sur une perspective relationnelle⁹³. L'intérêt du cas de l'usine Chantelle réside dans la possibilité d'approfondir les relations concrètes qui se tissent entre cette usine et son environnement social, politique, économique et de faire varier cette configuration dans le temps. C'est donc à la fois une analyse localisée et une analyse sociohistorique que nous mènerons afin de restituer les possibles et les contraintes dans lesquelles les ouvrières s'engagent.

L'analyse localisée du politique a renouvelé les objets de la science politique en permettant l'étude imbriquée du social et du politique et l'analyse des recompositions spatialement situées des identités politiques⁹⁴. Dans le cas des ouvrières de Chantelle, la localité, pensée comme le « pays nantais », constitue l'échelle de référence à laquelle elles pensent leur engagement. Leur intégration dans le monde ouvrier se fait à cette échelle-là. Or, Nantes a une histoire sociale et politique bien particulière : le mouvement ouvrier y est à la fois ancien et combatif, nourri par un courant catholique puissant et une CGT tout aussi forte mais qui ne peut imposer sa ligne ; la vie politique locale est par contre largement dominée jusqu'à la fin des années 1970 par une élite politique locale conservatrice avant de devenir une terre socialiste. Comment les ouvrières de Chantelle sont-elles perçues par les différents acteurs de ce « milieu social et politique local »⁹⁵ ? Les « jeux d'échelles »⁹⁶ de l'usine au département, en passant par le quartier, la zone industrielle et la ville, nous permettront de rétablir la configuration locale dans ses différentes dimensions.

Toutefois, notre étude de cas invite aussi à prendre en compte les conjonctures, c'est-à-dire les variations de cette configuration locale à travers le temps. Or, nous le savons, l'évolution du monde ouvrier en général depuis les années 1960 est caractérisée par une dégradation progressive de ses conditions de reproduction et de valorisation politique. Des « années 1968 » dans lesquelles les ouvrières de Chantelle entrent en militantisme aux années 1990 quand l'usine ferme une première fois, jusqu'aux années 2000 quand Chantelle quitte définitivement la région, les conditions de mobilisations ont beaucoup changé. Dans une perspective sociohistorique, nous suivrons l'idée qu'« historiciser signifie dès lors contextualiser, non pas en invoquant le “contexte” comme facteur explicatif prêt à l'emploi, mais en procédant à l'opération qui consiste à relier un fait ou un comportement aux domaines du pensable et du

⁹³ Fillieule (O.), *Stratégies de la rue : les manifestations en France*, Paris, Presses de Sciences po, 1997.

⁹⁴ Briquet (J.-L.) et Sawicki (F.), « L'analyse localisée du politique », *Politix*, 2 (7-8), 1989, p. 6-16.

⁹⁵ Sawicki (F.), *Les réseaux du Parti socialiste : sociologie d'un milieu partisan*, Paris, Belin, 1997.

⁹⁶ Revel (J.), *Jeux d'échelles*, Paris, Le Seuil-Gallimard, 1996.

possible de son moment historique »⁹⁷. Les changements de conjoncture désignent dans cette perspective des changements du système de relations mais aussi de représentations dans le cours du temps. Comment les Chantelle se saisissent-elles de ces possibles ? Comment leur mobilisation devient-elle pensable ? Et comment, pour elles, se matérialise la fermeture de ces possibles ? Ce faisant, nous revisitons des analyses bien souvent établies à une échelle générale sur la crise du monde ouvrier. A l'instar de ce que Stéphane Beaud et Michel Pialoux ont réalisé sur le monde ouvrier qui gravite autour des usines Peugeot de Sochaux⁹⁸ ou des recherches de Julian Mischi sur le milieu de sociabilité communiste dans quatre départements⁹⁹, nous chercherons à relier les niveaux micro et macro¹⁰⁰.

Chez Chantelle, comme il n'existe qu'une seule génération d'ouvrières, nous aborderons moins ces modifications sous l'angle de la crise de la reproduction que sous celui de l'adaptation d'ouvrières, nées au début des années 1950 et s'engageant dans les années 1968, aux modifications des conditions de valorisation d'un capital militant ouvrier dans le cours des années 1980-1990. Jean-Noël Retière a proposé la notion de « capital d'autochtonie » dans le cas du « fief » ouvrier de Lanester dans le Morbihan pour évoquer les ressources sociales locales dont disposent les ouvriers « du coin » et la façon dont ils peuvent les faire reconnaître (ou non) dans l'espace politique local¹⁰¹. Les ouvrières de Chantelle disposent-elles d'un capital d'autochtonie ? S'approprient-elles le capital agonistique ouvrier¹⁰², source de fierté et d'honneur ouvrière fondée sur la combativité ? Surtout, le leur reconnaît-on et comment ?

Par ailleurs, c'est le rôle du militant lui-même qui se modifie. Les processus d'institutionnalisation et de bureaucratisation du syndicalisme sont là encore approchés « par en bas ». Comment des ouvrières de l'habillement continuent-elles ou non à s'engager à mesure que le monde ouvrier se voit dévalué symboliquement, à mesure que les usines ferment et les combats se perdent ? Comment celles qui sont devenues militantes le restent-elles lorsque le travail militant devient de plus en plus exigeant en termes de compétences notamment scolaires ? Anne-Catherine Wagner a bien montré les processus d'adaptation

⁹⁷ Buton (F.) et Mariot (N.), « Socio-histoire », *Dictionnaire des idées, 2e volume de la collection des « Notionnaires » de l'Encyclopaedia Universalis*, 2006, p. 731-733 ; Buton (F.) et Mariot (N.), « Surmonter la distance. Ce que la socio-histoire doit aux sciences sociales », Buton (F.) et Mariot (N.), *Pratiques et méthodes de la socio-histoire*, Paris, PUF, p. 10, 2009.

⁹⁸ Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, La Découverte, 2012.

⁹⁹ Mischi (J.), *Servir la classe ouvrière : sociabilités militantes au PCF*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010.

¹⁰⁰ Frédéric Sawicki et Johanna Siméant identifiaient à cet endroit une carence de la littérature sur l'engagement militant. Sawicki (F.) et Siméant (J.), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, 51 (1), 2009, p. 97-125. Nous restons néanmoins dans une perspective micrologique et microscopique. Sawicki, Frédéric, « Les politistes et le microscope », (M.) Bachir, *Les méthodes au concret*, Paris, PUF, 2000, p. 143-164.

¹⁰¹ Jean-Noël Retière précise bien que « l'enracinement et l'héritage que l'on pouvait naguère considérer comme des ressources n'ont de chances de devenir capital d'autochtonie conférant une puissance (d'accès à des positions, à des titres de reconnaissance, etc.) à son détenteur que pour autant que les autorités locales en reconnaissent ou se trouvent contraintes d'en reconnaître la valeur. Sans ce travail de reconnaissance, un attribut ou une qualité localement repérables peuvent demeurer à l'état de marqueur sociolocal (un savoir-faire, une connaissance, une appartenance, l'estime, etc.) et ne pas se muer en ressource à haut rendement sur la scène locale ». Retière (J.-N.), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 16 (63), 2003, p. 139.

¹⁰² Vigna (X.), « De la conscience fière au stigmate social : le virilisme ouvrier à l'épreuve des années 1968 », Sohn (A.-M.), *Une histoire sans les hommes est-elle possible ? Genre et masculinités*, Lyon, ENS Éditions, 2013, p. 343-357.

et de désajustement au travail attendu des militants syndicaux européens. Ceux qui disposent d'un capital militant plutôt fondé sur une légitimité de terrain peinent à faire reconnaître ce capital dans l'univers de la Confédération européenne des syndicats¹⁰³. Les recherches de Sophie Pochic et Cécile Guillaume sur la CFDT, ont signalé que la dépolitisation et la relative professionnalisation du syndicalisme favorisaient les femmes diplômées qui parviennent, dans ce contexte, à faire reconnaître leurs compétences techniques¹⁰⁴. Qu'en est-il pour des femmes peu diplômées ? Si la promotion des femmes par l'organisation n'est pas au centre de notre questionnement, il est nécessaire de se demander quel type de militantisme est attendu et valorisé à un endroit et un moment donnés de la part des organisations représentatives du mouvement ouvrier. Les « années 1968 » constituent un moment d'ouverture sous l'effet conjugué du mouvement féministe et de l'insubordination ouvrière¹⁰⁵. Au niveau national, les organisations syndicales ne partent pas du même endroit de ce point de vue¹⁰⁶ et ne mettent pas en place les mêmes stratégies¹⁰⁷. Qu'en est-il localement ? Quelles actions sont concrètement entreprises en direction des travailleuses et comment les ouvrières de Chantelle les reçoivent, elles qui voudraient être reconnues comme des ouvriers comme les autres ?

L'ensemble de ces questions renvoie finalement à un même objet : la construction et la déconstruction d'un capital militant, regardé sous l'angle des carrières militantes. Comme le souligne Olivier Fillieule, cette notion, dans ses dimensions objectives et subjectives, articule « l'analyse des trajectoires individuelles à celles, d'une part, *de l'espace dans lequel s'exercent les activités sociales considérées* et, d'autre part, *du ou des groupements dans lesquels s'exercent ces activités* »¹⁰⁸. De leur entrée en militantisme à leur sortie, il convient d'interroger les conditions et les modalités de l'engagement des ouvrières de Chantelle, au niveau individuel mais aussi en tant que groupe – et donc d'envisager aussi des carrières d'engagements collectives –, puis le maintien (ou non) et les recompositions de ces engagements au moment où les

¹⁰³ Wagner (A.-C.), « Syndicalistes européens. Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux », art.cité.

¹⁰⁴ Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 31-56 ; Guillaume (C.) et Mouret (B.), « Les élus de comités d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », *Revue de l'IREES*, (44), 2004, p. 39-65 ; Monney (V.), Fillieule (O.) et Avanza (M.), « Les souffrances de la femme-quota. Le cas du syndicat suisse Unia », *Travail, genre et sociétés*, 2 (30), 2013, p. 33-51.

¹⁰⁵ Zancarini-Fournel (M.), « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 3 (75), 2002, p. 133-143 ; Jenson (J.), « Le féminisme en France depuis mai 68 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, (24), 1989, p. 55-67.

¹⁰⁶ De fortes disparités sont observées quant à la syndicalisation des femmes entre les différentes centrales syndicales : la part des syndiquées parmi les syndiqués sont, en 2005, de 28% à la CGT, 44,2% à la CFDT, 45% à la CGT-FO, 40% à la CFIC et 18,5% à la CFE-CGC. Ces variations doivent à des effets d'implantation, la CFDT étant par exemple mieux implantée dans le secteur public et les services où beaucoup de femmes travaillent quand l'implantation traditionnelle de la CGT se situe plutôt dans l'industrie. Concernant l'intégration des femmes aux postes de responsabilité, Rachel Silvera note que la part des femmes secrétaires d'UD est de 8,3% à la CGT, 8,5% à la CFDT, 7,6% à la CGT-FO. Silvera (R.), « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », art.cité.

¹⁰⁷ Voir le numéro récent de la revue *Travail, genre et sociétés* : « Genre, féminisme et syndicalisme », coordonné par Cécile Guillaume, Sophie Pochic et Rachel Silvera, n°30, 2013.

¹⁰⁸ Fillieule (O.), « Post scriptum : Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, 51 (1), 2001, p. 210.

conditions dans lesquelles ils se sont développés se dérobent¹⁰⁹. Enfin, la question du capital militant pose celle de la transférabilité de ce capital dans d'autres sphères que le militantisme. Le devenir de ces militantes, une fois le moment des engagements évanouis, éclaire de manière rétrospective les carrières militantes.

Selon un déroulement en partie chronologique, nous retracerons ainsi des processus d'engagement et de mobilisation en envisageant systématiquement les ouvrières de Chantelle comme des femmes et comme des ouvrières espérant ainsi pouvoir poser de nouvelles questions d'une part à la sociologie du militantisme et des groupes populaires et d'autre part à la sociologie du genre.



*Armelle Hérault, militante CFDT, lit un poème au moment de la fermeture de l'usine
[Source : CHT. Coll. Syndicat CFDT Chantelle]*

¹⁰⁹ Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005.

3. Matériaux empiriques

Le propos de cette thèse est d'analyser les processus d'acquisition et de déstabilisation d'un capital militant ouvrier par des ouvrières de l'habillement. L'approche localisée et sociohistorique de notre étude de cas sur l'usine Chantelle de Saint-Herblain s'appuie sur le recueil de deux types de matériaux : des archives syndicales et administratives et des entretiens rétrospectifs avec d'anciennes ouvrières principalement. Les premières ont permis de reconstituer l'histoire en train de se faire du syndicalisme et des conflits dans l'usine, les seconds apportent quant à eux des trajectoires de vie et d'engagement, ainsi que le sens que ces événements prennent *a posteriori*.

3.1. Des archives syndicales pour retrouver le quotidien du syndicalisme et des « grands conflits »

Les archives syndicales constituent la partie la plus substantielle de notre corpus d'archives dont le dépouillement avait déjà commencé lors de notre mémoire de Master 2¹¹⁰. Le Centre d'histoire du travail (CHT) de Nantes, dont une des missions est la collecte des archives syndicales locales, détient les archives des deux sections syndicales CGT et CFDT de l'usine, ainsi que plusieurs cartons des UD CGT et CFDT concernant le suivi de cette usine¹¹¹. Le traitement exhaustif et extensif de ces archives visait à retrouver le quotidien du syndicalisme et des trois « grands conflits » de 1981-1982, 1993-1994 et 2004-2005. Une attention particulière a été portée au travail militant du quotidien qui est producteur d'écrits : les réunions des instances représentatives du personnel (IRP), les courriers échangés avec différents interlocuteurs (directeur d'usine, direction générale, permanents syndicaux, inspecteur du travail, etc.), les journaux d'entreprise et les tracts rédigés à destination des ouvrières, les documents manuscrits (prises de notes pendant des réunions, calculs divers concernant un litige individuel, etc.) ; ce sont les activités syndicales qui se donnent à voir dans toute leur diversité et leur banalité. Le traitement de ces documents a suivi un double objectif de traitement systématique des informations et d'immersion sensible dans les deux sections syndicales de l'entreprise. Nous ne cherchions pas seulement les récurrences ou les tendances générales dans les évolutions du syndicalisme, mais prenions en considération les documents dans une triple lecture : une lecture sur le fond (de quoi le document parle-t-il ?), une lecture contextualisée (dans quelles circonstances ce document a-t-il été produit, en réponse à quel événement, par qui et pour qui ?) et une lecture sur la forme (pourquoi ce document est-il écrit de cette façon ?). Les données recueillies ont été organisées sur un axe thématique (les IRP, les grèves, les relations entre représentantes syndicales et ouvrières, les relations entre représentantes syndicales et direction, etc.) et un

¹¹⁰ Meuret-Campfort (E.), *Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981 – janvier 1982)*, Mémoire de Master 2 Sociologie-Recherche, sous la dir. d'Annie Collovald, Université de Nantes, Nantes, 2008.

¹¹¹ La liste complète des fonds d'archives consultés se trouve en annexe.

axe chronologique (historique des événements et grandes évolutions sur toute la durée de l'entreprise et historique précis des conflits). Ce classement systématique des prises de notes nous a semblé être le garant d'un croisement des données efficace puisque nous étions ensuite en mesure de mettre en relation facilement nos différentes sources sur un même événement ou une même thématique. Par ailleurs, cette approche extensive des archives offre une expérience d'immersion dans un monde qui prenait forme pour nous petit à petit ; une sorte d'ethnographie des archives¹¹². Si nous manquions bien évidemment toute la dimension orale de ces activités, les personnages récurrents deviennent progressivement familiers, la bonne connaissance de la vie de l'entreprise permet de contextualiser facilement telle interaction par courriers interposés et aussi de repérer les petites variations derrière les procédures des relations professionnelles. Les entretiens viennent compléter cette familiarité en donnant corps aux rôles occupés dans l'échiquier syndical de l'usine (*cf. infra*).

Le traitement exhaustif des archives sur toute la vie de l'entreprise sans sélection a priori des années pertinentes permet de réellement faire la genèse des « grands conflits » sur le temps long. En s'intéressant tout autant aux pratiques de discussion dans les IRP et les conflits plus ouverts, nous pouvions envisager les grèves autrement que comme des irruptions de conflictualité dans un univers habituellement « régulé » et retracer la continuité entre des réunions de comités d'entreprises parfois houleuses et des grèves parfois routinisées. Analysant les mêmes types de documents sur près de 40 ans, l'évolution des relations professionnelles se perçoit « en train de se faire ». Par exemple, le contenu et la forme même des procès-verbaux des comités centraux d'entreprises révèlent l'importance croissante de cette instance. De même l'évolution des relations entretenues par les représentantes du personnel avec les dirigeants locaux et nationaux de l'entreprise se lit dans les courriers qu'ils échangent¹¹³. Par ailleurs, ces archives contiennent de nombreuses interactions entre les différents échelons des organisations syndicales (unions locales et départementales, très fréquemment ; fédérations, souvent ; confédérations, plus rarement). La prévalence de l'échelon local dans l'encadrement syndical des sections a pu être approfondie par les documents présents dans les fonds des UD CGT et CFDT de Loire-Atlantique. Leur rôle propre s'est alors révélé important durant les différents conflits.

Entre ces différents fonds syndicaux, les trois grands conflits – et tous ceux plus petits – ont pu être appréhendés sous leurs différentes dimensions : négociations avec la direction dans le cadre des IRP ou en dehors ; tracts, communiqués et déclarations syndicales ; échanges de courriers avec les différents acteurs du conflit ainsi que les soutiens politiques et l'administration. Aussi, ces archives comprennent

¹¹² Lomba (C.), « Avant que les papiers ne rentrent dans les cartons : usages ethnographiques des documents d'entreprises », Arborio (A.-M.), Cohen (Y.), Fournier (P.), Hatzfeld (N.), Lomba (C.) et Muller (S.), *Observer le travail : histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008, p. 29-44.

¹¹³ Plus largement, cette analyse d'une entreprise de la fin des années 1960 aux années 2000 via les écrits laissés par ses actrices et acteurs offre un parcours sensible dans le temps via l'évolution de la nature des papiers utilisés, le passage de la machine à écrire à l'ordinateur, l'évolution des logos syndicaux, des formules de politesse, autant de marques concrètes des époques traversées.

des revues de presse réalisées soit par les militantes syndicales de l'entreprise, soit par l'UD CGT de Loire-Atlantique¹¹⁴. Ces revues de presse, souvent reliées et toujours bien classées, montrent l'importance de la couverture médiatique pour les représentantes syndicales et ont pu être utilisées pour l'analyse de la couverture médiatique des conflits¹¹⁵. Par ailleurs, les photographies conservées par les UD et sections syndicales CGT et CFDT ont été précieuses pour observer la mise en scène du groupe lors des actions collectives (cf. chapitres 4 et 6). Nous avons intégré certaines de ces photographies à la thèse pour appuyer la démonstration mais aussi partager avec le lecteur ou la lectrice une approche sensible de ces luttes.

Les archives syndicales permettent aussi de pallier en partie le manque d'archives de l'entreprise. Les comptes-rendus de comités d'entreprises et de comité central d'entreprise ainsi que les bilans sociaux d'entreprise contiennent un certain nombre d'informations comparables dans le temps sur les effectifs de l'usine et du groupe¹¹⁶, ses performances économiques, ses stratégies industrielles et commerciales, etc. Des informations sur l'organisation du travail, les objectifs de l'entreprise ou des données économiques sont présentes dans un ensemble épars de documents. Les rapports économiques de la Secafi-Alpha, cabinet d'expertise comptable auquel les déléguées au CCE font régulièrement appel, sont particulièrement informatifs.

Cherchant autant que possible à reconstituer le groupe des ouvrières dans son ensemble, les listes du personnel et questionnaires remplis par les salarié.e.s en 1994 concernant leur situation familiale nous ont permis d'établir une base de données (cf. *infra*). Concernant les engagements syndicaux, le traitement exhaustif des procès-verbaux des élections professionnelles dans le collège « ouvriers et employés » de 1968 à 2005¹¹⁷ procure une dimension quantitative déterminante. Ces résultats permettent plusieurs analyses : niveaux et évolutions du taux de participation aux élections professionnelles et résultats en nombre de voix et en nombre de sièges de chaque section syndicale ; restitution des carrières d'élues précises en fonction du degré d'engagement (élue en double-mandat, élue en mandat simple, candidate non-élue, non-candidate) et des mandats occupés (déléguée du personnel ou au comité d'établissement, titulaire ou suppléante). Ce degré de précision et la prise en compte de celles qui sont présentes sur les listes mais jamais ou rarement élues autorisent l'analyse de la variation des engagements de celui de la *leader* qui occupe des mandats pendant 25 ans d'affilée à celui des ouvrières qui sont présentes sur les listes sans n'être jamais élues en passant par celles qui n'occupent que des mandats de suppléantes.

¹¹⁴ Voir détail en annexe.

¹¹⁵ Sauf pour le conflit de 2004-2005 où nous avons jugé la revue de presse syndicale insuffisante. Nous avons donc fait notre propre revue de presse par un traitement exhaustif du quotidien local Ouest France sur toute la durée du conflit à la Médiathèque Jacques Demy de Nantes.

¹¹⁶ Nous disposons ainsi des effectifs de l'usine par catégorie d'emploi (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres) de manière exhaustive de 1979 à 2005 et des effectifs de chaque unité du groupe de 1983 à 2005.

¹¹⁷ Nous disposons aussi de quelques procès-verbaux du collège « cadres » et d'un grand nombre de ceux du collège « techniciens et agents de maîtrise », sans que nous ayons jugé le traitement quantitatif de ces résultats central pour notre démonstration.

3.2. Prendre le contre-pied de la dualité patron-ouvriers : les archives administratives

Les archives administratives auxquelles nous avons pu avoir accès aux archives départementales de Loire-Atlantique (ADLA) ont permis d'une part d'obtenir des informations sur les premières années de l'entreprise (archives de la Préfecture de Loire-Atlantique et de la Direction départementale du travail et de l'emploi) et d'autre part de compléter notre approche des relations professionnelles dans l'entreprise (archives de l'inspection du travail). Tout d'abord, nous avons pu consulter les archives de la Préfecture de Loire-Atlantique concernant les primes de développement industriel accordées à la société Chantelle – alors intitulée Nouvelle société des établissements Kretz – par le ministère de l'Économie et des finances. Les dossiers constitués par l'entreprise afin d'obtenir ces primes ont donné des informations sur la situation de l'entreprise à la fin des années 1960 ainsi que sur les justifications avancées par celle-ci concernant son choix d'ouvrir une nouvelle usine à Nantes. Ensuite, nous avons dépouillé les archives de la DDTE concernant cette fois les aides financières perçues par la société à trois reprises en 1969, 1971 et 1972, par le ministère du Travail, de l'emploi et de la population dans le cadre du fond national pour l'emploi. Il s'agissait d'un soutien financier à la formation des ouvrières et des agents de maîtrise et là encore, les dossiers présentés par la direction ainsi que les dossiers d'attribution offrent un éclairage sur le profil d'ouvrières recherché par l'entreprise. Surtout, ce fond comprenait plusieurs listes du personnel, ce qui nous a permis d'obtenir une vision quantitative des salarié.e.s embauché.e.s pendant les premières années de l'entreprise (*cf. infra*).

Enfin, les fonds de l'inspection du travail, pour lesquels nous avons obtenu une dérogation, comprennent des documents relatifs au rôle de contrôle des entreprises de l'inspecteur du travail de 1988 à 1994. Les sept cartons consultés comprennent des documents très divers : des comptes-rendus des observations faites lors des visites de contrôle, des documents relatifs au Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (ordres du jour et comptes-rendus des réunions, rapports sur les actions menées, demandées et à venir, etc.), des documents relatifs à des licenciements ou sanctions touchant des salarié.e.s ou des déclarations de maladie professionnelle ou de reconnaissance d'un handicap au travail par la COTOREP¹¹⁸ et une liste du personnel de juin 1993 (*cf. infra*). Les documents les plus précieux pour notre enquête ont définitivement été les fiches de signalement de conflit qui comprennent des informations sur les dates, le taux de participation, les motifs de la mobilisation et les modalités de résolution du conflit. Ces fiches ont permis de retrouver des grèves invisibles dans les archives syndicales. Les deux séries consacrées au conflit contre la fermeture en 1993-1994 constituent un atout fort de l'analyse de cette lutte. Là encore, les fiches de signalement de conflit ont permis de dater et quantifier les arrêts de travail mais surtout, les « aperçus trimestriels » de l'inspecteur du travail ont donné accès à des rapports détaillés du conflit à intervalles réguliers. Nous avons ainsi pu saisir les analyses de

¹¹⁸ Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

l'inspecteur sur ce conflit de 11 mois au fur et à mesure des événements. Enfin, l'inspection du travail ayant elle-même joué un rôle crucial dans cette lutte – notamment par la déclaration d'un procès-verbal de carence du plan social puis son rôle de médiateur dans des négociations très conflictuelles entre les deux parties –, les nombreux échanges de courriers et comptes-rendus de réunions de l'inspecteur du travail avec les représentantes du personnel, la direction, le Préfet, son ministère de tutelle ont permis d'observer les coulisses du conflit et de sa résolution.

3.3. L'enquête Sombrero : restituer l'espace local

La participation au projet de recherche ANR « Sombrero - Sociologie du Militantisme, Biographies, Réseaux, Organisations » (2012-2015) sous la direction d'Olivier Filleule a constitué une occasion de réunir, via une enquête collective, des données essentielles à la compréhension du milieu social et politique local des « années 1968 » à Nantes. Le projet Sombrero, qui engage cinq équipes de chercheurs à Rennes, Lille, Lyon, Marseille et Nantes, travaille la question des conséquences biographiques des engagements militants à partir du cas des militant.e.s engagé.e.s dans les années 1968 dans les espaces militants du féminisme, de l'extrême-gauche et du syndicalisme. Avant de réaliser des entretiens biographiques, l'enquête a consisté à restituer les espaces militants locaux. Engagée activement dans l'« équipe féministe » nantaise aux côtés de Marie Cartier et Marie Charvet, nous avons eu l'occasion de réaliser des entretiens exploratoires avec d'anciennes militantes féministes et de consulter des archives privées de militantes, ce qui a nourri notre approche des relations entre les ouvrières de Chantelle et les militantes féministes qui viennent à leur rencontre (*cf.* chapitre 3). Plus largement, les résultats de la recherche collective ont permis d'accéder à des données variées et approfondies sur le contexte politique local, les forces militantes en présence, et l'histoire du mouvement ouvrier local¹¹⁹. Les résultats de l'enquête Sombrero, complétés par nos propres recherches bibliographiques, notamment parmi les travaux des géographes de l'université de Nantes¹²⁰, autorisent à faire varier les échelles d'analyse du local : la zone industrielle, les communes de Saint-Herblain, Couëron et Nantes, l'agglomération nantaise et le département principalement.

3.4. Retrouver le groupe des ouvrières : listes du personnel et bases de données

L'analyse et le croisement des différentes listes du personnel évoquées constituent un des éléments les plus significatifs de notre matériau puisqu'il permet de reconstituer le groupe des ouvrières

¹¹⁹ L'« équipe nantaise » de Sombrero se compose de : Marie Cartier, Marie Charvet, Annie Collovald, Virginie Grandhomme, Gabrielle Lecomte-Menahès, Dorian Marceau, Eve Meuret-Campfort, Pascale Moulévrier, Séverine Misset, Sophie Orange, Christophe Patillon, Fabienne Pavis, Johanna Rousseau.

¹²⁰ Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990.

bien au-delà de ses figures les plus visibles et vient combler certaines lacunes de notre corpus d'entretiens (*cf. infra*). Chaque liste étudiée en soi offre à chaque fois un éclairage sur le groupe à un moment donné¹²¹. Deux listes principales constituent la base de nos analyses quantitatives. La première – liste du personnel formé entre septembre 1966 et avril 1970, 330 personnes, archives de la Préfecture de Loire-Atlantique – a permis de définir le profil social des salarié.e.s, majoritairement des ouvrières, embauché.e.s au moment de l'ouverture de l'usine : sexe, âge à l'embauche, occupation avant l'embauche. L'indication du poste occupé après la formation et du salaire correspondant, dessinent la division sociale et sexuée du travail dans l'usine. La deuxième – liste du personnel employé par Chantelle à Saint-Herblain en juin 1993, 200 personnes, archives de l'inspection du travail – offre une photographie des salarié.e.s cette fois à la fermeture de l'usine. L'indication de l'âge et de l'adresse postale permet là encore de croiser les postes occupés avec des profils sociaux. Cette liste a permis la constitution d'une base de données nominative concernant ces 200 salarié.e.s croisant les différentes sources quantitatives et qualitatives disponibles. Le traitement de questionnaires concernant la situation familiale (conjoint, situation professionnelle du conjoint, enfants à charges) datant de 1994 a abouti à des statistiques croisant situation familiale/poste occupé dans l'usine (*cf.* chapitre 1). Le bilan des reclassements des ancien.ne.s salarié.e.s établi par la cellule de reclassement en 1996 autorise un aperçu limité mais néanmoins significatif sur les voies de reclassement après la fermeture (*cf.* chapitre 6). A côté de ces traitements quantitatifs, la base de données a servi à centraliser le maximum d'informations sur des sous-groupes ou sur les individus eux-mêmes. Le croisement avec la première liste a ainsi permis d'identifier 45 personnes embauchées avant 1970 et encore présentes en 1993. Nous pouvons donc retracer des carrières professionnelles complètes pour celles-là. Notre base a été alimentée au fur et à mesure de nos recherches à la fois par les informations concernant les mandats de représentation du personnel issus des procès-verbaux des élections professionnelles, les informations individuelles retrouvées au hasard des documents consultés (mutation dans l'entreprise, sanction, etc.) et, bien entendu, les entretiens. Grâce à ces derniers, nous disposons d'informations sur les carrières personnelles, professionnelles et éventuellement militantes de 24 personnes¹²². En dehors du traitement purement qualitatif des entretiens, le croisement avec cette base de données a permis de préciser et/ou de contrôler des informations personnelles.

3.5. Les entretiens : discours rétrospectifs sur les carrières professionnelles et syndicales et variation des points de vue

Dès le début de l'enquête dans le cadre de notre mémoire de Master 2, la réalisation d'entretiens principalement avec d'anciennes ouvrières de l'usine a constitué une priorité, mais aussi une difficulté. Si

¹²¹ Voir le détail en annexe.

¹²² Les portraits des principaux « personnages » qui parcourent cette thèse sont compilés en annexe.

nous avons aussi rencontré des permanents syndicaux et des agents de maîtrise, nous cherchions surtout à retrouver le point de vue des ouvrières sur leurs propres carrières individuelles et collectives. Afin d'alimenter la perspective temporelle qui est la nôtre, nous avons exclusivement rencontré des femmes qui ont travaillé chez Chantelle au moins jusqu'à la fermeture de l'usine en 1994, c'est-à-dire qui ont connu les deux conflits principaux. Ce sont elles que nous retrouvons plus probablement dans les archives, elles qui sont sur nos bases de données et elles qui partagent l'expérience particulière d'être restée alors que beaucoup d'autres sont parties au fur et à mesure des années.

Ces entretiens suivaient un double objectif : recueillir des carrières professionnelles et militantes tout en sollicitant le discours rétrospectif des ouvrières sur l'usine, le travail, les activités syndicales et les grèves. Les entretiens commençaient par aborder les déterminants sociaux, géographiques qui les avaient conduit à venir travailler chez Chantelle et cherchait ensuite à suivre conjointement sur un mode chronologique l'histoire individuelle et l'histoire collective. La « question des femmes », à la fois sous l'angle des spécificités féminines et des analyses féministes des conflits, était enfin abordée en fin d'entretien, si elle n'avait pas été abordée par la personne elle-même, ce qui était le cas la plupart du temps. Il était aussi nécessaire de connaître précisément la situation de la personne depuis la fermeture de l'usine pour pouvoir au mieux replacer son discours sur l'usine dans une trajectoire sociale globale. A partir du moment où l'« illusion biographique »¹²³ peut être contrôlée *a minima* par le croisement des données, elle peut devenir un objet d'analyse en elle-même. Les variations de discours entre les *leaders* CFDT et CGT sur le militantisme chez Chantelle sont ainsi symptomatiques des trajectoires différentes que ces dernières ont connu après la fermeture. Par ailleurs, la situation suscitait une interaction parfois étonnante car c'est nous qui devenions parfois l'informatrice sur les événements de l'usine, voire leur propre trajectoire, identifiant donc aussi le tri de la mémoire sélective des ouvrières. Enfin, afin de confronter nos propres analyses à celles qu'elles ont construites au fil des années, nous proposons régulièrement en entretien une interprétation de leur lutte, notamment sous l'angle du genre, afin de discuter de leur réaction, souvent de leur opposition à cette analyse. La relation d'entretien devenant un exercice de réflexivité interactif et non simplement le recueil de souvenirs et d'anecdotes.

Nous avons commencé par mobiliser le réseau du Centre d'histoire du travail et rencontrer d'anciennes militantes syndicales. Nos sollicitations furent alors plutôt bien reçues même si les anciennes ouvrières proposaient de faire les entretiens en dehors de leur domicile, soit au CHT, soit dans un café. En fonctionnant par « effet boule de neige », nous avons ainsi commencé par rencontrer deux militantes syndicales CGT et trois militantes CFDT. Cherchant à rencontrer d'anciennes ouvrières plus éloignées des réseaux syndicaux, nous avons ensuite mobilisé nos propres réseaux d'interconnaissance : deux ouvrières, syndiquées non militantes, ont été contactées ainsi. Dans la même volonté de faire varier les points de vue, nous avons réalisé des entretiens avec quatre permanents syndicaux ayant suivi les sections

¹²³ Bourdieu (P.), « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62 (62-63), 1986, p. 69-72.

syndicales de l'entreprise, en particulier pendant le conflit de 1994. Ces entretiens ont permis d'approfondir les relations que les militantes syndicales entretenaient avec l'organisation à laquelle elles appartenaient ainsi que le regard de l'organisation sur les grèves des ouvrières de Chantelle. Aussi, deux entretiens avec des femmes agents de maîtrise de l'entreprise – responsables des services paie et moulage – ont été réalisés à la fin de l'enquête afin d'éviter un trop grand prisme ouvrier dans la perception de l'usine.

Ces rencontres par réseaux d'interconnaissance principalement syndicaux ont vite rencontré leurs limites face aux réticences des anciennes ouvrières à nous mettre en contact avec leurs anciennes collègues. Seules les deux *leaders* rencontrées (Annie Guyomarc'h de la CGT et Myriam Dumas¹²⁴ de la CFDT) ont accepté de nous communiquer les coordonnées d'anciennes ouvrières, pour la plupart elles aussi militantes syndicales. Elles ont aussi opposé un refus concernant certaines ouvrières dont nous avions repéré le nom dans les archives et que nous souhaitions rencontrer pour différentes raisons. Notamment Annie Guyomarc'h a refusé de communiquer les coordonnées de l'autre *leader* CGT de l'usine, invoquant le fait que cette dernière « n'a plus envie d'en parler ». D'autres acceptaient sur le principe, nous demandaient de les recontacter puis se rétractaient lorsque nous le faisons. En dehors de réticences courantes face à l'intrusion de l'enquête, nous nous sommes vite rendu compte que l'histoire de Chantelle comportait une part importante de souffrance individuelle et collective. L'attachement des ouvrières à cette usine, le traumatisme de la fermeture de 1994, suivi pour certaines par une seconde fermeture en 2005 et les trajectoires professionnelles et personnelles heurtées depuis sont au principe d'un rapport souvent douloureux à cette histoire. Quasiment aucun entretien avec d'anciennes ouvrières ne s'est d'ailleurs déroulé sans que la personne ne pleure en évoquant ces souvenirs.

Malgré nos demandes, notre venue à une réunion de l'association des anciennes ouvrières créée en 2007 n'a pas été possible. Cette association organise des sorties au restaurant et des « balades » environ deux fois par an, « pour se revoir » mais pas pour « parler de Chantelle ». Notre demande est écartée par Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry, les fondatrices de l'association, au prétexte que « ce n'est pas fait pour ça ». La fréquentation limitée des sorties de l'association – entre une vingtaine et trentaine de personnes – nous est présentée comme un signe que la plupart des anciennes salariées « sont passées à autre chose ».

Face à ces difficultés, nous avons contacté certaines personnes à partir du croisement des adresses contenues dans la liste du personnel de 1993 et les pages blanches. N'arrivant « de la part de personne », on nous renvoyait cette fois systématiquement vers les *leaders*, encore porte-paroles du groupe malgré la fermeture. Plusieurs refus ont été rencontrés, en particulier de la part d'ouvrières qui étaient « plutôt contre tout ça » - une ouvrière que je savais opposée à la grève de 1981 – ou « pas dedans » - une

¹²⁴ Tous les noms des ouvrières ont été changés, sauf celui d'Annie Guyomarc'h, qui reste aujourd'hui un personnage public. Les vrais noms des responsables syndicaux des unions locales et départementales et des fédérations ont eux aussi été conservés.

contremaîtresse. Nos explications concernant l'intérêt d'avoir des points de vue différents sur cette histoire ne suffisaient pas toujours à motiver un accord. D'autres invoquaient plutôt leur emploi du temps très chargé, que ce soit à cause de petits enfants en garde, d'un mari malade ou, plus souvent, un emploi du temps personnel surchargé par des emplois précaires.

Une partie de ces réticences auraient pu être dépassées par une plus grande insistance auprès des personnes contactées. Un peu par inexpérience, un peu par manque de « bagout », nous n'avons pas toujours été en mesure d'opposer à ces refus des arguments que nous jugions réellement légitimes pour justifier notre demande. Pourtant, les entretiens que nous parvenions à obtenir se terminaient bien souvent par le même constat : « Je n'avais pas envie mais en fait, c'était bien ». Nos démarches d'entretien ont été ensuite pour un temps interrompues en faveur du travail sur les archives et de l'exploitation des matériaux d'un documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » réalisé sur le conflit de 1994 par des militantes féministes, et en particulier des entretiens réalisés à cette occasion avec des ouvrières en grève (*cf. infra*). Nous avons finalement relancé une dernière campagne d'entretien après le traitement de ces matériaux en cherchant à rencontrer des ouvrières qui avaient été interviewées en 1994. Nous avons aussi remobilisé Annie Guyomarc'h, que nous continuions à croiser régulièrement dans des manifestations culturelles nantaises, et elle a accepté de communiquer de nouveaux contacts.

Finalement, 20 entretiens ont été réalisés avec 11 ouvrières – 3 d'entre elles ayant été rencontrées deux fois – 2 agents de maîtrise et 4 permanents syndicaux. La relative faiblesse de ce corpus d'entretien s'est vue relativisée par l'apport de deux autres enquêtes réalisées auprès des ouvrières : le travail de Leslie Kerherve dans le cadre de son mémoire de Master 2 en sociologie à l'université de Nantes portant spécifiquement sur le reclassement des ouvrières de l'usine Chantelle de Couëron et le travail de thèse de Fanny Gallot portant sur les ouvrières des années 1968 au très contemporain¹²⁵. Réalisant une enquête comparée entre l'usine Moulinex d'Alençon et l'usine Chantelle de Saint-Herblain, Fanny Gallot a elle-même aussi réalisé des entretiens avec d'anciennes ouvrières et sa thèse, soutenue en 2012, ainsi que nos nombreux échanges et l'article rédigé ensemble pour la revue *Politix* (à paraître) ont beaucoup nourri mon travail. De même, la participation au projet de webdocumentaire « Les dessous de la fabrique » sur l'usine Chantelle, réalisé par Aurélie Marchand et Anne-Laure Lejosne, nous a permis d'entendre les ouvrières raconter leur histoire d'une autre manière¹²⁶. L'ensemble de ces travaux marque aussi les nombreuses sollicitations dont font l'objet les ouvrières de Chantelle compte-tenu de la place d'honneur qu'elles occupent dans l'histoire du mouvement ouvrier local. Celles qui sont encore aujourd'hui porte-paroles du groupe disent en avoir marre d'être constamment sollicitées par des historiennes, sociologues et

¹²⁵ Kerherve (L.), Un licenciement collectif : le cas de l'usine Chantelle, Mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, sous la dir. de Tristan Poullaouec, Université de Nantes, 2009 ; Gallot (F.), Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, *op.cit.*

¹²⁶ <http://lesdessousdelafabrique.fr> Ce webdocumentaire était une commande de la mairie de Saint-Herblain qui, dans le cadre des Journées du patrimoine, désirait valoriser l'histoire des ouvrières de l'usine Chantelle. Le projet a été réalisé de septembre 2012 à septembre 2014 en partenariat avec la radio Jet-FM et l'association Fil en têtes (www.filentetes.com), dont nous sommes présidente.

réalisatrices. Annie Guyomarc'h se demande si « les gens n'en ont pas marre d'entendre parler de Chantelle ! ». Leur accueil plus favorable au projet de webdocumentaire par rapport aux entretiens réalisés dans le cadre de travaux universitaires souligne en négatif la difficulté à négocier des entretiens quand on n'a qu'un écrit universitaire à rendre en retour, qui plus est publié quelques années plus tard.

3.6. Les apports du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » : un discours en situation et des images de la grève

Le documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » a été réalisé par une équipe de militantes féministes réunies par l'envie de conserver la mémoire de cette lutte et de cette usine qu'elles décrivent comme le « pendant féminin des chantiers navals »¹²⁷. Elles ont suivi le conflit des ouvrières de Chantelle de février à octobre 1994, filmant toutes les actions et ont réalisé des entretiens enregistrés et filmés avec 20 ouvrières volontaires, majoritairement des militantes. Ces entretiens sont de deux types : des histoires de vie, enregistrées avec un magnétophone, remontant jusqu'à l'enfance en passant par l'école, l'arrivée chez Chantelle, l'engagement et les conflits et des entretiens semi-directifs filmés dans le local de l'usine visant à composer les différentes thématiques du documentaire. Les premiers ont particulièrement été utiles pour combler des éléments biographiques sur lesquels nous passons plus rapidement dans nos propres entretiens.

La rencontre avec une des réalisatrices du documentaire, Véronique Ménard, a permis d'avoir accès à l'ensemble de ces matériaux, dont une partie était conservée par elle, mais aussi de recueillir un point de vue original sur ce conflit, les ouvrières, les syndicalistes. Nous la rencontrons une première fois pour réaliser un entretien et emprunter les cassettes vidéo puis une deuxième fois quelques mois plus tard pour rendre les cassettes. Cette fois-là, nous la questionnons longuement sur les conditions de réalisation du documentaire et plus particulièrement des entretiens. Il devient possible dans ces conditions de contextualiser les discours recueillis alors et d'utiliser ce matériau précieux. Les ouvrières sortent alors tout juste d'un long conflit contre la fermeture, la plupart ne savent pas encore ce qu'elles vont devenir et elles engagent en entretien un retour sur leur parcours dans l'entreprise et dans le syndicat. Les variations de discours des sept ouvrières qui ont été interviewées en 1994 et que nous avons rencontré aujourd'hui éclairent l'analyse sur les effets des presque 20 ans qui se sont écoulés entre temps.

Lors de cette deuxième rencontre, nous échangeons aussi à partir de ces matériaux, partageant nos analyses et nos impressions sur l'histoire des « Chantelle ». Diplômée d'une maîtrise de sociologie, militante féministe « Psychépo », adepte d'Antoinette Fouque, conseillère principale d'éducation, Véronique Ménard dit avoir voulu croiser un intérêt sociologique et militant dans la réalisation du documentaire. Son approche est donc nourrie de questionnements sociologiques – et politiques – que

¹²⁷ Voir l'annexe consacrée à ce documentaire qui en détaille les conditions de réalisation.

nous partageons, même si nous n’y apportons pas les mêmes réponses. Son regard est à la fois proche et extérieur. Elle devient l’observatrice que nous n’avons pas pu être, et son intérêt pour la question des « spécificités féminines » suscite beaucoup de discussions entre nous.

Un autre apport du documentaire réside dans le visionnage des images tournées pendant les actions : deux cassettes vidéo de rushs non-montés. Là encore, nous avons eu accès à une observation, médiée et contrainte par les choix de cadrage et de coupure de la caméraman mais néanmoins assez « brutes » pour saisir l’ambiance d’un moment, entendre les interactions, voir les mouvements des corps, autant d’apports sensibles que l’archiviste fantasme bien souvent. Complétées par les nombreuses photographies prises par l’une des réalisatrices du film, ces images ont donné accès à l’existence physique et publique des ouvrières de Chantelle.

4. Organisation de la démonstration

La thèse que nous défendrons dans ce travail peut être résumée en ces termes : l’acquisition d’un capital militant ouvrier dépend largement des ressources auxquelles l’appartenance à des groupes concrets donne accès et aux conjonctures dans lesquelles ces ressources peuvent être valorisées. Le cas d’ouvrières de l’habillement *a priori* démunies de ressources face à l’action collective montre particulièrement bien les processus à l’œuvre. Dépourvues *a priori* d’un sentiment de compétence politique, les femmes de classes populaires trouvent dans le groupe ouvrier féminin de l’usine les moyens d’une collectivisation et d’une subversion des ressources militantes ouvrières, pensées comme masculines. La centralité ouvrière des « années 1968 », particulièrement marquée à Nantes, autorise les « Chantelle » à se hisser au rang des usines connues et reconnues localement et à conquérir un sentiment de dignité collective sur un registre ouvrier et masculin – « comme les mecs », disent-elles. La nouvelle conjoncture des années 1980-1990 dégrade au contraire les conditions de possibilité de ces engagements. Ces femmes continuent à faire preuve d’une capacité de protestation, bien qu’elles ne soient pas d’accord sur la « bonne manière » de s’émanciper, mais sont finalement assignées à des positions dominées de victimes.

Notre démonstration sera organisée en trois parties, qui renvoient à la fois à un découpage chronologique et problématique. La première partie sera consacrée à l’analyse des conditions qui rendent possibles la mobilisation des ouvrières de Chantelle. Les caractéristiques de l’usine et de ses ouvrières d’une part (chapitre 1) et du milieu social et politique local dans les années 1968 d’autre part (chapitre 2) créent une configuration d’engagement favorable à l’émergence et la reconnaissance d’un groupe ouvrier mobilisé dans l’usine. La deuxième partie s’intéresse quant à elle aux processus d’appropriation par les ouvrières du syndicalisme (chapitre 3) et de la combativité (chapitre 4). De l’ouverture de l’usine en 1966 à leur « grande grève » de l’hiver 1981-1982, des figures militantes émergent (les *leaders*, les *militantes d’usine*) et les « Chantelle » acquièrent progressivement un capital militant ouvrier et collectif. Les processus de

déstabilisation de ce capital militant au cours des années 1980-1990 constituent l'objet de la troisième partie. La nouvelle conjoncture impose aux militantes syndicales de l'usine de nouvelles scènes de lutte où leurs compétences, anciennes et nouvelles, ne sont plus reconnues (chapitre 5) et la mobilisation contre la fermeture de l'usine en 1993-1994 révèle la dévaluation du capital militant ouvrier dont elles disposent (chapitre 6). C'est alors, paradoxalement, que leur genre devient plus visible.

PREMIÈRE PARTIE

**Les conditions de possibilité de la mobilisation des
ouvrières de Chantelle :**

une usine, une ville, une époque

Lorsque l'usine Chantelle ouvre ses portes en septembre 1966 dans une zone industrielle de Saint-Herblain, rien ne laisse présager de l'histoire syndicale et conflictuelle qui va s'y dérouler. Les jeunes femmes recrutées n'ont pas le profil des ouvriers qui se mobilisent habituellement, ceux de la navale et des usines métallurgiques, ceux qui peuplent l'histoire ouvrière locale.

Pourtant, les ouvrières de Chantelle s'engagent, dans la foulée de Mai-juin 1968, dans un syndicalisme d'entreprise actif et pérenne. Un peu plus d'une décennie plus tard, à l'hiver 1981-1982, l'usine devient le théâtre d'un conflit de deux mois, dont cinq semaines avec occupation de l'usine, mené par deux sections syndicales bien implantées, un conflit très remarqué dans le mouvement ouvrier local. Que s'est-t-il passé entre temps ? Comment et pourquoi les ouvrières de Chantelle parviennent-elles à se mobiliser et à sortir de l'invisibilité qui caractérise souvent les usines de femmes ? Avant d'interroger les ressources qu'elles développent dans le cours même de l'engagement (partie 2), cette première partie sera consacrée à l'analyse des conditions préalables qui ont rendu possible l'acquisition par des ouvrières d'un capital militant ouvrier.

Les sociologues des mouvements sociaux rapportent l'émergence d'une mobilisation à la structuration interne du groupe, c'est-à-dire aux caractéristiques communes et aux relations sociales qui unissent ses membres, et à sa situation vis-à-vis des structures politiques. Anthony Oberschall a notamment insisté sur l'importance d'une « forme minimale d'organisation » pour accumuler des ressources en vue de se mobiliser, précisant, qu'à cette condition, l'exclusion des voies routinisées d'accès aux centres de pouvoir ne constitue pas un frein à la mobilisation, au contraire¹. Comment ces jeunes, femmes, ouvrières de l'habillement en sont venues à former un groupe militant à même de s'engager dans des grèves à répétition ?

Les ouvrières de Chantelle sont d'abord réunies par une même situation professionnelle. Elles s'engagent pour contester leurs conditions de travail et de rémunération. Aussi, saisir les enjeux de leur mobilisation implique de revenir sur les caractéristiques de l'usine Chantelle et de ses ouvrières. S'interroger sur leur rapport au travail, à l'emploi, puis au syndicalisme, exige de les replacer dans le champ des possibles et des contraintes qui est le leur. Pourquoi sont-elles venues travailler chez Chantelle ? Que représente pour elles l'occupation de cet emploi ? L'approche localisée s'avère utile pour saisir, dans le même temps, leurs trajectoires individuelles et la configuration sociale, politique et économique dans laquelle elles s'insèrent. Le contexte social et politique local, et la conjoncture des années 1968 qui propage un vent de contestation dans la société française, permettent de comprendre comment ce groupe ouvrier va s'orienter vers la pratique militante et syndicale. En faisant varier les échelles d'analyse du local de l'usine à la ville

¹ Oberschall (A.), « Une théorie sociologique de la mobilisation », Birnbaum (P.) et Chazel (F.), *Sociologie politique. Textes*, Paris, Armand Colin, p., 231-241, 1978 ; Oberschall (A.), *Social conflict and social movements*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1973.

jusqu'au département en passant par la zone industrielle et le quartier, nous serons en mesure de penser l'ensemble des réseaux de relations qui déterminent les processus de mobilisation dans cette usine. De ce point de vue, les données sur la conjoncture locale récoltées dans le cadre de l'enquête Sombrero ainsi que les listes du personnel seront très utiles.

Dans cette première partie, nous nous intéresserons principalement au caractère collectif de la carrière des ouvrières de Chantelle. L'usine sera au cœur du premier chapitre. Il s'agira de faire la sociohistoire de l'usine à la fois du point de vue de la trajectoire de l'entreprise Chantelle et du point de vue des trajectoires sociales des ouvrières. Le second chapitre s'attachera à mesurer l'influence du contexte local et de la conjoncture dans la capacité des ouvrières à se mobiliser.

CHAPITRE 1

L'usine Chantelle de Saint-Herblain et ses ouvrières : la construction d'un groupe ouvrier au féminin



L'atelier de confection de l'usine Chantelle de Nantes à l'arrêt [s.d.]

[CHT, coll. Syndicat CFDT Chantelle]

La division sexuée du travail, et son double principe de séparation et de hiérarchisation des tâches assignées aux hommes et aux femmes, est un constat aujourd'hui bien établi. Sur le marché du travail, les femmes se concentrent dans des « métiers de femmes » aux contours souvent mal définis¹ et aux qualifications peu reconnues : elles aident, elles soignent, elles éduquent, elles vendent, servent², et semblent à chaque fois exporter des qualités « naturellement » acquises dans la sphère privée³. Aux hommes la technique, la force et la création ; aux femmes le soin, l'attention et l'entretien⁴. Dans le monde industriel, tel que Madeleine Guilbert l'a décrit dès 1966, les femmes sont plus souvent assignées à des tâches répétitives mais requérant de la dextérité et de la rapidité, quand les hommes devront faire preuve d'une force physique, mais aussi de prise d'initiative⁵. Les ouvrières de l'habillement constituent l'archétype du travail industriel féminin : travail au rendement, soumis à des cadences, alliant exigence de rapidité et de précision. Danièle Kergoat souligne en 1978 que les ouvrières « n'ont pas la moindre illusion sur le travail salarié comme mode d'épanouissement de soi-même »⁶ : ne trouvant pas dans le monde professionnel de reconnaissance particulière ou de possibles promotions, elles tendent à faiblement investir le travail comme support d'identification.

Ces caractéristiques constituent autant de freins à l'engagement syndical puisque celui-ci concerne plus probablement des travailleurs qualifiés. Le syndicalisme français s'est en effet développé autour de la figure de l'ouvrier défendant son « métier » face à la rationalisation du travail ouvrier tout au long du XX^e siècle⁷. Les luttes d'ouvriers spécialisés (OS) qui se multiplient dans les « années 1968 » participent à rendre visible d'autres formes de contestations ouvrières dans lesquelles les femmes sont plus présentes. Les grèves d'ouvrières pour la dignité au travail ou pour conserver l'emploi⁸ mettent en scène l'attachement de ces femmes au statut social que le travail leur procure, à cette « autonomie professionnelle et familiale »⁹ qui marque une rupture avec la génération de leurs mères. Comme y invitait déjà Margaret Maruani au début des années 1980, la distinction du rapport au travail et du rapport à l'emploi des femmes est nécessaire pour

¹ Amossé (T.), « Professions au féminin », *Travail, genre et sociétés*, 11 (1), 2004, p. 31-46.

² Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012, p. 166-171.

³ Maruani (M.) et Nicole-Drancourt (C.), *Au labour des dames, op.cit.* ; Molinier (P.), Laugier (S.) et Paperman (P.), *Qu'est-ce que le care ? : souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot, 2009 ; Molinier (P.), *Le travail du care*, Paris, La Dispute, 2013 ; Pinto (J.), « Une relation enchantée », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84 (84), 1990, p. 32-48.

⁴ Les résistances multiples à l'entrée des femmes dans des métiers d'hommes rappellent la profondeur de ces principes de partition du monde professionnel. Guichard-Claudic (Y.), Kergoat (D.) et Vilbrod (A.), *L'inversion du genre, op.cit.*

⁵ Guilbert (M.), *Les Fonctions des femmes dans l'industrie, op.cit.* ; Gollac (M.) et Volkoff (S.), « La mise au travail des stéréotypes de genre », *Travail, genre et sociétés*, 2 (8), 2002, p. 25-53.

⁶ Kergoat (D.), « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », Kergoat (D.), *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012, p. 58.

⁷ Vigna (X.), *Histoire des ouvriers en France au XX^e siècle, op.cit.*

⁸ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68, op.cit.* ; Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme, op.cit.*

⁹ Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France, op.cit.*, p. 53.

comprendre la façon dont elles peuvent défendre un travail qu'elles n'aiment pas¹⁰. La sociabilité avec les collègues, l'ouverture vers l'extérieur, l'indépendance financière sont autant de rétributions fortes de l'occupation même d'un emploi pour des femmes de classes populaires par ailleurs constamment renvoyées au foyer.

Nous aimerions dans ce chapitre revenir sur ces apports de la sociologie du travail des femmes à la compréhension du rapport entre travail, emploi et engagement syndical. En quoi la position dominée des ouvrières de l'habillement dans la division sociale et sexuée du travail peut-elle pour autant offrir des conditions favorables au déclenchement d'une mobilisation syndicale ? Nous envisagerons ainsi les processus par lesquels la relégation dont elles font l'objet dans une position professionnelle entièrement féminisée et dévalorisée peut constituer les conditions même du développement d'un syndicalisme d'entreprise. A l'inverse de réalités plus contemporaines du travail féminin dans les services notamment, où les conditions d'emploi sont très mauvaises, les ouvrières ou employées concernées bien souvent contraintes au temps partiel, aux horaires décalés et à l'éclatement du collectif de travail¹¹, les ouvrières de Chantelle sont toutes embauchées en CDI à temps plein et travaillent pour la majorité d'entre elles dans un même atelier. Elles s'inscrivent, comme nous le verrons, dans les classes populaires stables à une époque où ces dernières ne sont pas encore déstabilisées¹² et l'usine, en les rassemblant dans des positions professionnelles peu différenciées, participe à faire d'elles un groupe ouvrier mobilisé.

La création de l'usine Chantelle à Saint-Herblain, l'organisation du travail qui s'y met en place et le type de syndicalisme qui s'y développe occuperont la première partie de ce chapitre. L'usine, en tant qu'unité de l'entreprise Chantelle, lieu de travail et de militantisme, est envisagée comme le lieu – le théâtre – où va se dérouler toute l'histoire des ouvrières de Chantelle. Ces dernières forment, en tant que groupe, l'acteur principal et il s'agira dans une deuxième partie, de préciser les caractéristiques sociales, sexuées, générationnelles et locales qui les réunissent. Plus encore, en replaçant leurs trajectoires dans le champ local des possibles professionnels pour de jeunes femmes de classes populaires, nous serons à même de comprendre ce que signifie pour elles de devenir ouvrière chez Chantelle. Une troisième partie s'intéressera à l'expérience que les ouvrières ont de leur travail, de ses contraintes comme des marges de manœuvre qu'elles parviennent à conquérir. La question devient celle de l'appropriation par des femmes ouvrières

¹⁰ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, op.cit. ; Borzeix (A.) et Maruani (M.), *Le Temps des chemises*, op.cit.

¹¹ Maruani (M.), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2006 ; Laufer (J.), Marry (C.) et Maruani (M.), *Le travail du genre: les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003 ; Maruani (M.) et Angeloff (I.), *Le temps partiel: un marché de dupes ?*, Paris, Syros, 2000 ; Puech (I.), « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre », *Sociologie du travail*, 46 (2), 2004, p. 150-167 ; Puech (I.), « Femmes et immigrées : corvéables à merci », *Travail, genre et sociétés*, 2 (16), 2006, p. 39-51.

¹² Castel (R.), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1999.

spécialisées d'une forme de fierté ouvrière, à la fois par le travail et par le syndicalisme, c'est-à-dire d'une part d'une identification personnelle au travail et d'autre part du sentiment d'avoir, collectivement, « quelque chose à défendre ».

1. Chantelle à Saint-Herblain : implantation industrielle, organisation du travail et syndicalisation dans une usine de femmes

1.1. Une usine nouvelle dans une ville en expansion : convergences d'intérêts économiques et politiques

a. Du tricot élastique au soutien-gorge : Chantelle, une entreprise familiale

L'histoire de l'entreprise Chantelle, aujourd'hui groupe international regroupant plusieurs marques, commence en 1876 quand François Auguste Gamichon fonde une société textile. Cet entrepreneur parisien, « un peu le genre “ingénieur fou” »¹³, avait mis au point une machine permettant de fabriquer un tricot élastique, produit alors très innovant, qu'il commercialise à destination des corsetiers¹⁴. Il installe une usine à Romilly-sur-Seine dans l'Aube (10), et concentre sa production dans les bas à varices, ceintures et tricots. En 1898, Paul-Maurice Kretz, arrière-grand-père de Patrice Kretz, l'actuel Président Directeur Général (PDG) du groupe Chantelle, s'associe à M. Gamichon qui n'est autre que son oncle. Parmi d'autres, l'entreprise participe, avec ses tissus extensibles à base de caoutchouc, à l'évolution des dessous féminins. Le corset, trop rigide est délaissé au profit de la gaine. Celle-ci est plus souple et adaptée aux modes vestimentaires des années 1920 comme aux recommandations des médecins dissertant sur la compression des organes et les déformations du squelette¹⁵.

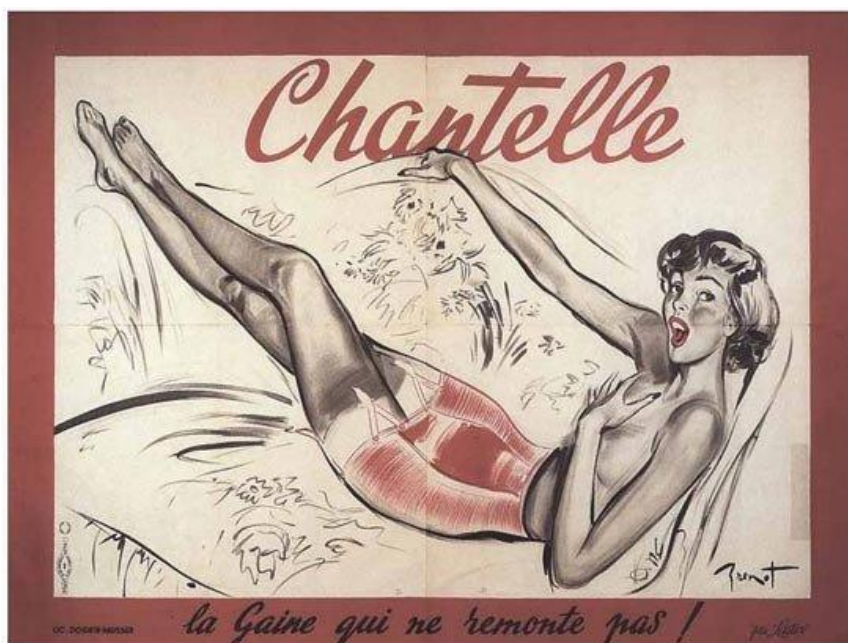
En 1927, la société, dont le siège social est à Paris, est renommée « Établissements Kretz », puis en 1936, Jean Kretz, fils du premier, prend la direction de ce qui devient la SNEK (Société Nouvelle des Etablissements Kretz). Le fils de Jean, Claude Kretz, entré dans l'entreprise après-guerre, lance en 1949 la marque « Chantelle », nom que son grand-père avait déposé bien

¹³ Interview de l'actuel Président Directeur Général (PDG) du groupe Chantelle, Patrice Kretz, « Toujours savoir s'adapter », *Champ'éco*, n°57, février 2007, p.20.

¹⁴ Zazzo (A.), *Chantelle*, Paris, Assouline, 2010.

¹⁵ *Ibid.*

auparavant¹⁶. Ce jeune membre de la lignée Kretz, formé à HEC¹⁷, cherche à dynamiser l'entreprise familiale en l'engageant dans la confection de produits finis et en intensifiant les efforts de communication en direction des consommatrices. Le développement par son père, ingénieur de formation, d'un tulle élastique – le « tulle Kretz » – lui permet de produire et commercialiser un modèle de gaine promu comme « la seule gaine qui maintient parfaitement le ventre et amincit la taille, tout en laissant une aisance totale et une liberté complète de mouvements »¹⁸. La plus connue des réclames date de 1950 et représente une « jeune fille aux seins nus, basculée dans un canapé luxueux, jambes relevées » avec le slogan qui a marqué l'histoire de l'entreprise : « Chantelle, la gaine qui ne remonte pas ! »¹⁹.



Publicité pour la marque Chantelle, « La gaine qui ne remonte pas ! », par Pierre-Laurent Brenot, 1950²⁰

L'entreprise se positionne progressivement sur le marché de la lingerie parmi d'autres marques comme Aubade. En 1962, elle implante sa première usine de confection à Épernay (51) et sa première filiale à l'étranger à Düsseldorf, en Allemagne. Dans les années 1960 et surtout 1970,

¹⁶ *Ibid.*, p. 11-12. Paul-Maurice Kretz avait déposé plusieurs noms de marque potentiels : Daphné, Joyeuse, Mésange, Nicole, Odile. Anne Zazzo, écrivant l'histoire « officielle » de l'entreprise en 2010 ramène le choix de « Chantelle » au statut de « pionnier de la démocratisation des modes d'après-guerre » de Claude Kretz : « Chantelle » rappellerait le prénom populaire « Chantal » ainsi que le prénom américain « Chantelle », « une “Chantal” encore plus à la mode, car tout ce qui vient d'outre-Atlantique est plaisant dans l'opinion après la Libération ».

¹⁷ L'École des hautes études commerciales de Paris, dont il sort diplômé en 1947. Il vit alors à Neuilly-sur-Seine (92) (Annuaire des diplômés de 1947, p.129)

¹⁸ Archives du groupe Chantelle : Publicité pour la marque Chantelle, 1950, citée dans Zazzo, *op.cit.*, p.10.

¹⁹ Zazzo (A.), *Chantelle*, *op.cit.*, p. 10.

²⁰ <http://mag.nownews.com/article.php?mag=2-24-812>

Chantelle s'engage dans la confection de soutiens-gorge pour petit à petit abandonner ses productions antérieures (d'abord le textile, puis les gaines). Les premiers modèles de soutiens-gorge sont lancés en 1961, sans grand succès. Ce n'est que vers la fin des années 1960 que les ventes s'accroissent lorsque s'achève « l'époque des seins de science-fiction auxquels les bonnets sous-jacents confèrent une étrange forme conique, relevée, hors de proportion et rigidifiée par des surpiquûres concentriques »²¹. Le modèle de soutien-gorge « Fête » lancé en 1970, encore aujourd'hui un des plus grands succès commerciaux de l'entreprise, assoit la marque Chantelle sur ce marché²².

Pour répondre au développement de son activité, la direction de l'entreprise cherche à étendre ses capacités de production et ouvre une nouvelle usine à Saint-Herblain (44) en 1966. En 1967, Chantelle emploie 601 personnes en France réparties entre ses différents sites : son siège social (1360 m²), son local de création et de mise au point des modèles (138 m²) dans le 20^e arrondissement de Paris (149 personnes), son usine « historique » de Romilly-sur-Seine (3766 m²) pour la fabrication des tuelles, gaines et opérations de teinture (222 personnes), son usine d'Épernay, créée en 1962 et agrandie en 1964, pour la fabrication des soutiens-gorge et le magasin général d'où sont expédiées les livraisons à la clientèle (198 personnes) et enfin sa nouvelle usine de Saint-Herblain qui emploie alors 32 personnes²³.

La fin des années 1960 et le début des années 1970 constitue donc une période faste de l'entreprise Chantelle qui confirme sa transition vers la confection. Cet essor s'inscrit dans une période de croissance économique nationale²⁴ même si le secteur de l'habillement ne fait plus partie, depuis longtemps, des secteurs dynamiques de l'économie française. La spécificité des produits confectionnés par Chantelle – de la lingerie, et notamment des soutiens-gorge, bien de consommation en plein développement – et son positionnement dans le haut de gamme du marché expliquent son succès économique au moment où paradoxalement « les industries du cuir, du textile et de l'habillement enregistrent (...) une érosion régulière de leurs performances »²⁵. Son expansion est encore confirmée en 1973 quand elle ouvre une nouvelle usine à Lanester dans le Morbihan (56). En 1967, Chantelle a un chiffre d'affaire de plus de 30 millions de Francs (environ 4,5 millions d'euros) et un capital de 4 204 200 F. (environ 650 000 €), détenus en grande majorité par les

²¹ Zazzo (A.), *Chantelle, op.cit.*, p. 14.

²² L'entreprise devient « Chantelle S.A. » en 1976.

²³ Archives Départementales de Loire-Atlantique (ADLA). 373 W 2 : dossier présenté par l'entreprise Chantelle, alors SNEK, au ministère de l'Économie et des Finances en 1967 pour l'obtention d'une prime de développement industriel. Sa filiale commerciale en Allemagne emploie environ 200 personnes.

²⁴ « Entre 1968 et 1973, la croissance de l'économie française se poursuit à un rythme élevé. Le produit intérieur brut augmente encore de plus de 5% en moyenne annuelle. La hausse importante des salaires (+15%) qui fait suite aux accords de Grenelle, élargit le marché des biens de consommations, notamment pour les catégories sociales les plus modestes ». Wolikow (S.), « Sous la croissance, la crise (1968-1973) », Willard (C.), *La France ouvrière: histoire de la classe ouvrière et du mouvement ouvrier français. Tome 3. De 1968 à nos jours.*, Paris, Éditions de l'Atelier-Éditions Ouvrières, 1995, p.47.

²⁵ *Ibid.*, p. 48.

membres de la famille Kretz²⁶. En 1984, Chantelle déclare être la deuxième marque sur le marché français du soutien-gorge en chiffre d'affaires, derrière Playtex et devant Lejaby, et la troisième marque en nombre d'articles vendus derrière Playtex et Dim²⁷. La crise économique de la deuxième moitié des années 1970²⁸ vient contredire le développement de l'entreprise et participe à engager celle-ci dans un processus observé partout ailleurs dans l'habillement : la délocalisation de la production. Les effectifs industriels de l'entreprise ne cessent de baisser sur le sol français à partir du milieu des années 1980 au fur et à mesure que se développeront de nouvelles usines à l'étranger (Tunisie, Costa-Rica, Hongrie, etc.), jusqu'à ce qu'en 2004, ne travaille en France que 22% de l'effectif industriel et qu'en 2005, l'une des trois usines françaises ferme définitivement. C'est l'usine de Couëron (44), composée de ce qui reste des effectifs de l'usine de Saint-Herblain, elle-même fermée en 1994.

b. Chantelle à Saint-Herblain : la rencontre d'une entreprise et d'un territoire

Il est nécessaire maintenant de revenir à l'année 1966 et de descendre à l'échelle locale pour saisir la situation de l'usine Chantelle de Saint-Herblain au croisement de l'histoire de l'entreprise et du territoire dans lequel elle vient s'implanter.

Une entreprise parisienne en Loire-Atlantique : les logiques financières d'une implantation dans l'Ouest

Le rapport que les dirigeants de l'entreprise Chantelle entretiendront avec les ouvrières de l'usine, mais aussi leur attitude de distance, voire de défiance, vis-à-vis de l'intervention des pouvoirs publics locaux dans les conflits qui les opposeront, tiennent en partie à leur faible implantation sur le territoire local. Famille industrielle parisienne, la famille Kretz ne déplacera pas son siège social plus loin que Cachan en banlieue parisienne et presque tous ses sites industriels français se situent près de Paris : de ses premières usines installées en proche Champagne-Ardenne – les usines de Romilly puis d'Épernay – jusqu'aux deux unités logistiques de Corbie (1981) et

²⁶ ADLA. 373 W 2 : dossier présenté par l'entreprise Chantelle, alors SNEK, au ministère de l'Économie et des finances en 1967 pour l'obtention d'une prime de développement industriel. Nous disposons de peu d'informations sur l'entreprise (ses résultats, ses effectifs, etc.) avant le début des années 1980 dans les archives syndicales : les bilans sociaux n'apparaissent qu'en 1978 et les comptes rendus de réunions de comité d'établissement (CE) ou de comité central d'entreprise (CCE), dans lesquels les résultats de l'entreprise sont exposés, sont conservés de manière lacunaire par les sections syndicales tout au long des années 1970 à l'inverse des périodes ultérieures où ces instances, et les informations que l'entreprise a l'obligation de fournir aux représentantes du personnel, prennent de l'importance (cf. chapitre 5).

²⁷ CHT. CGT Chantelle 21 : *Informations Chantelle* n°4, avril 1984.

²⁸ A titre indicatif, le PIB augmente de 2,8% de 1973 à 1979 et de 1,5% de 1979 à 1983 et l'industrie perd 440 000 emplois entre 1974 et 1979, puis encore 500 000 entre 1979 et 1984. Wolikow (S.), « Récession et flambée des prix », Willard (C.), *La France ouvrière: histoire de la classe ouvrière et du mouvement ouvrier français. Tome 3. De 1968 à nos jours*, Paris, Éditions de l'Atelier-Éditions Ouvrières, 1995, p. 101-107.

Péronne (1992) en proche Picardie. Les usines de Lanester dans le Morbihan et de Saint-Herblain en Loire-Atlantique font exception à la règle. À l'inverse d'un patronat local ancien, organisé autour de plusieurs dynasties familiales négociantes et/ou industrielles, souvent catholiques (Decré – les Grands Magasins, Cossé – Biscuiterie Nantaise, Lory – Paris SA, etc.) et intégrées dans les réseaux économiques et politiques locaux²⁹, le patronat de Chantelle apparaît comme « hors-sol » à Nantes. A part le directeur de site et quelques cadres, l'usine est surtout gérée depuis Paris ; il n'y a par exemple pas de responsable des ressources humaines localement.

L'implantation de la nouvelle unité de production à Saint-Herblain plus qu'ailleurs répond à la possibilité pour l'entreprise de bénéficier d'aides financières et matérielles dans le cadre d'une politique nationale de décentralisation industrielle. Alors que le chômage et les inégalités territoriales commencent à inquiéter les pouvoirs publics, une politique de soutien à l'industrialisation se met en place dès le milieu des années 1950 et se renforce dans le cadre du V^e plan (1966-1970) et du VI^e plan (1971-1976). Les entreprises qui s'implantent ou augmentent leur activité industrielle dans des zones géographiques désignées comme prioritaires peuvent prétendre à une prime de développement industriel du ministère de l'Économie et des finances³⁰. Chantelle obtient une telle prime pour son projet d'usine à Saint-Herblain en juillet 1967. En contrepartie d'un engagement à créer 200 emplois, l'entreprise bénéficie d'un apport d'environ 1 million de francs échelonné sur 4 ans (1967-1970)³¹. La Loire-Atlantique fait partie avec la Vendée, la Mayenne et le Maine-et-Loire des départements « primables », et l'axe Nantes-Saint-Nazaire des « zones de conversion » depuis 1959, bénéficiant à l'intérieur du département de la majorité des nouvelles implantations³². La région Pays de la Loire se place au second rang des régions aidées pour la période 1960-1973 derrière le Nord et devant la Bretagne, l'Aquitaine et la Lorraine³³. Ces incitations ne peuvent rendre compte de toutes les logiques de l'installation de cette usine³⁴, mais elles donnent des clefs pour comprendre le choix du lieu. Ce d'autant plus que l'usine se construit dans une zone industrielle qui sort de terre à ce moment-là toujours dans le cadre de politiques de développement industriel régional (cf. carte des .

²⁹ Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, rapport intermédiaire de l'ANR Sombrero, 2014.

³⁰ Prime d'abord intitulée Prime spéciale d'équipement (1955-1964) puis prime de développement industriel, puis à partir de 1972, prime de développement régional.

³¹ ADLA. 373 W 2 : prime de développement industriel obtenue par la Nouvelle Société des Etablissements Kretz, (NSEK), le 12 juillet 1967.

³² Thélot (C.) et Grelet (J.-L.), « La prime de développement : un rôle incitatif discutable », *Economie et statistique*, 89 (1), 1977, p. 21-37.

³³ Louis (J.), « Aide publique et développement économique régional? », *Economie et statistique*, 80 (80), 1976, p. 13-23.

³⁴ Dans le dossier que l'entreprise présente au ministère de l'Économie et des finances en 1967 pour l'obtention de cette prime, elle évoque aussi le fait d'être en « réel manque d'installation » car à Epernay, elle rencontrerait des difficultés à recruter un personnel nombreux et à Romilly-sur-Seine, elle se trouverait face à l'impossibilité d'étendre les bâtiments existants. [ADLA. 373 W 2]

Sur place, l'entreprise participe au processus plus général de développement économique de la région nantaise qui se traduit notamment par une décentralisation industrielle de la ville principale vers les communes périphériques. Saint-Herblain, située sur la rive nord de la Loire, jouxtant Nantes à l'ouest, est, dans les années 1960, un territoire en plein bouleversement : d'une commune rurale de moyenne envergure, elle devient progressivement un centre économique et urbain, intégré dans l'agglomération nantaise.

Géographie de l'industrie locale : Saint-Herblain, un nouveau territoire industriel

Nantes est d'abord un port. L'industrie nantaise a longtemps été dominée par le commerce et la centralité des chantiers navals dans l'histoire industrielle nantaise en est le signe le plus évident³⁵. Dès le XIX^e siècle, « les secteurs industriels qui fondent la puissance économique de Nantes au milieu du XX^e siècle et qui façonnent la ville (industrie navale, aéronautique, mécanique ; conserverie, raffinerie, biscuiterie) sont en place »³⁶. Mais Nantes est longtemps restée une ville sans banlieue. Jusqu'au début du XX^e siècle, la ville est entourée de petits bourgs et de villages centrés autour des activités agricoles alors que la ville-centre concentre toutes les activités commerciales et industrielles, hormis quelques communes de la Basse Loire comme Couëron ou Indre, elles-aussi, anciennement industrialisées (Forges de Basse-Indre, Arsenal d'Indret, etc.). Le développement économique et l'urbanisation de l'agglomération restent timides jusqu'au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale³⁷. La croissance est ensuite rapide : l'agglomération gagne 180 000 habitants de 1946 à 1982, pour atteindre 470 000 habitants en 1987, et la banlieue absorbe 80% de cette croissance démographique³⁸. La cartographie de l'industrie nantaise connaît au cours des années 1960-1970 de profondes modifications : le centre-ville se vide progressivement de sa marque industrielle, à l'exception notoire des chantiers navals, qui restent le moteur de l'industrie locale et aussi de grandes entreprises métallurgiques comme les Batignolles à l'est et Paris S.A. à Chantenay. Les industries lourdes glissent progressivement vers l'aval de la Loire, au-delà même des communes

³⁵ Halgand (M.-P.) et Guillaume (J.), *Basse-Loire : une histoire industrielle*, Nantes, Editions Memo, 2007.

³⁶ Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*, p. 18.

³⁷ Nicole Sztokman, géographe, indique que ce retard est caractéristique à une plus large échelle du « Grand Ouest » « qui reste largement en dehors du grand mouvement d'industrialisation et d'urbanisation qui caractérise d'autres régions françaises ». Les raisons qu'elle invoque concernent le manque de sources d'énergie, de matières premières, mais surtout la crise qui touche les activités traditionnelles locales, notamment le trafic fluvial ou l'industrie sucrière. Pour l'agglomération nantaise, elle constate que « la grande masse des capitaux accumulés grâce au grand trafic du XVIII^e siècle n'a pas été réinjectée dans des investissements productifs susceptibles d'assurer une croissance économique, et partant démographique, tout au long du XIX^e siècle. Le pouvoir attractif de la ville demeure limité ». Les premières décennies du XX^e siècle ne vont pas modifier fondamentalement cette tendance. Sztokman (N.), « La démographie nantaise », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 112-113.

³⁸ Sztokman (N.), « La démographie nantaise », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, *op.cit.* ; Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*

déjà fortement industrialisées de Couëron et d'Indre et les zones industrielles sortent de terre là où peu de temps avant des agriculteurs l'exploitaient. Saint-Herblain se situe à l'ouest de Nantes entre deux espaces industriels : le quartier de Chantenay en direction de Nantes et la commune de Couëron plus en aval de la Loire. La commune encore très rurale qui avait jusqu'ici repoussé les activités industrielles³⁹ accueille une nouvelle zone industrielle, en même temps que les communes de Carquefou au nord-est et celles de Vertou et de Rezé-Chevire au sud⁴⁰. La création de ces espaces industriels à la périphérie de Nantes participe au phénomène de désindustrialisation du centre-ville de Nantes⁴¹. La répartition sectorielle des activités industrielles de l'agglomération n'est pas bouleversée pour autant. En 1963 par exemple, la Biscuiterie Nantaise (BN), entreprise historique de la ville, se déplace du centre-ville vers la nouvelle zone industrielle de la commune de Vertou au sud de l'agglomération. Le développement des zones industrielles vient aussi répondre aux enjeux politiques locaux visant à trouver des emplois pour une population en pleine croissance : la municipalité de Saint-Herblain, alors dirigée par Michel Chauty⁴², dont la population fait plus que doubler entre 1968 et 1975⁴³, se dit en effet soucieuse « d'équilibrer la croissance résidentielle et économique de la ville (...) alors qu'une grande ZUP s'implantait sur son territoire »⁴⁴. En effet, deux grands ensembles d'habitat social se construisent sur la période : la ZUP (Zone à Urbaniser en Priorité) de Bellevue, à cheval sur les villes de Nantes et Saint-Herblain, initiée en 1959 et où vivent 11 225 personnes en 1975⁴⁵ et, plus tard en 1970, le Sillon de Bretagne à Saint-Herblain⁴⁶.

³⁹ Seule une zone industrielle lourde existait au sud de la commune sur les bords de la Loire depuis les années 1950. Cavé (R.) et Quimbre (X.), *Saint-Herblain : parcours d'une ville en mouvement*, Saint-Herblain, Ville de Saint-Herblain, 2006.

⁴⁰ Ces zones ont été désignées par le Groupe d'Urbanisme de Nantes, créé en 1957 dans le cadre de la politique nationale de développement industriel. Les zones de Rezé et Cheviré sont ici considérées comme une seule et même zone : proches géographiquement et toutes deux dédiées aux industries lourdes, celle de Rezé est plutôt tournée vers les terres (sans accès au fleuve) alors que celle de Cheviré est toute entière tournée vers les industries nécessitant un accès fluvial. Vigarié (A.) et Mesnard (A.), *Les zones industrielles de la région de Nantes et leur main d'œuvre : enquête collective du Certificat C 1 de géographie urbaine*, Nantes, Institut de géographie et d'aménagement régional, 1970. (Il s'agit d'une étude collective menée en janvier et février 1969 par les étudiants du Certificat de Géographie et d'Économie Urbaine sous la direction de deux professeurs du Centre nantais de recherche pour l'aménagement régional).

⁴¹ A Saint-Herblain par exemple, 45 des entreprises qui s'installent dans la nouvelle zone industrielle correspondent à des transferts de la région nantaise, seules 2 sont des décentralisations de la région parisienne et 4 des créations nouvelles. Cavé (R.) et Quimbre (X.), *Saint-Herblain, op.cit.*, p. 26.

⁴² Michel Chauty (1924-2007) : Maire (sans étiquette) de Saint-Herblain de 1959 à 1977, adhère au RPR en 1977, Maire de Nantes de 1983 à 1989 et Sénateur de Loire-Atlantique de 1965 à 1992.

⁴³ Alors qu'en 1946, la ville comptait 5 506 habitants, les Herblinois et Herblinoises sont 17 724 en 1968, puis 40 255 en 1975. Archives municipales, Ville de Saint-Herblain, *Evolution démographique de la commune et de ses quartiers*, Aurant, décembre 1983, cité dans Cavé (R.) et Quimbre (X.), *Saint-Herblain, op.cit.*, p. 62.

⁴⁴ Vigarié (A.) et Mesnard (A.), *Les zones industrielles de la région de Nantes et leur main d'œuvre, op.cit.*, p. 4. C'est la Société d'équipement de Loire-Atlantique (SELA), société d'économie mixte, créée pour organiser la zone industrielle de Carquefou, qui est saisie par les municipalités de Nantes et Saint-Herblain pour réaliser celle de Saint-Herblain. C'est elle qui achète les parcelles et supervise la construction de la zone en plusieurs tranches de 1959 à 1975.

⁴⁵ Cavé (R.) et Quimbre (X.), *Saint-Herblain, op.cit.*, p. 62.

⁴⁶ Pinçon (M.), « Habitat et modes de vie. La cohabitation des groupes sociaux dans un ensemble H.L.M. », *Revue française de sociologie*, 22 (4), 1981, p. 523-547 ; Besson (A.), *Jean-Marc Ayrault : une ambition nantaise...*, Nantes, Coiffard, 2004.

Le développement rapide de la ZIL de Saint-Herblain se comprend aussi à l'aune de cette nouvelle répartition industrielle locale et du développement démographique dans la commune. Concentrée sur les industries légères, la zone industrielle de Saint-Herblain compte, en 1967, une trentaine d'entreprises⁴⁷, et en 1970, 54 entreprises emploient 2900 personnes sur environ 59 hectares⁴⁸, ce qui fait d'elle la deuxième zone industrielle de la ville après celle de Carquefou. A l'inverse de cette dernière, la majorité des entreprises de la ZIL de Saint-Herblain sont de petites entreprises (80% d'entre elles emploient moins de 50 salarié.e.s)⁴⁹ caractérisées par une diversité d'activités : industries énergétiques, construction mécanique, industries alimentaires, imprimerie-presse-plastique, bois-ameublement, etc. Chantelle s'installe en 1966⁵⁰ aux côtés des autres usines de la rue du Chêne Lassé dont celles de JIF-Waterman, installée en 1967 et Frigé-crème en juillet 1969⁵¹. Dans le cadre d'une politique locale de développement industriel, Chantelle bénéficie d'une « usine relais » mise à disposition par la Chambre de commerce de Nantes. Cette usine, ouverte en novembre 1966 spécialement pour accueillir Chantelle mais destinée à en accueillir d'autres ensuite, a pour objectif d'« apporter une nouvelle facilité aux entreprises qui s'implantent dans la région en leur promettant de former leur personnel avant même de disposer de leurs locaux définitifs »⁵². Un atelier provisoire de 1500 m² abrite donc l'entreprise à partir de novembre 1966, le temps des travaux de la nouvelle usine qui se terminent en mars 1968. L'entreprise investit alors les locaux rue du Chêne Lassé où elle restera jusqu'en 1994. Il s'agit, sur un terrain de 4 hectares, d'un seul bâtiment de plain-pied de 6014 m² composé d'ateliers (2922 m²), de magasins (919 m²), de bureaux (516 m²), le reste (1657 m²) étant indiqué comme locaux et services généraux, incluant notamment un restaurant d'entreprise⁵³.

⁴⁷ Cavé (R.) et Quimbre (X.), *Saint-Herblain, op.cit.*, p. 75-76. La zone sera encore étendue au début des années 1980.

⁴⁸ Halgand (M.-P.) et Guillaume (J.), *Basse-Loire, op.cit.*, p. 92. Par comparaison, la zone industrielle de Carquefou emploie à la même date 3951 personnes dans 75 entreprises sur 152 hectares, celle de Vertou 584 personnes dans 11 entreprises sur 66 hectares, celle de Rezé 379 personnes dans 12 entreprises sur 33 hectares, celle de Cheviré 353 personnes dans 3 entreprises sur 49 hectares.

⁴⁹ Il est à noter, notamment à partir de l'exemple de l'usine Chantelle, que l'embauche peut se faire progressivement. Ces chiffres ne sont donc pas forcément représentatifs de la taille finale des entreprises.

⁵⁰ Alors même que cette zone était censée regrouper les industries légères, Chantelle y est la seule représentante du secteur textile-habillement. Paradoxalement, c'est la zone de Carquefou qui accueille 7 entreprises textiles, dont Begy-DIM qui s'y installe en 1966. Nous reviendrons sur la place du secteur textile-habillement au moment d'interroger le champ des possibles professionnels des futures ouvrières de Chantelle.

⁵¹ Cavé (R.) et Quimbre (X.), *Saint-Herblain, op.cit.*, p. 75-76. JIF-Waterman est une grande marque de stylos qui regroupe à Saint-Herblain l'ensemble de ses moyens de production et Frigé-crème est une entreprise de crèmes glacées fondée par Michel Decré, de la famille des grands magasins nantais.

⁵² Centre d'Histoire du Travail (CHT). Fond Association « Autour d'elles » (Fond Ade) : Article de *L'Economie*, n°1035, du 6 janvier 1967.

⁵³ ADLA. 373 W 2 : dossier présenté par l'entreprise Chantelle, alors SNEK, au ministère de l'Économie et des finances en 1967 pour l'obtention d'une prime de développement industriel.



L'ancienne usine Chantelle en 2014

[Photographie prise dans le cadre de la réalisation du webdocumentaire « Les dessous de la fabrique » par Tesslye Lopez]

L'usine Chantelle a la particularité d'être une usine nouvelle, issue d'une entreprise dont le cœur historique et économique est ailleurs dans un territoire surtout marqué par le redéploiement du parc industriel préexistant. Si elle ne s'inscrit pas *a priori* dans des réseaux locaux, l'entreprise rencontre les intérêts des élus pour le développement industriel et économique de leur commune.

c. Recherche main d'œuvre jeune et féminine

Dans le dossier qu'elle dépose afin d'obtenir la prime de développement industriel, l'entreprise souligne, au moment d'expliquer les raisons de son implantation à Saint-Herblain, la « possibilité de recruter une main d'œuvre importante et quasi-exclusivement féminine dans un temps court »⁵⁴. Elle prévoit ainsi d'employer 70 personnes fin 1967, 110 fin 1968, 200 fin 1969 et d'arriver à terme à 450-500 personnes.

L'entreprise bénéficie de nouvelles aides financières au titre de la « réadaptation professionnelle de la main d'œuvre », c'est-à-dire pour la formation des ouvrières, aides du ministère du Travail, de l'emploi et de la population accordées à trois reprises en février 1969, février 1971 et novembre 1972⁵⁵. Les pouvoirs publics locaux se montrent favorables là-encore aux ambitions

⁵⁴ ADLA. 373 W 2 : dossier présenté par l'entreprise Chantelle, alors SNEK, au ministère de l'Économie et des finances en 1967 pour l'obtention d'une prime de développement industriel.

⁵⁵ ADLA. 1270 W 115. Les archives de la Direction Départementale du Travail de Loire-Atlantique comprennent les trois dossiers de demande, les avis de l'inspecteur du travail et les listes du personnel établies par la direction pour le 1^{er} et le 2^{ème} contrat.

de développement de la société puisque la Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) estime, dans l'évaluation du dossier déposé par Chantelle en février 1971, « qu'il s'agit là de débouchés pour la main d'œuvre féminine qui ne sont pas à négliger. L'extension de cet établissement présente un intérêt certain pour la main d'œuvre juvénile située surtout dans les Communes de Saint-Herblain, Couëron, Basse-Indre, Le Pellerin, etc. »⁵⁶. La DDTE note cependant l'absence « d'ouvrières qualifiées de la confection » dans la région, « d'où nécessité pour cette entreprise de former son personnel à partir des demandeuses d'emploi non qualifiées »⁵⁷. Comme le souligne un article du quotidien local *L'Éclair*⁵⁸ du 11 octobre 1966, « on sait que le travail particulièrement délicat de la fabrication de la lingerie nécessite un personnel méticuleux et consciencieux. L'adaptation de la main d'œuvre locale à ces exigences était une condition nécessaire à l'implantation de l'usine Chantelle à Saint-Herblain »⁵⁹. L'entreprise vise un personnel jeune, féminin, non formé mais prêt à l'être. Dans ce but, elle passe des annonces dans un journal local recherchant des mécaniciennes en confection, mais aussi des chefs d'atelier et agents de méthode. Au moment de recruter un directeur d'usine, elle passe cette fois son annonce dans un quotidien national⁶⁰. Dans le cadre de son implantation, l'entreprise demande aussi à la mairie de Saint-Herblain l'obtention de logements pour « les cadres, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés mutés à Nantes »⁶¹. Les dirigeants locaux de l'usine ne sont donc probablement pas des Nantais.e.s ou des Herblinois.e.s alors même que ce sont majoritairement des jeunes femmes habitant déjà l'agglomération nantaise qui se présentent à l'usine pour être embauchées à partir de septembre 1966. La nouvelle de l'ouverture de l'usine se répand très vite. Les effectifs de l'usine passent de 32 personnes en 1967 à 193 en 1969, 281 en 1972 et 472 en 1973⁶². La majorité des femmes sont

⁵⁶ ADLA. 1270 W 115 : avis de l'inspecteur du travail sur le contrat n°1340/3 (novembre 1972). Les autres communes citées sont limitrophes de Saint-Herblain vers l'ouest et le sud.

⁵⁷ ADLA. 1270 W 115 : rapport de la Direction Départementale du Travail et de la Main d'œuvre de Loire-Atlantique sur la demande d'aide financière présentée au titre de la réadaptation professionnelle par les Etablissements Kretz à Saint-Herblain, signé de l'Adjoint au Directeur, concernant le contrat n°1340/3 accordé en novembre 1972.

⁵⁸ *L'Éclair*, qui n'existe plus aujourd'hui, partage une partie de son histoire avec le quotidien *Presse Océan* et en est resté très proche jusqu'à sa disparition.

⁵⁹ CHT. Fond Ade : *L'Éclair*, 11 octobre 1966, « L'usine-relais sera mise, dans un mois, à la disposition des Etablissements Chantelle ».

⁶⁰ Nous n'avons retrouvé que des annonces pour les postes de chef d'atelier et agent de méthode passées dans le quotidien *L'Éclair* en septembre 1967 (les 27 et 22) et une annonce pour un « Directeur d'usine de confection » passée dans le *Figaro* le 4 avril 1967. Dans cette dernière, il est précisé que « le candidat retenu, âgé de 30 à 45 ans, aura un diplôme d'une grande école (Centrale, Arts et Métiers...) ». Par contre « une spécialisation textile ou confection n'est pas indispensable » [CHT. Fond Ade]

⁶¹ ADLA. 373 W 2 : dossier présenté par l'entreprise Chantelle, alors SNEK, au ministère de l'Économie et des finances en 1967 pour l'obtention d'une prime de développement industriel.

⁶² Nous ne disposons pas des effectifs de manière exhaustive avant 1979 mais des sources diverses nous ont permis de recueillir ces chiffres pour ces quatre dates. 1967 : ADLA. 373 W 2 : dossier présenté par l'entreprise Chantelle, alors SNEK, au ministère de l'Économie et des finances en 1967 pour l'obtention d'une prime de développement industriel. 1969 : ADLA. 1270 W 115 : dossier de demande d'aide financière au titre de la réadaptation professionnelle présenté par l'entreprise Chantelle, alors SNEK, au ministère du Travail, de l'emploi et de la population en 1971. 1972 : ADLA. BR IN 4 3763. Préfecture de Région-Nantes, Entreprises de plus de 200 salariés des Pays de Loire : supplément à *Connaissance des Pays-de-la-Loire*, juin 1976, 35 p, exploité par Fabienne Pavis dans le cadre de sa recherche en cours :

embauchées comme mécaniciennes en confection pour travailler sur des machines à coudre dans l'atelier central de l'usine.

1.2. Division sociale et sexuelle du travail : les ouvrières de l'atelier, figures centrales

Si l'usine a besoin de cadres, d'employés de bureau et de mécaniciens pour réparer les machines à coudre, elle cherche surtout à embaucher des ouvrières. Les mécaniciennes d'atelier – ouvrières payées au rendement travaillant sur des machines à coudre pour assembler les différents éléments du soutien-gorge ou de la gaine – constituent le groupe majoritaire et dominant dans l'usine. Industrie peu mécanisable, l'habillement est une industrie de main d'œuvre. Les mécaniciennes ne peuvent être remplacées par des machines et là se trouve un des ressorts de leur pouvoir dans l'usine. Recrutées pour leur dextérité et leur rapidité, naturalisées comme directement liées à leur sexe et leur âge, elles ne se voient pas pour autant reconnaître de qualification professionnelle. Il s'agit maintenant de décrire finement la division sociale et sexuelle du travail chez Chantelle afin de replacer les mécaniciennes dans un tissu de rapports de pouvoirs et de relations sociales dans l'usine.

L'organisation du travail à l'usine

De la dentelle et du tulle au produit fini, le processus de fabrication est le suivant⁶³ : les matières premières sont d'abord testées par le **laboratoire** qui cherche les possibles défauts (gommes filées, trous, accros, différences de coloris), puis passent au **planning** où les tracés sont effectués pour ensuite être coupées et matelassées au **service coupe**⁶⁴. Le magasin des matières premières gère les stocks et l'approvisionnement. Les panneaux coupés sont contrôlés par le visitage. Le conditionnement ajoute à ces tissus coupés tous les éléments nécessaires à la réalisation du produit (bretelles, armatures, etc.) et les met dans des bacs qui sont envoyés à l'**atelier**. Ce dernier est organisé en **sections** (soutiens-gorge, gaines, petites gaines, combinés, lingerie, finition...). Chacune d'entre elles réunit plusieurs mécaniciennes qui, sous la supervision d'une chef de section, travaillent, les unes derrière les autres, sur les différentes étapes d'assemblage du produit. Par exemple, en 1973, pour la section « petites gaines », 18 ouvrières sont chacune occupées à une des sept opérations nécessaires. Les produits sont vérifiés en cours de fabrication et en fin de chaîne par des **contrôleuses**. Ils sont enfin conditionnés et expédiés.

Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, Nantes, CENS, Université de Nantes, 2014. 1973 : CHT. Fond Ade : « Fiche d'information sur l'entreprise », Service d'Observation Industrielle et Commerciale de la Chambre du commerce et d'industrie de Nantes suite à la visite du 12 novembre 1973.

⁶³ Cette description est valide pour toute la vie de l'entreprise même si certaines étapes comme le contrôle ont été réaménagées par la suite. Elle se fonde principalement sur les récits recueillis lors des entretiens avec d'anciennes salariées de l'usine et sur un courrier envoyé par le secrétaire général de l'union locale CFDT à un avocat en 1973, dans le cadre d'un litige portant sur la mensualisation des salaires des ouvrières, contenant une description fine du déroulement de la fabrication. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 3].

⁶⁴ S'ajoutera plus tard à ces services préalables à l'assemblage, le service moulage confectionnant à l'aide de machines spécifiques les bonnets moulés. Par ailleurs, quelques machines automatiques sont introduites, pour la découpe des bretelles notamment, mais la mécanisation reste très limitée.

Un atelier de **mécanique** s'occupe de l'entretien et de la réparation des machines et les manutentionnaires du déplacement des produits dans l'usine.

Dans les **bureaux**, qui se situent le long de l'atelier, le bureau des méthodes étudie les nouveaux modèles et définit un mode opératoire, c'est-à-dire les différentes contributions des ouvrières au procès de production et surtout les temps alloués pour chaque opération. Le service paie est en charge de la comptabilité et de la gestion des salaires, ce qui comprend notamment le calcul des « bonis »⁶⁵ des mécaniciennes en fin de semaine, puis de mois.

Chaque service (magasin, planning, coupe, atelier, mécanique, méthode, paie) est géré par un « chef ». L'usine est supervisée par un directeur, assisté d'une secrétaire, lui-même sous le contrôle de la direction générale du siège social de Paris.

a. La division du travail par sexe et par âge

Grâce aux listes du personnel constituées par la direction dans le cadre de ses demandes d'aides financières pour la formation de son personnel au ministère du Travail, nous disposons d'informations sur les personnes embauchées par l'entreprise entre septembre 1966 et juin 1970⁶⁶. Sur les 330 personnes ainsi listées, l'entreprise embauche 306 femmes et 24 hommes, soit 93% de femmes et 7% d'hommes. Ces hommes et ces femmes ne sont pas formés aux mêmes postes comme l'indique le tableau ci-dessous.

⁶⁵ Le boni est le supplément de salaire alloué en fin de mois à chaque mécanicienne en fonction de son rendement.

⁶⁶ Seules deux listes étaient présentes dans les archives, celles des 1^{er} et 2^{ème} contrats signés avec le ministère en février 1969 et en février 1971 [ADLA. 1270 W 115]. Ces listes de personnel dactylographiées sont organisées par catégorie de personnel (agents de maîtrise, mécaniciennes, etc.) et par date. Elles comprennent les informations suivantes pour 330 personnes : nom, date de naissance, date d'embauche, poste avant formation (soit occupé à Chantelle en vue d'un changement de poste, d'une promotion, soit en dehors de Chantelle dans le cas d'une nouvelle embauche), poste envisagé après formation, salaire pendant réadaptation, salaire après formation, date de départ éventuelle, dates de début et fin du stage de formation.

Ces listes comprennent, si ce n'est l'exhaustivité, du moins l'essentiel des personnes embauchées entre septembre 1966 et avril 1970 puisque les embauches commencent précisément en septembre 1966 et que tout nouveau salarié suit une formation interne (sauf, absents de ces listes, les employés du service paie, la secrétaire de direction et le directeur). Dans le dossier déposé par l'entreprise en février 1971, celle-ci déclare employer 193 personnes dans l'usine au 31 mars 1969. Les listes du personnel concernant la formation comprennent à cette date 202 personnes. Ne disposant pas des effectifs de l'usine année par année, nous devons nous contenter de cette proximité (écart de 9 personnes) pour attester de la validité de ces listes comme représentatives du personnel. Il est à noter cependant que le fait de ne pas connaître les critères de financement des formations ainsi que le nombre de personnes embauchées ayant quitté l'entreprise avant 1970 constituent des limites importantes.

Tableau N°1 : Répartition du personnel embauché entre septembre 1966 et avril 1970, par catégorie de personnel et par sexe.

| Catégorie de personnel ⁶⁷ | Nombre | Part sur l'ensemble | Sexe | |
|--------------------------------------|------------|-----------------------|------------|------------------------|
| | | | F | H |
| OUVRIERS | 290 | 88% | 280 | 10⁶⁸ |
| Fabrication | 279 | 85% | 279 | 0 |
| Dont : mécaniciennes | 218 | 66% | 218 | 0 |
| | | 78% des ouvriers | | |
| Dont : coupe | 16 | 5% | 16 | 0 |
| | | 6% des ouvriers | | |
| Mécaniciens | 8 | 2% | 0 | 8 |
| EMPLOYES | 11 | 3% | 5 | 6 |
| ENCADREMENT | 29 | 9% | 21 | 8 |
| Dont : maîtrise | 21 | 6% | 21 | 0 |
| | | 72 % de l'encadrement | | |
| Dont : chefs | 8 | 2% | 0 | 8 |
| | | 28% de l'encadrement | | |
| TOTAL | 330 | 100 | 306 | 24 |

[Source : ADLA, 1270 W 115 : listes du personnel de 1969 et 1971. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

Chez Chantelle, les femmes sont largement majoritaires et occupent tout l'espace de l'usine. L'atelier, regroupant les mécaniciennes et la maîtrise chargée de les encadrer, est exclusivement féminin. Il réunit dans un même lieu, central dans la géographie de l'usine, 86% des salarié.e.s de l'usine. Les hommes ne forment pas à l'inverse de groupe uni dans l'espace : les mécaniciens, chargés d'entretenir et réparer les machines, seul service exclusivement masculin, circulent beaucoup dans l'usine et les autres hommes sont répartis dans les différents services.

Les postes chez Chantelle, tels qu'ils sont catégorisés par l'entreprise dans les listes du personnel disponibles, sont quasiment tous attribués à l'un ou l'autre sexe, en particulier aux deux extrémités de la hiérarchie sociale de l'usine. Les postes ouvriers masculins sont ceux de mécanicien, magasinier et « entretien chauffeur » et les postes d'encadrement sont ceux de chefs de service

⁶⁷ Les catégories de personnel ont été reconstituées à partir des intitulés utilisés dans les listes ainsi que les salaires déclarés mais aussi des informations dont nous disposons par les entretiens et des listes du personnel ultérieures, notamment pour différencier les postes d'employés de postes d'ouvriers.

Ouvriers : la catégorie « mécanicienne » comprend les « mécaniciennes » et « mécaniciennes polyvalentes ». La catégorie « coupe » comprend les « traceuses », « visiteuses », « matelasseuses », « scieuses » et « coupeuses ». La catégorie « fabrication » regroupe les mécaniciennes et la coupe ainsi définies auxquelles ont été ajoutées les « réparatrices », « finisseuses », « contrôle » et « manutentionnaires ».

Employés : « agent planning », « patronnière », « agent méthodes », « agent qualité », « chrono-analysateur », « employée magasin ».

Encadrement : la catégorie « chefs » comprend les intitulés « chef qualité », « chef atelier mécanique », « responsable planning », « chef service méthodes » et « chef magasin ». La catégorie « maîtrise » comprend les intitulés « agent de maîtrise », « chef section », « chef groupe » et « contremaîtresse ».

⁶⁸ Les deux ouvriers hommes qui ne sont pas mécaniciens sont « magasinier » et « entretien chauffeur ».

(coupe, mécanique, méthode, magasin, planning)⁶⁹. A l'inverse, les postes ouvriers exclusivement féminins sont tous ceux participant directement à la fabrication, c'est-à-dire manipulant la lingerie : mécanicienne de l'atelier d'abord (occupant 71% des effectifs féminin), puis visiteuse, traceuse, matelasseuse, coupeuse, scieuse au service coupe. Les postes d'encadrement féminins correspondent à l'encadrement direct des ouvrières de fabrication : chef de section, chef de groupe, contremaîtresse, agent de maîtrise⁷⁰. Le groupe des employé.e.s est plus diversifié. Les chrono-analyseurs des méthodes et agents qualité sont des hommes quand les employées de magasin et agents planning sont des femmes. Le seul poste mixte de l'usine est celui d'agent méthode. Deux femmes et trois hommes l'occupent.

La division sexuelle recoupe la division sociale du travail quand on constate que tous les chefs de service sont des hommes (ce qui changera par la suite)⁷¹ et que tous les ouvriers spécialisés sont des femmes, car seuls les mécaniciens hommes se voient reconnaître une qualification⁷². Les salaires précisent ces écarts⁷³ : les chefs de service sont rémunérés en moyenne à hauteur de 1850 F., les agents de maîtrise à hauteur de 952 F., les mécaniciens à hauteur de 1210 F. mensuels et les ouvrières de fabrication entre 3,5 et 4,3 F. de l'heure⁷⁴. Les différences de salaire au sein de la seule catégorie mixte viennent renforcer ce constat : parmi les employé.e.s, la moyenne des salaires mensuels des six hommes s'élève à 1302 F. quand celle des salaires des cinq employées s'élève à 812 F⁷⁵. Sur le poste « agent méthode », la seule employée mensualisée est payée 850 F. quand un homme est payé (en moyenne) 1234 F.

La proximité des termes de « mécaniciennes » et de « mécaniciens » devient le symbole d'une construction sexuée de la qualification : « mécanicienne » est le nom générique donné aux ouvrières considérées comme non-qualifiées « exécutant à la machine certains travaux dans la

⁶⁹ Ces postes sont des postes de « cadres », à l'inverse de ceux de « chefs de section » ou « chefs de groupe » qui sont classés « agents de maîtrise ». Nous avons pu déterminer cela grâce aux procès-verbaux des élections professionnelles dans lesquels plusieurs hommes et femmes de ces deux catégories apparaissent comme président de bureau de vote ou élus respectivement dans le 3^e et 2^e collège. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 4].

⁷⁰ Les activités et responsabilités précises que recouvrent ces intitulés restent floues, sauf pour les chefs de section qui sont responsables d'une section dans l'atelier.

⁷¹ Il faut noter par ailleurs que le ou la chef d'atelier, supervisant l'ensemble des sections, est absent.e de ces listes. Il aurait été intéressant de voir, dans le cas où cela aurait été une femme, si elle aurait été classée parmi les chefs de section ou parmi les agents de maîtrise. Par la suite, ce poste sera occupé par une femme. Dans l'annonce d'emploi parue dans le quotidien *Ouest France* le 22 septembre 1967 pour ce poste, il n'est pas précisé de sexe mais un âge (28-40 ans) et « si possible une expérience dans la confection ». [CHT. Fond Ade].

⁷² Au 31 mars 1969, l'entreprise déclare employer 148 ouvriers spécialisés et 4 ouvriers qualifiés, ce qui correspond à peu près aux effectifs d'ouvrières d'un côté et de mécaniciens hommes de l'autre. [ADLA. 1270 W 115]. Par ailleurs, les mécaniciens sont, avant d'être embauchés chez Chantelle, « ajusteurs » ou « mécaniciens », ce qui confirme une forme de spécialisation dans la mécanique.

⁷³ Les salaires cités ici correspondent aux salaires « après formation » indiqués dans les listes du personnel précitées.

⁷⁴ Ce taux horaire ne correspond pas au salaire réel des mécaniciennes puisque s'y ajoute un « boni » en fonction du rendement.

⁷⁵ Nous avons calculé cette moyenne en retirant le cas d'une « agent méthode » qui est déclarée à 4,5 Fr l'heure, peut-être parce qu'elle vient d'être promue d'un poste de lingère.

confection en série de vêtements »⁷⁶ quand « mécanicien » renvoie à un emploi ouvrier considéré comme qualifié d'entretien et de réparation de machines, ici de machines à coudre. Le genre de la qualification est ici évident : la construction sexuée de la qualification, telle que Margaret Maruani et Chantal Nicole-Drancourt l'ont décrite concernant les femmes clavistes et les hommes correcteurs du *Clavier enchaîné* en 1989, fonctionne sur le principe d'une déqualification des postes par le féminin⁷⁷. Chez Chantelle, la différence semble aller de soi : les mécaniciens sont des ouvriers qualifiés et les mécaniciennes des ouvrières spécialisées.

Cette hiérarchie par le sexe est ici renforcée par l'âge : les hommes sont plus âgés que les femmes. Cet écart d'âge participe à différencier ces jeunes femmes ouvrières considérées comme non-qualifiées des hommes plus âgés ouvriers considérés comme qualifiés ou agents de maîtrise.

Tableau N°2 : Répartition du personnel embauché entre septembre 1966 et avril 1970, par catégorie de personnel, sexe et âge moyen à l'embauche.

| Catégorie de personnel | Age moyen à l'embauche | | |
|------------------------|------------------------|----|----------|
| | F | H | Ensemble |
| OUVRIERS | 21 | 32 | 21 |
| Fabrication | 21 | | 21 |
| Dont : mécaniciennes | 19 | | 19 |
| Dont : coupe | 25 | | 25 |
| Mécaniciens | | 30 | 30 |
| Employés | 26 | 26 | 26 |
| Encadrement | 25 | 32 | 28 |
| Dont : maîtrise | 25 | | 25 |
| Dont : chefs | | 32 | 32 |
| TOTAL | 21 | 31 | 22 |

[Source : ADLA. 1270 W 115 : listes du personnel de 1969 et 1971. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

Le premier constat est le jeune âge des nouveaux embauchés de l'usine, en particulier des femmes. Si celles-ci ont de 16 à 50 ans, la moyenne d'âge se situe à 21 ans et la médiane à 19 ans. Pour les hommes, les âges se situent entre 19 et 47 ans, la moyenne se situe à 30 et la médiane à 26 ans. La jeunesse des ouvrières de fabrication et des mécaniciennes est particulièrement frappante. Parmi les ouvrières de fabrication, la moyenne d'âge est de 21 ans et la médiane de 19 ans. Plus précisément, 38% des 279 salariées ont moins de 19 ans, 52% moins de 20 ans et 73% moins de

⁷⁶ Dictionnaire Larousse (consulté en ligne le 20 mai 2014).

⁷⁷ Maruani (M.) et Nicole-Drancourt (C.), *Au labour des dames, op.cit.* Les auteures montrent comment des typographes et des dactylos, bien qu'ils et elles réalisent le même travail, sont hiérarchisés par toute l'histoire de leurs professions respectives et qu'un travail incessant de hiérarchisation est à l'œuvre pour maintenir les écarts dans une situation de déstabilisation de la profession des ouvriers du livre.

22 ans. Parmi les mécaniciennes, ces chiffres sont encore plus marqués : la moyenne et la médiane sont de 19 ans et 44% des 218 mécaniciennes ont moins de 19 ans, 60% moins de 20 ans et 82% moins de 22 ans. L'âge et le sexe des salarié.e.s marquent fortement l'espace de travail en créant des espaces exclusivement féminins – l'atelier – et en associant fortement qualification reconnue et masculinité.

b. Les mécaniciennes : ouvrières spécialisées aux compétences naturalisées

Les mécaniciennes, comme toutes les ouvrières de fabrication de l'usine, sont des ouvrières spécialisées. Employées dans une branche professionnelle très largement féminisée, la reconnaissance d'une quelconque qualification paraît improbable. Leur travail consiste à assembler sur des machines à coudre les pièces de lingerie que le service de la coupe leur envoie et elles réalisent bien souvent la même opération, sur le même modèle, toute la journée. Elles sont classées en catégorie C parmi les ouvrières non-qualifiées par la convention collective des industries de l'habillement de 1958⁷⁸. Le caractère répétitif et minutieux du travail des ouvrières, exigeant rapidité et précision d'exécution était déjà souligné par Madeleine Guilbert en 1966⁷⁹. En cherchant explicitement à employer des jeunes femmes, la direction fonde son appréciation sur des stéréotypes de genre naturalisant les « qualités féminines » de dextérité et de minutie, ici associées à la « vigueur » de la jeunesse. La naturalisation des compétences professionnelles des femmes est la manière dont la construction sexuée de la qualification est socialement justifiée : reproduisant dans l'espace de l'usine des gestes et des attitudes qu'elles ont appris dans l'espace domestique, les ouvrières ne semblent pas devoir être formées pour occuper ces postes⁸⁰. Les modalités de l'embauche des ouvrières sont à cet égard significatives car elles révèlent combien la direction fait peu de cas des occupations antérieures, et des éventuelles qualifications, des ouvrières mais accorde de l'importance à des qualités manuelles et « psychologiques ».

« Le service de sélection de l'entreprise procède à des tests d'aptitude lui permettant de classer les intéressés »⁸¹. Ces tests consistent notamment, selon Catherine Giraud, ouvrière chez Chantelle de 1977 à 1994, à « mettre des petites pointes dans des petits trous en une minute (...)».

⁷⁸ Une ouvrière est considérée comme qualifiée dans cette industrie quand elle réalise « en entier parfaitement et à la vitesse normale, tous modèles de corsets, gaines et soutiens-gorge et tous travaux délicats tels que confection des devants, assemblage des devants et des côtés », Convention collective des industries de l'habillement, Classification des ouvriers dans la branche « Travaux en lingerie féminine industrielle », consultée le 21 mai 2014 sur <http://www.legifrance.gouv.fr>

⁷⁹ Guilbert (M.), « Les modes de recrutement de la main d'œuvre dans quelques industries de la région parisienne », *Revue française de sociologie*, 3 (1), 1962, p. 37-54.

⁸⁰ Guilbert (M.), *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, *op.cit.* ; Maruani (M.) et Nicole-Drancourt (C.), *Au labour des dames*, *op.cit.*

⁸¹ ADLA. 1270 W 115 : rapport de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Loire-Atlantique sur la demande d'aide financière présentée au titre de la réadaptation professionnelle par les Etablissements Kretz à Saint-Herblain, signé de l'adjoint au directeur [s.d. 1971].

C'était plus une question de dextérité, de rapidité. Là, dans une usine de couture, c'est pas du tout le fait d'être couturière. Ce qu'ils veulent avant tout c'est un rendement, faut être rapide »⁸². Armelle Hérault, mécanicienne chez Chantelle de 1971 à 1994, raconte également la teneur de ces tests :

Armelle Hérault : « Je suis venue, j'ai passé un test et j'ai été prise. Elles nous faisaient suivre des lignes, des dessins et elle nous posait des questions du genre, ça, je m'en rappelle, du genre : "Si un nouveau coiffeur s'installe près de chez vous, vous y allez tout de suite et laissez tomber votre ancien coiffeur ?" Rien que par rapport à cette question, ils voyaient si tu allais rester chez Chantelle ou pas. Si tu répondais oui, que tu allais chez l'autre, ils se disaient : "Cette fille-là, elle ne restera pas". Si vous répondez non, alors : "Elle restera dans l'entreprise" (*rires*). J'avais répondu non. Et ils nous faisaient dessiner des arbres et on l'a su après : celles qui faisaient les racines avec ou celles qui faisaient que le haut, ça voulait dire telle ou telle chose dans l'entreprise. On trouvait ça complètement idiot et on l'a su après ce que ça voulait dire »⁸³.

Une fois l'embauche actée, la répartition dans les services se fait selon les besoins de l'entreprise. Annie Guyomarc'h, ouvrière à la coupe chez Chantelle de 1968 à 2005⁸⁴, future déléguée syndicale CGT, sort d'un CAP coiffure quand elle se présente à l'usine et devient matelasseuse au service coupe qui vient d'ouvrir alors que d'autres, disposant d'un CAP vêtements petite série, deviennent mécaniciennes à l'atelier. Sur les 279 ouvrières de fabrication recensées dans les listes du personnel formé de 1966 à 1970, 20 personnes déclarent venir d'une formation ayant trait à la couture (« CAP vêtements petite série », « centre AFPA⁸⁵ mécaniciennes prêt-à-porter », « école ménagère et couture », etc.) soit 7% de l'ensemble et 69 déclarent avoir été ouvrières dans ce secteur (« mécanicienne en confection », « surfileuse vêtements petite série », « ouvrière bouton pantalon », etc.), soit 25% de l'ensemble. Par addition 32% des ouvrières viennent du « monde de la couture industrielle » et elles deviennent toutes mécaniciennes. Ce poste, qui représente 78% des embauches entre 1966 et 1970, accueille aussi d'autres profils : les coiffeuses, vendeuses, manutentionnaires, employées de bureau deviennent elles-aussi mécaniciennes. Les autres postes d'ouvrières de fabrication (finisseuses, réparatrices, coupe, contrôle), non-soumis au rendement donc plus avantageux, sont occupés non pas par des femmes aux profils professionnels déterminés⁸⁶, mais par celles qui ne connaissent pas là leur premier emploi et qui sont plus âgées. La moyenne d'âge y est de 26 ans contre 19 ans pour les mécaniciennes et sur les 61 occurrences, seules trois personnes se déclarent « sans profession » ou « n'a jamais travaillé », mais elles ont entre

⁸² Entretien enregistré avec Catherine Giraud réalisé par Danielle Lefebvre, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 13 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁸³ Entretien enregistré avec Armelle Hérault réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

⁸⁴ En réalité, l'usine de Couëron (1995-2005) ne disposant pas de service coupe, Annie Guyomarc'h travaille à partir de 1995 au service moulage (coupe bonnet) puis comme contrôleuse finale.

⁸⁵ Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes.

⁸⁶ Elles sont coiffeuses, vendeuses, ouvrières fourrure, serveuses, employées de maison, plieuses bas, perforatrices, etc.

32 et 46 ans, ce qui laisse imaginer des profils différents de ceux des jeunes femmes de 17 ans⁸⁷. Ici, c'est l'âge qui est déterminant dans la répartition entre services, les plus jeunes devenant plus souvent mécaniciennes d'atelier.

Globalement, à partir du moment où des contrôleuses deviennent mécaniciennes, des sténo-dactylo manutentionnaires, des manutentionnaires contrôleuses, il n'y a pas de corrélation entre profil professionnel et poste occupé, ce d'autant plus que les salaires à l'embauche sont les mêmes quelle que soit la qualification ou l'expérience. Sylvie Colin, mécanicienne chez Chantelle de 1966 à 1994, explique ainsi qu'elle et sa sœur, embauchées la même semaine à respectivement 17 et 16 ans, alors qu'elle a obtenu un CAP couture et sa sœur non, sont payées au même salaire :

Véronique Ménard : « Ta sœur, elle est rentrée comme ouvrière ?

Sylvie Colin : Oui, au même titre que moi.

VM : Avec le même salaire ?

SC : Oui, avec le même coefficient. Les gens qui rentraient à l'époque, qui n'avaient pas du tout de formation, qui n'avaient pas de diplômes, tout le monde était logé à la même enseigne. Après, y'avait que le rendement qui faisait la différence de salaire. Ils n'ont pas fait de différence entre une fille qui avait un diplôme et une fille qui n'en avait pas. On est rentré au même tarif »⁸⁸.

Le savoir-faire professionnel qui leur sera reconnu leur est transmis par la formation d'en moyenne 3 mois⁸⁹ qu'elles suivent dans un centre de formation interne à l'entreprise sous la supervision de monitrices⁹⁰. Elles y sont formées sur une opération particulière et intègrent une section de l'atelier quand elles atteignent le rendement exigé. Celles qui sortent d'un CAP « vêtements petite série » disent que cette formation était « facile » alors que d'autres sont restées un ou deux mois de plus avant d'atteindre le rendement demandé. Elles reçoivent alors leur diplôme de mécanicienne « avec un p'tit vin blanc »⁹¹, signes de reconnaissance précaires et surtout exclusifs à l'entreprise.

⁸⁷ Annie Guyomarc'h est à cet égard une exception parmi les anciennes salariées enquêtées : elle est la plus jeune (17 ans quand elle est embauchée) et une des deux seules à être apprentie auparavant.

⁸⁸ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁸⁹ Selon les anciennes ouvrières et selon les listes.

⁹⁰ Ces monitrices sont des contremaîtresses responsables de l'atelier de formation. Elles encadrent 7 ou 8 ouvrières chacune et leur apprennent les modes opératoires qu'elles ont elles-mêmes appris du bureau des méthodes.

⁹¹ Selon Martine Laurent, alors monitrice à l'atelier de formation. [Entretien avec plusieurs agents de maîtrise réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 25 mai 1994 lors d'un déplacement à Cachan pour un Comité Central d'Entreprise dans le cadre du conflit contre la fermeture de l'usine].

c. Rapports de pouvoir et relations sociales dans l'usine : hiérarchies formelles et informelles

Selon les ouvrières, « ça bougeait beaucoup au début »⁹², c'est-à-dire que des mouvements de postes et des promotions sont possibles pour les ouvrières : des mécaniciennes deviennent, après quelques années, ouvrières de la coupe, voire agent de maîtrise. Sylvie Colin, mécanicienne, raconte qu'elle avait passé des tests pour devenir monitrice et contremaîtresse et qu'ils consistaient en des « tests psychologiques, un peu de mathématiques, un peu de français », suivis d'un entretien avec la chef d'atelier et que le directeur décidait en dernière instance de l'acceptation de la candidate⁹³.

Parmi les 21 agents de maîtrise recensés, sept d'entre elles sont promues à partir d'un poste de mécanicienne, toutes en avril 1969. Ce sont les seuls cas de promotion ouvriers-agents de maîtrise que nous avons pu déterminer sur toute la durée d'existence de l'entreprise. Par ailleurs, quatre autres membres de la maîtrise étaient mécaniciennes dans d'autres usines auparavant, ce qui aboutit à un pourcentage de 52% d'anciennes mécaniciennes. L'autre moitié était pour une bonne part agent de maîtrise dans une autre entreprise, confection ou non, ou couturière à son compte, employée de bureau ou encore patronnière-gradeuse. Leur moyenne d'âge est de 25 ans. Elles ne sont donc pas très éloignées des mécaniciennes qu'elles s'approprient à encadrer⁹⁴. Leurs parcours dans l'usine sont plus diversifiés que celui des mécaniciennes, à l'image de celui de Martine Laurent :

Elle est embauchée en septembre 1966 à l'âge de 20 ans comme monitrice, après un lycée professionnel qui l'a formée au métier de patronnière-gradeuse. Un an plus tard, elle devient chef de section dans l'atelier, puis revient rapidement à l'atelier de formation, mais cette fois en tant que responsable de la formation (de 1969 à 1978). Elle passe ensuite à la coupe, puis aux méthodes, service dans lequel elle « monte » et dont elle devient la « chef » en 1985. Elle reste à ce poste jusqu'en 1994⁹⁵.

Pour la très grande majorité des ouvrières de fabrication, aucune carrière professionnelle n'est possible à l'intérieur de l'entreprise, ce d'autant plus que la dynamique d'expansion des effectifs s'essouffle pour ensuite s'inverser. Environ 500 au milieu des années 1970, les salarié.e.s

⁹² Entretien avec plusieurs agents de maîtrise réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 25 mai 1994 lors d'un déplacement à Cachan pour un Comité Central d'Entreprise dans le cadre du conflit contre la fermeture de l'usine.

⁹³ Sylvie Colin s'était finalement rétractée et est restée mécanicienne. [Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine].

⁹⁴ Par comparaison, la provenance des « chefs », donc des hommes, est plus spécialisée : le chef de l'atelier coupe était « chef de table de coupe chemiserie », le responsable du service méthode était responsable méthode dans une autre usine, et les autres étaient agents de maîtrise dans d'autres usines ou employés.

⁹⁵ Parcours raconté par Martine Laurent dans l'entretien avec plusieurs agents de maîtrise réalisé dans le cadre du documentaire cité plus haut, et complété par la base de donnée constituée à partir des listes du personnel [ADLA. 1270 W 115].

de Chantelle ne sont plus que 300 au début des années 1980, et 200 lors de la fermeture de 1994. Entre temps, les positions respectives des contremaîtresses et des ouvrières se sont fixées.

Aussi, les différences entre mécaniciennes et autres ouvrières se sont instituées. Le travail à la machine à coudre chez Chantelle n'est pas un travail à la chaîne. Chaque mécanicienne est responsable de son poste de travail et de sa production, ce qui signifie que les ouvrières ne sont pas dépendantes les unes des autres dans la réalisation du travail, ce qui, nous le verrons, favorise l'unité du groupe des collègues. Cette unité se construit aussi en opposition aux autres catégories d'ouvrières avec lesquelles des tensions peuvent apparaître : des articles reviennent parfois à la coupe parce que la mécanicienne les trouve mal faits ; si le magasin fonctionne mal, les ouvrières n'ont plus d'articles à faire ; si les contrôleuses sont trop dures, les mécaniciennes perdent du rendement. Néanmoins, seules les mécaniciennes forment réellement un collectif ouvrier cohérent et massif et les conflits entre services ne font pas partie de l'histoire gardée de l'usine. En effet, les services annexes à l'atelier comprennent très peu de postes ouvriers au départ (seulement au magasin) et, bien que le développement des services du laboratoire, et plus tard du moulage, contribue à les multiplier, les ouvrières qui les occupent sont isolées dans leurs services et ont peu de contacts entre elles. La seule exception est incarnée par la coupe : service bien moins important numériquement que l'atelier, il concentre néanmoins plusieurs dizaines d'ouvrières. Les tensions entre les ouvrières de la coupe et les mécaniciennes tiennent moins à des enjeux strictement professionnels qu'à des logiques de distinction entre deux positions ouvrières proches et pourtant différentes. Alors que toutes – mécaniciennes et ouvrières de la coupe – sont au même coefficient et doivent suivre des cadences, les ouvrières de la coupe ne sont pas payées en fonction de leur production personnelle et cela fait toute la différence. Myriam Dumas, mécanicienne de 1970 à 1994, déléguée CFDT à partir de la fin des années 1970, explique son rapport aux ouvrières de la coupe :

Myriam Dumas : « Parce que je ne sais pas, pour nous, c'était [la coupe]... D'abord, elles n'avaient pas de blouse, tu vois, nous on avait des blouses, elles, elles en avaient pas besoin, donc tu vois... Nous, c'était vraiment le mineur de fond et elles, c'était très différent. Y'avait un boulot différent, elles n'étaient pas au rendement, enfin au début parce qu'après, ça s'est un petit peu dégradé. Mais avant, les filles de la coupe, c'étaient les filles de la coupe »⁹⁶.

Les « filles de la coupe », les « filles de l'atelier », ces divisions deviennent une distinction symbolique entre les mécaniciennes et les autres ouvrières. Cette distinction est renforcée lorsque les ouvrières de la coupe ne suivent pas les appels à débrayer lancés par les organisations syndicales – à l'instar de la plupart des ouvrières du magasin, laboratoire ou moulage. Elles sont exclues et

⁹⁶ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

s'excluent elles-mêmes des solidarités d'atelier qui unissent les mécaniciennes autour de l'expérience d'un travail pénible, mais aussi autour d'une identité de « mineur de fond », de catégorie ouvrière au bas de l'échelle dans l'usine. Les mécaniciennes restent le groupe de référence : toutes jeunes, femmes, non-qualifiées, effectuant le même travail, mais sans dépendre de celui des autres, opposées aux contremaîtresses avec qui elles sont en relation quotidienne et se distinguant des autres ouvrières plus favorisées, elles forment un groupe relativement homogène et vont répondre favorablement à l'installation d'une dynamique syndicale dans l'usine.

1.3. Une usine fortement syndicalisée : les mécaniciennes au centre de la politique ouvrière de l'usine

Alors même que le secteur de l'habillement, et les secteurs très féminisés en général, sont souvent décrits comme des « déserts syndicaux », l'usine Chantelle de Saint-Herblain connaît une implantation syndicale précoce, rapide et importante. Un syndicalisme d'entreprise vient, dès les premières années de l'usine, s'intégrer à cette division sociale et sexuée du travail : la CFDT s'implante chez Chantelle en 1968 et la CGT en 1972⁹⁷. Les deux sections sont au « coude à coude » tout au long de la vie de l'entreprise et aucune ne peut réellement prendre le pas sur l'autre ou imposer sa ligne, ce qui les conduit à des stratégies d'unité d'action quasi-systématiques dans tous les conflits que l'usine va connaître. Cette situation reflète celle des unions départementales CFDT et CGT de Loire-Atlantique qui, quel que soit le mode de calcul (nombre d'adhérents, implantation syndicale dans les entreprises, audience électorale) sont de force égale tout au long de la période, bien que la CFDT prenne de l'avance à partir de 1978 en termes de nombres d'adhérents ou d'audience électorale. Avec environ 30 000 adhérents chacune pendant les années 1970, les deux syndicats pèsent fortement dans l'espace syndical local, bien au-delà de FO ou de la CFTC⁹⁸. La façon dont l'usine Chantelle et ses syndicalistes s'intègrent dans l'époque de centralité ouvrière des années 1968 nous occupera dans le chapitre suivant. Ici, nous chercherons à comprendre comment le syndicalisme s'implante malgré la jeunesse des ouvrières et comment il se déploie selon les lignes de partage professionnelles dans l'usine et les renforcent en retour.

⁹⁷ Les deux autres usines du groupe (Epernay et Lorient) semblent moins syndicalisées. A Epernay, seule une déléguée syndicale CGT est mentionnée en 1991 et continue à être en relation avec ses collègues nantaises au moins jusqu'en 1996. A Lorient, une section CGT est implantée en 1975 mais disparaît en 1986 pour ensuite réapparaître dans les années 2000. Une section CFDT y est créée en 1990 et est encore présente dans les années 2000.

⁹⁸ Par exemple, les résultats obtenus par les organisations syndicales aux élections de comités d'établissements en Loire-Atlantique, pour le premier collège (% des suffrages exprimés) sont, en 1974, de 40,8% pour la CGT, 39,2% pour la CFDT, 6,7% pour FO et en dessous de 5% pour la CFTC. Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, rapport intermédiaire de l'ANR Sombrero, 2014.

a. Un syndicalisme d'OS, un syndicalisme de femmes

L'histoire du syndicalisme chez Chantelle commence en mai 1968 quand les ouvrières se mettent en grève, puis occupent l'usine nuits et jours, à l'instar de beaucoup d'autres usines à Saint-Herblain, Nantes et partout en France, mais à l'inverse d'autres usines de femmes de Nantes comme l'usine Ugeco (habillement) dans le centre-ville où la mobilisation ne « prend » pas. Les ouvrières qui émergent alors comme les meneuses de la grève cherchent à s'organiser dans un syndicat et choisissent de le faire à la CFDT, dans des conditions que nous détaillerons ultérieurement. Pierre Mabit, secrétaire général de l'union locale CFDT de Nantes soutient leurs démarches pour désigner une déléguée syndicale en la personne de Marianne Legendre, jeune contrôleuse de 20 ans, embauchée en janvier 1968 et demander l'organisation d'élections professionnelles⁹⁹. Le directeur de l'usine de Nantes, M. Mercier, accède à cette requête un mois plus tard en organisant une réunion le 26 juin 1968. Les élections des déléguées du personnel se déroulent en juillet et celles des déléguées au comité d'établissement¹⁰⁰ en décembre. Cinq sièges de titulaires et autant de sièges de suppléantes sont ouverts dans chaque instance, c'est-à-dire un total de 20 postes à pourvoir : 4 pour le 3^{ème} collège (Cadres), 4 pour le 2^{ème} (Employés et Techniciens Agents de Maîtrise – TAM) et 12 pour le 1^{er} collège (Ouvriers). Dans le 1^{er} collège, pour lequel nous disposons de l'exhaustivité des procès-verbaux des élections professionnelles¹⁰¹, aucun homme ouvrier ne se présente aux élections. Seuls les mécaniciens auraient pu le faire et leur participation aux élections comme aux grèves semble avoir été très limitée¹⁰². Alors qu'ailleurs, les hommes monopolisent les postes de représentants du personnel, même quand la majorité des électeur.e.s sont des électrices¹⁰³, chez Chantelle, les hommes sont absents de l'échiquier syndical et seules des femmes occupent les postes de représentantes du personnel. Cet élément est crucial pour comprendre l'image indiscutée de l'usine Chantelle comme une « usine de femmes » alors même que, dans les premières années, 70% des salarié.e.s sont des hommes et que certains auraient

⁹⁹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : courriers divers de Pierre Mabit au directeur de l'usine de Nantes. En accord avec la loi du 27 décembre 1968, adoptée suite aux accords de Grenelle, une section syndicale d'entreprise est implantée chez Chantelle en février 1970.

¹⁰⁰ Il s'agit d'un comité d'établissement, et non d'un comité d'entreprise puisque Chantelle est une entreprise multi-site. C'est au comité central d'entreprise que sont discutées les affaires concernant l'entreprise dans son ensemble.

¹⁰¹ Ce qui n'est pas le cas pour les 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Pour ces derniers, nous savons cependant que : dans le 2^{ème} collège, des candidates sont présentées dès 1968 par la CFDT et des électeurs viennent voter mais personne n'est élu (trop de votes blancs et nuls). Les premières candidates élues le seront en 1971 sous l'étiquette CFDT, nous y reviendrons. Pour le 3^{ème} collège, là où il y aurait pu y avoir des hommes, en 1968, et au moins jusqu'en 1971, il n'y a pas de candidats. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 4].

¹⁰² A l'exception du conflit contre la fermeture qui réunira les salarié.e.s de l'usine quasiment dans leur intégralité.

¹⁰³ Vincent Porhel en donne un exemple dans le service câblage de l'usine CSF Thomson de Brest en 1968, service féminisé à 90% et dont le délégué est un homme. Porhel (V.), *Ouvriers bretons: conflits d'usines, conflits identitaires en Bretagne dans les années 1968*, Rennes, PUR, 2008 ; Porhel (V.), « Les mutations du genre au travers des conflits sociaux en Bretagne dans les années 1968 », Bergère (M.) et Capdevila (L.), *Genre et événement. Du masculin et du féminin en histoire des crises et des conflits*, Rennes, PUR, 2006, p. 137-157.

pu participer aux élections. Les hommes ouvriers – les mécaniciens – n’ont pas participé à la construction symbolique du groupe ouvrier opéré par le travail syndical de représentation des syndicats et ont, de ce fait, été invisibilisés dans l’histoire de l’usine telle qu’elle s’est construite¹⁰⁴.

Pourtant, les ouvrières, en plus d’être des femmes, sont très jeunes au moment des premières élections, au point qu’une dérogation doit être demandée par Pierre Mabit : il faut normalement avoir 19 ans pour voter et 21 ans pour être éligible. Une dérogation est accordée par l’inspection du travail¹⁰⁵ et cette année-là, 63 ouvrières votent et 6 ouvrières deviennent élues du personnel, cumulant chacune deux mandats du fait du manque de candidates. Parmi ces dernières, Eliane Evrard, jeune mécanicienne nantaise de 21 ans, deviendra la figure tutélaire de la CFDT chez Chantelle. La forte participation des ouvrières à ces élections indique que cette dynamique n’est pas seulement le fait de quelques-unes : le taux de participation aux élections de juillet est de 95% et de 84% pour les élections de décembre¹⁰⁶. En 1971, le taux de participation est encore de 84%.

L’implantation d’un syndicat CGT par d’autres ouvrières en 1972 renforce la dynamique syndicale de l’usine. Annie Guyomarc’h et Marie-Paule Serre, respectivement ouvrière à la coupe et mécanicienne, sont à l’initiative de la création d’un syndicat CGT chez Chantelle¹⁰⁷ et se revendiquent de cette « famille syndicale » : « Nous, nos idées, c’était ça ! »¹⁰⁸. Elles contactent l’union locale CGT de Saint-Herblain, qui avait déjà cherché à s’implanter chez Chantelle en

¹⁰⁴ Mais nous verrons que d’autres hommes s’impliqueront dans ce syndicalisme : les permanents syndicaux et les maris.

¹⁰⁵ L’âge légal minimum pour voter aux élections professionnelles est fixé à 19 ans et il faut avoir 21 ans pour être éligible (jusqu’en 1974, la majorité s’obtient en France à 21 ans). Les procès-verbaux des réunions annuelles de négociation des élections professionnelles indiquent que l’âge fut baissé la première année à « dix-huit ans accomplis » pour les électrices et à « vingt ans au 31 décembre 1968 » pour les candidates, ce qui correspond à une dérogation d’un an. De plus, les électrices ne doivent avoir que 3 mois d’ancienneté (au lieu de 6 normalement) alors que les candidates doivent, comme ailleurs, travailler dans l’entreprise depuis 12 mois. Ces arrangements ne seront pas maintenus en 1969. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 4].

¹⁰⁶ CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : procès-verbaux des élections professionnelles dans le 1^{er} collège. En juillet, 63 électeurs s’expriment sur les 66 électeurs inscrits, et en décembre, 64 s’expriment sur les 76 inscrits. Nous ne disposons pas des effectifs totaux de l’usine à ces dates mais en mars 1969, l’usine emploie 148 ouvriers spécialisés (donc ouvrières ici). Par ailleurs, selon les listes des personnes formées, qui ne prend donc pas en compte les éventuels départs, au 1^{er} mai 1968, 94 ouvrières de fabrication ont été embauchées, 114 au 1^{er} juillet et 135 au 1^{er} décembre. La réalité doit se situer entre ces deux chiffres et signifie malgré tout la jeunesse et la faible ancienneté du personnel puisque qu’une grande partie du personnel ne remplit pas les conditions d’ancienneté et d’âge pour participer aux élections.

¹⁰⁷ La CFDT et la CGT diffèrent sur le statut de la structure syndicale créée dans les entreprises : la CFDT est organisé par syndicats professionnels locaux (ici Hacuitex pour Habillement Cuir Textile) et par sections syndicales d’entreprises quand la CGT implante plutôt des syndicats dans les entreprises qui sont directement en lien avec les unions locales et professionnelles et les fédérations. Chez Chantelle, il nous a été difficile d’observer de réelles différences de fonctionnement dans les deux organisations : les deux équipes syndicales de l’entreprise sont très en lien avec les secrétaires généraux de leurs unions locales et départementales, et, allant contre l’idée qu’un syndicat ait plus d’autonomie qu’une section, les liens avec les structures locales semblent particulièrement intenses et précoces à la CGT. Sur la variabilité du rapport aux structures au sein de la CGT, voir : Piotet (F.), « Le rapport aux structures », Piotet (F.), *La CGT et la recomposition syndicale*, *op.cit.*

¹⁰⁸ Entretien filmé avec Annie Guyomarc’h réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l’usine.

1966¹⁰⁹, et Annie Guyomarc'h est désignée déléguée syndicale, statut qu'elle conserve jusqu'en 2005. La CGT participe pour la première fois aux élections professionnelles en 1973 et elle obtient tout de suite 4 sièges de déléguées du personnel sur 10, puis 5 en 1974, et devient majoritaire dès 1975 avec 8 sièges sur 10 obtenus. Les ouvrières sont donc réactives à l'offre syndicale dans l'usine et le maintien du taux de participation aux élections à des niveaux élevés, indique l'installation durable de pratiques de participation ouvrière dans l'usine¹¹⁰.

Tableau N°3 : Résultats des élections professionnelles du 1^{er} collège de 1973 à 1981, par année, instance (déléguées du personnel, déléguées au comité d'établissement), syndicat et nature du poste (titulaires ou suppléantes)¹¹¹

| | 1973 | | | | | | | | 1974 | | | | 1975 | | | | 1976 | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|---|------|---|-----|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|------|---|------|---|-----------|---|------|---|
| | DP | | | | CE | | | | DP | | | | DP | | | | CE | | | | DP | | | |
| | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | |
| | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S |
| Elues | 2 | 2 | 3 | 2 | ? | ? | ? | ? | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| Sièges à pourvoir | 10 | | | | 10 | | | | 10 | | | | 10 | | | | 10 | | | | 10 | | | |
| Electeurs inscrits | 381 | | | | ? | | | | 370 | | | | 359 | | | | ? | | | | 317 | | | |
| Suffrages exprimés | 292 (77%) | | | | ? | | | | 308 (83%) | | | | 285 (79%) | | | | ? | | | | 278 (88%) | | | |

| 1977 | | | | 1978 | | | | 1979 | | | | 1980 | | | | 1981 | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------|-----|------|------|------|-----|------|-----------|------|-----|------|-----------|------|-----|------|------|------|-----|------|-----------|------|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|
| DP | | CE | | DP | | DP | | CE | | DP | | DP | | CE | | DP | | DP | | CE | | | | | | | | | | | |
| CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | | | | | | | | | | |
| T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | | | | | | | | | | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | ? | 3 | ? | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | | | | 10 | | | | 12 | | | | 12 | | | | 8 | | | | 12 | | | | 12 | | | | 8 | | | |
| 319 | | | | ? | | | | 313 | | | | 283 | | | | ? | | | | 292 | | | | 273 | | | | ? | | | |
| 290 (91%) | | | | ? | | | | 267 (85%) | | | | 261 (92%) | | | | ? | | | | 273 (93%) | | | | 241 (88%) | | | | ? | | | |

[Source : CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : procès-verbaux des élections professionnelles du 1^{er} collège. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort].

¹⁰⁹ Comme en atteste un tract diffusé en 1966 à l'intention des « ouvrières et ouvriers de l'usine Chantelle » pour les inciter à contacter la CGT, arguant que : « depuis quelques années, nombreuses ont été les femmes qui sont devenues des syndicalistes à part entière défendant avec beaucoup de cœur les revendications de leurs collègues ». [CHT. UD CGT 279]. Serge Doussin, secrétaire général de l'union départementale CGT de Loire-Atlantique de 1982 à 2007, qui suit les conflits Chantelle dès 1976 en tant que permanent de l'UL de Nantes, confirme cependant que l'initiative de 1972 est venue des ouvrières elles-mêmes.

¹¹⁰ Voir les résultats des élections professionnelles de 1968 à 1994 en annexe.

¹¹¹ DP : Déléguées du personnel. CE : Comité d'établissement. T : Titulaires. S : Suppléantes. Les sièges à pourvoir correspondent à l'ensemble des sièges, titulaires et suppléantes (10 = 5 sièges de titulaires + 5 sièges de suppléantes). Les points d'interrogation correspondent à des documents endommagés ou manquants. Les suffrages exprimés comprennent les votes blancs et nuls. Les mandats de délégués du personnel sont renouvelés tous les ans, et ceux au comité d'établissement tous les deux ans (ce qui a changé aujourd'hui). Tous les postes ne sont pas pourvus systématiquement.

La concurrence syndicale participe à l'animation de la vie syndicale dans l'usine, comme en atteste la participation grandissante aux élections, ce d'autant plus que si la CGT devient rapidement majoritaire, un équilibre entre les deux forces syndicales s'installe à partir de 1978.

Tableau N°4 : Nombre de sièges obtenus par chaque syndicat dans les deux instances (DP et CE additionnés) du 1er collège de 1973 à 1981¹¹²

| | 1973* | | | 1974 | | | 1975 | | | 1976 | | |
|-------------|-------|---|-----------|------|---|-----------|------|---|-----------|------|---|-----------|
| | T | S | TOTAL | T | S | TOTAL | T | S | TOTAL | T | S | TOTAL |
| CGT | 5 | 5 | 10 | 6 | 5 | 11 | 7 | 7 | 14 | 7 | 6 | 13 |
| CFDT | 5 | 4 | 9 | 4 | 5 | 9 | 3 | 3 | 6 | 3 | 4 | 7 |

| 1977 | | | 1978 | | | 1979 | | | 1980 | | | 1981 | | |
|------|---|-----------|------|---|-----------|------|---|-----------|------|---|----------|------|-----|----------|
| T | S | TOTAL | T | S | TOTAL | T | S | TOTAL | T | S | TOTAL | T | S** | TOTAL |
| 6 | 5 | 11 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 10 | 4 | 4 | 8 | 5 | 4 | 9 |
| 3 | 3 | 6 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 9 | 5 | 4 | 9 |

[Source : CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : procès-verbaux des élections professionnelles du 1er collège. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort].

L'équilibre des forces syndicales se confirme dans la période suivante (1982-1994) ainsi que la bonne participation aux élections. Par ailleurs, le taux de syndicalisation est estimé à plus de 50% les deux syndicats réunis par les anciennes militantes syndicales de l'usine et les anciens responsables syndicaux locaux rencontrés¹¹³. Les ouvrières apparaissent comme un public favorable au syndicalisme, ce d'autant plus que celui-ci est incarné par des militantes aux positions professionnelles similaires : les élues du personnel sont en majorité des mécaniciennes de l'atelier, et, dans une moindre mesure, des ouvrières de la coupe et des contrôleuses¹¹⁴. Le syndicalisme se

¹¹² Afin de représenter le nombre de mandats concrètement occupés par tel ou tel syndicat, et les mandats au comité d'établissement durant deux ans, nous avons ajouté aux postes obtenus aux DP les postes obtenus au CE l'année suivante lorsqu'il s'agit d'une année sans élections au CE (les élections au comité d'établissement ont lieu en janvier et celles aux déléguées du personnel en octobre). * En l'absence des résultats des élections au CE de 1973, les résultats de l'année 1975 ont été utilisés. ** En l'absence des résultats des suppléantes déléguées du personnel en 1981, les résultats de l'année 1980 ont été utilisés.

¹¹³ Nous ne pouvons discuter cette estimation à partir de données chiffrées recueillies par ailleurs. Pour autant, nous pouvons noter que, dans les entretiens, les anciennes ouvrières identifient bien souvent « une telle » ou « une telle » comme appartenant à la CGT ou à la CFDT, y compris lorsqu'il s'agit d'ouvrières non-militantes, signe que les ouvrières s'approprient les étiquettes syndicales. Plusieurs ouvrières rencontrées néanmoins s'identifient comme « sympathisante » CGT ou CFDT sans pour autant adhérer ou, si elles le font, sans nécessairement renouveler leur « timbre » tous les mois.

¹¹⁴ Le croisement de nos différentes listes du personnel et des résultats aux élections professionnelles ont permis de préciser les profils professionnels des élues : 40 personnes sont élues dans le 1^{er} collège au moins une fois pour la CFDT de 1968 à 1994, et parmi les 24 élues pour qui nous avons pu retrouver l'information, 17 sont mécaniciennes (71%), 2 sont ouvrières de la coupe, 2 sont des ouvrières d'autres services (finisseuse, ouvrière machine automatique, contrôleuse), et 2 sont employées (l'infirmière et un poste indéterminé). Du côté de la CGT, 24 personnes sont élues au moins une fois de 1973 à 1994 et parmi les 14 personnes retrouvées, 9 sont mécaniciennes (64%), 3 sont ouvrières de la coupe et 2 sont contrôleuses. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : procès-verbaux des élections professionnelles du

développe au cœur même des réalités du travail des ouvrières spécialisées de l'usine et ses représentantes sont elles-mêmes issues du groupe représenté. De plus, la petite taille de l'entreprise, constituant pourtant un frein à l'implantation syndicale bien souvent¹¹⁵, devient un atout : à l'inverse des très grandes entreprises, le travail de mobilisation des représentantes syndicales se limite à un seul atelier, les ouvrières sont toutes au courant lorsqu'une grève est organisée, elles voient de leurs yeux leurs collègues quitter leur poste de travail, autant d'éléments de proximité physiques qui imposent le fait syndical dans l'atelier. Comme le soulignait déjà Mancur Olson, la stratégie du « passager clandestin » est plus difficile à tenir dans les petits groupes du fait de la forte interconnaissance qui les caractérise¹¹⁶. Cette bonne implantation doit aussi être rapportée à une configuration locale particulièrement favorable au développement du syndicalisme, comme le confirme la syndicalisation des trois autres usines du secteur de l'habillement qui ont pu être recensées à Nantes au début des années 1970. Les résultats des élections professionnelles confirment que la participation aux élections professionnelles y était également bonne : chez Tricosa (bonneterie, ouverte en 1961, centre-ville de Nantes, 377 salariées en 1976, CGT-CFDT), les élections des délégués du personnel de 1969 ont un taux de participation de 95,8% ; chez Ugeco (confection habillement militaire et administratif, 400 salarié.e.s en 1972, centre-ville de Nantes, CFDT), la participation est de 86,2% aux élections de délégués du personnel de 1971 et chez Bégy-DIM (bas et collants, 457 salarié.e.s en 1969, Carquefou, CGT), la participation est de 74% en 1969¹¹⁷. La syndicalisation de l'usine Chantelle pourrait donc ne pas tant être une spécificité de l'usine elle-même qu'une spécificité locale. La différence se situe dans la visibilité et la longévité du syndicalisme chez Chantelle : ses ouvrières conquièrent en 1981 une notoriété pour leurs luttes syndicales que les autres usines n'ont pas.

b. D'autres engagements syndicaux dans l'usine : la maîtrise et Force Ouvrière

Le succès de la CGT et de la CFDT repose, nous l'avons dit, sur l'adhésion des ouvrières de l'atelier à l'offre de représentation proposée par ces deux sections syndicales. Les autres catégories de personnel ne participent qu'à la marge à ces deux sections syndicales et tendent par conséquent à passer inaperçues dans l'histoire de l'usine. Pourtant, que ce soit du côté des agents de maîtrise ou des ouvrières elles-mêmes, d'autres formes de syndicalisme ont émergé, parfois en contestation directe avec la CGT et la CFDT.

1er collègue. ADLA. 1270 W 115 : listes du personnel de février 1969 et février 1971 ADLA, 1774 W 7 : liste du personnel de 1993].

¹¹⁵ Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Péglise (J.), *La lutte continue ?*, op.cit.

¹¹⁶ Olson (M.), *Logique de l'action collective*, Bruxelles, Université de Bruxelles, 2011.

¹¹⁷ Equipe Sombbrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, op.cit. ; Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, op.cit.

Alors que l'implication des cadres dans les élections professionnelles, et donc dans les instances de représentation du personnel, est quasi nulle¹¹⁸, les techniciens et agents de maîtrise constituent une catégorie un peu mieux identifiée bien que relativement hétérogène en termes d'engagement militant. Les procès-verbaux d'élections professionnelles dont nous disposons attestent d'une très bonne participation aux élections professionnelles¹¹⁹. Nous savons que certaines chefs de section sont syndiquées à la CFDT au moins au cours des années 1970 puisque quatre d'entre elles sont élues sous cette étiquette aux élections professionnelles du 2^{ème} collège en 1971 et en 1974. Par ailleurs, au moins deux chefs de section sont connues et reconnues dans l'usine pour leur proximité à l'égard des ouvrières à la fois dans le travail et dans l'engagement militant, au point que l'une d'entre elles bénéficie d'une mobilisation ouvrière en sa faveur lorsqu'elle est menacée de licenciement en 1986¹²⁰. Ces chefs de section, syndiquées à la CFDT ou à la CGT et en relation de proximité avec les ouvrières, sont des anciennes mécaniciennes, socialement proches des ouvrières. D'autres chefs de section sont quant à elles réputées pour leur hostilité à toute forme de revendication professionnelle et/ou syndicale. Globalement, sauf cas particuliers, les chefs de section ne participent pas aux grèves mais, en interaction quotidienne avec les ouvrières et l'activité syndicale de l'atelier, elles doivent « faire avec ». L'atelier constituant le centre des activités conflictuelles et syndicales qui se déroulent dans l'usine, les agents de maîtrise qui n'y travaillent pas (chef service paye, responsable service moulage, etc.) se sentent complètement détaché.e.s¹²¹ de l'activité syndicale ouvrière.

Joëlle Carré, née en 1947, est la fille d'un mécanicien automobile et d'une mère au foyer de Couëron. Issue d'une fratrie de 6 enfants, elle passe un CAP couture « pas par choix » et travaille dans deux entreprises puis chez Chantelle avant de bénéficier d'une promotion interne d'abord au service gabarits puis au service moulage, dont elle devient responsable. Questionnée sur son éventuelle participation aux grèves, elle répond :

Joëlle Carré : « Moi les filles, bon ben des fois elles débrayaient pour telle ou telle chose, ben nous on n'avait pas le droit de débrayer par exemple.

Eve Meuret-Campfort : Ah bon ?

¹¹⁸ Les cadres sont plus nombreux au début de l'entreprise (8 électeurs aux élections professionnelles du 1^{er} collège en 1976) mais, à partir de 1979, ils sont au nombre de deux, puis trois, directeur inclus. Nous ne disposons pas des effectifs détaillés de l'usine avant cette date. Il semble que dans le courant des années 1970, des postes de cadres occupés par des hommes se soient transformés en postes d'agents de maîtrise lorsqu'ils ont été occupés par des femmes. La féminisation de l'encadrement de l'usine a coïncidé avec sa déqualification, processus très courant à l'échelle de l'histoire du travail des femmes. En 1993, seuls trois postes sont des postes de cadre. Il s'agit du directeur de l'usine, de la responsable qualité et de la responsable du service méthodes. Il n'y a pas de responsable relations humaines à l'usine, seulement au siège.

¹¹⁹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 4. Entre 1968 et 1983, les taux de participation dans le 2^{ème} collège dont nous disposons oscillent entre 80 et 100% (pour les années 1968, 1971, 1974, 1976, 1979 et 1983).

¹²⁰ Entretien filmé avec Emilie Seguin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine (cf. chapitre 5)

¹²¹ Les agents de maîtrise sont en grande majorité des femmes et ce, de plus en plus, au fil des années.

JC : Ah ben on aurait été virées. On aurait été... Oh ben oui. Y'a quand même... Quand vous avez des responsabilités, vous avez aussi... Vous ne pouvez pas faire ce que vous voulez vraiment. Ça aurait été mal venu disons »¹²².

Issue d'un milieu finalement assez proche des ouvrières, elle se distingue du syndicalisme ouvrier par l'invocation d'interdits du poste et de ses « responsabilités », signe qu'elle se sent tenue par la position qu'elle est parvenue à acquérir, mais aussi qu'elle peut, à l'inverse des contremaîtresses, rester à distance de l'activité syndicale de l'atelier. Tant que l'usine n'est pas bloquée, les services extérieurs à l'atelier continuent de fonctionner, et comme les ouvrières et employées de ces services se tiennent en majorité aussi à l'écart des grèves, l'atelier apparaît définitivement comme le lieu de la conflictualité dans l'usine.

Pendant le conflit de l'hiver 1981-1982 néanmoins, des agents de maîtrise et des ouvrières, fondent un « comité pour la reprise du travail ». Ce comité qui émerge alors que l'usine est occupée et les négociations bloquées depuis plusieurs semaines, est en lien direct avec la direction comme en témoignent des courriers envoyés à cette dernière pour l'informer de ses initiatives. Plus encore, quand, début janvier, ce comité appelle aux dons dans la presse locale, il est demandé d'envoyer les dons au « Secrétariat du Comité de Soutien à la société CHANTEILLE » à l'adresse même de l'entreprise, « 3 rue du Chêne Lassé, 44800 Saint Herblain »¹²³. À la même date, le comité déclare comprendre 140 membres non-grévistes, dont plusieurs agents de maîtrise. Ce groupe d'opposition se transforme en section syndicale Force Ouvrière début janvier, sans que nous connaissions les modalités précises de cette institutionnalisation. L'enquête Sombrero confirme que Force Ouvrière, bien que localement « tenu par des militants trotskistes lambertistes ou proches de cette mouvance (...) a aussi joué le rôle de syndicat jaune dans un certain nombre de conflits »¹²⁴. La section syndicale dit ne pas s'opposer aux revendications défendues par la CGT et la CFDT mais au recours jugé systématique à la grève. Cette section syndicale, initiée par une employée du planning, qui deviendra par la suite responsable du magasin¹²⁵, est présente sur l'échiquier syndical de l'usine pendant 10 ans environ, d'abord dans les élections professionnelles puis par la seule présence d'une déléguée syndicale. Des listes FO apparaissent aux élections professionnelles des 1^{er} et 2^{ème} collèges

¹²² Entretien avec Joëlle Carré, le 30 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise. (Voir son portrait en annexe).

¹²³ CHT. UD CGT 279. Ce qui est finalement assez étonnant vu que l'entreprise est occupée. La direction faisait sans doute suivre son courrier à l'Union Patronale où elle s'était « réfugiée ».

¹²⁴ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, *op.cit.*, p. 88 ; Yon (K.), *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique: le cas de la CGT-FO. Éléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, Thèse de Doctorat de Science Politique, sous la dir. de Bastien François, Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne, 2008.

¹²⁵ Toutes les anciennes ouvrières l'évoquent aujourd'hui comme la « chef du magasin » alors que plusieurs courriers de 1982 la désignent comme « salariée du planning ». Le fait qu'elle se présente sur les listes FO dans le 1^{er} collège, et non dans le second, indique qu'elle devait être employée. La mémoire collective n'a cependant conservé que son statut ultérieur d'agent de maîtrise.

à partir de 1982, jusqu'en 1985 pour le 1^{er} collège et 1988 pour le 2^{ème}. Dans le 1^{er} collège, 14 personnes se présentent sur ces listes de 1982 à 1985, parmi lesquelles six sont élues au moins une fois. Les neuf personnes, élues ou seulement candidates, de qui nous avons pu retrouver la situation professionnelle, sont mécaniciennes (4), ouvrières de la coupe (4) et employée du planning (1). Alors que nous aurions pu supposer que les ouvrières s'engageant à FO aient travaillé dans des services extérieurs à l'atelier, là où la CGT et la CFDT ont peu de prise, il semble au contraire que leur profil professionnel soit le même que celui des élues CFDT et CGT, bien que proportionnellement, il y ait plus d'ouvrières de la coupe à FO que dans les deux autres syndicats. Le recrutement de la section syndicale se fait au même endroit que le recrutement de la CGT et de la CFDT. Contre l'image véhiculée par les anciennes militantes CGT et CFDT d'un syndicalisme minoritaire, précisons que FO obtient un tiers des voix aux élections professionnelles de 1982, quasiment autant que la CFDT, ce qui atteste à minima d'insatisfactions, de désaccords vis-à-vis des sections syndicales CGT-CFDT, sur lesquelles nous reviendrons dans le chapitre 5.

Le passage de FO dans le collège ouvrier fut bref mais a marqué durablement l'usine et la sociabilité entre ouvrières, les participantes à la section étant « mises en quarantaine », c'est-à-dire complètement isolées, pendant des mois. La section FO continue à exister plus longtemps dans le 2^e collège. Son instigatrice de 1982 disparaît des listes et une chef d'équipe – nouveau nom employé pour désigner les chefs de section, Andrée Callet, continue à porter la section jusqu'en 1992. Andrée Callet, devient déléguée du personnel et au CE sous la bannière FO, à partir de 1983 jusqu'en 1987, moment où la section n'obtient plus de siège dans aucune instance pour le 2^{ème} collège¹²⁶. A partir de 1987, FO n'existe qu'à travers Andrée Callet, déléguée syndicale FO de 1989 à 1992, date de son licenciement¹²⁷. FO devient donc une section syndicale « de la maîtrise » au point que Joëlle Carré, voulant se syndiquer, voit comme une évidence de le faire à FO :

Joëlle Carré : « Dans mon souvenir à l'époque, y'avait plusieurs syndicats mais si vous voulez, la maîtrise, parce que je faisais partie de la maîtrise, la maîtrise était avec Force Ouvrière, avec FO donc je m'étais mis avec eux quoi, comme ça. Au cas où... Et puis ben au cas où...

Eve Meuret-Campfort : Donc c'était votre logique, vous vous êtes syndiquée parce que vous vous disiez que s'il vous arrivait quelque chose...

JC : Ben c'est quand même une protection quelque part. Ça n'a été d'aucune protection puisque la personne qui était responsable de FO chez nous, c'était une chef d'équipe

¹²⁶ Andrée Callet avait auparavant été déléguée du personnel CFDT en 1974, puis « sans-étiquette » de 1979 à 1982. Nous n'avons pu réunir de plus amples informations sur elle, excepté le fait que son licenciement en 1992 n'a suscité aucun soutien de la part des syndicats ouvriers. La seule autre élue FO du 2^{ème} collège sur laquelle nous avons recueilli des informations est aussi chef d'équipe en 1994. Née en 1939, elle bénéficie d'une mesure de préretraite lors de la fermeture de l'usine.

¹²⁷ A partir de cette date, pour cause de carence de listes syndicales, les élections professionnelles du 2^{ème} collège se feront en deux tours et ce sont des candidates « libres » qui seront élues aux deux instances. Celles-ci se situent plutôt du « côté ouvrier » car il s'agit de l'infirmière de l'usine ou de chefs de sections connues pour être proches des ouvrières.

machine, qui n'avait aucun poids quoi, qui n'avait aucune... Qui ne voulait se mouiller pour personne. (...)

EMC : Mais vous faisiez des réunions et tout ? Enfin y'avait une vie un peu autour du syndicat ?

JC : Non non, y'avait pas de vie du tout, il ne se passait rien. Non la vie, c'est... C'était plutôt Annie Guyomarc'h. (...) CFDT, CGT qui faisaient la vie là-bas (*rires*). FO non, ils ne se mouillaient pas FO »¹²⁸.

L'autre agent de maîtrise rencontrée – Germaine Bodin –, responsable du service paye, s'est, quant à elle, syndiquée à la CFDT, peu avant la fermeture, « pour se protéger »¹²⁹. Les réactions individuelles des agents de maîtrise sont donc diverses vis-à-vis de FO. Du point de vue des ouvrières, l'identification *a posteriori* de cette section syndicale comme une section de la « maîtrise » permet de passer sous silence l'apparition à ce moment-là d'une contestation qui était aussi interne au groupe ouvrier vis-à-vis de l'hégémonie CGT-CFDT.

A l'inverse d'usines de femmes éloignées de toute forme d'organisation collective, l'usine Chantelle de Saint-Herblain devient le lieu d'un syndicalisme actif, d'une « vie », qui prend principalement la forme d'un syndicalisme d'OS, porté par, et dirigé vers les mécaniciennes de l'atelier. L'usine Chantelle est en ce sens une usine spécifique : récemment implantée dans une nouvelle zone industrielle, elle emploie des centaines de mécaniciennes qui viennent y travailler, et aussi militer, voter, se syndiquer. Reste à mieux saisir les caractéristiques sociales des ouvrières de Chantelle, les raisons qui les ont conduites à venir travailler ici plutôt qu'ailleurs, et à y rester. La reconstruction du champ des possibles professionnels des ouvrières à l'époque permet de mieux comprendre le rapport qu'elles entretiennent à ce travail et à cette usine.

2. Qui sont les ouvrières de Chantelle ? : des jeunes femmes de classes populaires à l'usine

En entretien, à la question de savoir pourquoi elles sont venues travailler chez Chantelle, la réponse est souvent la même et pourrait se résumer ainsi : « L'usine embauchait, cela se savait dans le coin donc je me suis présentée ». Pourtant, l'entreprise Chantelle n'a pas la force d'attraction d'une usine qui domine un territoire, comme l'entreprise Ribot à Foulange où les « gars du coin »

¹²⁸ Entretien avec Joëlle Carré, le 30 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

¹²⁹ Entretien avec Germaine Bodin, le 18 juillet 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

vont travailler¹³⁰ ou encore comme Peugeot à Sochaux¹³¹. L'évidence avec laquelle les ouvrières envisagent leur embauche dans cette usine relève bien plutôt de la correspondance entre leur destin social, sexué et générationnel probable et l'offre d'emploi locale. Au moment où la majorité des femmes de cette génération entrent dans des emplois tertiaires, que signifie pour elles d'exercer un des plus vieux métiers industriels féminin ? Quels sont ensuite les facteurs qui expliquent leur maintien dans l'emploi, et dans cet emploi-là, bien que beaucoup de femmes de leur génération et de leur milieu social cessent de travailler à l'arrivée des enfants ?

2.1. Venir travailler chez Chantelle : un destin social au croisement des catégories d'âge, de classe et de sexe

Les éléments dont nous disposons sur l'origine sociale et les expériences scolaires et professionnelles de ces jeunes femmes avant l'entrée à l'usine indiquent que le fait de travailler et de travailler jeune concerne la grande majorité des futures ouvrières, bien qu'une bonne partie d'entre elles aient poursuivi leur scolarité jusqu'au CAP.

Répartition des occupations antérieures déclarées par les ouvrières de fabrication embauchées chez Chantelle entre septembre 1966 et juin 1970¹³².

28% (79) occupent un emploi pour la première fois chez Chantelle. Dont :

- 40 déclarent connaître leur premier emploi (elles ont toutes entre 16 et 22 ans). Nous pouvons supposer qu'une partie d'entre elles sort d'un cursus scolaire sans le mentionner.
- 3 se déclarent « sans profession » ou « n'a jamais travaillé » (une d'entre elles a 32 ans et les deux autres 46 ans).
- 36 en « école/formation », dont 20 en formation couture (CAP vêtements petite série, centre AFPA mécaniciennes prêt-à-porter, école ménagère et couture, etc.) et 8 « apprenties vendeuses ».

37% (103) viennent du monde ouvrier. Dont :

- 69 travailleuses de la confection (23%) : 38 « mécaniciennes », 19 « ouvrières confection », 6 ouvrières de la chaussure, 3 « couturières », 3 « retoucheuses »¹³³.
- 27 ouvrières (autres que confection) venant, quand spécifié, de Waterman, JJ Carnaud, Forges de Basse-Indre, etc.
- 13 manutentionnaires.

27% (76) viennent du domaine des services, 30% (84) en incluant les apprenties vendeuses. Dont :

- 36 dans le domaine de la vente et du commerce : 28 vendeuses, 4 caissières, 3 coiffeuses et 1 commerçante. (44 en incluant les 8 apprenties vendeuses, soit 16% de l'ensemble).

¹³⁰ Renahy (N.), *Les gars du coin: enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte, 2010.

¹³¹ Corouge (C.) et Pialoux (M.), *Résister à la chaîne, op.cit.* ; Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière, op.cit.*

¹³² ADLA. 1270 W 115. La population générale est de 279 personnes. Les intitulés entre guillemets correspondent aux intitulés déclarés.

¹³³ L'inscription de ces deux dernières catégories dans le monde ouvrier peut faire débat mais en l'absence d'informations supplémentaires et au vu de leur faible poids numérique dans l'ensemble, elles ne peuvent former une catégorie à part entière. Elles sont rangées ici plutôt au titre de leur affiliation au monde de la couture.

- 24 dans le service à domicile¹³⁴ : 18 « employées de maison », « aides au foyer », « aides familiale », « aides maternelle », « gardiennes d'enfants ».
- 3 dans le secteur médical : « aide médicale », « aide-soignante hôpital », « fille de salle hôpital ».
- 8 dans le domaine de la restauration : service, plonge.
- 5 « femmes de ménage ».

- 10 sont « employées », dont 7 « employées de bureau ».
- 5 divers : « Chef de file », « Distribution prospectus », « Habilleuse », « Monitrice d'enfant », « Veilleuse de nuit ».

Selon ces sources déclaratives, 28% des ouvrières de fabrication embauchées par Chantelle entre 1966 et 1970 connaissent là leur premier emploi, dont le quart vient d'une formation dans le domaine de la couture. 37% sont des ouvrières, dont plus de 60% viennent de la confection (ce qui équivaut à 23% de l'ensemble). Enfin, 30% viennent du secteur des services, dont plus de la moitié de la vente¹³⁵ (ce qui équivaut à 16% de l'ensemble). Parmi les ouvrières disant sortir du système scolaire, seule une personne déclare être allée dans le secondaire (« enseignement secondaire dans un collège »). Ce sont donc plutôt des jeunes femmes qui se sont ou ont été orientées vers des filières scolaires courtes et professionnelles et ont commencé à travailler jeune, pour beaucoup autour de 17 ans.

Nées dans les années 1950, enfants du « Baby Boom », elles arrivent sur le marché du travail à la fin des années 1960 et font partie de la première génération de Françaises à connaître la généralisation du travail salarié pour les femmes. Si les femmes ont toujours travaillé¹³⁶, la « croissance sans précédent du travail et de l'emploi des femmes » dans la seconde moitié du XX^e siècle en France, cette « lame de fond » qui se maintient « contre vents et marées »¹³⁷, constitue un fait social majeur. De 33% de la population active en 1962, elles passent à 37,1% en 1975 et près de 48% aujourd'hui¹³⁸. L'entrée dans l'emploi des ouvrières de Chantelle s'inscrit donc dans une banalisation du travail des femmes mais l'âge auquel elles le font et le type d'emploi qu'elles occupent les inscrivent fortement dans les classes populaires. On observe en effet nationalement la baisse du taux d'activité des 15-24 ans, et surtout des 15-19 ans, même si celui des femmes de 20-24 ans augmente plutôt jusqu'aux années 1980¹³⁹. Au vu de la tendance majoritaire à l'élévation de l'âge d'entrée dans le travail, le fait pour ces jeunes femmes de commencer à travailler dès l'âge

¹³⁴ Cette dénomination a été choisie pour réunir les activités citées bien qu'elle n'existe pas en tant que telle à l'époque.

¹³⁵ Apprenties vendeuses incluses.

¹³⁶ Schweitzer (S.), *Les femmes ont toujours travaillé*, *op.cit.*

¹³⁷ Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France*, *op.cit.*, p. 50. Dans cet ouvrage Margaret Maruani et Monique Meron montrent les limites de tels chiffres, en particulier celui de 1962 reflétant une baisse en partie artificielle de l'emploi féminin dû au retrait des femmes d'agriculteur des chiffres de l'emploi en 1954.

¹³⁸ *Ibid.*, p. 31.

¹³⁹ *Ibid.*, p. 83.

de 17 ans constitue un signe clair d'inscription dans les classes populaires¹⁴⁰. Par ailleurs, la progression de l'emploi féminin s'est faite pour une grande partie par la scolarisation des filles et dans des emplois tertiaires. De 1962 à 1982, le taux d'activité des femmes de plus de 25 ans passe de 29 à 27% pour les femmes titulaires d'aucun diplôme, de 57 à 68% pour celles titulaires d'un CAP, BEP ou équivalent, et de 64 à 75% pour celles titulaires d'un diplôme supérieur au bac¹⁴¹. Localement, on observe en effet une rupture entre générations de femmes selon les diplômes : en 1968, 11,8% des femmes de 16-24 ans ont un diplôme niveau bac général ou technique contre 7,3% des 25 ans et plus. Les écarts sont encore plus importants en 1975 : 14,7% des 16-24 ans contre 8% des 25 ans et plus. A l'inverse, il y a moins de femmes sans aucun diplôme parmi les plus jeunes (21,3% contre 40% de leurs aînées en 1968)¹⁴². Les ouvrières de Chantelle font donc partie d'une génération de femmes pour laquelle les horizons scolaires et professionnels s'ouvrent. Elles restent toutefois sur le bas-côté de cet accès facilité à la scolarité¹⁴³ et aux emplois plus qualifiés des services, alors en pleine explosion nationalement et localement¹⁴⁴.

Le fait d'atteindre le niveau CAP n'est pourtant pas anodin¹⁴⁵, par rapport à une génération de femmes précédente pour qui cette voie était peu probable : en 1968, 24,3% des femmes de 16-24 ans ont un diplôme CAP-BEP contre 11% des 25 ans et plus et ces écarts se creusent en 1975 (29,7% contre 12,6%). Néanmoins, la voie de la formation professionnelle et de l'apprentissage reste une voie plutôt masculine : alors qu'au niveau bac, les jeunes femmes (16-24 ans) rattrapent et dépassent les jeunes hommes dès 1968 (11,8% des femmes ont un diplôme niveau bac contre 9,6% des hommes), les écarts entre hommes et femmes de 16-24 ans restent marqués au niveau des diplômes de niveau CAP-BEP. Quand 24,3% des jeunes femmes ont un tel diplôme en 1968, 30,8% des jeunes hommes l'ont obtenu, et les écarts se maintiennent en 1975 (29,7% des

¹⁴⁰ Bien que localement, les 15-24 ans travaillent plus que leurs homologues au niveau national : En 1968, 23,8% de la population active nantaise et 24,6% de la population active en Loire-Atlantique a entre 15 et 24 ans, alors que cette proportion est de 21,7% au niveau national. Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*

¹⁴¹ Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France*, *op.cit.*, p. 54.

¹⁴² Proportions calculées sur la population nantaise de plus de 16 ans ayant fini ses études en 1968 et 1975. Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*, p. 17. [Source : INSEE, Recensements de 1968 à 1990, séries départementales et communales. Traitement des données brutes par Johanna Rousseau]

¹⁴³ Cependant, l'augmentation des possibles scolaires pour les enfants, et notamment les filles, de classes populaires dans les années 1960, sans qu'elles en aient directement bénéficié, ont eu une influence sur leurs espoirs de carrières professionnelles et donc sur leur rapport au travail.

¹⁴⁴ En 1954, l'agglomération compte 61 440 emplois tertiaires contre 58 330 emplois industriels et la part du tertiaire dans la population active locale passe de 52,5% en 1962 à 55,5% en 1968, notamment du fait de la progression vive dans les services aux entreprises, banques, assurances, etc. Cabanne (C.), « Nantes, de la ville industrielle à la ville tertiaire », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 185-197 ; Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*, p. 18. [Source : Recensement 1975 (in *Statistique et développement*, n° 24, mars 1977), F. Pavis].

¹⁴⁵ Nous ne connaissons pas le nombre exact de femmes ayant obtenu un CAP parmi les ouvrières de Chantelle et nous pouvons supposer qu'elles sont surreprésentées dans la population enquêtée.

jeunes femmes contre 38,6% des jeunes hommes)¹⁴⁶. De plus, les CAP de la couture apparaissent comme beaucoup moins « qualifiants » que d'autres types de CAP. Les CAP « industries de l'habillement », dont les dénominations et spécialités ont évolué depuis leur apparition au début des années 1950, constituent pendant les années 1950 et 1960 une voie d'entrée des femmes dans la formation professionnelle, domaine duquel elles étaient alors largement exclues. Néanmoins, très rapidement, et malgré leur grand succès, un décalage s'installe entre les « aspirations [des filles], celles de leur famille et la nature des emplois proposés »¹⁴⁷. La féminisation de l'industrie de l'habillement et de la formation professionnelle qui doit y être attachée empêche une réelle forme de qualification professionnelle par le diplôme, ce d'autant plus que les emplois proposés sont majoritairement peu qualifiés et en forte diminution. Déjà, pour l'année 1958, Madeleine Guilbert notait que : « l'enseignement technique officiel dans ses sections industrielles forme 92% des jeunes filles pour les métiers de la couture qui occupent en réalité 22% des femmes actives dans les industries de transformation »¹⁴⁸. L'inscription des filles dans ces formations répond aussi, du point de vue des familles, à l'apprentissage de compétences utiles dans l'économie domestique, et non pas seulement sur le marché du travail. Aucune des anciennes ouvrières de Chantelle rencontrées ne valorise cette formation et une partie d'entre elles n'a pas terminé ou obtenu le CAP. Elles présentent le choix du CAP couture comme un choix contraint par la volonté de leur mère et soulignent à quel point ce diplôme ne leur a « servi à rien » dans leur parcours professionnel¹⁴⁹. Les ouvrières de Chantelle font donc partie d'une génération de femmes qui seront plus probablement que leurs aînées diplômées d'un CAP mais le « CAP couture » reste malgré tout la seule qualification possible et est moins reconnu que d'autres CAP plus attachés à des traditions artisanales et à des emplois qualifiés dans l'industrie.

En devenant ouvrière d'usine à 17 ans, les ouvrières de Chantelle s'inscrivent donc plutôt en continuité des trajectoires professionnelles de leurs mères que de celles des jeunes femmes de leur

¹⁴⁶ Proportions calculées sur la population nantaise de plus de 16 ans ayant fini ses études en 1968 et 1975. Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*, p. 17. [Source : INSEE, Recensements de 1968 à 1990, séries départementales et communales. Traitement des données brutes par Johanna Rousseau].

¹⁴⁷ Divert (N.), « Le CAP de l'habillement: la fin d'un diplôme ouvrier emblématique? », Brucy (G.), Maillard (F.) et Moreau (G.), *Le CAP. Un diplôme du peuple, 1911-2011*, Rennes, PUR, 2013, p. 128.

¹⁴⁸ Guilbert (M.), « Les modes de recrutement de la main d'œuvre dans quelques industries de la région parisienne », *art.cité*, p. 43.

¹⁴⁹ Il est important ici de souligner que tous ces récits concernent des femmes qui sont restées travailler chez Chantelle jusqu'en 1994 et surtout, du fait de l'objet de l'enquête, en grande partie des ouvrières impliquées de près ou de loin dans les activités syndicales et les conflits du travail chez Chantelle (20 sur 24 enquêtées). Leurs discours sont aussi le fruit de leur expérience d'un retour sur le marché du travail après la fermeture de l'usine en 1994, à souvent 40 ans passés, pendant laquelle elles se confrontent à la faiblesse de leurs opportunités professionnelles et se trouvent en concurrence avec des femmes, de leur classe d'âge ou plus jeunes, bien plus diplômées qu'elles. Ces biais ne peuvent être tus face à des discours qui sont aussi le produit des trajectoires vécues.

génération¹⁵⁰. Leurs trajectoires scolaires et leur entrée dans le travail traduisent la forte dépendance financière et morale qui les lie à leurs parents du fait de leur statut d'enfant de sexe féminin célibataire dans une « économie de consommation familiale »¹⁵¹. Beaucoup d'entre elles racontent par exemple que tant qu'elles vivent avec eux, elles donnent une partie ou la totalité de leur salaire à leurs parents. D'autres femmes, plus âgées, arrivent chez Chantelle alors qu'elles sont déjà mariées, et éventuellement ont des enfants, et ont eu d'autres emplois avant celui-ci. Dans tous les cas, ce sont des femmes qui peuvent moins que d'autres profiter de l'explosion des emplois tertiaires du fait de leur faible niveau de certification scolaire et de la nécessité financière et/ou de la norme sociale qui dicte leur mise au travail.

Le parcours d'Armelle Hérault est significatif des trajectoires de ces ouvrières :

Le père d'**Armelle Hérault** est polonais, prisonnier des troupes allemandes pendant la deuxième guerre mondiale, évadé puis résistant aux côtés des Forces Françaises de l'Intérieur dans le département de Loire-Atlantique¹⁵². Il devient ouvrier en chaudronnerie chez JJ Carnaud, une entreprise métallurgique nantaise. Sa mère, fille de fermiers du département, est ouvrière en chemiserie avant la naissance de ses enfants puis quand le dernier a 10-12 ans, elle travaille en conserverie industrielle chez Amieux. Elle a deux fils d'un premier mariage et en aura trois avec le second.

Armelle, l'aînée des trois enfants du couple, naît en 1947. Deux fils suivront. Ils grandissent à Couëron, commune voisine de Saint-Herblain, industrialisée et ouvrière de longue date, ancrée à gauche depuis l'après-guerre (maires SFIO puis PS jusqu'à aujourd'hui). Ses parents ne sont pas pratiquants, mais issus tous deux de familles catholiques et s'intègrent dans l'importante communauté polonaise de Couëron. Armelle fait sa petite et sa grande communion mais va à l'école publique, signe fort dans une région où l'enseignement catholique est prédominant¹⁵³. Elle obtient son certificat d'étude et raconte que même si elle trouvait que l'école c'était « dur », elle voulait aller au Collège d'Enseignement Secondaire et « faire un travail dans les bureaux, du secrétariat, je sais pas, quelque chose ». Mais sa mère n'a pas voulu et l'a mise au Collège d'Enseignement Technique pour passer un CAP couture (industrielle) qu'elle obtient en 1964. Trois de ses frères travaillent dans la même entreprise que leur père ou beau-père : JJ Carnaud, devenu Arcelor. Le quatrième travaille aux Chantiers Navals Dubigeon puis aux Chantiers de Saint-Nazaire quand Dubigeon ferme.

Elle commence à travailler en septembre 1964, alors qu'elle a 17 ans, dans une entreprise de fabrication de toile de tente (Gifaco) à la Montagne, commune de l'agglomération nantaise au sud de la Loire. L'entreprise ferme en 1968. Les premiers temps, elle doit donner tout son salaire à sa mère puis elle négocie de ne payer qu'une pension pour pouvoir sortir et se payer un solex. Elle cherche un autre emploi dans les

¹⁵⁰ La différence se marquera au moment où elles n'arrêteront pas de travailler, comme nous le verrons plus tard.

¹⁵¹ Tilly (L.A.) et Scott (J.W.), *Les femmes, le travail et la famille*, op.cit.

¹⁵² Portrait construit à partir des deux entretiens réalisés avec Armelle Hérault les 1^{er} avril 2008 et 3 décembre 2009 à son domicile, dans la région nantaise et de l'entretien enregistré réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994]. Quelques informations sont aussi issues du Curriculum Vitae qu'Armelle Hérault a constitué lors de son reclassement après la fermeture de l'entreprise en 1994 et présent dans les archives de la section CGT de Chantelle. [CHT. CGT Chantelle 6].

¹⁵³ Jean Peneff montre que la proportion d'élèves scolarisés dans le privé en Loire-Atlantique dans les années 1950 est de 55 % et encore de 52% en 1967-68. Peneff (J.), *Écoles publiques, écoles privées dans l'Ouest : 1880-1950*, Paris, L'Harmattan, 1987.

entreprises de l'agglomération. Elle est embauchée chez Ugeco (Union Générale de Confection) dans le centre de Nantes, reste une semaine, puis dans une entreprise de confection (Chupin), reste 15 jours car son poste ne lui convenait pas. « Après, j'ai travaillé dans une chemiserie vers le vieux Doulon je sais plus. Je suis restée 8-10 jours, je regardais les annonces et hop, on partait, on allait ailleurs. » Elle travaille aussi chez Amieux avec sa mère mais ça ne lui plaît pas, notamment car elle trouve les ouvriers et ouvrières « vulgaires ». De mai 1968 à décembre 1970, elle se fait embaucher au service dans un restaurant routier à 25 kms de Nantes où elle est nourrie logée blanchie. Elle aime ce travail où elle rencontre des gens et peut ne plus vivre chez ses parents. « Y'en avaient qui s'arrêtaient là et qui racontaient leur vie. Moi je trouvais que c'était bien ». Elle y reste jusqu'en décembre 1970 car entre temps, elle y a rencontré son futur mari, un routier, et compte s'installer avec lui à la Montagne, d'où il est originaire. Ils se marient en janvier 1971. Un mois plus tard, elle travaille chez Clergeau (Rezé), une entreprise qui fabrique des cartons mais le travail en 2x8 ne lui plait pas. Elle part et va se présenter chez Chantelle.

Sa belle-sœur et des « filles » de Couëron qu'elle connaît y travaillent déjà. Elle passe les tests d'aptitude avec succès et est embauchée le 8 novembre 1971. Elle avait aussi postulé chez Waterman, l'usine voisine de Chantelle dans la zone industrielle, mais n'obtient pas de réponse. On lui donne le numéro de pointage 614. Elle a alors 24 ans. En formation, elle apprend le « bordage taille gaines ». Elle devient mécanicienne en confection et le restera jusqu'à la fermeture de l'usine en 1994. Entre temps, elle a une fille en 1972, une autre en 1983 et, avec son mari, fait construire une maison à la Montagne.

Armelle Hérault est issue d'un monde ouvrier, par ses parents mais aussi son implantation locale, un monde qui s'est reproduit à la génération suivante (elle et ses frères sont ouvriers). Elle cherche néanmoins à s'en distinguer, elle aurait aimé continuer l'école, a beaucoup aimé travailler dans le service, en dehors de l'usine où elle trouvait les gens « vulgaires ». A l'instar d'Armelle Hérault, et malgré la faible qualification de leur poste à l'usine, les ouvrières de Chantelle feraient plutôt partie des classes populaires stables et non de ses franges les plus précarisées¹⁵⁴. Bien qu'ouvrières, elles sont plus diplômées que leurs aînées et ont sans doute plus rêvé qu'elles à un autre avenir professionnel. Pourtant, parmi les différentes opportunités d'emploi dans le monde industriel pour ces jeunes femmes, l'usine Chantelle apparaît localement comme une usine attractive.

2.2. L'attractivité de l'usine Chantelle dans l'offre d'emploi industriel local à la fin des années 1960

L'espace des possibles professionnels pour les femmes de classes populaires est plus diversifié ici qu'ailleurs. Nantes n'est pas une ville textile du Nord de la France où le travail en usine de confection s'impose parmi d'autres emplois comme le plus évident. Comme l'indiquent les listes

¹⁵⁴ Schwartz (O.), « Peut-on parler des classes populaires? », *La Vie des Idées*, 2011.

du personnel et nos entretiens, plusieurs des ouvrières de Chantelle sont passées par la vente, la restauration et plus largement des emplois de services non-qualifiés avant d'arriver chez Chantelle, même si une majorité vient de la couture. Aucune des personnes rencontrées ne pensait rester longtemps chez Chantelle et beaucoup sont en effet parties. La recherche d'emploi n'a pas la même gravité qu'aujourd'hui dans un contexte de chômage massif et il est courant d'aller de place en place.

La répartition sectorielle des activités industrielles de l'agglomération favorise originellement plutôt les hommes : primauté écrasante de la production et de la transformation de métaux, qui occupent 21,3% des Nantais en 1954 soit 46% des actifs de l'industrie¹⁵⁵ et que représente par exemple l'entreprise JJ Carnaud à Chantenay ; prédominance ensuite des Chantiers Navals, avec notamment les Chantiers Dubigeon dans le quartier de Chantenay. Le secteur industriel nantais ne connaît pas de phénomène de désindustrialisation massif avant le début des années 1980 et la métallurgie continue à dominer le paysage industriel nantais. Les chantiers navals connaissent des concentrations et des restructurations entraînant une baisse du personnel dès les années 1960 mais le secteur de la métallurgie, en particulier la mécanique, se développe jusqu'à la fin des années 1970 en se redéployant en périphérie de l'agglomération alors que le secteur du BTP maintient aussi son activité tout au long de la décennie. L'industrie (sans le BTP) connaît une hausse de 22% de ses emplois de 1962 à 1975, les industries mécaniques participant pour beaucoup à cette hausse avec 36% d'emplois supplémentaires sur la période¹⁵⁶. L'expansion du secteur de la métallurgie participe de l'entretien de la figure mythique du « métallo », figure qui reste aujourd'hui dominante dans la mémoire industrielle nantaise¹⁵⁷. Citons, à titre d'exception, une usine métallurgique de femmes : l'entreprise métallurgique Guillouard, créée en 1911 sur l'île de Nantes¹⁵⁸ qui produit des articles ménagers et emploie près de 500 salarié.e.s, dont une large majorité de femmes. Pourtant, l'industrie propose aussi des emplois aux femmes ouvrières. Les secteurs industriels implantés de longue date et qui emploient des femmes, comme les industries alimentaires, perdurent, souvent au prix de restructurations ou de rachats : biscuiteries, avec notamment la célèbre entreprise Lefebvre utile – LU – qui emploie 600 personnes en 1969 ; conserveries avec les entreprises Amieux ou Saupiquet ; raffinerie de sucre telle celle de Beghin-Say sur l'île de Nantes ou encore la SEITA, ou Manufacture

¹⁵⁵ Cabanne (C.), « Nantes, de la ville industrielle à la ville tertiaire », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, *op.cit.*, p. 188.

¹⁵⁶ Equipe Sombbrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*, p. 18. [Source : Recensement 1975 (in *Statistique et développement*, n° 24, mars 1977). Traitement des données brutes par Fabienne Pavis].

¹⁵⁷ Pour une histoire de l'industrie à Nantes depuis le XIXe siècle, voir : Halgand (M.-P.) et Guillaume (J.), *Basse-Loire*, *op.cit.*. Et sur les enjeux de mémoire encore vifs aujourd'hui, voir le chapitre 2 de : Masson (P.), Cartier (M.), Le Saout (R.), Retière (J.-N.) et Suteau (M.), *Sociologie de Nantes*, Paris, La Découverte, 2013.

¹⁵⁸ L'île de Nantes est une île de la Loire, située juste au sud du centre-ville de Nantes. Anciennement populaire et peuplée de chantiers navals sur son flanc ouest, elle fait aujourd'hui l'objet d'un projet d'aménagement urbain et culturel d'envergure.

des tabacs, qui emploie encore 500 salarié.e.s quand elle quitte le centre-ville en 1974. Plus encore, la période est marquée par le développement de secteurs qui ont la particularité d'embaucher en grande partie des femmes sur des postes ouvriers non-qualifiés, ce d'autant plus que la faible proportion de populations immigrées localement limite la concurrence sur ces postes¹⁵⁹. Le développement de secteurs tels que l'industrie chimique (+75% de 1962 à 1975) ou l'industrie électrique et électronique (+241% sur la période) sont les moteurs de cette dynamique et la part des femmes dans les travailleurs du secteur « Industrie, bâtiment, travaux publics » se maintient autour de 22% de 1968 à 1999¹⁶⁰. Les ouvrières de Chantelle auraient pu en effet aller travailler à la SERCEL (électronique) implantée à Carquefou entre 1965 et 1967, à la LMT (téléphonie) implantée à Orvault en 1972, ou à la CPIO, filiale de Renault, implantée à Carquefou en 1967. Si les jeunes femmes restent plus que d'autres touchées par le chômage, les ouvrières voient l'offre d'emploi se renouveler sur la période, bien que toujours sur des postes ouvriers non-qualifiés.

Par contre, l'habillement, qui apparaît seulement au début des années 1960 à Nantes, est marqué par une décroissance généralisée de ses emplois. Cette branche d'industrie a été une des premières à embaucher massivement des femmes à la fin du XIX^e siècle en France et ce secteur est resté l'un des plus féminisés de l'industrie (80% pour l'habillement et 55% pour le textile en 1962¹⁶¹). Cependant, sa part dans l'emploi en France diminue dès le début du siècle : de 13% de l'emploi en 1906, les industries textile-habillement représentent 9% en 1936, 7% en 1954, 6% en 1962 jusqu'à 1% en 2008, alors que les industries métallurgiques représentent 10% de l'emploi en 1954 et 12% en 1968¹⁶². Localement, le textile-habillement n'a jamais été un secteur important et il connaît une baisse de 10% de ses emplois entre 1962 et 1975¹⁶³. Les trois usines de ce secteur évoquées plus haut – Tricosa, Ugéco, Begy-DIM – sont soit déplacées dans les campagnes environnantes comme Ugéco en 1972, soit très largement réduites puis fermées : Begy DIM n'emploie plus que 93 salarié.e.s en 1976, et Tricosa, qui emploie encore 337 personnes en 1981, ferme « de bonne heure » selon Myriam Dumas, déléguée CFDT chez Chantelle¹⁶⁴. Malgré cette vue partielle du secteur,

¹⁵⁹ L'Ouest n'est pas une terre privilégiée d'immigration et en 1968, la Loire-Atlantique recense 0,6% d'étrangers et 1,1% en 1975. Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, op.cit., p. 3 [Source : recensements INSEE, in *Statistique et développement*, n° 24, mars 1977]. Ce taux est au début des années 2000 de 4%, c'est-à-dire deux fois moins que la moyenne nationale. Masson (P.), Cartier (M.), Le Saout (R.), Retière (J.-N.) et Suteau (M.), *Sociologie de Nantes*, op.cit., p. 8.

¹⁶⁰ La part précise des femmes dans ce secteur est de 22% en 1968, 20,4% en 1975, 20,9% en 1982, 23,3% en 1990 et 23% en 1999). Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, op.cit. ; Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France*, op.cit., p. 180.

¹⁶¹ Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France*, op.cit., p. 180.

¹⁶² *Ibid.*, p. 179.

¹⁶³ Recensement 1975 (in *Statistique et développement*, n° 24, mars 1977), cité par Fabienne Pavis. PAVIS F., *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, Nantes, CENS, Université de Nantes, 2014.

¹⁶⁴ Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, op.cit. Nous ne connaissons pas la date de fermeture de l'usine Tricosa mais son maintien au moins jusqu'en 1981 est attesté par un article de *Presse Océan* qui, en avril 1981, constate une baisse généralisée de l'emploi dans le secteur de l'habillement en Loire-Atlantique et cite le cas

l'habillement n'est clairement pas un secteur développé dans l'agglomération¹⁶⁵. Parmi les 132 entreprises de 200 à 500 salarié.e.s recensées dans le département pour l'année 1976, trois autres entreprises sont répertoriées dans des petites villes du département dont l'usine anciennement nantaise d'Ugeco (243 salarié.e.s en 1976) à Sainte-Pazanne, mais aussi l'usine Boussier Arnaud (bonneterie, 345 salarié.e.s en 1976) à Ancenis et l'usine Delhommeau (chaussures, 551 salarié.e.s en 1976) à Vieillevigne¹⁶⁶. Cette dernière commune est d'ailleurs limitrophe du Maine-et-Loire et de la région de Cholet qui, quant à elle, concentre beaucoup d'entreprises de l'habillement.

Si le choix de la confection parmi tous ces emplois correspond à des stéréotypes de classe et de sexe, notamment véhiculés par leurs mères, l'attractivité de cette usine-là plus qu'une autre tient d'abord à plusieurs aspects concrets, au premier rang desquels la proximité. Ce facteur a été un élément important pour une grande partie des ouvrières qui habitent, et bien souvent ont grandi, dans les environs¹⁶⁷. Nous ne disposons pas de données précises sur le lieu de résidence des ouvrières dans ce début d'années 1970. Les résultats dont nous disposons sur le personnel de l'usine pour l'année 1994 ne peuvent être pris qu'à titre indicatif : en 1994, 53 % de l'ensemble du personnel de l'usine réside à Saint-Herblain et Couëron, et 67% à Saint-Herblain, Couëron et Nantes¹⁶⁸. Néanmoins l'enquête réalisée par des étudiants nantais de géographie en février 1969 souligne que le recrutement de la zone industrielle de Saint-Herblain est « essentiellement réparti dans la moitié occidentale de la couronne urbaine et la partie corticale de Nantes qui est en contact avec les boulevards circulaires, de sorte que le centre de la ville, le sud et l'est de l'agglomération ne fournissent que relativement peu d'apports. (...) D'autre part, les communes péri-urbaines de Saint-Etienne de Montluc et de Couëron fournissent une proportion très notable de salariés, parce

de l'usine Tricosa comme étant en difficulté (licenciements, chômage partiel) mais toujours ouverte [CHT. UD CGT 279].

¹⁶⁵ Questionnées à ce sujet, les anciennes ouvrières se rappellent de Tricosa, de Begy-DIM (identifiée comme DIM), et de la Manufacture Européenne de Confection Civile et Militaire (MECC) dans le centre-ville de Nantes. D'autres entreprises sont évoquées dans un article de *Presse Océan* du 17 avril 1981 sans que nous ayons pu recueillir plus d'informations sur elles : Adrienne Lemaux (dont nous savons juste qu'elle est située à Saint-Sébastien et ferme dans les années 1990), Le Daim et l'Agneau, Clameur, Poulain, La Luminaire de Confection. [CHT. UD CGT 279]

¹⁶⁶ ADLA. BR IN 4 3763. Préfecture de Région-Nantes, Entreprises de plus de 200 salariés des Pays de Loire. Supplément à *Connaissance des Pays-de-la-Loire*, juin 1976, 35 p, exploité par Fabienne Pavis. PAVIS F., *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, Nantes, CENS, Université de Nantes, 2014.

¹⁶⁷ La présence d'ouvrières immigrées dans l'usine constitue un angle mort de notre recherche. Aujourd'hui, la question des divisions racisées du groupe ouvrier ressort très peu dans les récits des anciennes ouvrières. Seule Myriam Dumas, interrogée sur la présence d'immigrées dans l'usine, répond qu'il y en avait « très peu », quelques « filles de Couëron » d'origine polonaise – plutôt des immigrées de seconde génération comme le profil d'Armelle Héroult l'indique –, une « Black » - dont on ne sait pas si elle était française ou d'origine étrangère – et un groupe de Laotiennes : « On a eu des laotiennes aussi et elles avaient beaucoup de difficultés, elles faisaient pas grève et on comprenait. Nos petites revendications, c'était complètement incompréhensible. Mais moi j'allais discuter avec elles mais elles avaient peur. Elles avaient un vécu bien particulier ». [Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes]. Par contre en 1994, ce groupe d'ouvrières Laotiennes est visible sur beaucoup de photographies de manifestations, à piquer en groupe ou à brandir des pancartes. C'est la seule occurrence dans l'histoire de Chantelle d'une partition du groupe ouvrier sur un registre racisé. On n'évoque « les Laotiennes » en entretien uniquement pour souligner le fait que « tout le monde était mobilisé » contre la fermeture.

¹⁶⁸ ADLA, 1774 W 7 : liste du personnel de juin 1993.

qu'elles souffrent d'un sous-emploi féminin, devant lequel les entreprises implantées apparaissent comme un palliatif, surtout pour les jeunes femmes »¹⁶⁹. L'ouest de l'agglomération est en effet, plus qu'une autre partie de la ville, dominée par la métallurgie et les industries lourdes, que ce soit dans le quartier de Chantenay ou la commune de Couëron, et les jeunes filles trouvent difficilement à s'employer sans s'éloigner trop loin de chez elles. L'usine Chantelle propose d'ailleurs les premières années un ramassage en bus des ouvrières dans les communes voisines, ce qui permet à celles qui n'ont ni permis ni voiture ni deux roues de venir à l'usine tous les jours. Sur les 24 personnes enquêtées¹⁷⁰, trois seulement invoquent cette proximité géographique, notamment suite à un déménagement. Plus largement, le principe de proximité joue dans la probabilité d'être incitée par l'entourage à se présenter chez Chantelle : 15 des 24 enquêtées entendent parler de Chantelle par le bouche à oreille familial, amical, de voisinage, etc. et/ou parce qu'elles connaissent déjà des personnes qui y travaillent, que ce soient des « copines de Couëron », des anciennes collègues ou d'anciennes camarades de CAP couture¹⁷¹. Ainsi, si les réseaux d'interconnaissance sont plus lâches à l'échelle de plusieurs communes urbanisées qu'à l'échelle d'un milieu rural villageois¹⁷², une grande partie des ouvrières disent connaître au moins quelqu'un avant d'entrer dans l'usine et nombreuses sont les sœurs, cousines, voisines, anciennes camarades d'école à se retrouver à l'usine.¹⁷³

Dans les premières années, cette usine qui embauche en grand nombre fait le « buzz » comme on dirait aujourd'hui. Les usines de Waterman et Frigé-crème, toutes proches, embauchent aussi dans ces années-là puisqu'elles ouvrent respectivement leurs portes en 1967 et 1968 et emploient 568 et 384 personnes en 1976. Plus généralement, les entreprises de la zone industrielle de Saint-Herblain embauchent beaucoup de femmes peu qualifiées¹⁷⁴, mais aucune autre entreprise ne bénéficie de l'engouement que semble susciter Chantelle. Au-delà du bouche à oreille, du caractère rassurant, pour la famille et les jeunes ouvrières d'y retrouver des connaissances, Chantelle apparaît

¹⁶⁹ Vigarié (A.) et Mesnard (A.), *Les zones industrielles de la région de Nantes et leur main d'œuvre*, op.cit., p. 48.

¹⁷⁰ C'est-à-dire l'ensemble des anciennes salariées de l'usine Chantelle que nous avons rencontré en entretien ou qui ont été interviewées par les réalisatrices du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » en 1994 (cf. annexes).

¹⁷¹ Là encore, la représentativité des ouvrières que nous avons rencontré vis-à-vis de l'ensemble des ouvrières ne peut être présupposée : du fait des logiques de maintien dans l'emploi, et parmi elles de l'engagement syndical, elles seront plus probablement des ouvrières ayant grandi dans la région nantaise. Nous verrons qu'en particulier, la prédominance dans la « vie syndicale » d'ouvrières de Couëron s'explique notamment au regard de leurs affinités avec le syndicalisme.

¹⁷² Renahy (N.), *Les gars du coin: enquête sur une jeunesse rurale*, op.cit.

¹⁷³ Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p. 45. Buscatto (M.), « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p. 75-91.

¹⁷⁴ La zone industrielle dans son ensemble est très féminisée – 40% du personnel employé est féminin, contre 14% pour celle de Carquefou par exemple – et les emplois sont en grande partie ceux d'ouvriers spécialisés – 46% des salarié.e.s de la zone, contre 37% pour Carquefou. Plus précisément, à Saint-Herblain, les qualifications ouvrières se répartissent comme suit : 16,2% de manœuvres, 61,4% d'ouvriers spécialisés, 19,8% d'ouvriers professionnels qualifiés. Ces rapports sont, pour la zone de Carquefou, la moins féminisée, de 9,3% de manœuvres, 52,5% d'ouvriers spécialisés et de 37% d'ouvriers professionnels qualifiés. Vigarié (A.) et Mesnard (A.), *Les zones industrielles de la région de Nantes et leur main d'œuvre*, op.cit.

comme une usine « d'avant-garde » comme l'exprime ici Sylvie Colin, qui habite Couëron et quitte son poste à la MECC (Manufacture Européenne de Confection Civile et Militaire) située en centre-ville de Nantes pour venir chez Chantelle :

Véronique Ménard : « Mais tu voulais absolument quitter la MECC ?

Sylvie Colin : Ah oui, ça me faisait vraiment trop loin. En plus, là, j'étais à 10 minutes de chez mes parents. Ça me réduisait mes frais et tout et puis j'étais mieux payée, ça me faisait une sacrée différence. Parce que quand j'ai fini à la MECC au bout de 6 mois, je devais faire 350 Fr de paye et quand je suis rentrée chez Chantelle, je faisais presque 500 balles donc la différence était énorme. Parce que Chantelle, au début, au niveau de la couture et toutes les boites qu'il y avait dans le coin, et sur le plan social et salarial, c'était en avant-garde. Ils étaient vraiment en avant-garde et puis l'ambiance était bonne. Il n'y avait que des jeunes de 17 ans, la plus vieille, elle devait avoir 20 ans. C'était bien. Je venais en chantant travailler sur ma mobylette, c'était vraiment une bonne période »¹⁷⁵.

Les salaires sont systématiquement présentés par les anciennes ouvrières comme réellement attractifs à l'époque. Jeanne Hardy, mécanicienne chez Chantelle de 1971 à 1994, après avoir arrêté l'école à 14 ans pendant un an pour aider sa mère à s'occuper de ses plus jeunes frères et sœurs (fratrie de 8 enfants), travaille dans une charcuterie pour 200 F. par mois, puis comme employée de maison à Paris pour 400 F. par mois, puis comme serveuse au restaurant d'entreprise de Waterman pour 600 F. par mois, puis chez Chantelle comme mécanicienne où sa première paye est de 800 F.¹⁷⁶. « Quand on a 18 ans, c'est le Pérou ! »¹⁷⁷.

Par ailleurs, les horaires de travail, fixes et permettant de terminer sa journée de travail à 16h30, reviennent aussi comme un avantage significatif de Chantelle par rapport à Begy-DIM par exemple qui fonctionnait en équipes¹⁷⁸. Pour celles qui viennent de la vente, les horaires sont attractifs : Josiane Damain, mécanicienne chez Chantelle de 1972 à 1994, dit ainsi ne pas aimer travailler « le samedi et tard le soir »¹⁷⁹, et celles qui ont déjà des enfants à s'occuper apprécient également.

Bien que les postes soient ceux d'ouvrières non qualifiées devant travailler pour la plupart sous la contrainte de cadences et d'un salaire au rendement, cet emploi n'en apparaît pas moins

¹⁷⁵ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁷⁶ La différence avec le salaire évoqué par Sylvie Colin de 500 F. alors qu'elles occupent un même poste est due aux variations de salaires en fonction du rendement. D'autres évoquent des salaires de 600-700 F.

¹⁷⁷ Entretien enregistré avec Jeanne Hardy réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994]. L'occupation professionnelle de ses parents reste inconnue. Cependant, à titre indicatif, elle raconte en 1994 que sa famille se fait expulser de son logement et vit pendant 10 ans dans un deux pièces, alloué par la mairie de Couëron, qui servait peu avant à élever des lapins.

¹⁷⁸ C'est-à-dire une organisation en équipes successives fonctionnant avec le même personnel par rotation 24 heures sur 24 toute la semaine sans interruption.

¹⁷⁹ Entretien enregistré avec Josiane Damain réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 4 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine.

avantageux pour des jeunes femmes de classes populaires qui habitent les environs et souhaitent travailler. Cela est d'autant plus vrai que d'autres entreprises « de femmes », telle l'entreprise Guillouard, fabriquant des articles ménagers, sont réputées localement pour leurs très mauvaises conditions de travail. Néanmoins, beaucoup des ouvrières ne restent pas chez Chantelle : à titre indicatif, seules 45 personnes, dont 39 ouvrières, apparaissent sur les listes du personnel à l'ouverture et à la fermeture de l'entreprise¹⁸⁰. Le *turn-over* est important pendant toutes les années 1970 selon les anciennes ouvrières. Certaines partent travailler ailleurs, notamment à la LMT (téléphonie) ou chez Waterman¹⁸¹ ; d'autres arrêtent de travailler lorsqu'elles ont des enfants comme beaucoup de femmes de cette génération. De nouvelles ouvrières arrivent encore chez Chantelle jusqu'à la fin des années 1970, bien que les embauches soient moins nombreuses jusqu'à complètement s'arrêter au début des années 1980. Les effectifs déclinent progressivement : de 472 salarié.e.s en 1973, l'usine passe à 317 en 1979, 242 en 1986, puis 200 en 1994¹⁸². Le groupe ouvrier dont nous parlerons dans cette thèse désigne essentiellement celles qui sont restées travailler chez Chantelle jusqu'à la fermeture, celles dont les carrières professionnelles et militantes sont restées attachées à cette usine.

2.3. Rester travailler chez Chantelle, devenir ouvrière de Chantelle

Toutes les ouvrières de l'usine Chantelle appartiennent à une même génération de femmes de classes populaires nées au début des années 1950. Malgré le fort taux de *turn-over*, il n'y a pas chez Chantelle plusieurs générations d'ouvrières comme il y a plusieurs générations de facteurs qui révèlent chacune un profil sociologique, une voie d'entrée dans le métier, un rapport au travail¹⁸³. Plutôt que de se demander dans quelle mesure les ouvrières sont représentatives de l'ensemble de celles venues travailler chez Chantelle, il convient de questionner leurs spécificités. Les 200 personnes encore présentes en 1994 se démarquent des autres femmes venues travailler chez Chantelle par le fait qu'elles y sont restées mais toutes ont été embauchées à la fin des années 1960 ou au cours des années 1970. Le maintien dans l'emploi en dépit de la mise en ménage, et surtout de l'arrivée des enfants, constitue, à l'époque et dans les milieux populaires, une prise de position, même involontaire, dans les rapports de genre. Mais cela n'a pas toujours été le cas. Au début du XX^e siècle, les courbes d'activité des femmes sont beaucoup plus plates qu'aujourd'hui, les femmes

¹⁸⁰ ADLA. 1270 W 115, 1774 W 7. Le croisement des prénoms et des dates de naissance a permis de retrouver 26 ouvrières qui avaient changé de nom de famille suite à un mariage ou un divorce, évitant par là un biais important.

¹⁸¹ Ce sont les deux entreprises qui reviennent dans les entretiens avec d'anciennes ouvrières concernant celles qui ont quitté l'usine Chantelle au cours des années 1970.

¹⁸² CHT. CGT Chantelle 21 : bilans sociaux d'entreprise.

¹⁸³ Cartier (M.), *Les facteurs et leurs tournées*, *op.cit.*

ne s'arrêtent pas de travailler à l'arrivée des enfants. La place de ces derniers dans la famille est alors bien différente et si les femmes sont assignées à leur prise en charge, cela ne justifie pas pour autant qu'elles cessent de travailler, ce d'autant plus que leur revenu est nécessaire à l'économie familiale¹⁸⁴. « La discontinuité des trajectoires professionnelles des femmes apparaît nettement après-guerre, en 1946, et persiste jusqu'en 1968 avant de s'estomper progressivement »¹⁸⁵. En 1960, 40% des femmes de 25 à 49 ans, c'est-à-dire 4 femmes sur 10, travaillent à l'âge d'élever des enfants, contre 85% aujourd'hui¹⁸⁶. Toutefois, encore aujourd'hui, les courbes d'activité des femmes les moins qualifiées (niveau inférieur ou égal au brevet) sont toujours en courbe bimodale, c'est-à-dire avec une baisse importante du taux d'activité aux âges médians¹⁸⁷, particularité d'autant plus forte que cela les différencie nettement des catégories plus diplômées.

Les années 1960-1970 apparaissent comme des années de transition certes, mais les rôles assignés aux hommes et aux femmes restent bien plus rigides qu'aujourd'hui. Les écrits qui peuplent les pages de la presse populaire féminine (*Nous deux*, *Les veillées des chaumières*, etc.), à l'image de ceux de Denise Roux¹⁸⁸, ouvrière auteur amateur, sont empreints de la vision d'une femme dévouée à ses enfants et à son mari. Dans l'imaginaire des auteurs et lectrices de ces revues, le bonheur d'une femme ne peut se trouver que dans son foyer. L'usine n'a pas de place dans ce tableau. Cela se vérifie dans les écarts des taux d'activité entre hommes et femmes qui sont plus élevés et se maintiennent entre les peu diplômés et sont bien moindre et en réduction dans le haut de l'échelle des diplômes : l'écart entre le taux d'activité des hommes et le taux d'activité des femmes est de 48 points en 1962 et 34 points en 1982 pour les sans diplôme, 39 et 24 pour les titulaires d'un CAP, BEP ou équivalent et de 24 et 11 pour les diplômes supérieurs au bac¹⁸⁹. Le travail des femmes, entendu comme le fait d'*avoir* un travail, voire un métier, reste moins courant, moins massif dans les milieux populaires que dans d'autres milieux sociaux. De ce point de vue, les ouvrières de Chantelle qui restent à l'usine ont pris un chemin plus distancié de ce modèle de féminité que d'autres femmes de classes populaires de leur génération.

Les raisons qui les font rester dans cet emploi-là sont multiples, et tiennent en partie à la fermeture des possibles professionnels du fait de la baisse du nombre d'emplois ouvriers peu qualifiés en France et localement. Les années 1980 voient la ville de Nantes, jusqu'ici plutôt protégée, touchée de plein fouet par une désindustrialisation massive dont le lancement du dernier

¹⁸⁴ Tilly (L.A.) et Scott (J.W.), *Les femmes, le travail et la famille*, *op.cit.*

¹⁸⁵ Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France*, *op.cit.*, p. 74.

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. 65.

¹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁸⁸ Pavis (F.) et Poliak (C.F.), « Romance et ethos populaire. La vie et l'œuvre de Denise Roux, auteur de la presse populaire féminine », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 123 (123), 1998, p. 65-85.

¹⁸⁹ Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France*, *op.cit.*, p. 54.

bateau des chantiers navals Dubigeon en 1987 constitue un symbole fort. Nous l'avons dit, la configuration locale des emplois ouvriers ne favorise déjà pas beaucoup les femmes. L'augmentation du chômage causé notamment par la réduction des emplois ouvriers, et en particulier des emplois peu qualifiés de l'industrie¹⁹⁰, limite d'autant plus le champ des possibles professionnels des ouvrières de Chantelle et alimente un discours ambiant sur le fait qu'il n'y a « plus de boulot ». Les Nantais.e.s et, en particulier les Nantaises, sont en effet particulièrement concerné.e.s par le chômage, et ce dès les années 1970 : en 1975, 5,2% des Nantais.e.s sont au chômage contre 3,8% des Français.e.s, en 1982, ces taux passent respectivement à 12,3% et 8,8%, et en 1975, les femmes constituent 59,31% des chômeurs nantais et 55,9% en 1982¹⁹¹. Si le sentiment de la perte progressive d'emplois dans l'industrie est déjà vif dans les années 1970 malgré le maintien de l'industrie, il s'accroît avec le temps. A l'image de ce qu'en dit Madeleine Petit, mécanicienne de 1970 à 1994, un peu plus âgée que la moyenne (née en 1936), les salaires, horaires et proximité qui les avaient attirées chez Chantelle attachent aussi à un emploi qui apparaît « pas si mal » :

Eve Meuret-Campfort : « Pourquoi vous êtes restée chez Chantelle ?

Madeline Petit : Ben j'avais pas trop à choisir parce que déjà quand je suis rentrée, on cherchait beaucoup de travail. Et puis moi j'habitais aux Thébaudières et Chantelle, c'était à 10 minutes de chez moi alors ça faisait pas loin de trajet alors tout concordait aussi. Y'a tout ça. Ma fille allait à l'école et puis après vu qu'elle prenait le bus, elle se levait tôt, fallait la réveiller, y'avait tout ça »¹⁹².

D'autres ouvrières font des démarches pour obtenir un emploi « dans les bureaux », comme Sylvie Colin, mécanicienne, qui suit une formation de 8 mois de dactylographie et secrétariat technique pendant sa grossesse. Elle raconte n'avoir pas longtemps « cherché à changer » invoquant les horaires avantageux pour s'occuper de son fils¹⁹³. Par contre, le retour au foyer n'apparaît pas comme une option envisageable pour la majorité de ces femmes.

Au-delà de la contrainte économique imposée par un contexte d'emploi en crise, l'attachement à l'emploi fait aussi partie de stratégies de promotion sociale. Plusieurs anciennes ouvrières ont accédé à la propriété, en achetant une maison ou en la faisant construire, peu après leur mise en ménage, ce qui nécessite l'apport de deux salaires au foyer. De même, les quelques données quantitatives dont nous disposons sur les situations familiales des ouvrières de Chantelle

¹⁹⁰ « Après la crise des années 1970, on le sait, ce sont surtout les emplois d'ouvriers les moins qualifiés qui disparaissent et notamment ceux dits « de type industriel » dont le nombre est quasiment divisé par deux en 25 ans (de 2,6 à 1,4 million). Dans le même temps, la part des femmes parmi ces ouvriers recule de 37 à 33% ». *Ibid.*, p. 182.

¹⁹¹ Equipe Sombbrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*, p. 10 ; Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France*, *op.cit.*, p. 116.

¹⁹² Entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁹³ Entretien filmé avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

montrent que la norme dominante du groupe est d'être mariée et d'avoir deux enfants, c'est-à-dire bien souvent moins que leurs mères, comme le soulignait déjà Fanny Gallot dans sa thèse, en rapportant les ouvrières de Chantelle aux familles ouvrières les plus aisées des Îlots étudiés par Olivier Schwartz¹⁹⁴. Le croisement de questionnaires individuels remplis par les salariées en 1994 concernant leur situation familiale (voir encadré) et de la liste du personnel de 1993 a permis de quantifier ces normes matrimoniales et de fécondité restreinte.

Tableau N°5 : Répartition des ouvrières selon leur situation matrimoniale déclarée en 1994 (n = 162)

| Ouvrières ¹⁹⁵ | Part sur ensemble |
|---|-------------------|
| Célibataire sans enfants | 9 |
| Mariée | 73 |
| Concubinage/Vivant maritalement | 4 |
| Divorcée/Séparée/Veuve/Mère célibataire | 14 |
| TOTAL | 100 |

[Sources : CHT. CGT Chantelle 6 : questionnaires individuels remplis par les salariées en 1994 concernant leur situation familiale. ADLA, 1774W7 : liste du personnel de juin 1993¹⁹⁶. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort].

Des questionnaires sur la situation familiale : les enjeux d'une interprétation

Il s'agit de questionnaires remplis par les salarié.e.s à l'occasion de la fermeture de l'usine. Les catégories à remplir étaient les suivantes : nom, situation familiale, situation professionnelle du conjoint, enfants à charge (nombre, âge, situation). Nous ne disposons pas d'informations sur les modalités de remplissage de ces formulaires mais ils concernaient vraisemblablement la mise en place du plan de reclassement des salarié.e.s. Sur les 199 salarié.e.s, nous disposons de 184 questionnaires remplis, dont 153 avec l'information concernant les enfants.

S'agissant d'auto-déclarations, les dénominations utilisées par les salarié.e.s peuvent prêter à confusion. Par exemple, deux femmes célibataires avec enfants se déclarent alternativement « célibataire » ou « mère célibataire ». De même, rien ne nous dit qu'il n'y a pas de personnes divorcées et séparées dans les célibataires et un cas (rétabli par entretien) indique qu'il peut y avoir des personnes en concubinage parmi les célibataires (« célibataire » étant ici entendu comme « non-mariée »). Comme toutes les célibataires

¹⁹⁴ Gallot (F.), Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, *op.cit.*, p. 96 ; Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers, op.cit.*

¹⁹⁵ Cette catégorie exclut les Cadres (1), les Techniciens Agents de Maîtrise (11), les Employés (10). La catégorisation des emplois s'est établie sur les intitulés de postes, les coefficients et les catégories. Nous avons choisi d'exclure aussi le seul homme ouvrier qui est marié et a un enfant avec une ouvrière de Chantelle. Sur les 184 personnes ayant répondu aux questionnaires sur la situation familiale, nous traitons ici d'un groupe de 162 ouvrières (sur les 170 ouvrières de l'usine). Nous disposons de l'information des enfants pour 137 d'entre elles.

¹⁹⁶ Liste du personnel, juin 1993, communiquée par le directeur de l'usine M. Hubert à l'inspection du travail en décembre 1993. Cette liste inclut, pour les 200 salarié.e.s alors employés par l'usine, les informations suivantes : nom, nationalité, sexe, date de naissance, adresse, emploi (avec coefficient et catégorie). [ADLA, 1774 W 7]. Il s'agit donc de l'ensemble des salarié.e.s licenciés en 1994, et donc de celles et ceux qui sont restés chez Chantelle jusqu'à cette date. Le directeur de l'usine, présent dans cette liste, en a été exclu par nous. L'effectif étudié est donc de 199 personnes.

sauf une disent ne pas avoir d'enfants, nous pouvons supposer qu'il y en a peu et nous avons, pour la clarté de l'analyse, regroupé la personne se déclarant « célibataire » avec enfants dans le groupe des « Divorcée/séparée/veuve/mère célibataire ».

Pour les enfants, la question du formulaire porte sur les enfants à charge donc rien ne dit que celles qui ne déclarent pas d'enfants ici n'en ont pas. Ils peuvent être indépendants financièrement ou à la charge de l'autre conjoint en cas de séparation. De même, les non-réponses peuvent être soit des refus de répondre, soit indiquer l'absence d'enfants (la répartition de ces non-réponses parmi les différentes catégories (mariées, divorcées, concubinage) ne nous permet pas de le déduire). Cependant, comme ce document était destiné à la direction en vue du reclassement, ces femmes avaient tout intérêt à rappeler toute situation défavorisante (elles n'hésitent pas, par exemple, à préciser que leur conjoint est en arrêt maladie ou subit du chômage partiel). Elles auraient plutôt eu tendance à ajouter des enfants qu'à en retirer (de fait, elles indiquent leurs enfants adultes mais au chômage ou en études). Nous avons choisi, malgré le déséquilibre que cela peut créer, de compléter l'information par les entretiens (cela a été possible et nécessaire dans deux cas seulement) même si l'enfant n'était plus à charge en 1994. [CHT. CGT Chantelle 6].

Ainsi, en 1994, 77% des ouvrières sont en couple¹⁹⁷, et 73% sont mariées. 14% se déclarent « divorcées », « séparées », « veuves » ou « mère célibataire » et 9% « célibataires ». La faible proportion de ces dernières confirme la force des normes sociales matrimoniales parmi les ouvrières. De même, 90% de l'ensemble ont des enfants et seules les célibataires n'ont pas d'enfants¹⁹⁸, c'est-à-dire que toutes les personnes en couple ou ayant été en couple ont au moins un enfant. Parmi elles, le nombre d'enfants varie :

Tableau N°6 : Répartition des ouvrières ayant au moins un enfant selon le nombre d'enfants déclarée comme étant « à charge » en 1994. (n = 123)

| Ouvrières avec enfants | Part sur ensemble |
|------------------------|-------------------|
| 1 enfant | 35% |
| 2 enfants | 50% |
| 3 enfants ou + | 15% |
| TOTAL | 100 |

[Sources : CHT. CGT Chantelle 6 : questionnaires individuels remplis par les salariées en 1994 concernant précisément leur situation familiale. ADLA, 1774W7 : liste du personnel de juin 1993 Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort].

¹⁹⁷ Nous ajoutons ici aux déclarations « mariée » (119), les déclarations « concubinage » et « vivant maritalement » (6). Ces proportions sont équivalentes pour l'ensemble des salarié.e.s de l'usine. Le détail des résultats pour les autres catégories de personnel, présenté ci-dessous, indiquent que les agents de maîtrise sont proportionnellement plus souvent célibataires mais la petite taille des effectifs ne permet pas réellement de comparer : Cadres (une personne, célibataire), Techniciens Agents de Maîtrise (11 personnes : 9 femmes – dont 3 célibataire, 1 divorcée, 5 mariées avec un ou deux enfants – et 2 hommes mariés ou vivant maritalement avec deux ou trois enfants), Employés (10 personnes : 8 femmes – dont 1 divorcée sans enfants, 2 mariées sans enfants et 7 mariées avec un ou deux enfants – et un homme marié avec un enfant).

¹⁹⁸ La différence entre les 9% de célibataires et les 10% de sans enfants s'explique par le fait que les deux pourcentages ne se reportent pas exactement au même ensemble : 137 personnes ont répondu à la question des enfants quand 162 ont répondu à la question sur leur situation familiale.

Ces pourcentages aboutissent à la moyenne d'1,8 enfant par ouvrière en moyenne¹⁹⁹. En comparaison, le nombre d'enfants par femme de 15 à 49 ans en Loire-Atlantique est de 3,08 en 1962, 2,81 en 1968 et de 2,36 en 1974²⁰⁰. Cette fécondité réduite correspond aussi à un investissement dans la réussite scolaire des enfants, investissement à la fois financier et moral, se détachant de la reproduction sociale caractérisant auparavant le groupe ouvrier²⁰¹. Comme le soulignent Louise Tilly et Joan Scott concernant les femmes françaises et anglaises du second vingtième siècle, ces dernières « avaient plus de raisons qu'autrefois de rester au travail après leur mariage (...). Le travail des femmes mariées était moins la conséquence de la pauvreté de la famille que l'expression d'un choix individuel »²⁰². Plusieurs anciennes ouvrières disent, au moment de la fermeture ou aujourd'hui, leur attachement à l'emploi, et plus encore mettent en avant leur identité de femme qui n'est pas de caractère à « rester à la maison ». À la question de savoir pourquoi elle est restée chez Chantelle alors qu'elle dit avoir eu d'autres vellétés professionnelles auparavant, Armelle Hérault souligne le fait qu'il y avait « moins de boulot » et qu'elle et son mari avaient « besoin d'argent » pour financer leur maison²⁰³, mais en 1994, quand Véronique Ménard l'interroge sur le fait de rester travailler chez Chantelle alors que son mari « devait gagner assez d'argent pour vous entretenir », elle répond :

Armelle Hérault : « Il n'était pas tellement payé. Mais lui, il voulait que je reste à la maison. Moi je ne voulais pas. Moi je ne suis pas une bonne femme à rester à la maison (*rires*). C'est vrai, moi je ne peux pas. Je suis rarement en maladie, je touche du bois. Au bout d'un moment, je ne peux pas »²⁰⁴.

C'est définitivement ce qui change dans la génération des femmes entrant dans le travail dans les années 1960, et ce même pour celles qui occupent un emploi ouvrier non qualifié dans une industrie en déclin : elles peuvent de plus en plus revendiquer un statut social attaché à leur emploi. L'emploi chez Chantelle permet aux ouvrières qui y travaillent d'asseoir leur appartenance aux classes populaires stables et, à l'intérieur de l'usine, elles vont conquérir bien plus que le droit à l'emploi. La vie sociale, mais aussi et surtout syndicale qui s'y développe, les amène à acquérir au fil des années non pas seulement un statut social en général mais un statut social spécifique dans l'usine. Elles ne sont pas juste ouvrières, elles sont ouvrières de Chantelle.

¹⁹⁹ Rappelons que ces chiffres font « comme si » les enfants qu'elles déclarent à charge en 1994 correspondaient au nombre total d'enfants par femme.

²⁰⁰ Thélot (C.), « La fécondité, comme la natalité, a baissé », *Statistique et développement*, INSEE Pays-de-la-Loire, n°25, juin 1977, p. 16-17 cité dans Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, Nantes, CENS, Université de Nantes, 2014.

²⁰¹ Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, *op.cit.*

²⁰² Tilly (L.A.) et Scott (J.W.), *Les femmes, le travail et la famille*, *op.cit.*, p. 371-372.

²⁰³ Entretien avec Armelle Hérault, le 1er avril 2008, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁰⁴ Entretien enregistré avec Armelle Hérault réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

3. Le travail chez Chantelle ou le sentiment d'avoir des avantages à défendre

Le *Livre noir des conditions de travail dans l'habillement*, réalisé par la fédération Hacuitex (Habillement, Cuir, Textile) de la CFDT à partir d'une enquête dans les usines du secteur en 1979 dépeint les ouvrières de l'habillement comme des « esclaves des temps modernes » : la parcellisation du travail, le rendement, les cadences de travail, la discipline d'usine assurée par une maîtrise « du style “garde chiourme” » constituent les traits saillants d'un secteur qui apparaît en effet bien noir. En particulier, la dépréciation du travail est au cœur des plaintes d'ouvrières qui caractérisent leur rapport au travail par un « désintérêt involontaire mais total » :

« Tout est conçu pour diminuer les travailleuses. (...) A force de s'entendre dire que l'on est “bonne à rien”, qu'on en fait pas assez (ça a beau être dit par des chefs qui ne travaillent jamais à une machine), on finit par se croire incapable, on se sent diminué et pas seulement dans l'entreprise, cela se répercute dans toute notre vie »²⁰⁵.

Ce désintérêt constitue un frein important à l'engagement syndical qui « suppose – et entraîne – un investissement dans l'usine », contraire par exemple à « la volonté de se soustraire à l'usine » que Florence Weber identifie dans le « travail à-côté »²⁰⁶. La bonne syndicalisation de l'usine indique que les mécaniciennes de Chantelle font preuve, au contraire, de formes d'intérêts pour l'usine et « ce qu'il s'y passe ». Nous avons vu qu'elles entretiennent un rapport positif à l'emploi mais ne peut-on déceler, au-delà de leurs discours sur la pénibilité du travail, les signes d'un rapport positif à celui-ci ? Dans quelle mesure leur attachement à l'emploi doit aussi à des aspects positifs de leur vie à l'usine ? L'analyse du rapport au travail des ouvrières, de la vie à l'usine et de la manière dont le syndicalisme vient politiser le travail visent ici à souligner les particularités de l'usine Chantelle par rapport aux autres usines de femmes.

3.1. Un travail pénible mais de qualité : « on ne fait pas des serviettes ! »

a. La pénibilité du travail au rendement : une « question d'usine »

Lorsqu'on demande aux anciennes ouvrières de Chantelle de décrire leur travail à la machine à coudre, elles sont unanimes pour dénoncer la pénibilité de ce travail. Deux motifs de plainte sont omniprésents : les cadences de travail imposées et l'indexation du salaire sur sa production personnelle. La rapidité des cycles de travail dans les postes ouvriers féminins était déjà

²⁰⁵ CHT. UL CFDT-N Chantelle 12 : *Livre noir des conditions de travail dans l'habillement*, fédération Hacuitex CFDT, février 1982, p.14.

²⁰⁶ Weber (F.), *Le travail à-côté. Une ethnographie des perceptions*, Paris, EHESS, 2009, p. 132.

soulignée par Madeleine Guilbert²⁰⁷ en 1966 et est confirmée au début des années 2000 par Michel Gollac et Serge Volkoff²⁰⁸, de même que leur plus grande propension à être soumise à des rythmes de travail et des normes de qualités strictement contrôlées par la hiérarchie²⁰⁹ ainsi qu'à l'indexation du salaire sur leur production²¹⁰. Ces deux contraintes – les cadences et la rétribution selon la production – exigent une rapidité d'exécution que les normes élevées de qualité dans la confection de produits haut de gamme, rendent difficiles à tenir. Armelle Hérault, mécanicienne, raconte qu'à « un demi millimètre près, ils te faisaient défaire », c'est-à-dire reprendre le point lorsque l'anomalie était constatée par une contrôleuse²¹¹. La pénibilité issue de cette tension entre rapidité et précision d'exécution est longuement évoquée par Gisèle Faure, mécanicienne de 1970 à 2005, déléguée CGT :

Véronique Ménard : « Quand tu rentres à Chantelle, tu es formée sur quel poste ?

Gisèle Faure : Sur les gaines pose renfort. On avait trois mois de formation, qui était quand même importante en ce temps-là. Il y avait un centre de formation...et donc, on apprenait vraiment bien sur le poste attitré où on allait travailler après. On y restait longtemps. Maintenant, on bouge beaucoup et on y arrive moins parce que dans le temps, il y avait ce centre qui perfectionnait bien, en trois mois. Ensuite, on allait dans l'atelier. Et moi, j'ai fait la pose renfort pendant des années où on faisait que ça : des renforts, des renforts. Après les grosses gaines sont parties. Il a fallu s'adapter aux soutiens-gorge. J'étais au bordage, après au point d'arrêt, enfin j'ai fait beaucoup d'opérations sur les soutiens-gorge.

VM : Avec une formation à chaque fois ?

GF : Avec très peu de formation. Par la suite, ils ont supprimé ce centre donc on apprenait des opérations avec un cycle très court. Et donc c'était beaucoup plus difficile à atteindre le rendement. J'ai pas eu trop de problèmes de rendement pendant les 24 ans chez Chantelle. Je m'adapte bien sur les opérations. C'est sûr qu'il y avait des opérations beaucoup plus difficiles que d'autres. Par exemple : la pose-bretelle. Celle-ci se passe sur des machines point d'arrêt et c'est très fatigant parce qu'on n'a pas d'appui pour nos bras. Donc on a toujours nos bras dans le vide, on est assis et le dos en prend un coup. Beaucoup de personnes ont des certificats médicaux pour ne pas aller sur ce poste-là. Le bordage aussi est difficile parce que certaines machines sont à deux pédales. Il y a un déhanchement et c'est difficile aussi. Mais le pire, c'est les points d'arrêt parce que toute la journée avec les bras dans le vide, c'est énormément fatigant.

VM : Tu penses qu'il y a une pathologie, que le travail au rendement dans le textile entraîne une pathologie particulière et quels types de problèmes ?

GF : Les problèmes de dos. Les filles souvent travaillaient avec une ceinture, parce qu'elles avaient mal au dos. Les disques sont usés, au niveau des vertèbres... Il y a beaucoup de problèmes de santé. C'est obligé parce que toute la journée... Il y a eu

²⁰⁷ Sur son échantillon, 50% de travaux de durée de cycle inférieure à 30s, dont 30% inférieure à 10s, et 18% à 5s. Guilbert (M.), *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, *op.cit.*, p. 161.

²⁰⁸ « 27% d'entre elles (des ouvrières) disent effectuer toujours la même série de gestes ou d'opérations avec un temps de cycle inférieur à une minute ». Gollac (M.) et Volkoff (S.), « La mise au travail des stéréotypes de genre », *art.cité*, p. 27.

²⁰⁹ 73% des ouvrières (contre 67% d'ouvriers) sont soumises à des contraintes de rythmes industrielles et des normes de qualité chiffrées précises s'imposent à 33% des ouvrières (et 30% des ouvriers). *Ibid.*, p. 29.

²¹⁰ Volkoff (S.) et Molinié (A.-F.), « Les conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières », *Economie et statistique*, 118 (1), 1980, p. 36.

²¹¹ Entretien avec Armelle Hérault, le 1^{er} avril 2008, à son domicile, dans la région nantaise.

beaucoup d'hernies discales, des sciatiques. Je crois qu'il y a quand même un rapport avec la position des gens.

VM : Tu rentres à l'usine, comment vis-tu ces premières années ?

GF : Le travail au rendement, c'est toujours difficile parce que le salaire est lié au rendement. Donc c'est trop pénible parce qu'on a toujours peur de ne pas y arriver. Si on n'a pas de boni, et si on n'a pas de rendement, les salaires sont vraiment bas. Donc ce qui nous complète, c'est de faire un petit peu de boni. Mais, si on n'y arrive pas et qu'on est sur des opérations difficiles, alors automatiquement le salaire est vraiment bas »²¹².

Gisèle Faure souligne plusieurs dimensions de la pénibilité : l'incitation à la polyvalence qui oblige à s'adapter sur de nouvelles opérations quitte à perdre du rendement, même si elle évoque par ailleurs la monotonie du travail quand on reste sur une seule opération (« des renforts, des renforts ») ; les conséquences du travail posté sur la santé dues à des aménagements de poste insuffisants ; enfin, le stress lié au salaire au rendement, surtout quand elles sont affectées à des opérations particulièrement difficiles. La pénibilité physique et mentale du travail transparait aussi quand Sylvia Simard, mécanicienne, raconte qu'il y a « de la déprime, de la dépression » et qu'il est fréquent qu'elles aillent « une demi-heure à l'infirmerie » lorsqu'elles sont « à bout » ou qu'elles « marchent au Décontractyl » parce qu'elles sont « trop sous pression »²¹³.

Les cadences de travail imposées et l'annexion du salaire sur le rendement constituent une seule et même « question d'usine ». Xavier Vigna, étudiant la conflictualité ouvrière des années 1968 dans laquelle les ouvriers spécialisés prennent toute leur place, envisage ces « questions transverses et englobantes qui cristallisent le mécontentement ouvrier », questions « irréductibles aux revendications formulées par les organisations syndicales » et qui « rendent raison d'une certaine forme de conflictualité permanente »²¹⁴. Chez Chantelle, l'arrêt de l'indexation du salaire sur le rendement et l'augmentation des temps alloués à chaque opération sont des revendications syndicales permanentes, évoquées quasi-systématiquement dans les institutions représentatives du personnel. De ces revendications générales en découlent bien d'autres : le relèvement du rendement minimum exigé en dessous duquel l'ouvrière est sanctionnée, l'arrêt de la polyvalence (changer de poste fréquemment fait baisser le rendement) ou sa compensation financière, l'aménagement de postes (des chaises adaptées aux postes, des aménagements de l'atelier, etc.), ou encore l'arrêt du rendement pour les femmes enceintes. La pénibilité du travail au rendement n'est pas compensée par des primes, donc pas reconnue en tant que telle par la hiérarchie. La lutte pour les primes annuelles (13^{ème} mois), primes d'ancienneté, primes de transport, etc. est âpre et les avantages

²¹² Entretien enregistré avec Gisèle Faure réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 24 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

²¹³ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise. La question de la santé au travail des ouvrières, qui devient une cause syndicale dans les années 1980, nous occupera dans le chapitre 5.

²¹⁴ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, op.cit., p. 145.

conquis en la matière améliorent un peu les revenus mensuels. De même, les modalités de congés (maladie, pour enfant malade, maternité, etc.) sont discutées de près dans les instances représentatives du personnel comme autant de possibilités de « souffler », mais aussi de ne pas perdre trop de salaire lorsqu'il s'agit pour ces femmes de répondre aux obligations familiales auxquelles elles ne peuvent se soustraire. Lorsqu'au début des années 1980, la politique patronale resserre le contrôle sur le travail et sanctionne plus facilement les manquements au rendement, les appels à débrayer sont nombreux et bien suivis. La « grande grève » de l'hiver 1981-1982 ne se comprend pas sans la prise en compte d'un « ras le bol » ancien et profond parmi les ouvrières de l'atelier mais aussi de l'accumulation progressive d'avantages sociaux grâce aux luttes syndicales.

Ces discours et ces revendications sur la pénibilité ne résument pas le rapport au travail des ouvrières car, à l'intérieur de ces contraintes, elles parviennent à conquérir des marges d'autonomie et y insistent tant elles les autorisent à s'approprier un sentiment de compétence professionnelle.

b. L'autonomie dans le travail : les « petites combines » du quotidien

Comme l'indiquait déjà Gisèle Faure en soulignant l'importance de la formation que les mécaniciennes reçoivent au moment de leur embauche, le travail à la machine à coudre n'est pas uniquement vécu sur le registre de la pénibilité et de la dépréciation. Les ouvrières parviennent à faire valoir des formes d'autonomie dans le travail en opposant aux diverses contraintes des « petites combines » comme autant de détournements quotidiens de l'ordre usinier, signes d'un « quant à soi » ou « sens de soi »²¹⁵ conservé face aux injonctions patronales. Plus encore, elles insistent sur leur capacité à s'approprier les exigences élevées de qualité, manière de mettre en avant la fierté d'un travail « bien fait ».

D'abord, les « petites combines » servent à faciliter le travail. Les mécaniciennes contournent certaines règles et inventent des techniques de travail pour « gagner du temps » et pouvoir « faire son rendement » plus aisément.

Edwige Da Silva et Madeleine Petit, mécaniciennes parmi les plus âgées (nées respectivement en 1938 et 1937) sont interviewées par Véronique Ménard en 1994 et racontent ces marges de manœuvre conquises face à l'encadrement :

Madeleine Petit : « Fallait faire comme les méthodes nous disaient de faire. Mais quand on avait un peu de jugeote, on trouvait des moyens de gagner du temps et on ne suivait pas toujours ce que disaient leurs méthodes.

Edwige Da Silva : On apprend des petites combines en travaillant.

²¹⁵ « Quant à soi » et « sens de soi » sont des traductions du concept d'*Eigensinn* forgé par Alf Lüdtke pour penser toutes les « taquineries » du quotidien entre ouvriers, les petites marges de manœuvres conquises dans le travail, ces moments ponctuels mais fréquents non pas forcément de « résistance aux exigences du “sommets” » mais de détournement « du temps et de l'espace pour soi-même » Lüdtke (A.), « La domination au quotidien. “Sens de soi” et individualité des travailleurs en Allemagne avant et après 1933 » », *Politix*, 4 (13), 1991, p. 74.

MP : Comme de faire les articles en chapelet alors qu'on n'avait pas le droit. On n'allait pas leur dire aux méthodes.

ED : Mais ils le savent bien. Ou alors faire un point de moins, ça gagne du temps.

MP : Des fois, Mme Neveu [une chef de section], elle passait derrière moi et elle disait : "C'est défendu ça, c'est défendu !" , et je disais : "Oui oui".

ED : On essayait quand même de faire un maximum. Les temps étaient durs. Moi j'ai toujours trouvé ça dur »²¹⁶.

Cette note finale rappelle que les combines n'améliorent qu'à la marge la pénibilité du travail. Les expériences du travail dépendent fortement de l'opération effectuée, certaines étant réputées plus faciles que d'autres, et de la contremaîtresse en charge de la section, certaines étant aussi réputées plus « faciles » que d'autres. Les marges de manœuvre dans le travail, même minimales, offrent des formes de valorisation de soi par l'autonomie conquise vis-à-vis d'un travail répétitif et contraint par le temps. Cette autonomie est rendue possible par les caractéristiques du travail de confection. D'une part, la mécanisation du travail est limitée dans une industrie qui repose, malgré la forte parcellisation des tâches, sur le savoir-faire des ouvrières. Les ouvrières ne peuvent être remplacées par des machines, elles sont donc préservées de la violence de certaines mutations du travail ouvrier. D'autre part, l'autonomie tient à l'individualisation des postes qu'organise le travail au rendement : chaque mécanicienne est responsable de sa production et une modification dans la façon de travailler ou la vitesse d'exécution n'affecte pas directement le travail de ses collègues de section. Cela participe à isoler les ouvrières face aux pressions sur le travail, mais cela limite aussi les tensions entre ouvrières et participe d'un sentiment de responsabilité individuelle dans le travail. Ces deux caractéristiques du travail – la faible mécanisation et l'individualisation des postes – laissent aux ouvrières une certaine liberté dans la manière d'organiser leur travail. Par exemple, il arrive que les mécaniciennes se voient retourner des produits ou un bac entier de produits quand la contrôleuse y a trouvé des malfaçons²¹⁷. Elles doivent alors reprendre ces articles « à leur compte », c'est-à-dire sans que ce temps soit pris en compte dans leur rendement, ce contre quoi les organisations syndicales se sont opposées. Mais là encore, des marges de manœuvres sont possibles comme l'explique ici Murielle Cordier, mécanicienne de 1976 à 1994 :

Murielle Cordier : « Là, on s'arrangeait, fallait tout revoir. C'est-à-dire qu'il fallait découdre. Mais quand elle, elle le recevait, c'était du produit fini, la contrôleuse. Donc ça veut dire qu'il fallait enlever les bretelles, fallait faire plein de choses. Donc, on était malines quand même parce qu'on avait le droit de... Enfin ça passait... Comme moi

²¹⁶ Entretien filmé avec Edwige Da Silva et Madeleine Petit réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

²¹⁷ A partir de 1981, la direction met en place le contrôle statistique qui signifie que si une contrôleuse trouve un certain pourcentage de malfaçons dans un bac, elle renvoie le bac entier pour réparation à la personne responsable de l'opération jugée mal faite. Auparavant, tous les produits étaient contrôlés et seuls ceux qui étaient effectivement défectueux étaient refaits. Nous reviendrons ultérieurement sur les politiques patronales du début des années 1980.

je faisais beaucoup de rendement, malgré un rendement à 135, et bien, j'arrivais à mettre des tickets de côté. On mettait des tickets à la semaine.

Eve Meuret-Campfort : Ça veut dire quoi ?

MC : Ben en fait, on avait des tickets de 12 minutes donc on collait sur une fiche nos tickets de 12 minutes, des fois c'était moins, ça dépendait ce qu'on faisait, ou plus, selon les tailles. Et à la fin de la journée, notre chef d'équipe ramassait ces feuilles avec nos rendements, donc on était rémunérées par rapport à ça. Mais nous, on faisait des fois, moi je pouvais travailler à 160 donc au lieu de les mettre, parce que j'en aurais eu 160, ça servait à rien d'en mettre de trop non plus. Parce qu'après, ça leur met la puce à l'oreille et ils nous envoient la méthode, enfin je vais vous dire ça après. Donc du coup, on se les met de côté, dans des petites pochettes, on les garde et en cas de coup dur, comme par exemple si y'a un retour, et bien, hop on se dit : "Bon là voilà, j'ai fini mon rendement, j'ai bien travaillé, maintenant, je prends mes bacs". Donc on prend les bacs et puis ben on met, on ne peut pas mettre de l'attente là parce qu'on n'est pas en attente donc on mettait des tickets pour remplacer le temps qu'on perd à refaire tout ça. Mais des fois, ça c'était pas drôle. C'est le côté moche parce que... On ne peut pas dire : "Voilà, si j'ai mal travaillé, c'est pas grave, les autres d'après, elles vont refaire". Non. Si on travaillait mal, nous on refaisait. C'était moche pour nous mais c'était quand même un bon principe pour garder quand même le sérieux du travail »²¹⁸.

La liberté prise par Murielle Cordier n'est possible que dans la mesure où elle pouvait faire valoir un bon rendement et donc accumuler des « tickets » mais aussi du fait même de l'organisation du travail : en dehors de la pression du rendement, les ouvrières de Chantelle sont détachées des contraintes de temps qui pèsent sur beaucoup d'autres ouvrières²¹⁹ ou ouvriers²²⁰ qui travaillent à la chaîne. Comme l'explique encore Murielle Cordier, les ouvrières ne dépendent pas les unes des autres et quand la collègue devant elles « ne travaille pas assez vite », elles « mett[en]t de l'attente » et peuvent « aller boire un café »²²¹. Elles sont donc en mesure de dégager du temps « à soi » mais aussi de construire un sentiment d'autonomie dans le travail. Or, Michel Gollac et Serge Volkoff signalent que les ouvrières déclarent se voir reconnaître moins d'autonomie ou d'initiative que ce que les ouvriers déclarent. Les auteurs insistent sur la nécessité de prendre quelque distance avec les réponses aux questionnaires tant ils traduisent la façon dont la personne perçoit son activité plus que l'activité elle-même, « perception qui se fonde à la fois sur la reconnaissance de celle-ci par l'entreprise et sur les représentations élaborées dans les groupes sociaux concrets dont elles font partie. Mais il n'est pas indifférent que l'autonomie et l'initiative soient reconnues ou non : la reconnaissance économique du travail, la dignité sociale du travailleur, la possibilité qu'il a de

²¹⁸ Entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

²¹⁹ « C'est ainsi par exemple que [en 1980] plus d'une OS femme sur quatre travaille à la chaîne, alors que ce type de travail ne concerne qu'un OS homme sur treize ». Le travail à la chaîne est défini comme tel : « on considère comme travaillant à la chaîne tout salarié effectuant, selon une cadence déterminée, un travail répétitif sur un produit qui, soit se déplace devant lui, soit lui est transmis par son voisin sans que soient constitués entre eux de stocks-tampons ». Volkoff (S.) et Molinié (A.-F.), « Les conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières », art.cité, p. 35.

²²⁰ Corouge (C.) et Pialoux (M.), *Résister à la chaîne*, op.cit.

²²¹ Entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

capitaliser et de transférer son expérience en dépendent »²²². Chez Chantelle, la hiérarchie ne reconnaît pas d'autonomie aux ouvrières dans le travail lui-même, ou alors seulement de façon très informelle ou sous couvert d'une ignorance entendue, alors que les ouvrières elles-mêmes se l'accordent, soutenues en ce sens par les sections syndicales de l'entreprise. Ces dernières, « groupes sociaux concrets dont elles font partie », ont participé à politiser le travail de manière à le détacher des injonctions à la rapidité. Murielle Cordier a conscience qu'un excès de zèle amènerait à un resserrement des temps dommageable pour toutes les ouvrières assignées à cette opération. Les organisations syndicales tentent de renforcer cette prise de conscience : plusieurs anciennes ouvrières se rappellent d'un calcul réalisé par Eliane Evrard et Myriam Dumas, leaders de la CFDT, qui avait démontré qu'au-delà d'un certain rendement, le supplément en salaire était minime. Le « quant à soi » que les mécaniciennes parviennent à conquérir dépend donc en partie d'un rapport de force collectif entre le groupe ouvrier et la direction et du travail de politisation qui soutient la prise de distance des ouvrières vis-à-vis des injonctions à la rapidité. Cette politisation du travail va aussi dans le sens d'une mise en avant du savoir-faire des ouvrières. L'autre versant de cette réappropriation du travail est en effet l'appropriation de la qualité de la lingerie Chantelle pour valoriser la qualité de leur savoir-faire et en tirer une forme d'honorabilité ouvrière.

c. La fierté du travail : un produit et un travail de qualité

Les mécaniciennes peuvent difficilement mettre en valeur les postes de travail eux-mêmes : elles en occupent souvent plusieurs au cours de leur carrière et le travail est tellement parcellisé qu'il est malaisé de rapporter une opération précise au produit final. Amères face à la fermeture et leurs trajectoires professionnelles souvent difficiles par la suite, elles, et en particulier les plus investies dans le syndicalisme, insistent sur le caractère « abrutissant » et « dévalorisant » du travail à la machine. Par contre, elles conservent une fierté de la qualité des soutiens-gorge Chantelle et font valoir leur savoir-faire collectif. Revendiquant leur capacité à « bien » travailler sans être « menées à la baguette », Isabelle Henry et Julie Chevalier, mécaniciennes entrées chez Chantelle respectivement en 1970 et 1974 et investies à la CGT, mettent en avant la « très bonne qualité » des articles sortis de l'usine de Nantes :

Julie Chevalier : « Mais y'a des entreprises qui marchent aussi bien comme ça, sans que les gens soient menés à la baguette.

Isabelle Henry : Oui et le travail était rendu.

Véronique Ménard : Sur le plan du travail, ils avaient quelque chose à vous dire ?

Ensemble : Ah non !

IH : Quelques-unes avaient, sur la qualité, des petits trucs à voir mais c'était pas...

²²² Gollac (M.) et Volkoff (S.), « La mise au travail des stéréotypes de genre », art.cité, p. 32.

JC : Oui mais regarde, il a toujours été bien reconnu que Nantes avait une très bonne qualité.

IH : Ils étaient très sévères à Nantes sur la qualité.

JC : Et nous, c'est vrai qu'on est reconnues ici pour avoir une très bonne qualité. Je suis même certaine que par rapport à toutes les usines en France, c'est nous qu'avons la meilleure.

IH : Le service qualité était assez sectaire. On a été habituées à ça et ça marchait bien comme ça.

JC : Dans un sens, c'est pas plus mal ça, qu'on nous ait habitué dès le début à être assez dur au niveau de la qualité parce que maintenant, on a l'habitude, chez nous, c'est systématique, la première chose qu'on fait, c'est notre qualité. On a systématiquement notre qualité. On y fait attention mais parce qu'on en a l'habitude donc c'est peut-être pas plus mal qu'on nous ait fait faire ça dès le début »²²³.

L'idée qu'elles étaient mieux formées que dans les autres usines et que la « qualité » de leur travail était la meilleure revient souvent dans les entretiens avec d'anciennes ouvrières, sans que nous en ayons trouvé trace dans les bilans établis par la direction lors des comités centraux d'entreprise par exemple. Elles n'insistent donc pas tant sur l'utilité du produit, sur laquelle insistait Michel Verret, quand il parlait de cette « triple jouissance (...) de l'utilité des produits, du travail qui les a produits, la justice (un peu) rendue à ce travail »²²⁴. Ici, c'est bien plus la qualité qui est mise en avant, peut-être parce que le soutien-gorge, utile aux femmes certes, est avant tout associé à un produit essentiellement féminin, et non pas sociétal comme une voiture par exemple. Ce sentiment de compétence professionnelle et d'honorabilité liée à la qualité est heurté par les délocalisations.

Un profond sentiment d'injustice se diffuse à mesure que le travail est « envoyé » à l'étranger. En 1994, une partie des ouvrières licenciées sont embauchées, dans le cadre du plan de reclassement, dans un atelier de sous-traitance en corsetterie à Sautron (44), la SOFAC. Le « repreneur » est un entrepreneur du Choletais, figure repoussoir s'il en est dans l'esprit d'ouvrières de l'habillement de l'Ouest. En effet, la région de Cholet concentre de nombreuses usines textiles qui, notamment parce qu'elles sont rurales, apparaissent comme particulièrement soumises à de mauvaises conditions de travail²²⁵. Marie Dubois, mécanicienne chez Chantelle de 1977 à 1994 qui a travaillé ensuite 6 ans à la SOFAC, oppose Chantelle et le repreneur sur la qualité du travail : chez Chantelle, le produit était confectionné « de A à Z », de la matière première jusqu'au conditionnement alors que chez le repreneur, les produits arrivaient « déjà coupés » et, pour elle,

²²³ Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

²²⁴ Verret (M.), *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan, 1996, p. 183.

²²⁵ Nous n'avons pas connaissance de travaux portant précisément sur la région du Choletais mais la très bonne BD d'Étienne Davodeau sur les trajectoires professionnelles de ses parents illustre les différences entre les ouvrières de Chantelle et les ouvrières des usines de chaussure des Mauges, qui se font appeler les « poules » par leurs directeurs. Davodeau (É.), *Les mauvaises gens. Une histoire de militants*, Paris, Delcourt, 2005.

quand elles ne produisaient pas du Chantelle, c'était « de la merde », sous-entendu des produits de mauvaise qualité. La fierté du travail chez Chantelle découle ainsi du produit lui-même, et de la maîtrise collective du procès de production. La mise en scène des soutiens-gorge et des culottes sur les banderoles de manifestations lors de la lutte contre la fermeture est significative de cette analogie construite entre valeur du travail et valeur du produit. Le registre de la défense d'un savoir-faire est d'ailleurs omniprésent dans les discours des organisations syndicales pendant la lutte (cf. chapitre 6).

Leur rapport privilégié au produit s'explique aussi par le fait qu'elles en sont des consommatrices, voire qu'elles en font une « surconsommation » comme l'évoque Annie Guyomarc'h avec humour²²⁶. Une des rétributions de leur emploi est précisément de pouvoir acheter et porter des sous-vêtements « de marque » qu'elles pourraient plus difficilement s'offrir en magasin. Comme Murielle Cordier l'explique, elles bénéficient de « soldes », c'est-à-dire de réductions sur des produits neufs qui comportent des défauts :

Murielle Cordier : « Ben 50% sur tout ce qui avait des défauts, en fait, des soldes on va dire. 80% sur les soldes, même des fois 90% sur des soldes. Quelque chose qui n'était pas vendable mais c'était neuf ! Et alors, c'était une bretelle mise à l'envers. Alors une bretelle mise à l'envers pour nous, qui étions du métier, c'était du gâteau. Donc on allait voir une fille ou alors on pouvait largement se débrouiller toute seule. On allait et puis hop, on coupait, on recoupait, on refaisait et on avait un produit nickel qu'on avait payé... Je ne sais pas, à l'époque, combien c'était... Bon on va dire aujourd'hui un soutien-gorge qui vaut, on va dire dans les 50-55 euros, le beau hein, il était à quoi... On l'avait à 5 euros. Non mais c'était formidable.

Eve Meuret-Campfort : Donc vous vous faisiez plaisir.

MC : Ah on avait mais... On était par contre habillées comme des dames nous. Dessous, on était... On avait de la soie, on avait... Ah j'ai eu des superbes sous-vêtements, que je m'offre ponctuellement aujourd'hui »²²⁷.

La nature du produit qu'elles confectionnent tous les jours n'est pas anodine dans le rapport qu'elles entretiennent avec leur travail. Elles peuvent être « habillées comme des dames », alors qu'elles ne sont pas le type de « dames » à qui s'adressent les produits Chantelle – un soutien-gorge de la marque Chantelle coûte aujourd'hui entre 50 et 70 euros quand un combiné peut atteindre les 130 euros pièce. Ces formes de valorisation sociale par le produit participent à l'attachement à la qualité des produits confectionnés dans l'usine mais aussi à la construction d'une image de soi positive. Annie Guyomarc'h, leader CGT, dit que les « filles » de l'habillement prennent soin de leur apparence « alors que t'as d'autres fédérations où c'est vachement moins important »²²⁸. La

²²⁶ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

²²⁷ Entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

²²⁸ Entretien avec Annie Guyomarc'h réalisé par Fanny Gallot, dans le cadre de sa thèse de doctorat en histoire, le 17 février 2010, au CHT à Nantes, cité dans : Gallot (F.), Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, *op.cit.*, p. 249.

remarque sur leur tenue revient souvent en effet comme ici dans la bouche du mari d'une ancienne ouvrière : « Quand on les voyait sortir de Chantelle là, toutes les filles, toutes bien habillées et tout. Tandis que quand on les voit à la BN [Biscuiterie Nantaise], c'est pas le même genre, c'est pas dans la couture »²²⁹. Catherine Conan, militante du GRMN (Groupe Révolutionnaire Maoïste Nantais), qui s'établit chez Chantelle de 1969 à 1971, confirme que les ouvrières « étaient sapées comme des princesses (...). Elles avaient l'air de photos de magazines, tu vois »²³⁰. Ce n'est donc pas seulement la valorisation du travail qui est en jeu. C'est aussi la valorisation d'une position sociale permettant de se distinguer d'univers de travail plus sales ou plus « industriels » et donc aussi d'autres ouvrières plus dominées.

L'entreprise cherche à développer cet attachement au produit car, comme y insiste Fanny Gallot, il est aussi attachement à l'entreprise elle-même. Dans le bulletin interne *Information Chantelle* lancé en 1984, les produits confectionnés par les autres sites sont mis en valeur, on y insiste sur la qualité, l'exigence de l'entreprise²³¹. Cependant, la participation des ouvrières à cette réussite d'entreprise est peu mise en avant, le lien entre qualité du produit et qualité du travail n'est pas explicite ni reconnu dans le discours officiel de l'entreprise. Les relations que cette dernière construit avec les ouvrières autour du produit font bien plus appel à elles en tant que femmes, et à ce titre potentielles consommatrices des produits²³², fines connaisseuses des produits qu'en tant qu'ouvrières. C'est dans ce sens que l'entreprise propose, dès le début des années 1970 et jusqu'à la fermeture, à des ouvrières de faire des « essais d'application » ou « essais portés ». Que ce soit pour un contrôle inopiné sur un modèle en fabrication ou pour tester un modèle en lancement, c'est-à-dire une pré-série avant que la production à grande échelle ne soit lancée, la responsable des essais d'application demande à des ouvrières de porter un modèle, de le laver un nombre précis de fois, pour ensuite venir le « montrer ». Les ouvrières volontaires ont accepté qu'on prenne leur taille de manière à ce que la responsable de cette activité dispose d'un « dossier de fiches »²³³. Dans le cas des pré-séries, la modéliste ainsi que d'autres cadres du siège peuvent être présents pour évaluer le produit et sa bonne tenue à l'usage. Beaucoup d'ouvrières ont « joué le jeu », à l'instar de Madeleine Petit ou d'autres de nos enquêtées, car elles pouvaient garder l'article ensuite.

²²⁹ Entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise. Son mari est pendant toute la durée de l'entretien dans la pièce à côté et intervient de temps en temps, voire se lève à deux reprises pour participer à la conversation.

²³⁰ Entretien avec Catherine Conan, réalisé par Fanny Gallot à son domicile le 8 janvier 2010. Nous revenons sur son intervention dans le chapitre 3.

²³¹ Gallot (F.), Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, *op.cit.*, p. 238.

²³² Même si par ailleurs, elles ne sont pas les cibles commerciales de Chantelle du fait de leurs faibles revenus.

²³³ Entretien avec Joëlle Carré, le 30 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise. Joëlle Carré a été responsable de cette activité au début des années 1970 et selon elle, ces pratiques avaient aussi cours dans les autres usines Chantelle.

Eve Meuret-Campfort : « Donc vous faisiez les modèles ?

Madeleine Petit : Comme moi je faisais la taille 90-95 à ce moment-là, ça dépendait des modèles comment que ça allait. J'étais, à ce moment-là, comme les autres étaient plus jeunes [elle est née en 1937], elles avaient une plus petite poitrine donc ça m'arrivait souvent d'aller. Donc j'en avais, je n'avais pas à me plaindre parce que Marie qu'elle s'appelait, elle m'en donnait beaucoup à porter. Et les combinés, pareil. Mais quand il fait chaud, porter un combiné l'été, c'était pas marrant. (...) Mais tout le monde ne voulait pas aller en faire. Et puis les combinés, y'avait beaucoup de filles qui ne voulaient pas y aller parce que fallait se déshabiller et tout. Mais bon, comme on était qu'avec elle, ça allait. Mais quand ils lançaient un modèle, y'avait des fois ceux qui les avaient lancé qui voulaient venir alors y'avait des femmes, y'avait des hommes alors y'en a qui ne voulaient pas y aller. Moi un jour je ne voulais pas y aller parce que je savais que y'avait quelqu'un, il descendait de Paris pour venir voir et puis elle m'a bien attrapé parce qu'elle m'a rien dit. Elle m'a dit : "Monsieur untel, il est là et il veut voir le combiné". Bon, je l'avais sur le dos donc bon. Et après elle m'a dit : "Il ne vous a pas mangé" (*rires*) »²³⁴.

Enlever ses vêtements et se montrer en déshabillé – qui plus est un combiné en dentelles – devant les modélistes de l'entreprise ne va pas de soi et constitue une transgression des normes de convenance et de pudeur. D'anciennes ouvrières évoquent aujourd'hui dans le cadre du webdocumentaire « Les dessous de la fabrique », la façon dont les modélistes leur apprenaient lors de ces essais à « bien mettre le sein » dans le soutien-gorge, à régler les bretelles pour que la basque centrale soit bien à plat ou encore à attendre l'hiver, que le sein se réchauffe pour bien « remplir » le soutien-gorge, autant d'apprentissages qui entretiennent leur rapport positif à la marque Chantelle mais aussi à une forme de coquetterie assumée comme étant aussi une marque de professionnalité²³⁵. Elles sont donc à même ici de revaloriser des formes de sociabilités juvéniles féminines autour de l'apparence physique, du vêtement, du maquillage, telles qu'ont pu les décrire Beverly Skeggs concernant des adolescentes d'une ville du nord de l'Angleterre²³⁶ ou Gilles Moreau concernant des élèves de lycées professionnels²³⁷. Les ouvrières militantes syndicales n'y voient d'ailleurs pas une technique managériale ou une utilisation des ouvrières comme modèles gratuits mais bien un avantage secondaire du travail. Du point de vue de la direction, les essais portés attestent de l'intérêt de la direction pour leur avis en tant que consommatrices, intérêt qui contraste

²³⁴ Entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, chez elle.

²³⁵ Webdocumentaire « Les dessous de la fabrique », réalisé par Aurélie Marchand et Anne-Laure Lejosne, avec d'anciennes ouvrières de l'usine Chantelle. Sur le rapport au produit, voir – et écouter – le module « Mais d'où vient le soutien-gorge ? » : <http://www.lesdessousdelafabrique.fr/>

²³⁶ Skeggs (B.), *Formations of Class & Gender, op.cit.*

²³⁷ Moreau (G.), « Filles et garçons au Lycée Professionnel », *Cahiers du LERSCO*, (15), 1994, p. 5-149.

avec la conflictualité qui règne dans les relations professionnelles, c'est-à-dire quand elles cherchent à exprimer leur avis d'ouvrières syndicalisées²³⁸.

Les ouvrières construisent un sentiment de compétence professionnelle dans les marges d'autonomie qu'elles s'aménagent et dans la valorisation réciproque du travail et du produit. Néanmoins, la pénibilité du travail reste importante et l'absence de reconnaissance officielle de qualification limite les processus d'appropriation du travail. L'usine cependant, lieu de travail mais aussi lieu de vie, offre du temps et de l'espace « à soi » en dehors du travail. Les sociabilités qui s'y développent au « temps de la jeunesse » se maintiennent et participent de l'entretien d'une culture de l'indiscipline.

3.2. « Chantelle, ce n'était pas vraiment l'usine » : une dignité conquise et à défendre

A l'inverse de nombreuses études qui montrent que les ouvrières seront plus probablement que les ouvriers soumises à des contraintes fortes de discipline, les anciennes ouvrières de Chantelle sont unanimes pour dire qu'elles disposaient d'une liberté importante dans l'usine. Certaines vont jusqu'à dire que : « Chantelle, ce n'était pas vraiment l'usine ».

a. Une discipline d'usine souple : la possibilité d'un temps « à soi »

En parallèle de discours désabusés sur la non-reconnaissance de leur savoir-faire suite à la fermeture de l'usine, les anciennes ouvrières s'accordent paradoxalement à dire qu'elles bénéficiaient chez Chantelle de conditions de travail plutôt favorables en comparaison d'autres usines. Myriam Dumas, une des deux leaders de la CFDT, s'exprime ainsi lors de notre entretien en 2009 alors que je la questionne sur l'éventuelle analyse féministe qu'elles faisaient de leurs conditions de travail, notamment des cadences et du travail au rendement :

Eve Meuret-Campfort : « Mais est-ce que vous parliez du fait que si vous aviez ces conditions de travail là, c'est aussi parce que vous étiez des femmes, tu vois l'idée que... »

Myriam Dumas : Tu sais Saunier-Duval (usine métallurgie à dominance masculine) ou chez Guillouard (usine métallurgique à dominance féminine), y'avaient des femmes et des hommes et les conditions de travail étaient dégueulasses aussi.

EMC : Oui c'est vrai.

MD : (*Tout bas au début, comme une confidence*) Et puis faut pas exagérer, chez Chantelle, c'était pas le bain non plus. Moi, je voyais quand j'allais dans le Choletais quand j'avais des réunions, les filles, dès qu'elles relevaient la tête, elles avaient un coup de sifflet

²³⁸ Pour des développements sur le rapport des ouvrières de chez Chantelle au produit, voir le chapitre 5 de la thèse de Fanny Gallot (Gallot (F.), Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, *op.cit.* ; Gallot (F.), « La revanche du soutien-gorge. Le corps des ouvrières de la lingerie (1968-2012) », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, (38), 2013, p. 61-78.

enfin des trucs comme ça... Alors bon, certes, nous on l'aurait pas supporté des trucs comme ça, c'est évident mais je veux dire qu'on n'était quand même pas... Y'avait des cadences mais y'avait rien de comparable avec ce qui se passe dans le Choletais quoi »²³⁹.

Elles-mêmes comparent leur situation à d'autres, et en particulier à celles de la région de Cholet que Myriam Dumas connaît via son engagement dans le syndicat régional de la fédération Hacuitex de la CFDT. La comparaison se fait toujours à l'avantage de Chantelle. La question de la discipline est en effet très peu évoquée dans les instances représentatives du personnel chez Chantelle et le seul règlement intérieur que nous avons retrouvé, datant de 1983, ne fait pas état de règles restrictives quant à la circulation dans l'usine²⁴⁰. Tous les récits convergent vers la représentation d'une usine où, une fois le rendement exigé atteint, les ouvrières pouvaient laisser leur poste, aller à la cafétéria et discuter entre elles. Les horaires de journée qui avaient attiré les ouvrières au départ sont eux aussi négociables. A la question de savoir ce qu'elle pensait de la discipline dans l'usine, Babette Martin, mécanicienne chez Chantelle de 1976 à 1994, syndiquée à la CGT, soupire en disant que « si y'en a qui se plaignent de ça, c'est qu'elles sont mal tombées » et elle explique :

Babette Martin : « Moi (...) j'arrivais à 7h30, et bien je peux dire qu'à 8h et quart j'étais toujours pas à mon poste hein, et personne ne venait me chercher. Le soir, on finissait à 16h30, à 15h30, voilà, si on avait fini, on allait aider la copine ou on allait boire un café ou on allait discuter. Jamais personne ne nous disait rien »²⁴¹.

Ces indisciplines, impensables dans d'autres usines, sont d'abord mises en avant par les syndicalistes qui, à cette occasion, valorisent les résultats des luttes menées et du rapport de force dans l'usine. Plusieurs exemples émergent dans les archives de « petites luttes » sur des questions d'atelier concernant notamment les relations avec certaines contremaîtresses ou encore la question des blouses. Cette dernière question, évoquée plus haut comme symbole de distinction dans l'usine, est abordée dans le premier numéro du journal d'entreprise de la CGT intitulé *CGT Chantelle Contact* paru certainement en 1978²⁴². Un article écrit à la main parle du port de blouses de couleurs différentes pour différencier les ouvrières et les chefs de section :

²³⁹ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

²⁴⁰ CHT. CGT Chantelle 21 : Règlement intérieur de l'usine Chantelle de Saint-Herblain, 1983.

²⁴¹ Entretien avec Babette Martin, le 1^{er} février 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁴² CHT. UD CGT 279 : CGT Chantelle contact, N°1 [s.d. 1978].

CHEZ CHANTELLE Tout est dans la couleur!

Savez-vous comment la direction de chez Chantelle procède pour différencier son personnel, c'est très simple regardez autour de vous ; il fallait y penser bien sûr, et bien oui tout simplement par le port de blouses de différentes couleurs selon votre place dans la hiérarchie. Pour les ouvrières ces blouses sont vert pâle, ainsi si vous vous déplacez dans un endroit où vous ne devez pas, immédiatement on se renseigne du but de votre présence à cet endroit et on intervient auprès de vous afin que vous retourniez à votre poste, cet ordre vous est transmis par le personnel porteur de la blouse orange que l'on reconnaît aussitôt comme étant une chef de section puisque cette couleur leur est réservée; en aucun cas elles ne doivent porter une blouse d'une autre couleur; si ce cas se présentait elles se feraient rappeler à l'ordre.

Où ça devient grave, c'est d'interdire purement et simplement le port de la blouse pour travailler dans certains services (車間), c'est une atteinte aux libertés individuelles.

Non seulement les patrons font leur loi en matière de salaires, conditions de travail, avantages sociaux etc... etc...



Les deux dernières pages du premier numéro de journal « CGT Chantelle Contact »

[Source : CHT. UD CGT 279]

Nous ne savons pas si cet ordre des couleurs s'est maintenu, mais cet article manuscrit et accompagné d'un dessin, est significatif de luttes proto-politiques comme peut les décrire également Christian Corouge dans l'atelier de carrosserie de l'usine Peugeot de Sochaux²⁴³. Les sections syndicales d'entreprises participent à ce que les ouvrières gagnent un statut social dans l'usine à même de les protéger de pratiques patronales vécues comme humiliantes. *A minima*, elles contribuent à diffuser dans l'usine un discours sur leur droit à revendiquer ce statut. La rareté des occurrences de ce type dans les archives syndicales de l'usine Chantelle et la concordance des discours sur la liberté acquise dans l'usine soulignent néanmoins que les directeurs de l'usine ne cherchent pas nécessairement à asseoir leur autorité sur la gestion de l'espace et du temps des ouvrières. C'est ce qu'indique Eliane Evrard, *leader* de la CFDT chez Chantelle, rapportant la faiblesse de la discipline à la personnalité des directeurs qui se succèdent à la tête de l'entreprise de 1966 à 1980 :

Eliane Evrard : « Le premier s'appelait Girard. Un pépère par rapport à nous, un peu grognon mais bon enfant. C'est lui qu'on a eu là-bas [à l'usine relais].

Véronique Ménard : Est-ce que tu crois que c'est lui qui a donné la tonalité des premières années ?

²⁴³ Corouge (C.) et Pialoux (M.), *Résister à la chaîne*, op.cit.

Eliane Evrard : Il n'était pas répressif ce mec-là. Quand il nous voyait pas pendant de longues heures, il venait nous chercher tranquillement tu vois. Il n'était pas à la hauteur pour être... Mais comme il avait un petit groupe de gens et que c'était bon enfant, si tu veux, lui aussi il l'était. C'est vrai aussi qu'on a gardé ça, après il y avait de plus en plus de monde. Après Girard, on a eu Mercier. Après Mercier, un peu le style Hubert [le directeur de l'usine de 1982 à 1994], assez froid, qui a bien mené sa barque.

Véronique Ménard : Il n'a pas essayé de remettre tout le monde au pas ?

Eliane Evrard : Il y a eu des moments où ils essayaient de rétablir la situation, entre autres pour les gens qui sortaient 5 ou 6 minutes en avance. Il y a eu des petits trucs comme ça, mais qui ne duraient jamais longtemps. Il y a eu des lettres d'avertissement pour vol mais c'était pas comme dans certaines entreprises où... Ils parlaient du principe où les gens faisaient leur rendement... »²⁴⁴.

Nous ne disposons pas d'informations sur les directeurs locaux, ni leurs modalités de recrutement par la direction générale de Chantelle²⁴⁵ ; il est certain malgré tout que le directeur d'usine embauché en 1980 et contre qui les oppositions syndicales ont été les plus fortes était chargé de rétablir une situation d'usine problématique pour la direction générale. L'installation durable de pratiques syndicales dans cette usine « de femmes » où le syndicalisme est plutôt rare a sans doute surpris les dirigeants de l'entreprise et peut-être ont-ils cru que la situation se « rétablirait » avec l'avancée en âge des ouvrières. La répression syndicale s'est alors accentuée prenant la forme de pratiques de discriminations individuelles à l'égard des militantes (refus d'une mobilité dans l'usine, relations tendues avec l'encadrement, etc.). Le fait syndical n'a cependant jamais pu être remis en cause dans l'usine. L'idée que les syndicats « tenaient l'usine » revient fréquemment dans les discours des ouvrières, que ce soit sur un registre plutôt critique ou plutôt favorable.

Au moment d'aller travailler chez le repreneur choletais en 1994, les ouvrières perçoivent la spécificité de leur situation de travail chez Chantelle. Pascale Simon, mécanicienne chez Chantelle de 1969 à 1994, syndiquée à la CGT, revient sur les avantages acquis chez Chantelle :

Pascale Simon : « Parce que nous, c'est vrai, on travaille en usine mais on n'a pas la véritable ambiance d'une usine. Je veux dire, on veut fumer une cigarette, on va fumer une cigarette, on veut aller parler à la copine, on va parler avec la copine. C'est vraiment l'usine mais l'autorité, y'en a pas ici. Tandis que pour nous, retourner chez le repreneur alors que la pause, ça sera 10 minutes le matin impérative, 10 minutes l'après-midi, courant coupé, c'est à dire que tout le monde aura sa pause en même temps. Ça veut dire le reste du temps enchaînée à la machine, je vais te dire, quand t'as pas connu ça... Faut vraiment avoir envie d'y aller. Je veux dire que là-bas, ta machine tombe en panne, tu vas sur un autre poste, c'est vraiment le travail pour le travail, le rendement pour le rendement. Avec les congés on ne sait pas quand, suivant la charge de travail alors bonjour la situation de famille par rapport aux vacances des enfants, ça c'est génial

²⁴⁴ Entretien enregistré avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

²⁴⁵ Sept directeurs se succèdent à la tête de l'usine : M. Girard à l'usine relai, M. Mercier jusqu'en 1972, M. Lemaire jusqu'en 1976, M. Vasseur (qui selon une ancienne ouvrière était l'ancien directeur de l'usine de Lorient, était « sympa », apportait des croissants le matin et mettait de la musique dans l'atelier), M. Joly jusqu'en 1980, M. Gaudin d'octobre 1980 à octobre 1982 puis M. Hubert jusqu'en 1994.

aussi ! 5^{ème} semaine imposée suivant la charge de travail, je veux dire, ça va vraiment être... l'esclavage. Et puis là-bas repartir à zéro, aucun avantage, pas de 13^{ème} mois, pas de prime d'ancienneté, pas de congés payés, au SMIC quoi. Après, je veux dire, les filles, chacun a besoin de travailler, c'est un fait mais dans des conditions comme ça, je vais te dire, ça va certainement être très difficile »²⁴⁶.

Pouvoir prendre sa pause, parler avec « la copine » quand on le veut, arrêter de travailler une fois le rendement atteint, bénéficier d'avantages sociaux tels que le 13^{ème} mois ou d'autres primes constituent autant d'avantages sociaux non-négligeables dans le quotidien du travail. Le sentiment d'avoir « quelque chose à défendre » émerge dès le début des années 1980 quand la direction cherche à remettre en cause un fonctionnement d'usine établi et plutôt favorable aux ouvrières. Le resserrement de la discipline est vécu d'autant plus mal qu'il entrave la sociabilité entre ouvrières.

b. Indisciplines et sociabilité d'atelier : le temps gardé de la jeunesse

La possibilité pour les ouvrières de se retrouver facilement pour des pauses ou de circuler dans l'atelier favorise le développement d'une sociabilité d'atelier importante. En particulier pendant les premières années, au moment où la majorité des ouvrières sont encore jeunes, souvent non mariées et sans enfants, l'usine est le lieu de rencontre d'ouvrières qui, nous l'avons vu, constituent un groupe relativement homogène. Les anciennes mécaniciennes racontent aujourd'hui avec nostalgie leurs souvenirs de cafétéria :

Adrienne Chabot : « Parce que vous savez, là-bas, on avait une cafétéria et je vous dis franchement, au début quand je travaillais, c'est bien simple, on avait des copines, on était jeunes, on allait en boîte le week-end et le lundi, on se racontait toutes nos histoires de discothèque et ben le lundi, des fois, au total, je vais vous dire franchement, on passait facilement presque deux heures dans la journée à la cafète mais échelonnées hein. On allait peut-être un quart d'heure et puis on retournait... Comme on avait fait notre quota... »²⁴⁷.

Babette Martin : « Ben on allait à la cantine, c'était tous les jours le bordel. Enfin le bordel. Voilà quoi, on mangeait à la cantine, on allait à la cantine pour s'amuser quoi.

Eve Meuret-Campfort : Pendant les grèves?

BM : Non ! A longueur de temps. Ça, ça fait partie aussi du... (...) Mémorable. Voilà, on se racontait des histoires. Maintenant, les gosses, ils font ça, on les claque. Enfin voilà, on se balançait de la semoule, enfin, on rigolait tout le temps, non voilà, que des trucs comme ça. Enfin le bon moment de détente entre midi et deux »²⁴⁸.

²⁴⁶ Entretien filmé collectif réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994], réunissant 11 salariées qui, à la fermeture, décident de prendre la « valise », c'est à dire les primes de licenciement extra-conventionnelles.

²⁴⁷ Entretien avec Adrienne Chabot le 30 novembre 2009 à son domicile, dans la région nantaise.

²⁴⁸ Entretien avec Babette Martin, le 1er février 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

Myriam Dumas, arrivée dans l'usine en 1970, raconte à son tour l'ambiance de l'atelier et les évènements organisés pour l'animer, soit par l'entreprise, soit par les ouvrières elles-mêmes :

Eve Meuret-Campfort : « C'était quoi un peu l'ambiance de l'atelier ? Y'avait une bonne ambiance ?

Myriam Dumas : Ah oui.

EMC : Non mais parce que c'est pas forcé. Des gens qui travaillent ensemble ne sont pas forcés de devenir amis.

MD : T'as raison, c'est vrai mais oui, là y'avait des bonnes bandes de copines et je crois aussi que y'a ça tu vois qui a joué. Y'avait des rivalités c'est évident mais globalement, t'avais pas une grosse différence d'âge, donc on se retrouvait, avec des personnes un peu plus âgées qui étaient au contrôle mais autrement, les jeunes, elles étaient toutes à l'atelier. Ah si, y'avait des bonnes bandes de copines. (...)

EMC : Y'avait un peu une vie sociale à l'intérieur de l'entreprise ? Je voyais par exemple des trucs comme les Catherinettes, des trucs comme ça...

MD : Oui, on faisait ça. On a fait Miss Chantelle aussi. C'était rigolo. On était jeunes. Mon dieu qu'on était bête. On avait organisé ça, qu'est-ce qu'elle gagnait... Un bouquet de fleurs je crois bien. C'était les filles qu'étaient les plus jolies quoi, elles se présentaient et c'était à l'applaudimètre, ça nous faisait marrer (*rires*). On était bête »²⁴⁹.

Pour ces jeunes femmes, les années de jeunesse coïncident avec cette sociabilité au travail et les deux se mêlent. Le salariat devient pour elles un vecteur de sociabilité juvénile. « L'école les avait habituées à vivre ensemble et le travail continuait à les rassembler »²⁵⁰. Pour beaucoup, venir travailler, c'est avoir son « argent à soi » pour la première fois, c'est-à-dire s'émanciper de la tutelle parentale et pouvoir avoir des pratiques de loisir. Dans ces premières années, elles se trouvent dans cet entre-deux de la jeunesse où, encore pour la plupart non-mariées, sans enfants, sans maison à charge, elles bénéficient d'une autonomie toute particulière où les rôles genrés s'effacent un peu. Louise Tilly et Joan W. Scott évoquent, dans leur parcours à travers plusieurs siècles de travail des femmes²⁵¹, le passage du monde de la jeunesse au monde des femmes au début du XXe siècle :

« Dès qu'une fille était mariée (et surtout si elle avait un enfant), "elle revenait au monde des femmes et à sa mère". Une fois terminée l'étape du travail à plein temps et des flirts, l'autonomie d'une jeune femme s'évanouissait. Elle entrait dans un monde où ses pairs, bien qu'appartenant au même sexe, avaient des âges différents. C'était "le monde des femmes", au sein duquel elle partageait avec sa mère et les autres femmes mariées une expérience commune et "les mêmes fonctions (qui consistaient) à s'occuper du foyer et à élever les enfants", qu'elle travaille également à l'extérieur ou pas »²⁵².

²⁴⁹ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes. Fanny Gallot a montré dans sa thèse en quoi ces fêtes d'entreprises pouvaient aussi être contestées par les ouvrières. GALLOT F., *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, *op. cit.*

²⁵⁰ Tilly (L.A.) et Scott (J.W.), *Les femmes, le travail et la famille*, *op.cit.*, p. 314.

²⁵¹ Tilly (L.A.) et Scott (J.W.), *Les femmes, le travail et la famille*, *op.cit.*

²⁵² *Ibid.*, p. 323. Citant Wilmott (P.) and Young (M.), *Family and Kinship in East London*, Londres, Penguin Books, 1957, p.61.

Cet extrait marque bien la spécificité de l'expérience des ouvrières de l'usine Chantelle à cet égard : elles ont continué à travailler une fois entrées dans le « monde des femmes », elles ont toutes vécu ce « passage » à peu près au même moment et ont pu continuer à partager leurs expériences dans des espaces de sociabilité dans l'usine. Cette dernière devient, peut-être d'autant plus, le lieu d'une liberté conservée alors que l'arrivée des enfants contraint largement les rencontres hors-travail : liberté vis-à-vis du travail puisque ce n'est que plus tard que la discipline se resserre et liberté conservée vis-à-vis des contraintes domestiques puisque le temps de l'usine reste un temps « à soi ».

Ce temps libéré du travail – salarié et domestique – constitue aussi le terreau du développement des activités syndicales qui se nourrissent constamment des sociabilités ouvrières.

Catherine Giraud, mécanicienne à partir de 1977 puis ouvrière au magasin à partir de 1987 : « Dans l'atelier, on vit vraiment ça ensemble. Tous les événements. De toute façon, déjà les informations, elles arrivent dans l'atelier, enfin on voit les déléguées se déplacer, afficher. Donc on vit tout... L'analyse de chacune, en fin de compte, ce qu'elles en pensent »²⁵³.

L'atelier devient un lieu de vie et un lieu de lutte. Au fil des années, au fil des débrayages et des grèves, l'atelier conserve la mémoire de toutes les indisciplines, de tous les moments partagés. Si les Catherinettes et le concours « Miss Chantelle » disparaissent, le sentiment d'avoir droit à aller boire un café ou fumer une cigarette reste. Le souvenir partagé du temps de la jeunesse, c'est-à-dire des années 1970, permet d'entretenir le souvenir d'une période où le groupe ouvrier était plus en mesure qu'aujourd'hui d'imposer ses exigences aux directeurs.

²⁵³ Entretien filmé avec Catherine Giraud réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

Conclusion du chapitre 1

L'usine Chantelle de Saint-Herblain constitue une configuration d'engagement relativement éloignée des images habituelles des usines de femmes. La division sociale et sexuelle du travail n'y est pas bouleversée puisque les ouvrières occupent les postes au bas de la hiérarchie professionnelle dans l'usine et, largement majoritaires, elles en constituent le groupe ouvrier principal. Celui-ci est marqué d'autant plus par la réponse positive qu'il apporte à l'offre syndicale, et ce dès les premières années, malgré la jeunesse des ouvrières. Les précisions apportées sur le profil sociographique de ces ouvrières les inscrit dans les classes populaires stables et participent à dessiner le groupe ouvrier chez Chantelle comme un groupe uni, doté de ressources sociales faibles mais non négligeables. Tous ces éléments favorisent l'attachement à un emploi qui apparaît « pas si mal ». Si l'expérience qu'elles font du travail est marquée par une forte pénibilité, elle offre la possibilité de conquérir un sentiment d'autonomie dans le travail et plus encore, une forme de fierté ouvrière. N'étant pas en mesure de valoriser positivement leur travail lui-même, les ouvrières construisent un sentiment de compétence professionnelle collectif : ensemble, elles produisent des articles de lingerie haut de gamme. Ce sont donc des femmes qui se placent à la fois en continuité de leurs aînées en devenant ouvrières de la confection et qui font preuve d'une indisciplinisme de genre en continuant à travailler, en investissant des sociabilités féminines hors du foyer et surtout en faisant la grève et pour certaines, en devenant syndicalistes. Les ressources des ouvrières de Chantelle sont ainsi surtout collectives (centralité d'un groupe ouvrier peu hiérarchisé, partage de caractéristiques sociographiques) et les mènent à des stratégies collectives.

Toutes ces conditions favorisent le développement d'un groupe social relativement cohérent, et plus encore d'une « unité de génération ». La théorie des générations de Karl Mannheim, et la manière dont elle est analysée par Gérard Mauger²⁵⁴, invitent à un usage circonscrit de cette notion. Séduisante, elle peut en effet amener à situer les ouvrières de Chantelle dans plusieurs « générations » à l'échelle de la société française : génération du baby-boom, génération des femmes ayant connu la massification du travail féminin et l'accès à la contraception et l'IVG, « génération 68 », générations d'ouvrières qui prennent part aux luttes sociales quand leurs aînées en étaient exclues. Ces propositions sont toutes pertinentes individuellement mais masquent une grande diversité d'expériences et sont peu opérantes pour penser la cohérence d'un groupe social concret. Bien plus, à l'échelle de l'usine Chantelle, le groupe des ouvrières de chez Chantelle constitue une « unité de génération » réunie non pas seulement par un âge biologique mais par une position sociale et une communauté d'expériences. Sans pouvoir dire à quel point elles sont

²⁵⁴ Mannheim (K.), *Le problème des générations*, Paris, Armand Colin, 2011.

représentatives d'un ensemble générationnel plus large, le groupe qu'elles forment trouve sa pertinence sociologique dans le fait qu'elles sont confrontées aux mêmes événements (l'entrée dans le travail, l'entrée en militantisme) aux mêmes âges de la vie et dans un même espace social. Plus encore, il faut souligner l'importance de l'époque de la jeunesse dans la « stratification » des expériences. « Les premières impressions ont tendance à se fixer comme une image naturelle du monde. A la suite de quoi, chaque expérience ultérieure s'oriente par rapport à ce groupe d'expériences, qu'elle soit ressentie comme confirmation et saturation de cette première couche d'expériences, ou comme sa négation et son antithèse »²⁵⁵. Dès lors, les grèves de Mai-Juin 1968, et, plus largement, la confrontation avec le syndicalisme dans l'usine deviennent constitutives de leur rapport au monde, que ce soit en positif ou en négatif. Cette « unité de génération » constitue le fondement du groupe militant chez Chantelle. Elle marque le début d'une longue histoire de lutte qui sera toujours pensée par les ouvrières à l'aune de ces expériences initiatiques, de ce moment où elles se sont inventées syndicalistes.

La cohérence et l'engagement syndical précoce de celles qui deviendront les « Chantelle » puis les « filles de Chantelle » ne tient pas seulement à leur homogénéité sexuée, sociale, générationnelle et professionnelle mais aussi à la conjoncture sociale et politique locale. Nantes dans les années 1968 est un territoire en pleine effervescence protestataire. L'échelle locale – et non plus l'échelle de l'usine – offre une vision plus large de la conflictualité syndicale dans l'usine Chantelle et permet de mieux comprendre les ressources militantes qu'elles parviennent à faire valoir dans l'action collective. Comme le disent les ouvrières elles-mêmes : « A Nantes, on est plus rebelles qu'ailleurs ». Reste à comprendre comment des ouvrières ont pu se voir reconnaître dans ce milieu social et politique local.

* * *

²⁵⁵ *Ibid.*, p. 78.

CHAPITRE 2

Nantes dans les années 1968 : une configuration d'engagement mobilisatrice



Manifestation du 8 janvier 1982 Cours des 50 Otages à Nantes

[Source : CHT, coll. UD CFDT 44]

Eve Meuret-Campfort : « Parce que c'est la seule entreprise sur Nantes, vraiment uniquement de femmes qui a...

Myriam Dumas : Y'avait Tricosa à l'époque, c'était des vêtements de luxe tu vois, mais ça se bagarrait pas.

EMC : Alors pourquoi tu crois qu'à Chantelle ça bougeait plus qu'ailleurs ?

MD : Ça j'en sais rien. Ils nous ont embauchées avec des CV : «Vous êtes bagarreur ? Alors, on vous embauche !?» (*rires*). Je pense qu'il y a nous, les déléguées aussi qui faisons bouger les choses mais y'avait aussi le personnel. C'était quand même bien particulier, c'est vrai que c'était bien particulier »¹.

Myriam Dumas, mécanicienne, déléguée CFDT chez Chantelle de 1978 à 1994.

¹ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

Les ouvrières de Chantelle « entrent » en militantisme dans le contexte des « années 1968 »² à Nantes, c'est-à-dire dans un « milieu social et politique »³ bien particulier, marqué par une valorisation et une centralité ouvrière. Valorisation ouvrière car les années 1968 constituent un moment historique en France où les organisations représentatives du mouvement ouvrier – les principales organisations syndicales et les partis politiques de gauche, au premier rang desquels le Parti Communiste Français (PCF) – sont encore en mesure de porter et de diffuser des images valorisées des milieux populaires⁴. Centralité ouvrière car, comme le note Xavier Vigna dans son étude de l'« insubordination ouvrière », les ouvriers représentent le « premier groupe socio-professionnel » - environ 37% des actifs – et ils « comptent (...) dans le champ politique : le puissant Parti communiste prétend au rôle de parti de la classe ouvrière, tandis que les étudiants, l'Église catholique, les intellectuels les considèrent et entendent parfois se placer sous leur commandement. Cette centralité ouvrière, constitue par conséquent une caractéristique de la séquence elle-même »⁵, caractéristique fortement marquée à Nantes où 31,6% des habitants sont ouvriers en 1968⁶. Elle s'y incarne bien plus dans les luttes ouvrières et syndicales – les « grandes grèves » des « métallos » de 1955 et de 1968 et la CGT et la CFDT qui bénéficient d'une audience importante et quasi-égale sur la période – que dans les luttes politiques – Nantes n'est pas une terre communiste et pas encore une terre socialiste⁷.

Le contexte social et politique local apparaît comme plutôt favorable à l'émergence de luttes ouvrières. Néanmoins, et pour aller dans le sens des critiques faites à une théorie des opportunités politiques trop structuraliste⁸, la façon dont, concrètement, les ouvrières de Chantelle peuvent bénéficier de ce contexte doit être analysée en tant que telle. Pour ce faire, nous envisagerons la localité comme « un ensemble de réseaux structurés autour d'enjeux qui prennent

² Dreyfus-Armand (G.), Frank (R.), Lévy (M.-F.) et Zancarini-Fournel (M.), *Les années 1968. Le temps de la contestation*, *op.cit.*

³ Sawicki (F.), *Les réseaux du Parti socialiste : sociologie d'un milieu partisan*, Paris, Belin, 1997.

⁴ *Ibid.* ; Pudal (B.), *Prendre parti: pour une sociologie historique du PCF*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1989 ; Mischi (J.), *Servir la classe ouvrière : sociabilités militantes au PCF*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010.

⁵ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68: essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, p. 12-13.

⁶ Ils sont 36% en Loire-Atlantique. Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local: la ville de Nantes (1960-1980)*, 2014. [Source : INSEE, Recensements de 1968 à 2010, séries départementales et communales. Traitement des données brutes par Johanna Rousseau].

⁷ De la Libération à 1977, la municipalité de Nantes est dirigée par la droite : Henry Orrion (CNI, Centre national des indépendants), labellisé gaulliste après avoir été pétainiste sous l'occupation) est maire de 1947 à 1965, puis c'est André Morice (Radicaux) qui dirige la ville jusqu'à la victoire du socialiste Alain Chénard en 1977 (*cf. infra*).

⁸ Olivier Fillieule propose une conception relationnelle des opportunités politiques. Voir : Fillieule (O.), *Stratégies de la rue, op.cit.* ; Fillieule (O.) et Mathieu (L.), « Structure des opportunités politiques », Fillieule (O.), Mathieu (L.) et Péchu (C.), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p. 530-540.

sens localement »⁹, c'est-à-dire une configuration, au sens de Norbert Elias¹⁰, où les différents acteurs sont pris dans des relations d'interdépendance. Une telle conception permet d'une part de penser l'ensemble de cette « zone d'évaluation mutuelle »¹¹ de manière synchronique, comme une photographie de ce réseau de relations à différentes échelles (le « pays nantais », la région, la ville, éventuellement le quartier), et d'autre part de prendre en considération l'histoire locale qui réunit ces acteurs politiques et les spécificités qui en découlent.

La question devient celle de savoir comment les ouvrières de Chantelle sont-elles reconnues et se reconnaissent elles-mêmes comme partie prenante de cette combativité ouvrière alors même qu'en tant que femmes elles ne font pas partie des personnages historiques du mouvement ouvrier. La question est double. Il sera dans une première partie nécessaire de se demander comment les ouvrières de l'usine Chantelle de Saint-Herblain sont parvenues à *faire enjeu* localement dans la conjoncture particulière des années 1968. Comment passent-elles de l'invisibilité à la valorisation ? Quels sont les liens qu'elles parviennent à tisser avec les « univers militants préexistants »¹² ? Pourquoi et comment les grèves des ouvrières de Chantelle sont-elles devenues une cause à défendre pour les organisations syndicales et politiques du mouvement ouvrier local ? Le rôle du contexte local dans la propension des ouvrières à se mobiliser s'inscrit aussi dans le temps long des socialisations politiques des ouvrières. Ces dernières sont porteuses de cette histoire ouvrière, « histoire à l'état incorporé, devenue habitus »¹³. Femmes, elles n'en demeurent pas moins issues des classes populaires, pour beaucoup filles d'ouvriers militants syndicaux et habitantes de communes particulièrement marquées par la présence ouvrière. En revenant, dans une deuxième partie, sur les trajectoires individuelles de celles qui deviennent les *leaders* syndicales chez Chantelle, nous interrogerons l'importance du lieu de vie dans la socialisation politique. La question reste néanmoins entière : comment des femmes peuvent-elles s'approprier un héritage largement écrit au masculin ? Quelle forme peut prendre leur socialisation politique face aux injonctions contradictoires de leur classe et de leur sexe ? Du milieu social et politique local aux effets de conjoncture des années 1968 en passant par les trajectoires individuelles, les « jeux d'échelle »¹⁴

⁹ Briquet (J.-L.) et Sawicki (F.), « L'analyse localisée du politique », art.cité, p. 9-10.

¹⁰ « Ce qu'il faut entendre par configuration, c'est la figure globale toujours changeante que forment les joueurs ; elle inclut non seulement leur intellect, mais toute leur personne, les actions et les relations réciproques. Comme on peut le voir, cette configuration forme un ensemble de tensions. L'interdépendance des joueurs, condition nécessaire à l'existence d'une configuration spécifique, est une interdépendance en tant qu'alliés mais aussi en tant qu'adversaires ». Elias (N.), *Qu'est-ce que la sociologie ?*, La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube, 1991, p. 157.

¹¹ Mathieu (L.), « L'espace des mouvements sociaux », art.cité, p. 135.

¹² Mathieu (L.), *Mobilisations de prostituées*, *op.cit.*, p. 110.

¹³ Bourdieu (P.), « Le mort saisit le vif », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 32 (32-33), 1980, p. 6.

¹⁴ Revel (J.), *Jeux d'échelles*, Paris, Le Seuil-Gallimard, 1996.

autorisent à penser ensemble les dimensions individuelles et collectives, conjoncturelles et historiques de l'émergence d'un groupe d'ouvrières mobilisées.

1. De l'invisibilité à la valorisation : l'émergence de l'usine Chantelle dans le mouvement ouvrier local des années 1968

Poser la question de la valorisation ouvrière de l'usine Chantelle parmi l'ensemble des usines de l'agglomération revient à observer parallèlement les mobilisations des ouvrières – c'est-à-dire les conflits collectifs dans lesquels elles s'engagent contre leur directeur – et les liens concrets qu'elles tissent à ces occasions avec les organisations représentatives du mouvement ouvrier local. L'enjeu pour les ouvrières réside ici dans l'accès aux ressources politiques de ceux que l'on pourrait nommer les « contributeurs par conscience » (*conscience constituents*) dans la tradition du courant de la mobilisation des ressources¹⁵ : en soutenant les grèves des ouvrières, les organisations syndicales et politiques, dans leurs formes les plus institutionnelles (unions départementales, fédérations de partis politiques, etc.) et leurs formes plus militantes (sympathisants, adhérents, militants de ces organisations qui se déplacent lors des rassemblements), accordent aux ouvrières un accès facilité au pouvoir politique et des ressources matérielles dont elles ne disposent pas *a priori*. Parce que femmes travaillant dans une petite usine nouvelle, elles apparaissent particulièrement dépourvues de ressources politiques. Les soutiens extérieurs servent donc d'abord à visibiliser l'usine et à intégrer les luttes de ses ouvrières dans un mouvement social plus large. Néanmoins, cette conception néglige la dialectique qui se joue entre l'usine Chantelle et son environnement. Comme le souligne Johanna Siméant concernant la cause des sans-papiers, la notion de « soutien » doit être abordée avec « la plus grande prudence » afin d'« éviter d'opposer ce qui serait un “dedans” de la mobilisation opposé à un “dehors”, un “environnement” statique »¹⁶. A l'inverse de cette auteure qui analyse comment une cause marginale attire des acteurs politiques eux-mêmes marginaux, nous nous demanderons ici pourquoi l'usine Chantelle attire des acteurs politiques centraux dans le mouvement ouvrier local alors même qu'elle apparaît *a priori* comme marginale. Qu'est-ce que cela nous dit sur ces organisations et leur rapport au monde ouvrier et, plus spécifiquement, aux ouvrières ?

Nous verrons d'abord que le milieu social et politique se caractérise par un réseau syndical dense et une vision partagée de la localité comme une localité mobilisée. A la faveur de Mai-juin

¹⁵ McCarthy (J.D.) et Zald (M.N.), « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », *American Journal of Sociology*, (82), 1977, p. 1212-1241. Nous reviendrons ultérieurement sur les apories de cette notion.

¹⁶ Siméant (J.), *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Sciences Po, 1998, p. 160.

1968 et de ce qui constitue leur première grève, les ouvrières de Chantelle s'intègrent dans ces réseaux syndicaux et dans la fierté ouvrière locale qu'ils véhiculent. Les conflits que connaissent ensuite les ouvrières dans les années 1970 restent paradoxalement invisibles bien que les structures syndicales locales s'investissent auprès des ouvrières. Ce n'est que dans le contexte politique du début des années 1980 et à la faveur d'une grève de plus grande ampleur que l'usine devient le centre d'une mobilisation syndicale et politique plus large.

1.1. Le poids de l'histoire et l'impulsion de la conjoncture : le milieu social et politique local et Mai-juin 1968

Si on souligne souvent le bouleversement que le mouvement de Mai-Juin 1968 a constitué pour les organisations politiques et syndicales¹⁷, celui-ci s'est aussi appuyé, à Nantes, sur un mouvement ouvrier local ancien. Xavier Vigna identifie le bassin Nantes-Saint-Nazaire comme un bastion où le mouvement ouvrier est particulièrement vivace, un lieu où la « détermination ouvrière » est forte¹⁸. Nantes est particulièrement connue dans l'histoire des grèves de Mai-Juin 1968 pour être le lieu de la première occupation d'usine en France à Sud-Aviation le 14 mai. Cette précocité s'explique par le fait que les ouvriers de cette usine sont déjà engagés dans un conflit avec leur direction avant le déclenchement de la mobilisation nationale. La particularité des mobilisations ouvrières de Mai-Juin 1968, ici comme ailleurs, est néanmoins d'avoir fait émerger des figures politiques nouvelles telles que les ouvriers spécialisés, les ouvrières et les ouvriers immigrés. Les ouvrières de Chantelle sont de celles-là : ouvrières spécialisées employées dans une usine de femmes, elles ont, à la faveur d'un mouvement social d'envergure, pris la parole.

a. L'espace nantais des radicalismes ouvriers : une culture de la combativité ouvrière

« Sans tomber dans une sorte de chauvinisme cultivé par beaucoup de Nantais de divers milieux qui aimeraient faire de leur terre natale une région-phare à de nombreux points de vue, il faut admettre une certaine combativité de la classe ouvrière nantaise depuis le début des années cinquante »¹⁹.

René Bourrigaud évoque ici un constat dominant : Nantes est une ville ouvrière, une ville en lutte. Pourtant, Nantes n'est pas un « fief » ouvrier où le Parti communiste domine comme à

¹⁷ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op.cit.* ; Damamme (D.), Gobbille (B.), Matonti (F.) et Pudal (B.), *Mai-Juin 68*, Éditions de l'Atelier, 2008.

¹⁸ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op. cit.*, p. 79. Pour un récit précis des événements de Mai-Juin 1968 à Nantes, voir Bourrigaud (R.), « Les grèves de Mai-Juin 1968 à Nantes », J. RENARD (dir.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éd, 1990, p. 85-105. ; « Le Dossier. Mai 68: de la mémoire à l'histoire. », *Place Publique Nantes/Saint-Nazaire. La Revue Urbaine*, juin 2008, n° 9, p. 7-10.

¹⁹ *Ibid.*, p. 86.

Halluin (59)²⁰ ou à Lanester (56)²¹, symboles historiques et sociologiques de localités éminemment ouvrières et communistes, mais une ville à la vie politique fortement clivée. L'échiquier politique local est dominé jusqu'aux années 1970, et à tous les échelons (ville, département, région) par des tenants d'une droite conservatrice « si ce n'est réactionnaire », s'appuyant sur le patronat local « peu sensible aux problèmes sociaux » et l'Église, « réfractaire aux avancées progressistes » et influente dans cet Ouest catholique. Cette alliance se fissure au moment où les patrons locaux sont affaiblis par les nombreux rachats d'entreprises par des groupes internationaux ou parisiens et que l'Église change de visage à mesure de sa décroissance mais aussi de l'émergence de figures d'hommes d'Église « de gauche », dont le nouvel Evêque de Nantes, Mgr Vial (1966-1981) « qui marque les esprits des fidèles en apportant le soutien de « l'esprit sain » aux rebelles de 1968 »²². Au cours des années 1970, la région bascule lentement à gauche avec une montée de la gauche non-communiste. Les travaux de géographie électorale de Danielle Rapetti sur le vote dans la région nantaise de 1945 à 1983 confirment la tradition du vote de droite dans la région mais aussi les profonds bouleversements socio-démographiques qui l'atteignent au cours des années 1970, aboutissant à une montée et une victoire de la gauche : « Au même titre que la plupart des départements de l'Ouest traditionnellement conservateurs – Morbihan, Finistère, Ille et Vilaine ou Vendée... – la gauche progresse fortement en Loire-Atlantique, plus que la moyenne nationale. Le 10 mai 1981, F. Mitterrand égalise presque le score de V. Giscard d'Estaing, alors qu'en 1965, face au général de Gaulle, il recueillait à peine 40% des suffrages²³ ». Comme dans d'autres villes, les municipales de 1977 marquent un tournant dans la politique locale. À Nantes, après deux mandats d'André Morice, figure du radicalisme qui dirige avec une liste composite – « L'Élan » – allant de la droite la plus conservatrice à la SFIO, soutenue par l'Église et les patrons locaux²⁴, l'Union de la gauche, menée par le socialiste Alain Chénard, remporte la mairie. Au même moment, plusieurs municipalités de l'agglomération, dont Saint-Herblain, passent aussi à gauche. Ces victoires doivent à la rupture des alliances passées du fait du renouvellement des militants locaux du parti socialiste. La « vieille » SFIO, laïque et opposée au PCF, participe à la liste Morice aux côtés d'une droite conservatrice, avec le soutien de l'union départementale de Force Ouvrière dirigée par Alexandre

²⁰ HASTINGS M., *Halluin la Rouge, 1919-1939: aspects d'un communisme identitaire*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires de Lille, 1991.

²¹ Retière (J.-N.), *Identités ouvrières : histoire sociale d'un fief ouvrier en Bretagne, 1909-1990*, Paris, L'Harmattan, 1994.

²² Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op. cit.*

²³ Rapetti (D.), *Vote et société dans la région nantaise: étude de géographie électorale, 1945-1983*, Paris, Éditions du CNRS, 1985, p. 171.

²⁴ Cette liste qui brouille les clivages droite/gauche est unie autour d'enjeux locaux présentés sous forme dépolitisée par les élites locales : défense de « l'école libre » (contre une gauche « laïque ») et défense des intérêts patronaux locaux (contre l'Etat, contre les gaullistes qui l'incarnent). Comme l'écrit Jean Petaux : « Deux mondes voisinent alors que toute une histoire les avait séparés : le syndicaliste militant à la SFIO se retrouve en position d'être élu sur la même liste que les descendants des Polo et Dubigeon réunis ... ». Petaux (J.), *Le changement politique dans le gouvernement local : le pouvoir municipal à Nantes*, Paris, Pedone, p. 62, 1982.

Hébert²⁵. Sous la pression d'une « jeune garde » du PS, proche du PSU et des mouvements de chrétiens progressistes, les élus SFIO seront contraints de choisir leur camp²⁶. Tous, sauf Alain Chénard, choisissent en 1975 de rester fidèle à André Morice mais perdent les batailles électorales suivantes²⁷ au moment où émergent de nouvelles figures d'élus parmi lesquelles Jean-Marc Ayrault, jeune maire de Saint-Herblain en 1977. Le « milieu socialiste » change alors de « réseaux » et s'écarte de FO pour s'appuyer sur la CFDT. Ce socialisme, dont l'implantation locale sera confirmée dans les décennies suivantes, malgré un mandat de Michel Chauty (RPR) à la mairie de Nantes de 1983 à 1989²⁸, marque sa proximité avec le PSU et les groupes populaires alors même que son recrutement militant s'opère principalement parmi des classes moyennes²⁹. Il s'inscrit en cela dans une décennie de forte centralité ouvrière : si, politiquement, les classes populaires ont longtemps été exclues de la représentation politique à Nantes, elles existaient bel et bien à travers un mouvement ouvrier ancien et combatif.

Cette déconnexion du politique et du monde ouvrier s'explique, notamment pour Yannick Guin³⁰, par la tradition anarcho-syndicaliste du mouvement ouvrier local qui éloigne les ouvriers du vote, favorise leur adhésion aux organisations syndicales d'abord et avant tout, et le recours à des modes d'action « illégaux » (occupation d'usine, saccage, séquestration, etc.). Jean Peneff, dans son étude de la participation aux élections de 1977 et 1978 à Nantes, note bien une tradition locale de l'absentéisme ouvrier :

²⁵ Dirigeant de l'UD de 1947 à 1992 (date à laquelle il passe la main à son fils Patrick Hébert) incarne une ligne « luttes des classes » dans une confédération réformatrice. Figure du syndicalisme FO, mais aussi figure de l'anarcho-syndicalisme, proche de l'OCI, il développe un rapport au syndicalisme et à la politique analysé par Karel Yon qui s'apparente à « une morale pratique du syndicalisme, dissociant les « idées » abstraites des conduites réelles, seules valables pour faire respecter la défense d'« intérêts » eux-mêmes réduits à la seule sphère économique ». Voir : Yon (K.), *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique: le cas de la CGT-FO. Éléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, Thèse de Doctorat de Science Politique, sous la dir. de Bastien François, Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne, 2008, p. 404-410.

²⁶ Guiffan (J.), « De la SFIO au PS en Loire-Atlantique : la disparition de la "Vieille maison" (1958-2004) », *Un siècle de socialismes en Bretagne. De la SFIO au PS (1905-2005)*, Rennes, PUR, 2008, p. 221-236.

²⁷ Les 12 élus SFIO (sauf A. Chénard) sont exclus du PS et créent le PSD (parti socialiste démocratique). Ils seront battus lors des élections cantonales de 1976, aux municipales de 1977 et législatives de 1978.

²⁸ Danielle Rapetti note que : « En résumé, sur un demi-siècle, le caractère symbolique des victoires de la gauche s'efface derrière l'ambiguïté confirmée de la situation politique nantaise. Hormis les temps de larges coalitions d'intérêts locaux de type moricien, l'électorat pourtant mouvant dans sa composition sociale se partage toujours quasi à égalité entre tenants du pouvoir et tenants de l'opposition. Quand le vent de la conjoncture nationale, la gauche l'emporte : à la veille du Front Populaire en 1935, à la faveur de la Libération en 1945 puis de l'Union de la gauche en phase de croissance en 1977 » Rapetti (D.), *Vote et société dans la région nantaise, op. cit.*, p. 133. Mais l'auteure, qui écrit ces lignes en 1985, ne connaît pas la suite de l'histoire locale marquée par un ancrage à gauche persistant comme l'écrivent en 2013 les auteurs de *Sociologie de Nantes* : « Favorable à la gauche en 1977, à la droite en 1983, à nouveau à la gauche en 1989, l'électorat, pour le moins versatile, témoigne à partir de 1995 d'une constance de son vote et même d'une confiance renforcée (54,9% des suffrages exprimés en 2001, 55,7% en 2008) en faveur de la municipalité dirigée par Jean-Marc Ayrault. » Masson (P.), Cartier (M.), Le Saout (R.), Retière (J.-N.) et Suteau (M.), *Sociologie de Nantes, op. cit.*, p. 97.

²⁹ Masson (P.), Cartier (M.), Le Saout (R.), Retière (J.-N.) et Suteau (M.), *Sociologie de Nantes, op. cit.*

³⁰ Guin (Y.), *Le Mouvement ouvrier nantais: essai sur le syndicalisme d'action directe à Nantes et à Saint-Nazaire*, Paris, F. Maspero, 1976.

« A Nantes, comme dans d'autres grandes villes ouvrières (Strasbourg, Bordeaux), faible implantation du PCF et forte abstention ouvrière paraissent liées. La faiblesse de l'inscription et de la participation électorale sont des phénomènes anciens à Nantes. Ainsi, la ville se distingue de la partie rurale du département qui connaît régulièrement une forte participation électorale. (...) Les défaites électorales du mouvement républicain, puis des partis ouvriers, ont probablement renforcé les tendances anarchistes et celles du « syndicalisme révolutionnaire » qui, au sein du mouvement ouvrier, se montraient hostiles à toute participation électorale. Les candidats anarchistes de dérision, les affiches ridiculisant l'acte électoral pratiqué par le peuple, étaient fréquentes à Nantes. Aujourd'hui encore, les organisations ouvrières perçoivent la nécessité de lutter contre cette indifférence ou ce mépris vis à vis de l'élection »³¹.

Néanmoins, là où le PCF est bien implanté, le vote ouvrier est plus important, ce qui rappelle le poids non négligeable d'une tradition communiste, notamment dans les quartiers anciennement industrialisés de la ville de Nantes. En effet, si Jean-Paul Molinari note une faiblesse structurelle du communisme militant dans la région nantaise, il fait ressortir la période 1972-1978 comme une période de forte croissance, peut-être moins des votes que des adhésions, avant que les « bastions communistes » des chantiers navals ou de grosses entreprises métallurgiques ne soient mis à mal par les restructurations des années 1980³².

L'affirmation du visage ouvrier de la ville maint fois souligné, comme le rappelle René Bourigaud, repose d'abord et avant tout sur la combativité. Pour la période, plusieurs grèves ont fait événements : les grèves de la métallurgie nantaise et nazairienne de 1955, pendant lesquelles des affrontements ont lieu entre ouvriers et CRS et qui se terminent par de fortes concessions des Chambres syndicales patronales, restent en mémoire comme une grande victoire³³. En 1964, le secteur de la métallurgie connaît une série de grèves, portées par de grandes manifestations dans le centre de Nantes. En 1967, des manifestations réunissent les ouvriers contre les « plein-pouvoirs » du gouvernement Pompidou ou contre les ordonnances de la Sécurité Sociale. Cette conflictualité est portée par des organisations syndicales puissantes, au premier rang desquelles la CGT et la CFDT qui disposent, sur la période, de forces militantes et électorales équivalentes³⁴. La

³¹ Peneff (J.), « Abstention ouvrière, participation bourgeoise aux élections à Nantes en 1977 et 1978 », *Le Mouvement social*, 1981, 115, p. 22-23.

³² Molinari (J.-P.), « Sociographie du communisme nantais », Renard (J.) (dir.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, France, Ouest éd, 1990, p. 173. Le déclin du PCF sera en effet plus fort ici qu'ailleurs : « En valeur relative par rapport aux inscrits, l'audience communiste se maintient alentour de 17% en France et de 11% à l'échelle locale jusqu'en 1978, puis s'abaisse respectivement à 11,2% et 5,4% : médiocre résultat qui confirme les 6 points d'écart persistant avec la moyenne nationale ». Rapetti (D.), *Vote et société dans la région nantaise*, *op. cit.*, p. 138.

³³ Rohongar (Y.), « Les grèves de la métallurgie à Nantes pendant l'été 1955 », *Agone*, 2005, n° 33, p. 83-91. Voir l'ensemble du numéro de la revue, coordonné par Christophe Patillon, sur « Les grèves de 1955 à Saint-Nazaire et Nantes ».

³⁴ Pour rappel, quel que soit le mode de calcul (nombre d'adhérents, implantation syndicale dans les entreprises, audience électorale) les deux unions départementales sont de force égale, aucune ne pouvant réellement imposer sa ligne. Avec environ 30 000 adhérents chacune pendant les années 1970, elles sont au « coude à coude » bien que la CFDT prenne de l'avance à partir de 1978 en termes de nombres d'adhérents ou d'audience électorale.

prégnance de la CFDT est une particularité locale importante : le taux de syndicalisation à la CFDT en Loire-Atlantique est évalué à plus de 13% en 1973, contre moins de 5% au niveau national. « La prégnance de la CFDT en Loire-Atlantique s'explique assez vraisemblablement par le terreau catholique local qui occasionne une certaine "réceptivité aux thèses de la CFDT" face à un couple CGT-PCF perçu comme "repoussoir" »³⁵. René Bourrigaud insiste aussi sur l'importance du courant chrétien : « Les organisations traditionnelles qui mènent un combat de classe reçoivent le renfort du courant chrétien, influent dans une fraction importante d'un prolétariat d'origine récente et animé par des dirigeants de la CFIC qui découvrent la nécessité des affrontements de classe et s'y engagent à fond, quitte à adapter leur idéologie et à prendre des distances avec la doctrine sociale traditionnelle de l'Eglise Catholique. En 1964, ils forment l'un des bastions qui entraînent la CFIC à se transformer en CFDT, constituant ainsi une organisation de combat syndical qui fait jeu égal dans la région avec la CGT et qui devance nettement Force Ouvrière »³⁶. Pourtant, la CFDT continue à se vivre comme « minoritaire » puisque la CGT est mieux implantée dans le secteur de la métallurgie, qui domine numériquement et peut-être surtout symboliquement la classe ouvrière nantaise. Les « vrais » minoritaires – FO et la CFIC – peuvent avoir un poids important à l'échelle d'une usine, comme FO à Sud-Aviation, mais à l'échelle départementale, leur audience et leur ancrage dans le monde industriel est faible. De plus, les unions départementales sont animées d'une tradition d'unité d'action qu'elles continuent à tenir au fil de la décennie malgré les « rappels à l'ordre » de leurs confédérations respectives, ce qui participe à faire du duo CGT-CFDT les deux têtes d'un même mouvement ouvrier.

Ici, plus qu'ailleurs, la figure de l'ouvrier syndiqué est masculine : le « métallo » est la figure mythique du mouvement ouvrier nantais. Serge Doussin, secrétaire général de l'Union Départementale CGT de Loire-Atlantique de 1985 à 2007, évoquant la Loire-Atlantique comme département « qui a des traditions de lutte » insiste sur le poids de la construction navale :

Serge Doussin : « Donc y'a sans doute cela, y'a l'environnement, y'a aussi une culture de solidarité dans la Loire-Atlantique, y'a sans doute le fait, pour la Loire-Atlantique, que l'industrie, enfin la construction navale était fortement implantée, enfin elle a été l'ossature du département pendant des années et des années, des dizaines d'années même donc ça a généré une culture »³⁷.

Le visage ouvrier de Nantes ne repose pas d'abord sur un poids politique mais sur une culture de lutte, qui a ses figures, ses organisations et son histoire. Jean-Paul Molinari, décrivant l'identité ouvrière de la ville, dit bien que « la part du mouvement ouvrier et de ses manifestations

³⁵ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, *op. cit.*, p. 63. [Source : Entretien avec Bernard Henry, réalisé par Séverine Misset, le 25 octobre 2013].

³⁶ Bourrigaud (R.), « Les grèves de Mai-Juin 1968 à Nantes », *op. cit.*, p. 86.

³⁷ Entretien avec Serge Doussin, le 19 février 2008, dans les locaux du CHT, à Nantes.

ne contribue pas peu à forger et à fixer cette identité »³⁸. Les ouvriers sont combatifs et ils sont visibles dans les rues et les cafés du centre-ville : encore dans les années 1970, des usines comme LU sont implantées en plein centre et des quartiers populaires comme le Marchix attestent d'une présence ouvrière au cœur même du centre urbain. Au cours des années 1970, l'ensemble des acteurs politiques de gauche se retrouvent autour de cette identité contestataire :

« PS, PSU, PCF, syndicats dont syndicats paysans, Église et ses représentants (prêtres rouges “curés Krivine”), JOC, JEC, JAC : tous sont en “insubordination” avec leur ligne “nationale”, en dissidence avec leurs “autorités de tutelle” si l'on peut dire et développent des lignes “idéologiques” centrées sur la classe ouvrière et les groupes populaires. (...) Le marxisme est leur langage commun qui construit des plages d'entente entre ces “chrétiens en recherche” et les autres groupements (paysans, CFDT, PSU, PS) irrigués par les formations catholiques et ceux pour qui c'est la “marque” politique (CGT, PCF, Extrême gauche que ce soient les maoïstes ou les trotskystes dont d'ailleurs beaucoup ont reçu une éducation catholique), voire ceux qui, apparemment, en paraissent éloignés »³⁹.

Les ouvrières de Chantelle s'intègrent dans cet univers politique en pleine effervescence même si elles peinent à accéder à une visibilité dans l'agglomération avant le conflit de l'hiver 1981-1982. Signe d'un intérêt pour cette usine de la part de milieux politiques divers, des militantes gauchistes et féministes cherchent à s'implanter dans l'usine dès le début des années 1970 (*cf.* chapitre 3). Cet intérêt doit notamment à la combativité immédiate dont font preuve les ouvrières de Chantelle : alors que l'usine vient d'ouvrir ses portes, ses ouvrières s'engagent pleinement dans les grèves de Mai-Juin 1968.

b. Le Mai-Juin 1968 des ouvrières de Chantelle : l'effet d'entraînement de la zone industrielle

En mai 1968, l'entreprise vient de s'installer dans ses locaux définitifs, l'usine est vierge de toute implantation syndicale, les ouvrières sont jeunes et la plupart n'ont pas d'expérience préalable de l'action collective. Pourtant, elles vont se mettre en grève et occuper leur usine pendant plusieurs semaines. Si elles s'engagent dans cette mobilisation au départ pour « faire comme tout le monde », certaines ont tout de suite un réflexe d'affiliation syndicale. Eliane Evrard, mécanicienne chez Chantelle de 1967 à 1994, figure pionnière du militantisme cédétiste dans l'usine, raconte :

Véronique Ménard : « Est-ce que tu peux nous raconter comment s'est créée la section CFDT ?

Eliane Evrard : La CFDT s'est créée très bizarrement. C'est vrai que dans l'usine relais, pendant un an, on a eu des contacts avec des gars de la CGT qui venaient nous voir très régulièrement, des gars qui travaillaient dans une usine de bouchon à côté, qui

³⁸ Molinar (J.-P.), « Sociographie du communisme nantais », *op. cit.*, p. 183.

³⁹ Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op. cit.*, p. 42-43.

venaient nous voir très régulièrement. Bon, ça en est resté là. On est arrivé ici et puis y'a eu les fameuses grèves 68. Et on s'était dit : "Tout le monde est en grève, nous, qu'est-ce qu'on fait là ? On va faire comme tout le monde, on sort". Et on est sorties mais on était perdues parce qu'on ne connaissait personne. On s'est pointées donc pour aller trouver les gars CGT à l'usine de bouchon mais y'avait personne. Donc on a erré un bon moment dans les rues de la zone et tout d'un coup, on a vu arriver une masse de gars avec des banderoles. On a été vers eux et cette bande de garçons, c'était des gens de la CFDT avec le secrétaire de l'union locale de Nantes, à ce moment-là Pierre Mabit. Ils nous ont demandé ce qu'on faisait là donc on leur a expliqué notre cas en disant qu'on voulait faire comme tout le monde mais qu'on n'était pas organisées, qu'il fallait absolument qu'on trouve une organisation syndicale pour pouvoir retourner dans l'usine. Et de là, on est partis dans un café à Saint-Herblain et de là, est montée la CFDT. C'est vrai que c'est bizarre mais on ne regrette pas parce qu'on se retrouve plus dans l'idéologie CFDT. On ne serait peut-être pas restées à la CGT si à ce moment-là, on avait eu la CGT. C'est parti comme ça et c'est toujours resté comme ça »⁴⁰.

Des militants CGT avaient donc essayé de s'implanter dans cette usine dès son ouverture, signe d'une présence syndicale sur la zone industrielle qui a dû apparaître à la fin des années 1960 comme un espace à conquérir pour les syndicats. Sous l'impulsion de Mai 1968 et avec le soutien du permanent syndical de l'union locale CFDT et des « gars » de la zone industrielle, elles créent une section syndicale et continuent la grève. Si elles ne sont que « 15-20 filles » à « sortir » ce jour-là, elles deviennent plus nombreuses une fois l'usine occupée⁴¹.

Eliane Evrard : « On a fait ça, on est revenu là avec les gars, on a délogé tout le monde et on était en grève illimitée comme tout le monde et on a fini la grève 15 jours après les autres. On occupait jour et nuit. A ce moment-là y'avait pénurie d'essence donc on avait des solex et des vélos et on allait faire les courses à tour de rôle. Dans la journée, y'avait des filles qui venaient.

Véronique Ménard : Vous étiez combien à occuper ?

EE : On venait juste d'emménager ici [de l'usine relais à l'usine définitive]. A occuper la nuit, on était une trentaine en moyenne. Dans la journée tout le monde venait. On était beaucoup soutenues par les boîtes autour. Maintenant y'en a qui ont disparu. On nous emmenait des légumes, on faisait la popote dans la cuisine »⁴².

La zone industrielle constitue un lieu de solidarités entre ouvriers et ouvrières des usines – notamment entre Waterman, Frigé-crème et Chantelle, entreprises voisines de la rue du Chêne

⁴⁰ Entretien filmé avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁴¹ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁴² Entretien enregistré avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

Lassé⁴³ – mais aussi avec des paysans ou des habitants qui viennent apporter des légumes⁴⁴. L'implantation de l'usine dans une zone industrielle, lieu de concentration ouvrière, est un élément crucial puisque c'est ce qui permet aux ouvrières de profiter de la dynamique collective créée par la mobilisation du printemps 1968, dynamique qu'elles auraient pu ignorer si elles avaient été isolées en milieu rural par exemple. Serge Doussin, futur secrétaire général de l'union départementale CGT, « référent » des syndicalistes CGT de Chantelle à partir de 1981⁴⁵, souligne un « esprit de corps », « une culture de riposte » dans les zones industrielles « à l'époque »⁴⁶. Ces solidarités se sont renforcées par la suite, par le croisement des interconnaissances professionnelles, syndicales mais aussi personnelles, favorisées par le recrutement local de la zone industrielle (*cf.* chapitre 1). Nous pouvons supposer que plusieurs ouvrières de Chantelle ont un mari, un frère, une cousine ou une voisine qui travaillent dans la zone et dès Mai-Juin 1968, les réseaux de sociabilité se développent entre usines en lutte : les « gars » des usines voisines viennent prévenir les ouvrières de Chantelle quand « ça cognait trop dur en ville » en leur conseillant de plutôt dormir à l'intérieur de l'usine que sur les pelouses devant⁴⁷ tout en venant aussi faire la fête dans l'usine :

Sylvie Colin : « J'ai fêté mes 19 ans là-bas. Puisque je suis du 3 juin et tu vois le 3 juin, on n'avait pas repris. Mon gâteau d'anniversaire, c'est les mecs de Sofrapain qui me l'ont fait parce qu'ils travaillaient eux. Ils me l'avaient fait la nuit et amené le lendemain et le champagne c'était des copains qui l'avaient amené et puis on avait fait une boum. Une boum, y'avait deux garçons... Ils avaient amené le tourne-disque et les disques les gars et puis on avait monté une toile de tente, y'en avaient qui dormaient dehors, il faisait frais la nuit. Ils ont eu de la chance parce qu'après, il faisait... On a eu un temps magnifique en 68. On se faisait bronzer sur les pelouses, c'était bien⁴⁸ ».

Sylvie Colin évoque ici l'ambiance festive qui peut régner dans l'usine occupée, en particulier quand elle est occupée par de jeunes ouvrières – rappelons que la moyenne d'âge à l'embauche des ouvrières est de 21 ans – profitant de ce temps gagné sur le temps du travail pour développer des sociabilités avec d'autres ouvriers. Elles découvrent néanmoins aussi les difficultés de « tenir » une grève :

⁴³ Annie Guyomarc'h, mécanicienne chez Chantelle de 1968 à 2005, *leader* CGT à partir de l'implantation de la section en 1972 dit : « Y'avait Chantelle qui faisait une action parce que y'avait un problème, tout le monde déboulait. Frigé-crème juste à côté et puis Waterman aussi et puis vice versa ». [Entretien avec Annie Guyomarc'h le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes].

⁴⁴ Les liens entre le mouvement ouvrier et le mouvement paysan est une particularité ancienne et pérenne de la conflictualité locale. Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, 2014 ; Bourrigaud (R.), « Les grèves de Mai-Juin 1968 à Nantes », *op. cit.*

⁴⁵ Serge Doussin, ancien « métallo » est permanent depuis 1976, à partir du début des années 1980, secrétaire de l'union locale CGT de Nantes en même temps que secrétaire du syndicat de la métallurgie de Nantes, puis secrétaire générale de l'UD CGT de Loire-Atlantique de 1985 à 2007.

⁴⁶ Entretien avec Serge Doussin, le 19 février 2008, dans les locaux du CHT, à Nantes.

⁴⁷ Entretien enregistré avec Michèle Charon réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

⁴⁸ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

Véronique Ménard : « Qu'est-ce que tu gardes comme souvenirs de l'époque ?

Sylvie Colin : Au début c'était bien. Ça démarrait comme un jeu, parce qu'on était jeunes et tout, c'était un peu un jeu. Mais on s'est très vite rendues compte que le jeu, ça peut pas durer longtemps. Alors après la fin, c'était dur. Et puis nerveusement, on est fatiguées et tout. Moi je sais que je rentrais des fois une heure chez mes parents pour prendre une douche et puis je revenais là. Tu as la fatigue quand même. T'as la fatigue et puis on en arrivait à s'engueuler entre nous parce que y'en a qui voulaient reprendre, d'autres qui voulaient pas. T'arrives à un point où tu te heurtes⁴⁹ ».

La découverte de ces « engueulades » et ces heurts suscités par la grève auraient pu aboutir à un rejet de celle-ci par la suite. Femmes et surtout jeunes femmes, elles se trouvent entraînées dans un mouvement sans pareil dans l'histoire sociale française contemporaine sans que cela puisse attester de formes de politisation durables. La reprise du travail après la grève a-t-elle été, comme le suggèrent Bernard Pudal et Jean-Noël Retière⁵⁰, plus facile ici qu'ailleurs du fait précisément de la moindre politisation de ces femmes par rapport aux ouvriers des grandes entreprises métallurgiques de la région et des gains substantiels obtenus pour le secteur textile-habillement, notamment en termes de salaires ? Ce n'est pas ce que semblent indiquer les discours des ouvrières engagées dans ce début de conflictualité : elles racontent plutôt avoir repris « 15 jours après les autres » car le « patron » ne voulait pas négocier sur la base du cahier de revendications qu'elles avaient rédigé avec Pierre Mabit, le secrétaire général de l'union locale de Nantes de la CFDT : « On n'allait pas reprendre comme ça sans avoir obtenu ce qu'on avait demandé (...). Au bout de 5-6 semaines, on a commencé à négocier. Ils ont vu qu'on ne cédaient pas et ils ont entamé les négociations »⁵¹. La réunion, demandée par la section syndicale CFDT concernant l'organisation des élections professionnelles, n'a lieu en effet que le 26 juin 1968, date probable d'arrêt de la grève et de l'occupation : les derniers « bastions » des usines Paris SA et des Batignolles sont « tombés » une semaine plus tôt, le 19 juin⁵². D'une part, les ouvrières de Chantelle s'inscrivent pleinement dans les solidarités ouvrières qui se développent à Nantes, et en particulier dans la zone industrielle, et d'autre part, elles semblent à même, dès la fin de la grève, de faire durer cette dynamique. Les ressources dont les ouvrières de Chantelle bénéficient les démarquent alors d'autres usines : bien que jeunes femmes, elles disposent de ressources politiques liées à leur intégration dans une ville et une zone industrielle en lutte. Formé à partir de caractéristiques sociales proches et d'une situation professionnelle commune, le groupe des ouvrières répond à l'impulsion des événements.

⁴⁹ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁵⁰ Pudal (B.) et Retière (J.-N.), « Les grèves ouvrières de 68, un mouvement social sans lendemain mémoriel », *op. cit.*, p. 216.

⁵¹ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁵² Bourrigaud (R.), « Les grèves de Mai-Juin 1968 à Nantes », Renard (J.) (dir.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éd., 1990, p. 85-105.

La conflictualité s'installe dans l'usine et plusieurs conflits avec arrêts de travail ont lieu au cours des années 1970 pendant que les deux sections syndicales s'installent durablement dans l'usine.

1.2. Des ouvrières intégrées dans les réseaux syndicaux mais encore invisibles

Alors que la section syndicale CFDT se maintient dans l'usine, une section syndicale CGT est créée chez Chantelle en 1972 par des ouvrières disposées à s'engager et jouant dans l'usine leur allégeance à une culture politique communiste (*cf. infra*). Dès lors, les ouvrières ne peuvent être décrites comme un groupe militant dépourvu de ressources organisationnelles. Les organisations syndicales constituent des organisations de mouvement social (*social movement organizations – SMO*)⁵³ puissantes et professionnalisées, tout ce qui est censé favoriser la mobilisation des ouvrières et le succès de leurs luttes. Mais de quelle partie de l'organisation parlons-nous précisément ? Une conception globalisante et monolithique du syndicalisme ne peut en effet nous aider ici à penser l'organisation des conflits chez Chantelle. Si les unions locales comme les déléguées syndicales et les secrétaires généraux de la confédération sont théoriquement censés parler d'une seule voix, les travaux de Françoise Piotet sur la CGT par exemple montrent bien toutes les différenciations internes et les relations ambivalentes qui peuvent se jouer entre des structures pourtant clairement organisées et hiérarchisées entre elles⁵⁴. Notre volonté de centrer l'analyse du point de vue des ouvrières nous invite à d'abord prendre en considération les sections syndicales d'entreprises comme le niveau pertinent d'observation des processus de mobilisation. Les ressources dont disposent ces sections sont néanmoins dépendantes des relations qu'elles entretiennent avec les structures syndicales locales et fédérales. Contre une vision mécanique des relations intra-organisations, nous chercherons ici à mieux comprendre l'investissement des unions locales et départementales CGT et CFDT auprès des militantes syndicales de Chantelle, alors même que, comme nous le verrons dans une première partie, les conflits que connaît l'usine pendant les années 1970 restent invisibles auprès des autres organisations du mouvement ouvrier local. Ce faisant, c'est aussi l'émergence progressive et timide de la « question des femmes » dans les structures syndicales locales qui se donne à voir.

⁵³ A SMO « is a complex, or formal, organization that identifies its goals with the preferences of a social movement or a countermovement and attempts to implement those goals ». McCarthy (J.D.) et Zald (M.N.), « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », art.cité, p. 20.

⁵⁴ Piotet (F.), « Le rapport aux structures », Piotet (F.), *La CGT et la recomposition syndicale*, *op.cit.*

a. Des ouvrières invisibles : les conflits oubliés de Chantelle dans les années 1970

Dans toutes les luttes ouvrières recensées dans l'hebdomadaire militant local APL (Agence Presse Libération) de 1972 à 1981, c'est-à-dire 212 conflits ouvriers, « 30% (hors luttes interprofessionnelles ou strictement agricoles) relèvent du secteur de la métallurgie » et seulement 4,2% du secteur du textile-habillement⁵⁵. Les conflits remarquables sur la période, et dont on se souvient aujourd'hui sont ceux de la navale et des usines métallurgiques : la grève des Batignolles (chaudronnerie-mécanique) en 1971 (grève de 6 semaines avec lock-out), celle de Paris SA (charpente métallique) en 1972 (grève d'un mois et demi avec occupation d'usine et évacuation par les policiers) ou encore le conflit à Tréfinmétaux (transformation de métaux) en 1975 (grève d'un mois)⁵⁶. A l'inverse, et ce bien que la « question des femmes » gagne en importance, de nombreuses grèves de femmes sont rapidement devenues invisibles comme celle des ouvrières de confection d'Ugeco en 1971, la lutte des femmes OS de Saunier-Duval (appareil de chauffage) (en grève 8 semaines en 1976 à propos de revendications salariales), les conflits dans le commerce (les caissières de Prisunic en grève deux semaines en 1973, ou Decré en 1972...), ou encore le conflit de LMT (matériel téléphonique) à Orvault en 1978 (une grève dure de 12 semaines pour l'augmentation des salaires)⁵⁷. Ces conflits qui, en plus de concerner un personnel très féminin, prennent place dans des usines aux tailles réduites et au personnel changeant laissent moins de traces dans les archives et dans les mémoires. Les conflits que l'usine Chantelle a connus au cours des années 1970 font partie de cette liste de conflits oubliés, invisibilisés, à l'exception peut-être du conflit de 1976 qui fait l'objet de cinq articles dans l'APL⁵⁸ et de plusieurs articles de presse sommaires⁵⁹. Le croisement de ces quelques articles de presse et des sources syndicales ont ainsi permis d'exhumer trois conflits au cours des années 1970 :

⁵⁵ 17,5% dans la Fonction Publique, 7,1% dans l'agro-alimentaire, 6,6% dans les transports, 5,2% dans le BTP et 4,2% dans le commerce, 2,8% dans l'enseignement ou encore 2,4% dans la santé ou les banques-assurances. Equipe Sombbrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, op. cit., p. 58.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 61.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Huit articles de l'APL sont consacrés à l'usine Chantelle de 1972 à 1981 : un sur une journée de grève en 1972 pour l'obtention de primes (APL, 19-12-1972), cinq sur un conflit en 1976 (APL, 23-02-1976, 08-03-1976, 15-03-1976, 22-03-1976, 08-11-1976) et 2 sur un conflit pendant l'hiver 1980-1981 (APL, 04-02-1981, 18-02-1981). L'APL s'arrête avant que n'éclate le « grand conflit » de l'hiver 1981-1982. [CHT. APL]

⁵⁹ Les articles consacrés à ces conflits repérés dans la presse locale sont généralement brefs et se concentrent sur la confrontation entre « la direction » et les « syndicats » autour de revendications listées mais peu commentées. (La presse locale n'a pas été dépouillée sur toute la durée de l'entreprise mais des revues de presse très fournies réalisées par les syndicats (UD et sections syndicales) ont pu être exploitées pour les conflits de 1981-1982 et 1993-1994. Concernant la période 1966-1981, nous nous appuyons sur les quelques articles conservés par les sections syndicales et surtout sur ceux – une vingtaine – récoltés par les réalisatrices du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » dans le cadre de leur travail préparatoire [CHT. Fonde Ade]).

- Mars 1974 : Grève partielle de 4 jours avec des débrayages quotidiens concernant les salaires, le transport et les congés de maternité réglé par un accord le 29 mars comprenant les points suivants : « Amélioration des salaires de 7% sur les tarifs minima d'octobre à partir du 22 février ; nouvelle augmentation de salaire de 2% au 1er juin ; majoration de la prime de transport qui passe de 28,5 à 34F ; mise à disposition d'un car pour les travailleuses de Couëron ; aménagement des conditions d'attribution de la prime annuelle (notamment pour les femmes absentes pour congé maternité) »⁶⁰.

- 11 février-10 mars 1976 : Conflit autour d'augmentations de salaires et d'avantages sociaux. Les ouvrières de chez Chantelle débrayent quasi quotidiennement pour des durées allant de 3 à 5, voire 8h (72 heures au total). Deux manifestations en centre-ville de Nantes sont organisées le 25 février et le 4 mars. L'usine de Lorient, dans laquelle seule la CGT est implantée⁶¹, est aussi en grève. Ce conflit se termine par un accord, considéré comme un succès augmentant la prime annuelle⁶², les salaires minimums, allouant 3h payées dans le cadre de la mi-carême, une journée payée par an pour enfant malade, et l'étalement des pertes de salaires dues à la grève⁶³.

- 9 décembre 1977 - 2 janvier 1978 : Des débrayages successifs sont organisés pour contester la volonté de la direction de revoir, c'est-à-dire réduire, les temps alloués à certaines opérations. Les syndicats demandent à ce que les temps soient vérifiés uniquement dans les jours qui suivent la mise en place d'un nouveau modèle et pas ensuite. « Les deux organisations syndicales sont intervenues auprès de l'inspection du travail pour dénoncer "la menace d'envoi des travaux en sous-traitance qu'elles considèrent comme une atteinte au droit de grève" »⁶⁴. L'accord du 2 janvier 1978 comprend la non-reprise des temps sur tous les anciens modèles (29 variétés d'articles) ainsi que sur la reprise des temps dans un délai de 5 mois maximum pour les nouveaux modèles.

Ces trois conflits sont d'ampleur diverse, et il n'est pas nécessairement étonnant que ceux de 1972 et de 1977 n'aient pas été remarqués. Par contre, le conflit de 1976 est plus important puisqu'il s'étale sur un mois et comprend au moins deux manifestations. Il est visible dans l'APL (5 articles), dans la presse locale mais aussi dans *Libération* puisqu'un article paraît en février 1976 concernant cette grève⁶⁵. Pourtant, il ne semble pas mobiliser localement au-delà des cercles strictement syndicaux. L'étude de la rubrique « Lutttes ouvrières » de l'APL sur les 5 semaines que dure le

⁶⁰ CHT. Fond Ade : *Ouest France*, 30-31 mars 1974, « Conflit réglé aux Ets Chantelle à Saint-Herblain ».

⁶¹ La section syndicale CGT disparaît en 1986 pour réapparaître dans les années 2000. Une section CFDT y est aussi créée en 1990.

⁶² De 39% du salaire mensuel, le 13^{ème} mois passe à 50% en 1976 et 75% en 1977. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : compte rendu de la « réunion exceptionnelle tenue à Paris avec les délégués du personnel de Nantes et Lorient le 8 mars 1976].

⁶³ CHT. Fond Ade : tract de la section syndicale CFDT Chantelle, 15 mars 1976, « Aux ouvrières de chez Chantelle. 5 semaines de conflit. Des résultats positifs ».

⁶⁴ CHT. Fond Ade : *Ouest France*, 29 décembre 1977, « Conflit chez Chantelle ».

⁶⁵ *Libération*, 14-15 février 1976, « Le soutien-gorge, c'est pas de la tarte ». Cité dans : Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, Thèse de doctorat en Histoire, Université Lumière Lyon 2, Lyon, 2012, p. 463.

conflit de 1976 chez Chantelle⁶⁶ permet de voir qu'au même moment, d'autres conflits bénéficient d'un soutien important : les ouvriers et ouvrières de la petite entreprise familiale du Cartonnage de l'Ouest bénéficient d'un article de 3 pages dans le numéro du 16 février où il est souligné que : « FR3 a parlé 2 fois de cette grève à la T.V. Les journaux locaux ont fait paraître différents articles mal digérés par David [le directeur]. De plus, un bon soutien financier aide les grévistes : une quinzaine d'usines se sont ainsi manifestées : l'alimentation, la BN, LU, les cartonnages Clergo, Houx Polier, Quo-Vadis (grève de 3 jours l'an dernier, le patron a cédé au bout de ces 3 jours), la métallurgie..., PS, PC locaux »⁶⁷. Un tel soutien n'est pas relaté dans le cas de Chantelle. Seuls quelques « paysans travailleurs » viennent vendre des légumes à prix coûtant dans la cour de l'usine Chantelle le mercredi 10 mars. Cette vente se déroulant fortuitement le jour du vote de reprise du travail, elle passe largement inaperçue, selon l'auteur même de l'article APL en question⁶⁸. Les soutiens reçus par les ouvrières semblent être essentiellement syndicaux et, si quelques articles de presse locale mentionnent une distribution de tracts aux portes des hypermarchés de Saint-Herblain, les tracts retrouvés dans les archives sont essentiellement tournés vers les ouvrières et des enjeux de syndicalisation dans l'usine. De même, la manifestation du 4 mars, telle qu'elle apparaît dans une photo de la presse locale, atteste d'une forme d'isolement : le cortège est réduit – environ 200 personnes –, composé majoritairement de salariées de l'usine et seules trois banderoles syndicales apparaissent : « Chantelle en grève », « CGT Habillement », « Hacuitex Nantes ».

La seule initiative d'élargissement de la lutte est une manifestation commune mi-mars dans le centre-ville de Nantes entre les grévistes de Chantelle et de Saunier-Duval, entreprise métallurgique nantaise, en grève pendant plusieurs semaines pour des augmentations de salaires⁶⁹. Cette grande entreprise métallurgique (1200 salarié.e.s en 1976⁷⁰) emploie des hommes et des femmes, et selon un article de l'APL, les femmes OS sont à l'initiative de cette lutte et agissent dans une « grande unité » avec les ouvriers hommes de l'usine⁷¹. Pourtant, le tract commun édité pour l'occasion par la CFDT et la CGT, implantées dans chaque usine, et qui a facilité l'unité

⁶⁶ Six numéros de l'APL ont été pris en compte puisqu'un article concernant la grève chez Chantelle paraît une semaine après la fin du conflit : CHT. APL n°128 (16-02-1976), n°129 (23-02-1976), n°130 (1-03-1976), n°131 (8-03-1976), n°132 (15-03-1976), n°133 (22-03-1976).

⁶⁷ CHT. APL n°128 (16-02-1976).

⁶⁸ CHT. APL n°133 (22-03-1976). En juin 1972, chez Ugeco, usine de confection du centre de Nantes, ce sont même des agricultrices qui se déplacent pour vendre du lait à l'usine et insister, après une grève de 5 semaines dans cette usine et dans le cadre de la « bataille du lait » des agriculteurs. Le tract signé « un groupe d'agricultrices » se termine par : « Les ouvriers du Joint-Français ont gagné avec l'aide des paysans, les paysans doivent aussi gagner avec l'aide des ouvriers ». [CHT. APL n°3 (26-06-1972)]

⁶⁹ CHT. APL n°131 (8-03-1976)

⁷⁰ Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, Nantes, CENS, Université de Nantes, 2014.

⁷¹ CHT. APL n°135 (1976/04/05)

d'action, ne fait pas mention de cet aspect : « Ces deux conflits montrent avec force le véritable visage du Pouvoir actuel et de son Patronat : politique d'austérité, de refus des négociations. Les travailleurs n'acceptent pas cette politique anti-sociale »⁷². Ces conflits apparaissent donc comme soutenus par les seules organisations syndicales et la présence majoritaire de femmes dans ces luttes n'est pas soulignée. Les ouvrières syndicalistes de Chantelle continueront à entretenir des liens avec d'autres usines et d'autres ouvrières, comme en 1979, quand le journal d'entreprise *CGT Chantelle contact* se fait le relais de la dénonciation des mauvaises conditions de travail dans l'usine métallurgique Guillouard, très féminisée, où une ouvrière a eu un accident de travail⁷³. Cette usine, dont on se rappelle aujourd'hui comme « la boîte la plus dégueulasse de Nantes » ou encore « l'usine aux mains coupées », a aussi suscité l'intérêt des responsables syndicaux locaux : la CGT puis la CFDT s'y implantent au cours des années 1970. Jeannette Pelletier, jeune militante maoïste du PCMLF, s'y établit et milite d'abord au sein du syndicat CGT de l'usine, avant de se faire exclure puis de se tourner vers la CFDT, ravie de pouvoir, à travers elle, s'implanter dans cette usine. Si la combativité des ouvrières de Chantelle et celle des autres usines de femmes, restent invisibles au cours des années 1970, elles ne sont donc pas pour autant ignorées par les organisations syndicales qui au contraire, cherchent à syndiquer et mobiliser les ouvrières. Cet intérêt doit être replacé dans la conjoncture particulière des années 1968 concernant la relation des syndicats à la « question des femmes ».

b. Les organisations syndicales à la rencontre des ouvrières dans le contexte des années 1968

Dans un contexte où des groupes féministes et/ou gauchistes cherchent à contester l'hégémonie syndicale dans les usines, une usine de femmes comme celle de Chantelle apparaît comme un terrain à investir et à défendre pour les organisations syndicales. Avant même que la conflictualité ne s'installe dans l'usine, les organisations syndicales cherchent à s'y implanter comme en témoigne un tract de la CGT-FSM (fédération de l'habillement, chapellerie) adressé « Aux ouvriers et ouvrières de l'usine Chantelle » qui a vraisemblablement été distribué aux portes de l'usine dès l'ouverture de l'usine relais en 1966 :

« Vous travaillez depuis peu de temps dans cette nouvelle Société et la progression de l'effectif permet déjà de poser le problème de la représentation syndicale.
Dans chaque Usine ou Bureau, des problèmes se posent et la loi a prévu depuis plus de 20 ans, que ceux-ci seront réglés par l'intermédiaire des Délégués.

⁷² CHT. Fond Ade : tract commun Saunier-Duval/Chantelle, sans titre [s.d. mars 1976]. Le tract est signé des « unions locales CGT et CFDT Nantes » et des « syndicats CFDT et CGT Saunier Duval et Chantelle »

⁷³ CHT. CGT Chantelle 12 : *CGT Chantelle Contact* N°2, 15 juillet 1979.

Depuis quelques années, nombreuses ont été les femmes qui sont devenues des syndicalistes à part entière défendant avec beaucoup de cœur les revendications de leurs collègues.

Au cours de 1966, plus de 700 femmes ou jeunes filles ont adhéré à la CGT, chez Tricosa, Begy, Chupin, Clergeau, SNV, Sécurité Sociale, etc... 32 d'entre elles sont devenues Déléguées renforçant ainsi sensiblement notre potentiel.

Les Femmes, comme les Hommes, veulent pouvoir discuter de leurs conditions de travail et de rémunération, elles ont raison.

Chez vous, il en est sûrement de même. La CGT est prête à vous aider dans cette tâche ».

Le tract se termine par un bulletin d'adhésion à remplir et renvoyer au « Syndicat CGT de l'Habillement textile » de Nantes⁷⁴.

L'argumentaire développé dans ce tract montre la prétention précoce de la CGT à représenter les femmes et à promouvoir leur investissement dans l'organisation. La CGT publie par exemple depuis 1955 une revue féminine, *Antoinette*, et organise en 1958, sa première conférence nationale femmes. Cet intérêt va se développer au sein de la CGT, comme de la CFDT, au cours des années 1968 sous l'impulsion du mouvement féministe mais aussi de la montée en visibilité des ouvrières dans les luttes sociales. Jane Jenson note l'émergence d'un « féminisme syndicaliste » au sein des organisations et met en évidence « la spécificité de la situation des travailleuses, obligeant les syndicats à discuter de questions qu'ils avaient jusque-là considérées comme relevant de la "vie privée" et sortant du domaine légitime de la politique syndicale »⁷⁵. Margaret Maruani note que la CFDT « prône une réflexion sur le statut des femmes *dans et hors de l'entreprise* » : analysant les résolutions des différents congrès de la confédération, elle retrace l'évolution des orientations de la CFDT qui, en 1970, dénonce la « situation subordonnée de la femme », attribuée aux « mentalités », puis la « domination des femmes par les hommes » en 1973 et enfin à « l'oppression spécifique des femmes » en 1976⁷⁶. Michelle Zancarini Fournel remarque, quant à elle, que la CGT « campe plus longtemps sur des positions traditionnelles » dans lesquelles « l'égalitarisme intégral » est récusé et la maternité considérée comme une « fonction sociale » des femmes⁷⁷. Le « changement de ton »⁷⁸ intervient surtout en 1977 lors de la 6^e conférence des femmes salariées, moment d'« explosion » de la parole féminine⁷⁹. Le ton de la revue *Antoinette* change pour devenir plus subversif et critique des rôles traditionnels féminins⁸⁰. Mais « l'embellie est brève » : « En 1978, au 40^e Congrès de la CGT, la rédactrice en chef d'*Antoinette* est écartée de

⁷⁴ CHT. UD CGT 279 : tract de la CGT-FSM, « Aux ouvriers et ouvrières de l'usine Chantelle », [s.d. 1966].

⁷⁵ Jenson (J.), « Le féminisme en France depuis mai 68 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1989, n° 24, p. 60.

⁷⁶ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 39. Tout le chapitre 2 de l'ouvrage de Margaret Maruani porte sur l'évolution des orientations confédérales concernant la « question des femmes » jusqu'en 1979.

⁷⁷ Zancarini-Fournel (M.), « Genre et politique : les années 1968 », *op. cit.*, p. 141.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 50 ; OLM J., *Oser la parité syndicale*, *op. cit.*, p. 122.

⁸⁰ Olmi (J.), *Oser la parité syndicale*, *op. cit.*, p. 107.

la direction, prélude à une mise au pas du journal après 1981 », qui aboutira au limogeage de toute l'équipe de rédaction en 1983⁸¹. Les positions confédérales à l'encontre du féminisme sont donc ambivalentes, si ce n'est problématiques, sans que cela n'empêche de nombreuses commissions femmes de se développer partout en France sur la période⁸².

Localement, si la CGT et la CFDT restent en retrait des mobilisations féministes pour la contraception et l'avortement libres et gratuits⁸³, des militantes développent des commissions femmes à l'intérieur des unions locales, départementales ou régionales. A la CFDT, malgré les réticences de l'organisation syndicale aux structures spécifiques⁸⁴, l'impulsion de Jeannette Laot a été décisive : cette ancienne OS de la manufacture de Tabacs de Morlaix, membre de la commission féminine confédérale, puis secrétaire confédérale à partir de 1967 encourage le développement de telles structures⁸⁵ et vient présenter son livre *Stratégie pour les femmes* dans la région en 1977. Des commissions féminines se réunissent régulièrement à partir de 1966 au niveau de l'union régionale CFDT des Pays de la Loire dans lesquelles siègent des représentants des unions départementales. Dans ce cadre, est par exemple organisé, en octobre 1968, un week-end de recherche sur « la travailleuse dans l'action syndicale » à Savennières près d'Angers. Le compte-rendu de la journée « s'achève sur ces mots » : « Ensemble (souligné), travaillons à promouvoir l'évolution de la société pour que le rôle de la femme ne soit plus celui d'un être relatif à l'homme et à l'enfant mais celui d'une personne à part entière, car la situation de la travailleuse dans le monde du travail est dépendante de la situation de la femme dans la société »⁸⁶. L'union régionale apparaît comme motrice de la prise en compte des problématiques féministes, notamment du fait de l'impulsion de militantes de la région de Cholet, par rapport à une UD de Loire-Atlantique plus réfractaire. Du côté de la CGT, une telle commission femme existe au sein de l'UD, portée par Nicole le Brizaut,

⁸¹ Zancarini-Fournel (M.), « Genre et politique : les années 1968 », *op. cit.*, p. 142.

⁸² Pour une analyse historique approfondie des positionnements des confédérations syndicales sur les revendications féminines ou féministes depuis les années 1968 jusqu'à aujourd'hui, voir la thèse de Fanny Gallot, notamment les chapitres 2 et 3. Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, Thèse de doctorat en Histoire sous la direction de Michelle Zancarini-Fournel, Université Lumière Lyon 2, Lyon, 2012.

⁸³ « Même si des mobilisations individuelles en faveur du droit à l'avortement ont existé aussi au niveau de la CGT nantaise, force est de constater que le syndicat CGT, pas plus que la CFDT (à l'exception du SGEN) ne s'associe officiellement aux mobilisations en faveur de la liberté de l'avortement du début des années 1970. Choisir Nantes qui, en janvier 1974, dresse un bilan de ses relations avec les syndicats, note que pour la CFDT 44, dans laquelle l'influence de l'Église demeure importante, « l'avortement est un problème à ne pas aborder » et que la CGT 44 « ne semble pas vouloir aborder franchement le problème aussi bien au niveau des UL que des UD » ». Equipe Sombbrero Nantes, *L'espace de la cause des femmes dans les années 1970*, rapport intermédiaire de l'ANR Sombbrero, 2014, p. 178-179.

⁸⁴ Margaret Maruani pointe le paradoxe d'un développement plus important des commissions femmes au sein de la CFDT alors même que la centrale, à l'inverse de la CGT pratiquant les structures spécifiques de longue date, est rétive, sur le principe, à des modes d'organisation perçus comme « différentialistes ». Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op. cit.*

⁸⁵ Laot (J.), *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1977 ; Chaperon S., « La radicalisation des mouvements féminins Français de 1960 à 1970 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1995, n° 48, p. 61-74.

⁸⁶ Equipe Sombbrero Nantes, *L'espace de la cause des femmes dans les années 1970*, *op. cit.*, p. 185. [Source : « Week-end de recherche sur la travailleuse dans l'action syndicale, 12-13 octobre 1968 ». CHT. URI CFDT 587].

qui fut dans les années 1970 une des premières femmes à être secrétaire d'UD. Cette dernière envisage d'organiser en 1975, année internationale de la Femme décrétée par l'ONU, « un grand rassemblement à Nantes des femmes travailleuses de l'agglomération pour montrer que “la CGT a été de tout temps la seule organisation syndicale à défendre les revendications spécifiques des travailleuses” »⁸⁷. Cette revendication d'exclusivité sur la défense de la cause des travailleuses suggère la concurrence qui se joue entre la CFDT et la CGT autour de la représentation des femmes. Toutefois, jouant sur ce terrain leur principe d'unité d'action défendu localement mais aussi nationalement dans un contexte d'union de la gauche⁸⁸, les UD CFDT et CGT de Loire-Atlantique « rédigent et diffusent en 1975 un tract commun intitulé “Pour les revendications des travailleuses”. Le tract souligne d'abord qu’“il n'est pas habituel” que CFDT et CGT s'adressent aux salariés sur ce sujet mais qu'elles “ont agi depuis de nombreuses années pour changer les conditions des travailleuses”. (...) Parmi les revendications qui clôturent le tract on peut lire “Conditions de travail”, “Formation professionnelle”, “Élimination des discriminations salariales”, “Crèches, garderies, centres aérés”, mais aussi “Droit à la maternité”, “Pour une procréation volontaire et consciente” »⁸⁹.

Derrière l'unité et les principes d'action affichés, l'initiative des commissions femmes peine à se massifier du fait notamment du manque de moyens qui leur sont attribués au niveau des unions locales et départementales et des réticences des responsables locaux qui avouent aujourd'hui avoir été « déstabilisés » par ces demandes de la base et parfois peu enthousiastes à les développer. La cause de la contraception et de l'avortement notamment vient heurter les sensibilités familialistes d'une partie de la CFDT et paraît « hors propos » à de nombreux militants hommes de la CGT qui ne voient pas toujours d'un bon œil l'émergence de femmes dans des positions de responsabilité syndicales.

En ce début d'années 1970, les réticences sont donc nombreuses au développement d'un « féminisme syndicaliste » mais cela ne signifie pas que les unions locales et départementales ne s'intéressent pas aux usines de femmes, au contraire. Dans ces usines, l'implantation syndicale est souvent faible : les femmes font partie, avec les ouvriers spécialisés et les ouvriers immigrés – ces

⁸⁷ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace de la cause des femmes dans les années 1970*, *op. cit.*, p. 187. [Source : Lettre du 5 février 1975, CHT URI CFDT 587].

⁸⁸ La CGT et la CFDT signent un accord national en 1974 qui « reconnaît la place infériorisée des femmes dans le travail et la société, liée à une conception rétrograde du rôle de la femme, et avance des revendications sur la protection de la maternité ». En désaccord sur la question de la spécificité – la CGT se positionnant en faveur de mesures spécifiques pour les femmes comme la retraite à 55 ans, alors que la CFDT prône des mesures généralistes concernant hommes et femmes – les deux organisations tombent ici d'accord sur une revendication de la retraite pour tous à 60 ans « mais, le compromis porte sur la bonification, pour ces dernières, de deux ans par enfant élevé ». Zancarini-Fournel (M.), « Genre et politique : les années 1968 », *op. cit.*, p. 141.

⁸⁹ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace de la cause des femmes dans les années 1970*, *op. cit.*, p. 187. [Source : CHT URI CFDT 587].

trois catégories pouvant se recouper largement – des populations à syndicaliser en cette période d’insubordination ouvrière. La combativité des ouvrières de Chantelle, leur bonne participation aux élections professionnelles et la présence concurrente de la CGT et de la CFDT ne peuvent qu’attiser un intérêt syndical pour cette usine, sans que, forcément, cet intérêt soit décrit comme spécifiquement tourné vers « la question des femmes ». L’intérêt des organisations pour cette usine relève essentiellement d’enjeux de syndicalisation.

Les sections syndicales de Chantelle sont perçues par les organisations syndicales auxquelles elles appartiennent comme d’un côté peu dotées de ressources (secteur de l’habillement⁹⁰, majorité de femmes OS) et, d’un autre, combatives (syndicalisation importante, conflits à répétition). A ce titre, les permanents des fédérations et, plus encore, des unions locales et départementales, s’y investissent fortement. Le secteur de l’habillement dispose encore à l’époque de fédérations autonomes : il s’agit de la fédération Hacuitex (Habillement, Cuir, Textile) à la CFDT et de la fédération de l’habillement, chapellerie (FSM) à la CGT, qui devient en 1985 la fédération Textile-Habillement-Cuir (THC)⁹¹. Ces fédérations sont, à l’échelle de leurs confédérations respectives, de petites fédérations, peu dotées de moyens du fait de la perte de vitesse globale du secteur concerné. Au niveau local, le secteur du textile-habillement est faiblement syndicalisé : le secteur représente 2,4% des timbres syndicaux CFDT et 2,1% des timbres syndicaux CGT vendus en Loire-Atlantique en 1974⁹². Dans ce contexte, les sections de l’usine Chantelle apparaissent comme de « grosses » sections⁹³ en termes de nombre de syndiquées, des sections « à suivre » mais aussi « à mobiliser ». Le 22 mars 1972, Nicole Le Brizaut, qui en plus d’être secrétaire de l’UD est responsable du secteur de l’habillement, envoie un courrier aux nouvelles adhérentes CGT de l’usine. Elle les nomme « Chères camarades » et indique tout de suite : « Permettez-moi de vous appeler ainsi puisque vous venez d’adhérer à la CGT, ce dont nous vous remercions », pour les convier à une réunion d’information à la sortie du travail à 17h dans le local CGT de la zone industrielle. Le courrier précise que « des dispositions » seront prises pour « vous ramener chez vous en voiture pour celles utilisant le car »⁹⁴. Nicole Le Brizaut vient encore quelques mois plus tard participer à une réunion de syndiquées dans l’usine. A l’instar de cette secrétaire d’UD, ce sont

⁹⁰ Selon Jean-Pierre Chéné, secrétaire général de l’union locale de Nantes puis de l’union départementale de Loire-Atlantique CFDT dans les années 1990, le syndicat Hacuitex départemental était suivi de près par l’UD car les sections syndicales qui le composaient étaient peu nombreuses et peu dotées de ressources propres, à l’inverse de grosses sections de la métallurgie par exemple.

⁹¹ Ces deux fédérations sont aujourd’hui intégrées aux fédérations des services.

⁹² Equipe Sombrero Nantes, *L’espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, op. cit., p. 53-55. [Sources : CHT, URI CFDT 64 et UD CGT 121. Traitement des données brutes par Séverine Misset].

⁹³ Entretien avec Serge Doussin et Isabelle Henry, le 19 octobre 2009, dans les locaux du CHT, à Nantes.

⁹⁴ CHT. UD CGT 279 : courrier de Nicole Le Brizaut « Aux syndiquées de chez Chantelle », 22 mars 1972.

les permanents locaux en charge du secteur qui marquent la présence de l'organisation syndicale dans l'usine, bien plus que les permanents fédéraux nationaux qui apparaissent plus lointains⁹⁵.

L'ensemble des éléments présentés ici relativisent la distance souvent constatée entre organisations syndicales et usines de femmes. L'intérêt des structures syndicales pour cette usine mêle des déterminants internes (développement d'initiatives féministes à l'intérieur des organisations, enjeux électoraux) et contextuels (concurrences pour la représentation des ouvrières avec autres groupes politiques). Les permanents des unions locales et départementales apparaissent comme des figures tutélaires pour les syndicalistes de l'usine, des acteurs ni tout à fait intérieurs, ni tout à fait extérieurs à la mobilisation. Alors que nous venons de montrer à quel point cet investissement n'a rien d'évident, l'engagement des permanents syndicaux chez Chantelle apparaît aux yeux des ouvrières comme « normal », comme attaché à la fonction même des unions locales et départementales. Nous explorerons plus avant dans la suite de cette thèse le fait syndical comme un continuum qui va de l'ouvrière syndiquée jusqu'au secrétaire général de l'union départementale, à l'intérieur duquel les *leaders* jouent un rôle pivot. Les structures syndicales ne sont pas les seuls acteurs extérieurs à l'usine à soutenir les luttes des ouvrières : lorsqu'éclate en 1981 un conflit d'ampleur chez Chantelle, l'usine devient l'objet d'une mobilisation qui dépasse les réseaux syndicaux habituels.

1.3. Un conflit mobilisateur : le mouvement ouvrier local et la grève de l'hiver 1981-1982 chez Chantelle

Il faut effet attendre le tout début des années 1980, alors que, suite à l'arrivée d'un nouveau directeur d'usine plus répressif que les précédents, la conflictualité s'intensifie chez Chantelle pour qu'une solidarité plus massive s'organise autour des ouvrières et que l'actualité de cette usine prenne place dans l'actualité locale. Le contexte social et politique est alors différent : depuis 1977 en particulier, les emplois industriels commencent à diminuer⁹⁶ et les conflits ouvriers se soldent de plus en plus par des échecs. Chez Chantelle, la conflictualité devient aussi plus défensive que par le passé : à l'hiver 1980-1981, les ouvrières s'opposent au licenciement de 22 ouvrières pour

⁹⁵ Les responsables nationaux des fédérations sont très peu présents chez Chantelle, ce qui sera l'objet d'une critique de la part des *leaders* CFDT de l'usine lors du conflit contre la fermeture.

⁹⁶ « Selon le directeur de l'Observatoire économique de l'Ouest, Patrick Mareschal, *c'est plus précisément à partir de 1977 que les effectifs industriels ont fortement chuté en Loire-Atlantique* : 13 000 emplois perdus entre fin 1976 et 1986, soit 14% des effectifs (effectif total : 94 100). Ces effectifs appartenaient essentiellement aux grands groupes industriels : plus de 10 000 emplois (dont 6 300 sur la période 1976-1981). Ainsi, les 20 grandes entités industrielles (dont CGE, Péchiney, Carnaud, Aérospatiale, Renault, DCAN...) implantées en Loire-Atlantique qui représentaient fin 1976 43 % de tout l'emploi industriel du département n'en représentent plus que 37 % dix ans plus tard ». Equipe Sombbrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op. cit.*, p. 20.

« faible activité », suite au relèvement de 75 à 85% du rendement minimum exigé des mécaniciennes par la direction le 31 décembre 1980. Dès janvier, les deux sections syndicales organisent des débrayages et des meetings de soutien devant l'entreprise. Lors du premier de ces meetings le 5 janvier, plusieurs délégations d'entreprises de la zone industrielle sont présentes et la presse locale le relate : Biscottes St Michel, SFCMM, Frigé-Crème, Ribrac, et Waterman⁹⁷. Le scénario se répète un mois plus tard le 5 février. La tension entre les deux sections syndicales et le nouveau directeur continue à s'intensifier et quand, fin septembre de la même année, la direction annonce l'instauration d'un nouveau mode de contrôle des pièces, le conflit le plus important que les ouvrières aient connu jusqu'alors éclate. Nous sommes quelques mois seulement après l'élection de François Mitterrand à la Présidence de la République et les réformes promises tardent à venir : « Alors que les négociations par branches professionnelles devaient se terminer en décembre 1981, Pierre Mauroy annonce que “le gouvernement va légiférer par ordonnances pour accompagner les négociations” ce qui encourage la CGT à engager plusieurs conflits “assez longs” au début de l'année 1982, afin de faire pression sur le gouvernement »⁹⁸. Chez Chantelle, après quelques semaines de débrayages ponctuels, la grève générale démarre le 19 novembre et va durer deux mois. La direction et les sections syndicales tiennent tous deux des positions fermes et le conflit est marqué par une radicalisation progressive des modes d'actions : le 3 décembre, des ouvrières séquestrent leur directeur une après-midi et à partir du 7 décembre, l'usine est occupée, nuits et jours, pour n'être « libérée » qu'à la reprise du travail le 15 janvier 1982⁹⁹.

Cette radicalisation est corollaire d'une expansion de la mobilisation : d'un face à face entre les ouvrières et leur direction dans le cadre de conflits du travail internes à l'entreprise, le conflit de l'hiver 1981-1982 marque le passage à une mobilisation plus large d'acteurs syndicaux et politiques réunis autour de la cause des ouvrières de Chantelle. Elles deviennent ainsi l'objet d'un mouvement qui les sert et les dépasse. Après être revenue sur les logiques de mobilisation de ces soutiens, nous nous demanderons en quoi Chantelle devient une opportunité politique locale pour les organisations syndicales et les élus locaux.

⁹⁷ CHT. UD CGT 279 : *Ouest France*, 7 janvier 1981.

⁹⁸ Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, *op. cit.*, p. 463, citant : Zancarini-Fournel (M.) et Le Van-Lemesle (L.), « Moderniser le travail : temps de travail, conceptions de l'entreprise et lois sociales », Bernstein (S.), Milza (P.) et Bianco (J-L.) (dir.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984*, Paris, Perrin, 2001, p. 537.

⁹⁹ Ce conflit est spécifiquement étudié dans le chapitre 4. Une chronologie succincte est aussi présente en annexe.

a. « Bravo les filles, la classe ouvrière de Nantes a les yeux rivés sur vous ! Courage ! »¹⁰⁰

La présence de soutiens politiques et populaires à la grève est d'abord le résultat du travail constant de mobilisation opéré par les sections syndicales et les responsables syndicaux des UL et UD à la fois dans les bureaux des élus locaux et nationaux, dans la zone industrielle, dans les entreprises, dans les marchés et hypermarchés, dans les rues du centre-ville de Nantes. Le succès de cette entreprise de mobilisation doit beaucoup à l'ancienneté des réseaux sollicités, notamment parmi ceux de la zone industrielle. La zone industrielle fonctionne, comme en Mai-Juin 1968, comme un réseau à mobiliser pour les meetings, les manifestations et les collectes¹⁰¹. Ces dernières sont couronnées d'un certain succès¹⁰² et s'ajoutent à d'autres types de soutiens matériels, dont des chauffages prêtés par des « copains » et un groupe électrogène mis à disposition par la mairie de Saint-Herblain peu avant les fêtes de Noël. Ces soutiens matériels ajoutés à tous les courriers et marques de soutien symboliques qui leur sont associés, fonctionnent comme autant de ressources morales : le groupe électrogène et les chauffages ne facilitent pas seulement le quotidien de l'occupation ; ils « remontent le moral » des occupantes.

La mobilisation dépasse la zone industrielle et se déploie dans la commune de Saint-Herblain et au-delà. La visibilité obtenue par le conflit participe à amplifier l'aura locale des ouvrières de Chantelle, là-aussi par le travail de communication des sections syndicales et des responsables syndicaux locaux pour faire venir la presse lors des événements organisés. La couverture médiatique est en effet importante et relaye une image positive de la lutte : le comptage des articles parus dans la presse locale (*Ouest France* et *Presse Océan*) à partir d'une revue de presse réalisée par l'UD CGT 44 indique la publication d'une quarantaine d'articles concernant directement le conflit entre fin septembre et début janvier. La couverture médiatique démarre surtout fin novembre quand la grève générale éclate et à partir de là, environ 4 articles ou brèves sont publiés chaque semaine dans les deux organes de presse¹⁰³. Pourtant, Chantelle est loin d'être une usine dont la centralité économique et historique dans la ville impose comme une évidence la

¹⁰⁰ Commentaire laissé dans le livre d'or des journées portes ouvertes.

¹⁰¹ La CGT cherche d'ailleurs à institutionnaliser cette solidarité au début des années 1980 en créant un comité de coordination CGT de la ZI de Saint-Herblain. La section syndicale Chantelle y participe et le comité se réunit en novembre 1981 pour organiser des collectes en faveur des grévistes dans les différentes entreprises de la zone.

¹⁰² Serge Doussin évoque le montant de 170 000 Frs pour l'ensemble des collectes, ce qui correspondrait, selon lui, « pour les filles » à « en gros l'équivalent d'un peu plus d'un tiers de salaire ». [Entretien avec Serge Doussin, le 19 février 2008, dans les locaux du CHT, à Nantes]. Un article de presse daté du 25 décembre évoque le montant de 9 millions de centimes, avec un objectif pour les ouvrières de monter à 30 millions « pour verser quelque 2000F par mois et par employée ». [CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : *L'Éclair*, 25 décembre 1981].

¹⁰³ 44 articles sont parus sur le conflit de fin septembre 1981 à mi-janvier 1982. [CHT. UD CGT 279 : Revue de presse du conflit de l'hiver 1981-1982 réalisé par l'UD CGT de Loire-Atlantique].

mobilisation locale autour d'elles¹⁰⁴. On observe ici comme ailleurs un effet surgénérateur des soutiens et de la médiatisation : plus la lutte est soutenue, plus elle devient visible et plus elle devient visible, plus elle est soutenue¹⁰⁵. Les actions de popularisation comme les meetings devant l'usine (4 et 23 décembre), les journées portes ouvertes (12-13 décembre, voir encadré), ou le réveillon de Noël organisé dans les locaux (25 décembre) attirent particulièrement l'attention. Ces événements sont l'occasion de montrer la force collective qui s'organise autour des ouvrières de Chantelle, comme dans cet article de *Ouest France* concernant le meeting du 4 décembre :



Ouest France, 5 décembre 1981, « Le conflit Chantelle : manifestation de soutien aux grévistes devant l'entreprise »

[Source : CHT. UD CGT 279]

¹⁰⁴ Pour une réflexion sur « l'effet territoire », voir l'enquête de Nicolas Mercier et Denis Segrestin sur la grève de l'Alsthom survenue à Belfort à l'automne 1979. Mercier (N.) et Segrestin (D.), « L'« effet territoire » dans la mobilisation ouvrière. Essai d'analyse de situation complexe », *Revue française de sociologie*, 1983, vol. 24, n° 1, p. 61-79.

¹⁰⁵ Lagneau (É.) et Lefébure (P.), « Le moment Vilvorde : action protestataire et espace public européen », Balme (R.), Chabanet (D.) et Wright (V.), *L'action collective en Europe. Collective Action in Europe*, Paris, Presses de Sciences Po, 2002, p. 495-529.

Cette photo où l'on voit la foule, majoritairement masculine, rassemblée devant les portes de l'entreprise se pressant pour signer la motion de soutien sur le quai de déchargement, est significative de la représentation de la classe ouvrière mobilisée autour des Chantelle. Les raisons qui poussent ces organisations et ces individus à se déplacer lors d'un tel meeting renvoient à la question des « militants par conscience », c'est-à-dire à l'engagement dans un mouvement social d'acteurs qui n'ont pas directement intérêt à l'objet de la mobilisation. Au-delà de cette notion aujourd'hui largement critiquée pour son effet « écran » sur les processus de mobilisation et opposant artificiellement engagements intéressés et désintéressés¹⁰⁶, la question de l'engagement de militants extérieurs au premier groupe concerné a surtout été posé dans le cas de mouvements sociaux en émergence, que ce soit celle du droit au logement¹⁰⁷, de la cause des sans-papiers¹⁰⁸ ou des prostituées¹⁰⁹. Nous touchons ici aux limites de l'analogie entre mouvement social et conflit du travail¹¹⁰. Le caractère routinisé des soutiens syndicaux et politiques à une grève *à ce moment-là et à cet endroit-là* nous invite à relativiser l'étonnement devant cette mobilisation. Personne ne s'est surpris à l'époque de voir les entreprises voisines débrayer en faveur des Chantelle ni de voir un maire socialiste – ici Jean-Marc Ayrault par exemple – venir aux journées portes ouvertes de l'usine. Sans prendre ces soutiens pour acquis, il convient malgré tout de voir que, dans notre cas, la cause est entendue : s'appuyant sur l'histoire longue du mouvement ouvrier local et les réseaux militants déjà bien en place, l'ensemble des acteurs du mouvement ouvrier, parce qu'ils se reconnaissent encore comme faisant partie d'un ensemble, soutiennent la lutte d'ouvrières contre leur directeur au nom de la lutte contre le Patronat, et non pas tant l'Etat – à ce titre, les élus locaux apparaissent comme des soutiens comme les autres aux yeux des ouvrières. Les ouvrières ne constituent pas une population démunie à la place de laquelle il faut s'engager mais des ouvrières en grève aux côtés desquelles il faut se mobiliser ponctuellement mais massivement. Finalement, le sens de la lutte fait peu débat à l'intérieur de la mobilisation : la cause est d'abord et avant tout ouvrière.

¹⁰⁶ Sur ce point, voir la note éclairante d'Annie Collovald où elle explique à quel point la notion de « militant par conscience », en plus de participer à la décrédibilisation des engagements populaires au profit d'engagements plus « distancés », « fait écran plus qu'explication » car elle fait oublier que « tout militant est un “militant par conscience” puisqu'il ne ressemble jamais, socialement, culturellement, politiquement à ceux dont il plaide la défense et ne retire jamais les mêmes profits que ces derniers » et aussi que « les premiers à retirer profit d'une cause sont ceux qui la plaident ». Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », Collovald (A.), Lechien (M.-H.) et Willemez (L.), *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, PUR, 2002, p. 177-229.

¹⁰⁷ Péchu (C.), *Droit au logement, genèse et sociologie d'une mobilisation*, Paris, Dalloz, 2006.

¹⁰⁸ Siméant (J.), *La cause des sans-papiers*, *op.cit.*

¹⁰⁹ Mathieu (L.), *Mobilisations de prostituées*, *op.cit.*

¹¹⁰ Filleule (O.), « De l'objet de la définition à la définition de l'objet. De quoi traite finalement la sociologie des mouvements sociaux ? », *Politique et Sociétés*, 28 (1), 2009, p. 15-36 ; Giraud (B.), « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations », *art.cité.*

Le livre d'or des journées portes ouvertes : une photographie des soutiens à la grève

Les journées portes ouvertes ont constitué un moment phare de la mobilisation : leur succès renforce la visibilité des ouvrières de Chantelle en montrant qu'elles sont soutenues, voire célébrées par l'ensemble des acteurs du mouvement ouvrier local. 1000 à 1500 personnes, selon la presse locale, ont pu parcourir le site de production entièrement fléché (les produits finis ont été cachés). Les grévistes accueillent les visiteurs au réfectoire avec une collation, les invitent à signer un livre d'or et à les soutenir financièrement. Le livre d'or, dont nous avons retrouvé des photocopies dans les archives de la section syndicale CFDT, contient de nombreuses et diverses signatures et peut être pris comme une photographie à un instant T des soutiens reçus par les grévistes. Les commentaires que certains laissent sont autant d'interprétations du sens de la lutte :

- De nombreux syndicats, aérés de commentaires mais faisant nombre, à la fois du côté de la CGT – CGT Communistes St Herblain, USTM CGT (Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie), Syndicat CGT Creusot-Loire, Syndicat CGT des ACB (Ateliers et Chantiers de Bretagne), Syndicat CGT des municipaux d'Indre – et de la CFDT – Syndicat Général Commerce Service Livre CFDT, CFDT ACB, Section CFDT Frigé-crème, Syndicat CFDT Paris SA, Soutien des travailleurs de la construction et du bois CFDT, Section Syndicale CFDT Chambre de Commerce, « Solidarité à votre lutte importante pour l'avenir de la classe ouvrière ». Section locale CFDT de St Herblain.
- La section PCF de Saint-Herblain écrit son « soutien total à vos légitimes revendications », le Groupe des élus municipaux de Couëron, la fédération PSU (« Votre victoire serait une belle avancée pour le changement ! ») et « Jean-Marc et Brigitte Ayrault ».
- La JOC (Jeunesse ouvrière chrétienne) dit soutenir « l'action formidable des grévistes de chez Chantelle » et le Comité de Secteur Bellevue ACO (Action catholique ouvrière) en soutien à « la lutte exemplaire des grévistes de Chantelle pour le respect de leur dignité ».
- « Nous époux des travailleuses de chez Chantelle soutenons leur désir de travailler humainement » (32 signatures)
- Des particuliers, affiliés à des entreprises ou des organisations ou non : « Bon courage et solidarité d'un syndicaliste FO », « Soutiens de camarades PTT », « Soutien de Frigé-crème », Marie-Paule Serre (ancienne ouvrière de Chantelle et militante CGT), travailleur EDF, militant de la confédération syndicale des familles, infirmière à l'hôpital, cheminot retraité¹¹¹.

Les commentaires laissés par ces nombreux visiteurs aux journées portes ouvertes sont emplis de l'admiration que suscitent les « Chantelle » et montrent la domination d'une interprétation quasi-strictement ouvrière de cette lutte : « Solidarité à votre lutte importante pour l'avenir de la classe ouvrière » écrit la section locale CFDT de Saint-Herblain, « Votre lutte, c'est la lutte de tous les militants ouvriers dans l'action pour le changement dans les usines et partout. Continuez et bon courage », note un conseiller municipal de Saint-Herblain. Des commentaires sont aussi laissés sans signatures : « Un tel exemple de l'exploitation de l'homme par l'homme », « Patron faudra négocier, ta place est peut-être en feu. Peut-être ta tête avec », « Bravo les filles, la classe ouvrière de Nantes a les yeux rivés sur vous ! Courage ! ». Seul un commentaire souligne plutôt une analyse féministe du conflit par un simple : « Une femme solidaire qui soutient d'autres

¹¹¹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : photocopie du livre d'or des journées portes ouvertes des 12 et 13 décembre 1981.

femmes même si leurs maris ne sont pas d'accord ». Aucune mention n'est faite d'un soutien d'une organisation spécifiquement féministe ou féminine, même si on sait par ailleurs que la Confédération syndicale des familles de Loire-Atlantique (CSF), la Confédération syndicale du cadre de vie (CSCV) et l'Union des femmes françaises (UFF) appuient la lutte par l'envoi de lettres et de chèques de soutien¹¹². Cette dernière vient « rendre visite » aux grévistes fin décembre en soutien à ce qu'elle lit comme une « lutte pour l'amélioration de la condition féminine, lutte pour exister, agir, gagner au féminin »¹¹³.

Du point de vue des ouvrières de Chantelle, certains réseaux de soutiens sont anciens comme ceux de la zone industrielle et d'autres sont nouveaux, comme ceux des associations féminines et familiales avec lesquelles nous ne connaissons aucun lien avant 1981. Chantelle devient, cet hiver-là, le lieu d'une mobilisation unitaire des acteurs politiques locaux de l'espace contestataire des années 1968 qui, de la gauche à l'extrême-gauche, des syndicats aux partis politiques, parviennent à s'unir autour de cette lutte. Si les soutiens apportent une force politique indéniable aux ouvrières en lutte, qu'apportent ces ouvrières en lutte à ceux qui les soutiennent ? Poser cette question revient à renverser notre point de vue sur la grève et à nous demander en quoi la grève de l'usine Chantelle constitue une opportunité politique pour ces organisations dans le contexte du début des années 1980.

b. Un soutien syndical et politique renforcé dans la conjoncture du début des années 1980 : Chantelle, une opportunité politique ?

Du côté des organisations syndicales

La spécificité des prises de positions locales de la CGT et de la CFDT vis-à-vis de leurs confédérations respectives tend à s'accroître à mesure que les deux centrales changent de ligne. Le durcissement de la CGT avec la montée en puissance puis l'arrivée au pouvoir d'Henri Krasucki en 1982 et le « recentrage » de la CFDT en 1978 ne sont pas suivis localement par les deux secrétaires des unions départementales, George Prampart à la CGT et Bernard Henry à la CFDT¹¹⁴. Les deux UD continuent à prôner la conflictualité et l'unité d'action comme lorsque le 19 février

¹¹² CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : dossier « lettres de soutiens ».

¹¹³ CHT. UD CGT 279 : presse locale (inconnu), 27 décembre 81, « Chantelle : la négociation commence aujourd'hui ». [Il n'est pas toujours possible, en l'absence de références, de déterminer le quotidien dont est issu l'article – *Ouest France* ou *Presse Océan* – en particulier, comme ici, quand il s'agit d'une brève].

¹¹⁴ George Prampart à la CGT (1928-2013) est une figure du syndicalisme et du communisme de la Basse-Loire, leader des grèves de 1955, Secrétaire des Métaux CGT (1961-1970) et de l'UD CGT (1970-1982), membre du bureau fédéral du PCF (1950-1979). Bernard Henry (1946-...) est secrétaire général de l'UD CFDT de Loire-Atlantique de 1973 à 1984, date à laquelle il prend la tête de l'Union régionale.

1980, elles signent un accord intitulé « Par l'action, faire aboutir les revendications » en référence à un accord précédent d'octobre 1979.

Néanmoins, les forces syndicales commencent à faiblir : le nombre d'adhérents, dépassant les 30 000 sur le département pour les deux syndicats en 1976, décline à partir de 1978, en particulier pour la CGT qui passe en dessous de la barre des 25 000 à partir de 1980¹¹⁵, suivant en cela une baisse nationale des taux de syndicalisation¹¹⁶. Plus spécifiquement, les conflits ouvriers locaux se terminent de plus en plus sur des échecs : Chantiers Dubigeon en 1977, Laving glaces (nettoyage ferroviaire) en 1977, Brissoneau&Lotz (Auxiliaires de Pont Marine) en 1979, Guillaouard (articles ménagers) en 1980, sont autant de luttes dont l'issue malheureuse marque les esprits. Le conflit Chantelle qui surprend par son ampleur devient rapidement une aubaine politique pour les organisations : grève de femmes, grève inattendue, elle suscite l'engouement de la population locale et attire l'attention. Après deux mois de grève générale, le conflit peut en plus être présenté comme victorieux car la direction annule les sanctions de certaines ouvrières pour fait de grèves et accorde une partie des revendications¹¹⁷.

Le conflit est suivi de très près par Serge Doussin pour la CGT et Serge Perrin pour la CFDT. Le premier, ancien « métallo » est permanent depuis déjà plusieurs années et alors secrétaire de l'union locale CGT de Nantes en même temps que secrétaire du syndicat de la métallurgie de Nantes. Serge Perrin est quant à lui un ancien des Ateliers et Chantiers de Bretagne (ACB), militant de la JOC et est en 1981 secrétaire de l'union locale de la CFDT¹¹⁸. Ces permanents syndicaux sont omniprésents dans la lutte : ils accompagnent les déléguées quand elles rendent visite aux élus locaux, ils mobilisent les syndicats des entreprises, ils sont de tous les meetings, prennent la parole et soulignent dès qu'ils le peuvent l'exemplarité des ouvrières de Chantelle. L'intervention de Serge Doussin à la fin de la manifestation du 8 janvier, manifestation interprofessionnelle de soutien aux « Chantelle » qui réunit, malgré la pluie, 1300 personnes derrière les grévistes¹¹⁹, est significative de la manière dont les organisations s'appuient sur cette lutte pour faire valoir leurs positions. Après avoir longuement critiqué la « mollesse » du nouveau gouvernement à l'égard d'un « patronat

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 48. Source : Archives CHT, NER 2 pour la CFDT, UD CGT 121 pour la CGT. Traitement réalisé par Séverine Misset. Le nombre d'adhérents a été ici estimé sur la base des cotisations aux timbres syndicaux recensées dans les documents dépouillés, divisées par 9, suivant en cela la convention proposée par Antoine Bevort. Voir Bevort (A.), « Compter les syndiqués, méthodes et résultats. La CGT et la CFDT : 1945-1990 », *Travail et emploi*, n°62, 1995.

¹¹⁶ Andolfatto (D.) et Labbé (D.), *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Seuil, 2006, p.136.

¹¹⁷ L'accord comprend une augmentation des salaires de 2% au 1^{er} janvier 1982 qui ne comptera pas dans les augmentations liées à l'indice des prix, une prime ponctuelle de 1000F, un aménagement du contrôle statistique, des droits syndicaux, une amélioration du 13^{ème} mois et l'arrêt du rendement pour les femmes enceintes deux mois avant leur congé maternité.

¹¹⁸ Informations recueillies dans nos deux entretiens avec Serge Doussin, le 19 février 2008 et le 19 octobre 2009, dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹¹⁹ CHT. UD CGT 279 : presse locale (inconnu), 9 janvier 1981, sans titre.

revanchard », « qui n'a pas digéré sa défaite politique du 10 mai », il présente Chantelle comme un exemple de lutte dans laquelle « la CGT s'engage, travaille et œuvre » :

« C'est pourquoi luttent les femmes de chez Chantelle, ce n'est rien d'autre que de regagner aujourd'hui ce que le Patronat leur vole depuis toujours dans la production.

- Parce que les femmes, elles subissent les salaires les plus bas.

- Parce que femmes, elles sont astreintes à des cadences de plus en plus élevées, il faut toujours aller plus vite, travailler toujours plus.

- Parce que femmes, elles doivent subir et se taire...

Cette époque a eu son temps et précisément aujourd'hui, l'époque est au temps du changement.

Le conflit est porteur d'espérance profonde qui touche aux revendications salariales, aux conditions de travail, au respect de leur dignité, mais également d'idées nouvelles qui battent en brèche les vieilles conceptions bourgeoises.

(...) Les « Chantelle » exigent un autre rôle, une autre place dans la production.

Femmes, elles n'en sont pas moins revendicatives, pour faire reconnaître leurs droits, l'équité sur le plan social. (...) »¹²⁰.

Les ouvrières de Chantelle sont présentées comme des avant-gardistes de la lutte pour la défense de la condition féminine ouvrière et, par ce biais, Serge Doussin présente la CGT comme elle-même avant-gardiste sur le soutien aux femmes salariées. Ce discours prend tout son sens par rapport à la nécessité de valoriser l'organisation à travers cette lutte notamment dans le cadre des luttes syndicales entre la CGT et la CFDT, au niveau départemental et au niveau de l'usine. Comme l'écrit Pierre Bourdieu, « les discours politiques produits par les professionnels sont toujours doublement déterminés, et affectés d'une duplicité qui n'a rien d'intentionnel puisqu'elle résulte de la dualité des champs de référence et de la nécessité de servir à la fois les fins ésotériques des luttes internes et les fins exotériques des luttes externes »¹²¹. Du côté de la CFDT, la diffusion d'un texte de Gilbert Declercq au sortir du conflit titré « Elles ont gagné ! » atteste de l'importance donnée à la communication syndicale autour de ce conflit¹²². Le texte revient en détail sur le conflit, met en avant la visite de Gilbert Declercq à l'usine le soir de la reprise du travail, ses échanges avec les déléguées CFDT et les ouvrières qui sont longuement citées. Après avoir, au passage, critiqué l'implantation d'une section FO et la « ligne sectaire » de la CGT, le texte se termine par une célébration de la victoire des ouvrières « sur elles-mêmes », de la « conviction que la solidarité, ça donne de la force, de la confiance en soi »¹²³.

¹²⁰ CHT. UD CGT 279 : Prise de parole dactylographiée de Serge Doussin à la manifestation du 8 janvier 1982.

¹²¹ Bourdieu (P.), « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1981, vol. 36, n° 1, p. 9.

¹²² Gilbert Declercq (1919-2004) est une grande figure locale et nationale de la CFDT. Minoritaire critique, il est l'un des promoteurs du courant Reconstruction, leader des grèves de 1955 alors qu'il dirige l'UD de Loire-Atlantique, et avant de prendre la tête de l'Union Régionale Pays de la Loire de 1965 à 1976. Il appartient par ailleurs au bureau confédéral (1949-1952, 1953-1955 puis 1957-1967) et au conseil confédéral (1953-1970), puis au bureau national de la CFDT (1970-1973).

¹²³ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : communiqué de Gilbert Declercq, « Les « Chantelle » : elles ont gagné » [s.d. janvier 1982].

Le conflit de l'hiver 1981-1982 hisse les Chantelle au rang de symboles des luttes de femmes au travail, mais peut-être d'abord comme symbole des luttes victorieuses. La position des organisations syndicales semble s'affirmer sur la « question des femmes » sans que nous puissions conclure à une féminisation du sens de la lutte tant l'insistance est timide sur cet aspect. Avant d'être une grève de femmes, cette grève est un conflit réussi, ou en tout cas présenté comme tel. Dans un contexte de victoire politique de la gauche mais de baisse de la conflictualité, les organisations syndicales s'appuient sur cette lutte pour continuer à « faire le groupe », c'est-à-dire à incarner une classe ouvrière de plus en plus déstabilisée.

Du côté des partis politiques et des élus locaux

Ce conflit est, à l'échelle de l'histoire de l'entreprise Chantelle, le premier qui suscite une telle mobilisation des acteurs politiques locaux. Si le PCF a pu par le passé signifier son soutien, notamment en 1976 par l'envoi de courriers à la section CGT, les conflits des années 1970 attirent peu l'attention des organisations de l'extrême-gauche ou du féminisme. Pourtant, la deuxième partie des années 1970 est marquée par le poids grandissant que prennent dans les élections des groupes et des organisations auparavant « reléguées aux marges de la vie politique locale » : les ouvriers et les groupes populaires, les jeunes et les femmes. En outre, les organisations politiques de la « gauche sociale moderniste » (PCF, PSU) sont au cœur des élections municipales de 1977 qui marquent un tournant localement¹²⁴. Il faut cependant attendre 1981 pour que ces mutations politiques se traduisent par un soutien actif des élus locaux pour les « Chantelle », en particulier en la personne de Jean-Marc Ayrault, nouveau maire de Saint-Herblain.

Le Parti Socialiste connaît, sur le plan national, une mutation dans les années 1970, bien retracée par Rémi Lefebvre et Frédéric Sawicki¹²⁵. Ils montrent que le PS, déjà au temps de la SFIO, a toujours été un parti d'élus. Fondé sur des ressources plus électorales que militantes, et incapable de fournir une promotion sociale à ses militants faiblement scolarisés, le PS ne bénéficiait déjà pas à ses débuts d'une implantation forte dans les milieux populaires. Cependant, au cours des années 1970, en concentrant les forces de la « gauche non-communiste », le PS va connaître un renouveau, notamment grâce aux liens tissés avec la CFDT. De 1971 à 1981, le nombre de ses militants est multiplié par 2,5 et son audience électorale augmente largement, surtout en milieu urbain et notamment en Bretagne et en Loire-Atlantique. En 1977, plusieurs communes de l'agglomération

¹²⁴ Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op. cit.*, p. 34.

¹²⁵ Lefebvre (R.) et Sawicki (F.), *La société des socialistes : le PS aujourd'hui*, Bellecombe-en-Bauges, Croquant, 2006.

nantaise sont gagnées par la gauche, dont Saint-Herblain dirigée par Michel Chauty¹²⁶ jusqu'alors. Jean-Marc Ayrault, militant socialiste proche du « courant Popereen », fait partie de la « nouvelle garde socialiste » qui émerge en Loire-Atlantique, il devient maire à 27 ans après avoir été élu l'année précédente au conseil général¹²⁷. Le PS est localement en pleine effervescence : à Saint-Herblain, où entre 50 et 55% des inscrits votent pour Mitterrand au 2^e tour en 1981, « le dynamisme de la gauche l'emporte sur celui d'un corps électoral pourtant triplé, d'où une évolution pondérée positive et une réélection du maire sortant (en 1983) avec un score amélioré, performance unique de la gauche dans le Grand Nantes et assez exceptionnelle dans l'ensemble du pays »¹²⁸. Jean-Marc Ayrault est en effet réélu en 1983 (la mairie de Nantes est reprise par la droite au même moment) et devient le représentant d'une commune en pleine expansion démographique¹²⁹. Cette expansion du PS se réalise notamment en défaveur du PCF : « L'incapacité du parti communiste à suivre une croissance urbaine dont le parti socialiste a mieux bénéficié est sans conteste le trait majeur de l'évolution comparée entre les deux partenaires électoraux »¹³⁰. Les votants des communes de la banlieue industrielle sont moins touchés par ce déclin et, notamment à Couëron, où une audience minima de 15% se maintient au moins jusqu'en 1981.

La grève des ouvrières de Chantelle intervient quelques mois après l'arrivée de François Mitterrand à l'Élysée et le soutien à cette grève devient un moyen pour les représentants du PS local de marquer leur ancrage à gauche. Jean-Marc Ayrault, resté discret pendant les précédentes grèves de l'usine Chantelle, notamment en 1976 ou en 1977, affiche cette fois clairement son adhésion à la lutte. Le mardi 24 novembre, une délégation CFDT-CGT de représentantes des ouvrières est reçue par Jean-Marc Ayrault et son adjoint communiste Loïc Le Gac. Ils affirment leur « soutien le plus total » aux grévistes et dénoncent l'attitude de la direction dans ce conflit¹³¹. Sollicité, Jean-Marc Ayrault justifie son appui par sa qualité d'élu socialiste : « il a été élu pour un programme politique qui justifie son soutien à la grève »¹³², signe d'une évidence aujourd'hui plus incertaine. Les militantes syndicales de Chantelle se souviennent bien des interventions du jeune maire de Saint-Herblain qui a continué à suivre leurs luttes jusqu'à la fermeture en 1994 alors qu'il

¹²⁶ Michel Chauty (1924-2007) est maire (sans étiquette) de Saint-Herblain de 1959 à 1977, adhère au RPR en 1977, et devient maire de Nantes de 1983 à 1989 et sénateur de Loire-Atlantique de 1965 à 1992.

¹²⁷ Besson (A.), *Jean-Marc Ayrault, op.cit.*

¹²⁸ Rapetti (D.), *Vote et société dans la région nantaise, op. cit.*, p. 135.

¹²⁹ Les forces de gauche sont redistribuées spatialement : alors qu'en 1965, les communes de l'estuaire industriel (Couëron, Indre, Bouguenais...) concentrent « les deux tiers des suffrages recueillis dans les communes suburbaines » par la gauche hors la ville, en 1981, ce sont plutôt les communes de Saint-Herblain ou d'Orvault, respectivement passées à 20 000 et 40 000 habitants, qui apportent le plus de voix à Mitterrand en 1981. « En ce sens, la dynamique de gauche apparaît comme un corollaire de la poussée urbaine ». *Ibid.*, p. 139.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 98.

¹³¹ CHT. UD CGT 279 : *Presse Océan*, 25 novembre 1981, « Chantelle : une semaine de grève... ».

¹³² CHT. UD CGT 279 : *Ouest France*, 15 décembre 1981, « Chantelle : les non grévistes à la mairie de Saint Herblain ».

était maire de Nantes (*cf.* chapitre 6). Myriam Dumas, déléguée CFDT, se sent sûrement plus proche de celui qu'elle appelle « Jean-Marc » que les déléguées CGT qui restent plus distantes. Ces dernières rappellent qu'il n'avait pas vraiment le choix au regard de la popularité du conflit sur la commune, et même l'agglomération. « Il se montre » dit Isabelle Henry, mécanicienne chez Chantelle de 1970 à 2005, militante CGT¹³³. Les enjeux électoraux sont sans aucun doute importants et de nombreuses autres communes de l'agglomération nantaise manifestent leurs soutiens par des motions du conseil municipal ou des bons de soutiens aux grévistes¹³⁴. Les différents partis de gauche affichent et revendiquent leur présence aux côtés des « Chantelle » par voie de presse : dès juillet 1981, *L'Humanité* utilise Chantelle comme exemple typique de la « course à la montre » des patrons¹³⁵ et en décembre 1981, *Les Nouvelles de Loire Atlantique*, hebdomadaire départemental du PCF, et *Presse Océan* relaient le soutien politique et financier de la section PCF de Saint-Herblain¹³⁶. Le 16 décembre 1981, le PSU 44 diffuse un communiqué de presse dans lequel il affiche son soutien à la grève : « Pour le PSU, l'autogestion passe par le contrôle ouvrier et populaire sur l'outil de travail, la production et la gestion des entreprises »¹³⁷. D'un côté, ces publicités politiques participe à crédibiliser le combat des ouvrières, à lui conférer une force politique et de l'autre, elles permettent aux organisations qui les professent de rappeler leur engagement en faveur des classes populaires.

Les anciennes *leaders* de l'usine ont aujourd'hui tendance à minimiser le contexte politique de 1981 et insistent bien plus sur l'amertume des revirements ultérieurs de la gauche gouvernementale. Sur le moment, elles ont pourtant cherché à atteindre le niveau national en écrivant directement au Président de la République comme Myriam Dumas au nom de la section CFDT pour attirer son attention sur la situation de l'usine Chantelle. Elle commence son courrier en félicitant François Mitterrand pour son « arrivée au pouvoir » en la présentant comme « un succès pour toute la classe ouvrière dont notre organisation a largement contribué »¹³⁸. Le 8 mars 1982, quelques semaines après la fin du conflit, Annie Guyomarc'h est quant à elle reçue à l'Élysée aux côtés d'autres femmes syndicalistes pour rencontrer le Président de la République. Cette invitation, organisée par le ministère des Droits de la femme, et relayée localement par Renée

¹³³ Entretien avec Isabelle Henry et Annie Guyomarc'h le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹³⁴ Nous ne disposons dans les archives que de quelques réponses des communes aux courriers envoyés par les ouvrières résidentes : les communes de Saint-Herblain, La Montagne, Saint Etienne de Mont Luc et Saint Jean de Boiseau répondent favorablement à la requête. [CHT. UD CGT 279].

¹³⁵ CHT. UD CGT 279 : *L'Humanité*, 4 juillet 1981, « Compte à rebours pour les 35 heures. II - La course contre la montre. L'augmentation des cadences, tentative permanente des patrons ».

¹³⁶ CHT. UD CGT 279 : *Les Nouvelles de Loire-Atlantique*, 10 décembre 1981, « Chantelle. La lutte continue ». *Presse Océan*, 14 décembre 1981, « Chantelle : la journée "portes ouvertes" ».

¹³⁷ CHT. UD CGT 279 : *Ouest France*, 16 décembre 1981, « Chantelle : point mort ».

¹³⁸ CHT. UL CFDT-N Chantelle 3 : courrier de Myriam Dumas à « Monsieur le Président de la République » du 27 mai 1981.

Broustal, déléguée régionale aux Droits des femmes et militante féministe¹³⁹, est un signe on ne peut plus symbolique de la reconnaissance par les plus hautes instances politiques de l'action des ouvrières et de la centralité de ces ouvrières dans l'espace militant local à ce moment-là. Cela confirme, pour l'ensemble des ouvrières de l'usine, le passage du statut d'usine de femmes invisible au statut d'usine en lutte, visible, valorisée, à Nantes comme à Paris.

De Mai-juin 1968 à l'hiver 1981-1982, les luttes des ouvrières de Chantelle sont devenues une cause portée par le mouvement ouvrier local. Nous avons montré à quel point les liens qui se tissent entre les actions collectives des ouvrières et leur environnement se jouent dans une relation dialectique. Considérant « l'environnement des mouvements comme une structure structurante de l'activité des contestataires, en même temps qu'il est modifié en retour par l'activité des groupes »¹⁴⁰, nous pouvons dire que les ouvrières de Chantelle sont combattives entre autres parce que les organisations syndicales et politiques les soutiennent – cela leur donne accès à des ressources organisationnelles et symboliques dont elles ne disposent pas *a priori* – et que ces organisations soutiennent ces ouvrières parce qu'elles sont combattives – cette usine de femmes en lutte constitue pour elles opportunité politique pour se positionner dans le champ politique particulier du début des années 1980. Cette relation dialectique, analysée à l'échelle locale, permet de comprendre comment une usine invisible peut devenir progressivement une usine remarquée et remarquable dans le milieu social et politique duquel elle fait partie.

L'invitation à l'Élysée est resté un souvenir vif dans la mémoire d'Annie Guyomarc'h et dans celle de son père :

Eve Meuret-Campfort : « Mais alors, vous deux, vos papas étaient à la CGT, c'est ça ?

Annie Guyomarc'h : Oui.

Isabelle Henry¹⁴¹ : Oui.

EMC : Et alors, c'est quelque chose qu'est venu assez vite à partir du moment où vous avez commencé à travailler, de vous syndiquer ?

AG : Ah ben oui

¹³⁹ Née en 1923, reçue en 1947 au premier concours ouvert aux femmes à la Direction Régionale du Contrôle des Prix, cette fonctionnaire, militante syndicale, s'engage dans les années 1960 au sein de l'UDSR (un parti issu de la Résistance non communiste, dirigé par François Mitterrand de 1953 à 1964) et du Mouvement Démocratique Féminin. Renée Broustal rejoint en 1965 la Convention des Institutions Républicaines (CIR) de Mitterrand et est candidate en 1971 aux municipales à Nantes sur la liste Union pour la gestion sociale, moderne et démocratique (PCF, CIR, personnalités de gauche). Elle s'est liée d'amitié avec Yvette Roudy au sein du MDF et partage ses idées par exemple sur l'hébergement des femmes battues. Elle rejoint le nouveau PS avec Yvette Roudy au début des années 1971 mais aussi le MPFP. Renée Broustal appartenait au sein du PS à Nantes au courant Poperen. Militante féministe, elle aimait à dire : « Mon féminisme ne date pas de 1968 ! ». Suite à la victoire d'Alain Chenard en 1977, Renée Broustal devient adjointe au maire de Nantes en charge des dossiers de la santé et des affaires sociales, et le reste jusqu'en 1983. En 1981, elle devient également la première déléguée régionale aux Droits des femmes en Pays de la Loire. Plus tard, en 1992, elle sera membre fondatrice de l'Espace Simone de Beauvoir de Nantes, espace associatif féministe.

¹⁴⁰ Fillieule (O.), *Stratégies de la rue, op.cit.*, p. 57.

¹⁴¹ Isabelle Henry, ancienne mécanicienne et militante CGT chez Chantelle, est la cousine par alliance d'Annie Guyomarc'h.

IH : Ca a été tout de suite tranché.

AG : Mon père était très fier moi.

EMC : Ah oui.

IH : Et en plus c'est toi qui l'a créé.

AG : Ah oui, son père était très fier de sa fille. Et puis y'a eu, alors c'est plus loin, en 81. Ah non, François Mitterrand est venu en 81 ... ». Elle cherche à se rappeler du nom de la personne qui l'avait contacté (Renée Broustal) et dit que cette dernière avait dû contacter la CGT et avoir son nom. Elle se rappelle qu'il y avait avec elle une « fille de chez Guillouard (...) qui avait eu les doigts coupés ». « Oui Guillouard et puis d'autres personnes, surtout la copine de Guillouard parce que dans l'avion, j'étais à côté d'elle. Les autres, je me souviens plus trop quelles boîtes y'avaient. Donc on avait été reçu à l'Élysée alors c'est rigolo parce qu'on a monté les marches et...

IH: T'as des photos ?

AG : Non, rien du tout.

IH : T'as pas de traces ?

AG : Non, rien et mes parents m'avaient vu le midi à la télé sur les marches, sur le perron là, Annie sur le ... Alors ils avaient regardé la télé forcément.

IH : Ben tu penses que ton père, il devait être fier.

AG : Alors mon père, il était super heureux. Ah ben ouais, super heureux. Ben, c'était un événement, on avait été reçues en grande pompe là-bas. Y'avait un discours de François Mitterrand et puis après, y'avait un lunch, enfin un machin et puis hop, on était revenu en avion »¹⁴².

Cette invitation, qui plus est par le premier président socialiste de la V^e République, constitue une reconnaissance politique de son engagement syndical. Elle s'en souvient encore avec émotion, non pas tant vis-à-vis de la rencontre de François Mitterrand que pour la confortation personnelle que cet épisode a pu représenter. La fierté de son père constitue la confirmation d'une transmission réussie de l'héritage militant familial d'une génération à l'autre, et d'un sexe à l'autre. La valorisation de l'ancrage local ne passe pas uniquement par l'intégration dans des réseaux militants mais aussi par la socialisation politique dont une partie des ouvrières a bénéficié avant même leur entrée dans l'usine, ces deux dimensions étant bien entendu liées. Il s'agit donc maintenant de descendre à l'échelle individuelle pour préciser les modalités de transmission d'un héritage militant dans la famille.

¹⁴² Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

2. Les ouvrières de Chantelle, des héritières ? : la socialisation politique locale

Les ouvrières de Chantelle sont plus probablement que d'autres femmes de classes populaires familières du syndicalisme et des luttes ouvrières. Si, à l'instar des militantes de la « génération 68 », peu d'entre elles ont accumulé des expériences militantes avant 1968¹⁴³, celles qui ont grandi « dans le coin »¹⁴⁴, ont été en relation, de près ou de loin, avec le monde des syndicats avant leur entrée à l'usine. A cet égard, la famille élargie, mais aussi le voisinage, l'école, les amitiés constituent autant d'influences concordantes ou dissonantes dans la perception du monde politique. Opérer cet élargissement revient à insister sur la localité comme espace pertinent de construction de ressources politiques et à envisager l'ancrage politique de l'ensemble des ouvrières de Chantelle, au-delà des seules dispositions individuelles de celles qui deviennent les *leaders* de la conflictualité.

Cherchant à rapporter les catégories sociales de sexe et de classes aux « milieux auxquels ces variables renvoient »¹⁴⁵ et à préciser les modalités de l'influence du lieu de vie sur la socialisation politique, il s'agira d'abord de revenir sur les caractéristiques sociales et politiques des territoires ouvriers dans lesquels les ouvrières qui vont s'engager grandissent. L'étude de deux trajectoires individuelles, l'une dans un milieu communiste couëronnais, l'autre dans un milieu ouvrier catholique nantais « décalé » permettent d'observer deux modalités de transmission d'un héritage familial. Mais il sera encore nécessaire de rapporter cet héritage aux processus concrets de socialisation politique au croisement de la classe, du genre et de la génération pour mieux comprendre comment elles peuvent s'approprier un héritage ouvrier masculin.

2.1. De l'importance du lieu de vie dans la socialisation politique : Couëron et Chantenay, bastions ouvriers

Si nous ne sommes pas dans une configuration rurale où « tout le monde se connaît »¹⁴⁶, les ouvrières qui ont grandi dans les quartiers ouest de la ville de Nantes (Chantenay) ou dans les communes du quart nord-ouest de l'agglomération nantaise (Couëron, Saint-Herblain) sont liées

¹⁴³ Julie Pagis, s'intéressant à la socialisation politique différenciée des hommes et des femmes s'engageant en Mai-Juin 1968, remarque que, parmi les 166 ex-soixante-huitards dont elle a reçu le questionnaire, "seules 29 femmes (sur 86) étaient militantes avant 1968 contre 49 hommes (sur 80)". Pagis (J.), « Quand le genre entre en crise (politique)... Les effets biographiques du militantisme en Mai-68 », *Sociétés & Représentations*, 2007, vol. 2, n° 24, p. 236.

¹⁴⁴ Renahy (N.), *Les gars du coin: enquête sur une jeunesse rurale*, *op.cit.*

¹⁴⁵ Braconnier (C.), *Une autre sociologie du vote: les électeurs dans leurs contextes*, Paris, Lextenso éditions, 2010, p. 19.

¹⁴⁶ Renahy (N.), *Les gars du coin: enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte, 2010.

par des réseaux d'interconnaissance, même lointains, au milieu social et politique ouvrier que nous avons décrit.

L'importance du lieu de vie dans les pratiques politiques a été étudiée par Céline Braconnier et Jean-Yves Dormagen dans le cadre de leur étude du vote dans un quartier populaire de Saint-Denis (93)¹⁴⁷. Ils montrent ainsi qu'au-delà des variables lourdes (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle...) qui, prises pour elles-mêmes, tendent à individualiser les analyses du vote, la famille reste le lieu principal d'explication des choix en la matière – la maison fait toujours l'élection. Le quartier, le voisinage peuvent aussi avoir une influence importante. « Une autre sociologie du vote doit se donner les moyens d'investir les usines, les bureaux, les églises, les quartiers, les bowlings, les cafés, les appartements, les alcôves dans le but de mieux comprendre les chemins empruntés par les citoyens pour se rendre aux urnes »¹⁴⁸. Nous ne pouvons, à l'instar des méthodes multiples déployées par Céline Braconnier et Jean-Yves Dormagen, nous rendre dans les cafés et les églises mais nous pouvons descendre à l'échelle des quartiers et des communes dans lesquels les ouvrières ont grandi et prendre les caractéristiques de ces territoires précis pour analyser l'influence du lieu de vie sur les parcours politiques et militants des ouvrières de Chantelle.

Ces identités locales à l'échelle d'une commune ou d'un quartier prennent sens à l'aune de la forte ségrégation spatiale qui marque l'agglomération nantaise, et ce de plus en plus au cours des années 1970¹⁴⁹. Dans cette séparation renforcée de l'espace entre des espaces à dominance ouvrière et des espaces à dominance bourgeoise, l'ouest de l'agglomération est confirmé dans sa spécificité ouvrière. Danielle Rapetti parle, pour les années 1970, d'un « territoire de banlieue industrielle », marqué par une prégnance des milieux populaires – plus de 2/3 de « petits salariés » (employés, ouvriers, personnels de service) – et du vote à gauche « comme aucun autre secteur de la ville »¹⁵⁰. Saint-Herblain est une commune nouvellement industrialisée (*cf.* chapitre 1) mais le quartier Chantenay et la commune de Couëron forment d'anciens « bastions ouvriers » dans la ville. Or, parmi les 24 personnes pour qui nous disposons de l'information, 10 ont grandi à Couëron, 4 à Nantes, deux à Saint-Herblain, 5 dans d'autres communes de l'agglomération ou dans la campagne environnante, 2 dans d'autres départements et une à l'étranger. La surreprésentation d'ouvrières originaires de Couëron et la sous-représentation de personnes ayant grandi en dehors du département sont corollaires de la surreprésentation de militantes dans notre échantillon. De fait, les quatre ouvrières qui deviennent *leaders* de l'action collective chez Chantelle ont grandi soit à Couëron, soit à Chantenay. L'ancrage local dans des espaces de vie ouvriers n'est pas une condition

¹⁴⁷ Braconnier (C.) et Dormagen (J.-Y.), *La démocratie de l'abstention : aux origines de la démobilisation électorale en milieu populaire*, Paris, Gallimard, 2007.

¹⁴⁸ Braconnier (C.), *Une autre sociologie du vote*, *op. cit.*, p. 20.

¹⁴⁹ Rapetti (D.), *Vote et société dans la région nantaise*, *op. cit.*

¹⁵⁰ *Ibid.*

sine qua none à l'engagement puisque d'autres militantes moins visibles ont grandi ailleurs, mais il n'est pas anodin que celles qui vont pouvoir, dès le début, porter le développement d'un syndicalisme d'entreprise chez Chantelle aient grandi là et pas ailleurs.

Chantenay, située sur la rive nord de la Loire, à l'ouest du centre-ville, est une ancienne commune indépendante rattachée à Nantes en 1908 et déjà industrialisée au début du XIX^e siècle. La présence des chantiers navals Dubigeon et d'un peuplement ouvrier ancien, « réservoir de main d'œuvre pour les industries nantaises »¹⁵¹, donne un visage éminemment ouvrier et industriel à ce quartier, qui est cité systématiquement dans la liste des territoires ancrés à gauche dans l'agglomération. Aux côtés des « cités-baraques du Ranzai et de la Halvêque, aujourd'hui disparues, où résidaient les ouvriers des Batignolles » ou « le quartier de Doulon, largement investi par des ménages cheminots », les auteurs de *Sociologie de Nantes* notent qu'à Chantenay, « l'écologie du vote laisse soupçonner, pendant ces "trente glorieuses" marquées par le plein emploi, ce que les sensibilités politiques doivent à une identification de classe confortée dans le voisinage et les communautés de travail »¹⁵². Jean-Paul Molinari compte le quartier comme le lieu de l'implantation d'une des trois sections PC les plus importantes de l'agglomération¹⁵³. De même, Jean Peneff, dans son étude du vote ouvrier à Nantes en 1977 et 1978, note que les ouvriers des quartiers d'habitat populaires périphériques s'abstiennent moins que les ouvriers du centre-ville de Nantes car « il est vrai que l'organisation de la vie collective dans une cité ouvrière, l'affrontement commun aux inconvénients de l'habitat HLM, favorisent l'activité politique : diffusion des informations, actions de locataires, rapidité de mobilisation »¹⁵⁴. Ce d'autant plus qu'outre les chantiers Dubigeon, des entreprises métallurgiques importantes sont implantées dans le quartier comme JJ Carnaud et Paris, l'ancrage est donc doublement résidentiel et industriel.

Les communes de la Basse-Loire, se situant en continuité de Chantenay vers l'ouest, sont aussi des territoires ouvriers. L'éloignement de la ville-centre amplifie d'autant plus leur caractère ségrégué. Couëron fait partie, avec Saint-Jean-de-Boiseau et Bouguenais, de communes « marquées dès avant la Seconde Guerre mondiale par un habitat ouvrier ancré à proximité, soit des industries de la rive nord et des îles, soit des voies de communication et au débouché des moyens de transport – bac ou pont transbordeur – reliant les deux rives¹⁵⁵ ». La commune est fortement ancrée à gauche : elle est dirigée par des maires socialistes depuis l'après-guerre et en 1981, entre 55 et 60% des inscrits ont voté pour Mitterrand au 2^e tour. Au 1^{er} tour des mêmes élections, 17,1% des inscrits

¹⁵¹ Sztokman (N.), « La démographie nantaise », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, p., 109-124, 1990, p.110.

¹⁵² Masson (P.), Cartier (M.), Le Saout (R.), Retière (J.-N.) et Suteau (M.), *Sociologie de Nantes*, *op.cit.*, p. 97.

¹⁵³ Molinari (J.-P.), « Sociographie du communisme nantais », *op. cit.*

¹⁵⁴ Peneff (J.), « Abstention ouvrière, participation bourgeoise aux élections à Nantes en 1977 et 1978 », *art.cité.*, p. 20.

¹⁵⁵ Rapetti (D.), *Vote et société dans la région nantaise*, *op. cit.*, p. 106.

ont voté pour le candidat du Parti Communiste (George Marchais), contre 8,6% dans l'agglomération, signe d'un déclin moindre ici qu'ailleurs du vote communiste par rapport à 1969, date à laquelle 20,5% des Couëronnais avaient voté pour Jacques Duclos contre 12,6% des habitants de l'agglomération. Couëron est moins marquée par un dynamisme démographique, comme sa voisine de Saint-Herblain, que par le maintien d'une importante partie de sa population active dans le secteur secondaire, la perpétuation de « traditions de gauche » et l'appui sur « l'acquis du pouvoir local »¹⁵⁶. L'assimilation de Couëron au communisme fonctionne chez Chantelle par une assimilation des « filles de la CGT » aux « filles de Couëron », bien que toutes n'aient pas grandi à Couëron. C'est la seule identité territoriale qui prend un sens dans l'usine, aucune ne revendique son appartenance au quartier de Chantenay par exemple.

Une autre caractéristique marquante de Couëron, avec les autres communes de la Basse-Loire et les communes en plein développement de Saint-Herblain ou Orvault, est leur attachement à l'enseignement laïc, dans un département et une région où l'enseignement privé est majoritaire. En 1970, dans le milieu rural, l'école privée domine et accueille trois quarts des élèves des classes élémentaires. En milieu urbain (Nantes et Saint-Nazaire), « l'école laïque recueille le plus fréquemment 60 à 74% des élèves du même groupe ». « La prépondérance de l'enseignement laïc s'affirme avec force dans la banlieue ouest de Nantes » mais cela peut découler d'une poussée démographique si rapide, comme à Saint-Herblain, que l'Église n'a pu implanter autant d'écoles que la mairie. « Il en va différemment à Couëron, La Montagne ou bien Trignac, communes des banlieues nantaise et nazairienne où s'enracine une profonde tradition laïque dans un contexte de peuplement ouvrier ancien »¹⁵⁷. Il s'agit là d'un contraste saisissant entre cette banlieue ouest plus ou moins récemment urbanisée et industrialisée, marquée par une empreinte ouvrière et laïque et les communes rurales proches ou le centre-ville bourgeois où la tradition et la droite sont dominantes.

Évoquant le moindre abstentionnisme d'ouvrières lilloises par rapport à des ouvrières d'autres villes moins industrielles, Céline Braconnier ajoute que « la construction et l'entretien, par les forces politiques locales, d'images valorisées des milieux populaires dont elles prenaient en charge la représentation a sans doute également joué un rôle, quand on sait combien le sentiment que l'on peut avoir de sa propre compétence influe sur la capacité à faire entendre sa voix »¹⁵⁸. Les femmes des communes et quartiers ouvriers de l'ouest nantais semblent adhérer aussi aux

¹⁵⁶ *Ibid.*, p. 135.

¹⁵⁷ Alors qu'à Couëron, 69% des suffrages exprimés en 1981 allaient à François Mitterrand et que 84% des élèves de primaire étaient scolarisés dans le public, ces rapports étaient respectivement de 54% et de 89% à Orvault. *Ibid.*, p. 151.

¹⁵⁸ Braconnier (C.), *Une autre sociologie du vote*, *op. cit.*, p. 140. Elle s'appuie notamment sur l'enquête de Mattein Dogan et Jacques Narbonne de 1954 sur les législatives de 1951 (Dogan, Mattein et Jacques Narbonne, « L'abstentionnisme électoral en France », *Revue Française de Science Politique*, vol 4, n°1, 1954).

organisations politiques de gauche. Les femmes ouvrières sont ici moins qu'ailleurs, et surtout moins que dans les campagnes environnantes, sujettes à l'influence de l'Église ; Jean Peneff note que dans les bureaux de vote ouvriers, les femmes votent plus et de manière plus régulières que leurs maris. Il remarque « que dans ces cités populaires les jeunes travailleuses (vendeuses, OS, dactylos) mais aussi les épouses inactives, les retraitées, les veuves âgées, votent plus souvent que les hommes, même actifs. Dans ces bureaux, le PC obtient ses meilleurs résultats là où la population féminine est nombreuse »¹⁵⁹. L'auteur rapporte ces comportements notamment au rôle domestique des femmes qui doivent gérer le budget quotidien ou les problèmes de logement et seraient donc plus probablement intéressées par l'élection du conseil municipal. Les ouvrières de Chantelle, et leurs mères, sœurs et voisines, sont donc moins qu'ailleurs éloignées du monde politique, que ce soit via leur participation aux élections locales ou leur proximité avec le monde du syndicalisme sur leur lieu de travail ou celui de leurs proches. Celles qui ont grandi dans ces espaces ouvriers ne baignent donc pas seulement dans une ambiance politique locale où les ouvriers ont un poids symbolique important ; elles bénéficient bien d'expériences personnelles de familiarité avec le syndicalisme ou d'autres formes de participation politiques comme le vote.

2.2. Deux modèles de transmission d'un héritage politique

L'analyse des trajectoires d'Annie Guyomarc'h et d'Eliane Evrard montrent bien dans quelle mesure l'héritage de leurs parents et du monde dans lequel elles ont grandi est déterminant dans leur propension future à endosser des responsabilités syndicales. Si le parcours d'Annie Guyomarc'h est clairement localisé dans la commune de Couëron, celui d'Eliane Evrard subit des influences plus diverses mais leur socialisation familiale est chacune significative d'une tradition politique locale : Annie Guyomarc'h grandit à Couëron dans une famille cégétiste et communiste, Eliane Evrard est quant à elle issue d'une famille chrétienne de gauche de Chantenay.

a. Annie Guyomarc'h, ancrage local et culture de classe

La trajectoire d'Annie Guyomarc'h, au statut de *leader* CGT dans l'usine, est significatif du type de socialisation familiale cégétiste intégré dans un territoire : la commune de Couëron. Parmi les enquêtées, 5 des 7 militantes ou syndiquées CGT ont grandi à Couëron d'un père ouvrier, bien souvent militant cégétiste. En 1972, Annie Guyomarc'h fonde la section CGT avec une « copine de Couëron », Marie-Paule Serre¹⁶⁰. Nous connaissons peu de choses sur les modalités précises de

¹⁵⁹ Peneff (J.), « Abstention ouvrière, participation bourgeoise aux élections à Nantes en 1977 et 1978 », art.cité., p. 19.

¹⁶⁰ Marie-Paule Serre, embauchée comme ouvrière à la coupe en mars 1969 à l'âge de 24 ans après avoir été vendeuse, est la cofondatrice de la section syndicale CGT avec Annie Guyomarc'h. Elle devient alors déléguée du personnel et

création de cette section tant Annie Guyomarc'h, lorsqu'on l'interroge à ce sujet, la place sous le signe de l'évidence.

Annie Guyomarc'h¹⁶¹ naît en 1951 à Couëron (44) d'un père ouvrier qualifié dans la métallurgie, notamment chez Tréfinmétaux¹⁶², usine phare de Couëron, puis chauffeur routier à la mairie de Couëron, militant CGT, et d'une mère ouvrière de confection avant son mariage puis mère au foyer. Elle est la cadette d'une fratrie de quatre. Ses quatre grands-parents sont Couëronnais et, hommes comme femmes, ouvriers d'usine, chez Tréfinmétaux pour les parents de sa mère. Annie Guyomarc'h et ses frères et sœurs sont baptisés mais ne font pas leur communion. Son père raconte à qui veut l'entendre que quand il était à « l'école des curés », « il avait séché un cours de catéchisme pour aller écouter Léon Blum ».

Elle dit ne pas avoir aimé l'école. Elle opte pour un apprentissage dans la coiffure et obtient son CAP coiffure en juin 1968 à l'âge de 17 ans. Alors qu'elle aime ce métier et « le contact avec les gens » qu'il suppose, elle peine à trouver un emploi dans l'agglomération nantaise et ses parents refusent qu'elles quittent la « maison » pour Saint-Nazaire où elle avait trouvé un employeur. Après trois mois de chômage, elle apprend que Chantelle embauche, se présente en se disant que ce serait momentané et elle commence à travailler le 2 décembre 1968 comme ouvrière à la coupe. Elle dévalorise son parcours et celui de sa sœur, qui fait un CAP couture et la rejoint chez Chantelle, par rapport aux deux frères qui ont fait carrière « dans les bureaux ».

A ce moment-là, Annie Guyomarc'h fréquente déjà son futur mari, rencontré à Couëron. Le mariage a lieu en 1971 lorsqu'il rentre de son service militaire et trouve un emploi d'ouvrier en équipes chez Sollac-Carnaud¹⁶³, une entreprise de métallurgie. Leur fils unique naît la même année. Il est aujourd'hui livreur, après avoir été mécanicien dans un garage.

Concernant le fait d'avoir monté une section syndicale CGT en 1972, elle dit aujourd'hui : « Y'avait déjà un syndicat, y'avait la CFDT mais moi j'étais pas CFDT, j'étais CGT. Mon père était CGT, mon frère était CGT donc ça nous convenait pas donc on a monté la CGT ». Elle est tout de suite désignée déléguée syndicale et le restera jusqu'à la fermeture, tout en occupant des mandats de déléguée du personnel, et des responsabilités plus ponctuelles au niveau de l'union départementale et de la

déléguée au CE titulaire jusqu'en 1979, date à laquelle elle disparaît de nos sources, sauf quand elle vient signer le livre d'or des journées portes ouvertes de l'usine occupée en décembre 1981. Nous savons par Annie Guyomarc'h que Marie-Paule Serre est décédée jeune mais nous ne savons pas si son absence de la CGT et/ou de l'usine Chantelle à partir de 1979 est liée à une éventuelle complication de santé.

¹⁶¹ Portrait construit à partir de nos entretiens avec Annie Guyomarc'h, réalisés le 27 novembre 2007 (avec Isabelle Henry), et le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes, ainsi que des entretiens, vidéo et enregistré, avec Annie Guyomarc'h réalisés, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », par Véronique Ménard en 1994. Enfin, le mémoire de Master 1 Sociologie de Kerherve Leslie, « Un licenciement collectif : le cas de l'usine Chantelle », Université de Nantes, 2009, pour lequel un entretien avec Annie Guyomarc'h a été réalisé le 25 mars 2009, à son domicile, a aussi pu être mobilisé.

¹⁶² Cette entreprise emploie environ 600 personnes dans les années 1970 et correspond aux anciennes fonderies de Couëron. C'est la plus grosse entreprise de la commune et surtout la plus mythique. Fermée en 1987, le site fait aujourd'hui l'objet d'un réaménagement en lieu associatif et culturel. Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, op. cit. Voir aussi les *Cahiers d'usine* réalisés par l'association Une tour, une histoire : *L'usine de Pontgibaud à Tréfinmétaux : des ouvriers racontent*, Couëron, 1997 ; *1975/1976, la grève, quand les femmes ont pris la colère*, Couëron, 1999 ; *Des machines et des hommes*, Couëron, 2003 ; *Chronique d'une fermeture... programmée*, Couëron, 2008.

¹⁶³ Cet entreprise de sidérurgie emploie presque 3000 personnes en 1972 et correspond aux anciennes forges de Basse-Indre, ayant fusionnées avec l'entreprise JJ Carnaud au début du siècle et qui devient en 1975 Carnaud SA, et est appelé « Sollac-Carnaud » par Annie Guyomarc'h car l'entreprise appartient un moment au groupe Sollac. Il existe aussi une autre usine du groupe Carnaud rue de la Marseillaise dans le quartier de Chantenay qu'on appelle plus communément « JJ Carnaud » alors qu'on se réfère souvent à l'établissement de Basse-Indre encore dans les années 1970 comme les « forges de Basse Indre ». *Ibid.*

fédération Textile-Habillement-Cuir de la CGT. Elle était, et est encore, clairement identifiée comme la *leader* de la CGT dans l'usine.

Annie Guyomarc'h grandit dans un monde aux frontières franches : un monde ouvrier, ancré dans la commune de Couëron, depuis plusieurs générations. Elle hérite non seulement d'une familiarité avec le syndicalisme mais aussi du sentiment d'appartenance à une communauté ouvrière dans laquelle l'identité CGT est structurante. Annie Guyomarc'h retrouve à l'usine Chantelle des « copines de Couëron » et, ensemble, elles vont s'approprier l'héritage de leurs parents, leurs familles, leurs voisins.

b. Eliane Evrard, le dévouement en héritage

Eliane Evrard est, comme nous l'avons déjà vu, une des instigatrices du Mai-Juin 68 chez Chantelle ainsi que de la création immédiate de la section syndicale CFDT. Elle est encore en 1994 la figure principale de la CFDT chez Chantelle. Michèle Charon, une autre ouvrière de Chantelle militante syndicale depuis 1968, dit d'elle au moment de la création de la CFDT : « on voyait bien qu'Eliane, elle en voulait »¹⁶⁴. Sa trajectoire familiale et personnelle avant son entrée à l'usine permet de déceler les ressources dont elle dispose :

Eliane Evrard¹⁶⁵ naît en 1947 à Nantes, et grandit dans le quartier ouvrier de Chantenay, d'un père ajusteur puis cadre chez JJ Carnaud, entreprise d'emballage métallique située dans le même quartier, militant CFTC, plutôt « renfermé » à la maison mais « très apprécié », « boute-en-train » à l'extérieur, et d'une mère ouvrière qui arrête de travailler quand elle se marie. Un frère naît un an et demi plus tard. Sa mère, modèle de femme indépendante, pratique le basket, sort et voyage beaucoup. Le père ne voulait pas d'enfants, la mère ne voulait pas se marier : ils ont fait les deux « par concession ». Eliane va à l'école privée et reçoit une éducation catholique, notamment par son père qui les emmène à la messe presque tous les dimanches. Elle « adorait » l'école, notamment du fait de sa bonne relation avec une « jeune sœur très vaillante, très moderne qui nous apprenait à danser à ce moment-là le Twist et le Madison, il y avait une ambiance, je me retrouvais bien là-dedans ». Elle passe le certificat d'étude et envisage successivement de devenir hôtesse de l'air (trop petite), d'entrer dans les ordres et de partir faire de l'humanitaire en Afrique (son père ne voulait pas) ou de tenir un commerce d'alimentation. Finalement, son père la « met » dans une école professionnelle privée à Talensac dans le centre de Nantes, où elle apprend notamment la couture.

Ses parents achètent un café en revendant leur maison de Chantenay et le gardent environ un an (1962-63). Le père continue de travailler chez JJ Carnaud, c'est la mère

¹⁶⁴ Entretien enregistré avec Michèle Charon réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

¹⁶⁵ Eliane Evrard est décédée en 2001. Portrait construit à partir des entretiens avec Eliane Evrard (filmé et enregistré) réalisés par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine en 1994. De plus, nous avons retrouvé dans les archives syndicales le CV qu'elle a fait avec la cellule de reclassement. Enfin, les questions posées lors des entretiens avec Myriam Dumas, autre militante CFDT de l'usine et Jean-Pierre Chéné, secrétaire général de l'union locale puis de l'union départementale CFDT, tous deux proches d'Eliane Evrard, ont permis de compléter ces données.

et Eliane qui le tiennent. Elle a 15-16 ans et arrête l'école pour aider sa mère. Elle rencontre alors un « copain » avec qui elle fait les « 400 coups ». S'ensuit un mariage et un enfant « trop tôt » (à 17 ans) et pour « emmerder les parents », puis un divorce un an plus tard parce que « la java, l'alcool, ça va bien un moment ». Entre temps, ses parents ont revendu le café et déménagé en Espagne où le père est « muté » et elle les y rejoint quelques mois le temps d'obtenir son divorce. De retour en France, elle enchaîne les petits boulots jusqu'à entrer chez Chantelle en février 1967 où elle « se plaît bien » avec d'autres filles de son âge. Elle a alors 20 ans. Embauchée comme manutentionnaire, elle devient rapidement mécanicienne et le reste jusqu'à la fermeture. Elle met son fils en nourrice toute la semaine et le laisse parfois chez ses parents, revenus vivre à Nantes, le week-end quand elle « sortait en bordée » avec les copines.

Elle est l'initiatrice de la création de la section CFDT dans l'usine lors des grèves de Mai-Juin 1968 et devient quelques années plus tard la déléguée syndicale pour le rester jusqu'à la fermeture. Elle occupe par ailleurs des mandats de déléguée du personnel et au comité d'établissement, et devient dans les années 1980 responsable du syndicat Hacuitex CFDT départemental ainsi que conseillère prud'homale. Elle est clairement la « N°1 » de la CFDT dans l'usine. Eliane Evrard ne s'est jamais remariée, n'a pas eu d'autres enfants et habitait en appartement dans un quartier plutôt aisé de l'ouest de Nantes (en 1973 elle habite près de l'île de Versailles).

Née dans une famille ouvrière, catholique mais aussi « un peu bohème dans son genre », Eliane Evrard dispose de modèles parentaux atypiques par rapport au monde ouvrier (plusieurs changements de métiers, déménagement en Espagne), et d'un modèle maternel de femme indépendante. Elle expérimente elle-même son indépendance très jeune : mère à 17 ans, divorcée à 19, elle arrive chez Chantelle avec une expérience de vie que peu d'autres ouvrières ont alors. Plus précisément, l'expérimentation du mariage et de la maternité très jeunes l'a mise face à des réalités de genre dont elle souhaite se détacher par la suite en marquant son indépendance vis-à-vis de la cellule familiale. L'engagement à la CFTC de son père, peu mobilisé dans son discours sur le registre d'un sentiment de filiation, constitue néanmoins une familiarisation à l'univers syndical, qui plus est au syndicalisme chrétien. Si elle présente le choix de la CFDT comme fortuit, le fait de s'engager est décrit sur le registre de l'évidence. Elle investit rapidement l'usine comme un lieu d'engagement personnel et dit avoir voulu « profiter » de sa jeunesse qu'elle avait jusqu'ici, selon elle, passée à « faire des conneries »¹⁶⁶.

Son ancrage dans une tradition chrétienne de gauche est passé par son père, bien qu'elle n'ait pas participé à la Jeunesse Ouvrière Catholique (JOC). La fréquentation de jeunes sœurs qui lui proposent de partir faire de l'humanitaire lui transmet des valeurs d'engagement social. Alors que cette tradition est importante dans la région, Eliane Evrard est la seule des enquêtées dont le père était militant CFTC et aucune d'entre elles n'a participé à la JOC ou la JAC (Jeunesse Agricole

¹⁶⁶ Entretien enregistré avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

Catholique). C'était par contre le cas d'autres ouvrières par qui Myriam Dumas, militante syndicale CFDT, dit avoir appris ce qu'était la JOC. L'influence religieuse est donc plutôt diffuse, souvent décrite « par tradition », et se traduit peu par des engagements de jeunesse. Quand les ouvrières sont issues de familles marquées par un engagement syndical, celui-ci est pour plus de la moitié des enquêtées un engagement cégétiste.

Eliane Evrard vient d'un monde moins marqué politiquement que celui d'Annie Guyomarc'h et d'une fraction haute ou en ascension des classes populaires (achat d'un commerce, déménagement à l'étranger). Sa socialisation politique est marquée par un attachement fort à la notion d'engagement – militant, religieux – et un peu moins à un territoire ou au syndicalisme ouvrier en tant que tel. Avec Annie Guyomarc'h, elles ont néanmoins en commun d'être des femmes, qui doivent s'approprier un héritage écrit au masculin. Il convient donc maintenant d'interroger plus en détail l'articulation entre socialisation politique et socialisation de genre dans la famille, nucléaire et élargie.

2.3. Socialisation politique et socialisation de genre en milieu ouvrier : la possibilité d'une dissonance

La socialisation de genre dans la famille semble devoir éloigner les filles du monde de la politique puisque celles-ci seront plutôt incitées à la discrétion et la docilité par leurs parents quand les garçons pourront plus aisément adopter des comportements de subversion¹⁶⁷. Aussi, dans les discours des anciennes ouvrières, quand un membre de la famille est identifié comme militant, il s'agit presque toujours du père. On sait qu'il était « au moins syndiqué » ou qu'il a participé à une grève, on ne sait rien ou si peu des éventuels engagements des mères¹⁶⁸. Puisqu'*a priori*, ce n'est pas d'elles, mais potentiellement de leurs frères, qu'on attend une *prise de position politique* à l'âge adulte, et que ce sont les pères, et éventuellement plus tard les frères, qui font office de modèles en ce domaine, on peut se demander comment fonctionne pour les filles une socialisation politique pensée pour – et incarnée par – des hommes. Ce d'autant plus dans les classes populaires où, comme à l'autre bout de l'échelle sociale, les normes de la virilité et de la féminité sont particulièrement marquées¹⁶⁹.

¹⁶⁷ Belotti (E.G.), *Du côté des petites filles*, Paris, Editions des Femmes, 1981.

¹⁶⁸ Il est parfois fait référence à une mère qui milite auprès de son mari mais jamais d'éventuels engagements associatifs ou liés au quartier. Ces engagements, moins valorisés par les ouvrières elles-mêmes engagées dans des modes d'action plutôt « masculins », passent plus facilement sous silence dans les récits. C'est un des regrets de l'enquêtrice que de ne pas avoir insisté sur cet aspect auprès des enquêtées dans les entretiens.

¹⁶⁹ Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012.

a. Genre, classe et ancrage local : consonances et dissonances de socialisation

Ces contradictions se nuancent lorsqu'on pense la socialisation comme « un processus continu et diffus », fait « davantage de non-intentionnel que d'intentionnel »¹⁷⁰. Annick Percheron parle de la socialisation politique comme d'une forme d'imprégnation plus que d'inculcation de dispositions plus que de savoirs ou d'opinions politiques¹⁷¹. Les injonctions à s'intéresser ou non à la politique restent sexuellement différenciées mais les petites filles peuvent autant que les garçons écouter aux portes lors des réunions syndicales tardives, entendre les échanges avec un voisin sur le chemin de l'école et repérer le visage de ceux qui sont identifiés comme les responsables syndicaux locaux lors des manifestations du 1^{er} mai. Cette diffusion de valeurs « par capillarité »¹⁷² dans le quotidien de la vie de famille correspond à une conception de la socialisation politique comme transmission d'un rapport politique au monde plus que d'un rapport à la politique en tant qu'« univers spécialisé, dans lequel les concepts de parti, d'idéologie, d'élection, etc., ont une place déterminante »¹⁷³. Sophie Maurer, dans son état des lieux de ce champ de recherche, propose de considérer « un second niveau [du rapport des individus au politique] constitué du rapport politique des individus au monde social, rapport qui englobe tout un ensemble de représentations qui débordent largement du champ politique au sens strict : représentations des divisions sociales, des rapports de classe, des mécanismes de privation et de distribution, hiérarchisation des conflits, mais aussi manières d'être et de faire qui situent l'individu, lui assignent une place politique, et qui, sans être obligatoirement l'expression consciente d'une prise de position, font politiquement sens aux yeux des autres et des institutions »¹⁷⁴. Les petites filles ne sont pas complètement exclues d'une socialisation politique qui, ici, est aussi une socialisation de classe.

Dans la même perspective, il est nécessaire de prendre en compte l'ensemble du cercle de sociabilité familiale dans la perception des influences diffuses. La force de la socialisation politique dont a bénéficié Annie Guyomarc'h tient à l'homogénéité de son univers social : l'ensemble de sa famille mais aussi les amis de la famille, les voisins, tout concorde et se renforce. Pour d'autres, l'univers familial est marqué par une certaine hétérogénéité. La socialisation politique sera alors certainement moins franche et située politiquement mais peut néanmoins éveiller la conscience à des enjeux politiques sous l'effet des contradictions. D'autres autrui significatifs que les parents

¹⁷⁰ Darmon (M.), *La socialisation*, Paris, Armand Colin, 2010, p. 17.

¹⁷¹ Percheron (A.), « La transmission des valeurs », De Singly (F.) (dir.), *La famille. L'état des savoirs*, La Découverte., Paris, 1991. Pour un compte-rendu des recherches sur la question de la socialisation politique, voir : Maurer (S.), *Ecole, Famille et politique : socialisations politiques et apprentissages de la citoyenneté. Bilan des recherches en science politique.*, Dossier d'études N°15, Allocations Familiales, 2000.

¹⁷² Achin (C.) et Naudier (D.), « Trajectoires de femmes "ordinaires" dans les années 1970 », *Sociologie*, 1 (1), 2010, p. 91.

¹⁷³ Maurer (S.), *Ecole, Famille et politique : socialisations politiques et apprentissages de la citoyenneté. Bilan des recherches en science politique.*, *op. cit.*, p. 6.

¹⁷⁴ *Ibid.*

ont alors une influence déterminante : Sylvie Colin par exemple, mécanicienne chez Chantelle de 1966 à 1994, *militante d'usine* CGT, fille d'un ouvrier de l'usine Carnaud et d'une mère au foyer habitant Couëron, n'a pas souvenir d'avoir entendu ses parents « parler politique » mais un oncle « très PC » constitue pour elle le référent politique de la famille et, elle et tous ses frères et sœurs sont devenus militants syndicaux, en majorité à la CGT¹⁷⁵. Ces dissonances de socialisation¹⁷⁶ peuvent se situer aussi entre la famille et l'école par exemple. Isabelle Henry, mécanicienne chez Chantelle de 1970 à 2005, *militante d'usine* CGT, fille d'un ouvrier militant CGT de l'Arsenal d'Indret (construction et armes navales) et d'une mère qui « faisait des ménages », et qui grandit elle-aussi à Couëron, parle longuement de ces multiples petites rébellions contre les « bonnes sœurs » de l'école privée où elle apprend la couture¹⁷⁷. Se disant irrémédiablement « contre l'injustice » depuis le plus jeune âge, elle raconte n'avoir pas supporté la discipline, vécue comme arbitraire, de l'école. Entre la discrétion prescrite aux filles et les valeurs de courage et de rébellion du monde ouvrier politisé, les futures militantes ont été exposées à des injonctions contradictoires en tant qu'individus de sexe féminin d'une part et membres de familles politisées d'autre part. Pour autant, le « succès » de la socialisation politique ne signifie pas forcément un « échec » de la socialisation de genre ; les liens ne sont pas mécaniques mais dynamiques¹⁷⁸. Les individus sont, si ce n'est acteurs, du moins actifs dans le processus de socialisation. Ils sont à même de s'approprier les héritages qui sont les leurs en fonction des dispositions multiples dont ils sont porteurs¹⁷⁹. Dans ce sens, il serait vain ici de vouloir opposer identification au père comme vecteur de socialisation politique et identification à la mère comme vecteur de reproduction des normes de genre.

b. Rapport au père, rapport à la mère : une socialisation de rupture

Le rapport que les militantes syndicales de chez Chantelle entretiennent avec leur père militant est pluriel mais apparaît toujours déterminant comme c'est souvent le cas pour les femmes qui s'engagent dans des sports « masculins »¹⁸⁰. Comment se réapproprier un héritage qui n'était pas *a priori* fait pour elles ? Dans le cas d'Annie Guyomarc'h, cet héritage est investi de sens, activé

¹⁷⁵ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁷⁶ Lahire (B.), *L'homme pluriel: les ressorts de l'action*, Paris, Pluriel, 2011.

¹⁷⁷ Le fait qu'elle ait fait sa scolarité dans le privé alors même qu'à l'instar d'Annie Guyomarc'h, sa famille est marquée par une appartenance CGT, n'est pas un fait isolé dans notre enquête, rappelant combien l'enseignement privé domine, malgré tout, les possibles scolaires des enfants de cette génération.

¹⁷⁸ Cherchant à complexifier les analyses de la socialisation de classe, Jean-Claude Passeron et François de Singly remarquent que : « Il est vain de prétendre donner un sens à la notion de « bilan global », de « réussite » ou d'« échec » de la socialisation, leurre de tous les ethnocentrismes ». Passeron (J.-C.) et De Singly (F.), « Différences dans la différence : socialisation de classe et socialisation sexuelle », *Revue française de science politique*, 1984, vol. 34, n° 1, p. 50.

¹⁷⁹ Darmon (M.), *La socialisation*, *op. cit.*, p. 49.

¹⁸⁰ Mennesson (C.), « Être une femme dans un sport « masculin » », *Sociétés contemporaines*, 3 (55), 2004, p. 69-90.

pleinement car il permet de s'inscrire dans une histoire non pas seulement familiale, mais ouvrière et organisationnelle. A l'instar des enfants de militantes féministes étudiées par Camille Masclet, la « mobilisation militante de l'héritage » a un « effet surgénérateur » : « Il semblerait que plus l'héritage est mobilisé et transposé dans des contextes consonants, plus ce dernier va être renforcé par de nouvelles socialisations qui viennent conforter et confirmer les schèmes incorporés »¹⁸¹. Dans le cas des ouvrières de Chantelle, la mobilisation de cet héritage revêt d'autant plus de sens qu'il s'agit de s'inscrire dans une histoire largement écrite au masculin. Cette appropriation peut se faire dans la filiation comme Annie Guyomarc'h mais aussi dans la rupture ou la négociation : ainsi, Myriam Dumas – comme d'autres cédétistes – mobilise le souvenir de son père militant CGT comme un personnage influent dans son rapport à la politique de qui elle a le sentiment de s'être démarquée en s'engageant à la CFDT. Quand je lui demande à quel syndicat son père était syndiqué, elle répond : « La CGT bien sûr ! Les vieux, c'était ça hein ! »¹⁸². En renvoyant ainsi l'engagement de son père dans un autre temps, elle valorise le sien comme étant « moderne » et autodéterminé, ce qui est appuyé par un contexte local marqué par le développement des forces de gauche non-communistes. Toutes disent cependant que leur engagement leur a permis, sur le tard, de se rapprocher d'un père qu'un clivage sexué mais aussi générationnel met *a priori* à distance. Myriam Dumas revient sur cet aspect lors de notre deuxième entretien :

Eve Meuret-Campfort : Parce que tu me disais aussi que par rapport à ton père, ça avait permis de plus discuter.

Myriam Dumas : Ouais ouais. Ah ben il était vachement fier. Il était très fier. Dommage que ce n'était pas à la CGT dans sa tête mais... Quand même il était fier. Il était fier et je te dis en plus, il me disait : «Tiens, j'ai vu un tel à la télévision, ton syndicat là», et il écoutait alors qu'avant il n'écoutait pas du tout. La CFDT pour lui, c'était un syndicat de curé, enfin tu vois. Et il écoutait pour voir où est-ce que sa... Enfin ses filles avaient mis les pieds quoi¹⁸³. Non et puis en plus, il ne me le reprochait pas... Moi j'ai pas eu de problèmes, perso, j'ai pas eu de problèmes. Même dans ma famille, enfin tu vois mes cousins, mes cousines qui sont à la CGT aussi, ah ben non, j'étais... Pas le bon dieu mais pas loin, enfin c'était drôle quoi... »¹⁸⁴.

Ici, la transgression de genre est comme atténuée par une transgression plus grande encore dans l'esprit du père de Myriam Dumas : le passage à la CFDT. Si cet engagement bouscule quelque peu les normes familiales, l'engagement syndical reste valorisé, ce d'autant plus dans une usine où la mobilisation est forte et des succès sont obtenus. A l'image des « cipettes » décrites par Anni Borzeix et Margaret Maruani, hériter d'une culture syndicale largement masculine demande des

¹⁸¹ Masclet (C.), *Quelle transmission, quel héritage chez les militantes et leurs enfants?*, Université de Lyon 2 - Institut d'Etudes Politiques de Lyon, Lyon, 2007, p. 73.

¹⁸² Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

¹⁸³ La sœur de Myriam Dumas travaille aussi chez Chantelle et est syndiquée à la CFDT, sans jamais prendre de mandats ni, selon Myriam Dumas, participer à toutes les grèves.

¹⁸⁴ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

ajustements, un tri¹⁸⁵. Elles ignorent l'improbabilité de leur engagement en tant que femmes, et « naturalisent » leur légitimité à suivre ce chemin-là plutôt qu'un autre, plus « traditionnel ». Mais, pas de féminisme, pas de rupture frontale, elles négocient, s'approprient cet héritage, que cela passe par le respect d'une lignée cégétiste familiale ou par une rupture plus franche pour les cédétistes. « Dans ce patrimoine, elles puisent ce qu'elles revendiquent comme ce qu'elles rejettent »¹⁸⁶.

Le rapport aux mères de ces militantes héritières est plus divers. Dans les cas où les mères sont présentées comme porteuses, dans leurs modes de vie et leurs discours, de normes de genre traditionnelles, elles parlent de leur opposition vis-à-vis de ce modèle. Elles disent s'être construites, notamment à l'adolescence, sur l'idée qu'elles n'auraient pas la même vie que leurs mères ; l'occupation d'un emploi symbolise souvent cette indépendance conquise par rapport à la génération passée. Elles trouvent les ressources pour opposer d'autres normes de genre à celles dont elles héritent éventuellement à l'école, dans les médias, les chansons des « années Yéyé » et plus tard à l'usine et dans le syndicalisme. Le personnage maternel constitue une figure repoussoir, car il symbolise un passé dont elles veulent s'éloigner. Elles s'inscrivent en cela dans une génération bien particulière, et les récits de cette nature sont communs aux femmes d'autres milieux sociaux de cette époque, l'évènement de Mai 68 venant marquer pour beaucoup un rite initiatique dans un autre monde des femmes. Catherine Achin et Delphine Naudier, dans leur enquête auprès de « féministes ordinaires », soulignent combien l'opposition au modèle maternel de la femme au foyer a été structurant pour nombreuses militantes féministes des années 1968 qui se mettaient alors à désirer d'autres modèles, d'autres possibles¹⁸⁷.

Nombreuses sont aussi les ouvrières qui parlent de leurs mères sur un registre plus positif : soit que cette dernière, comme celle de Myriam Dumas, marque elle-même la rupture entre elle et ses filles en les empêchant de faire la vaisselle ou le ménage pour ne pas reproduire sa propre domination ; soit que, comme celle d'Eliane Evrard, elle constitue un modèle de femme indépendante disposant apparemment de ressources sociales rendant l'autonomie possible ; soit, plus simplement, comme celle d'Isabelle Henry, qu'elle constitue une figure de femme forte, qui « porte la culotte ». Le courage et la combativité, valeurs populaires, sont aussi partagées par les femmes : les récits émus d'Annie Guyomarc'h sur son enfance et les difficultés de sa mère qui devait gérer un foyer avec peu de moyens sont plein d'admiration et de respect. Que ce soit en opposition ou en accord avec le modèle de leur mère, elles en héritent d'un rapport, si ce n'est conflictualisé, du moins conscientisé aux normes de genre. Dans ce sens, la socialisation de genre

¹⁸⁵ Borzeix (A.) et Maruani (M.), *Le Temps des chemises*, *op. cit.*

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. 56.

¹⁸⁷ Achin (C.) et Naudier (N.), « Trajectoires de femmes "ordinaires" dans les années 1970. », *Sociologie*, 2010, 1 (1), p. 77-93.

peut faire partie d'une socialisation de classe, ouvrière et politisée, autour des valeurs de la force, du courage et éventuellement de l'insoumission à l'ordre social. Daniel Gaxie parle de processus d'auto-habilitation et d'auto-déshabilitation pour qualifier « la contribution active des individus à la production et à la reproduction de la compétence statutaire et de l'autorité qu'ils s'accordent ou qu'ils se déniaient et que les autres leur accordent ou leur refusent »¹⁸⁸. L'incompétence statutaire des femmes de classes populaires peut donc ici se voir relativisée par la participation depuis l'enfance à des réseaux familiaux où l'on peut être « fier et fières de ce que l'on est », du moins socialement.

C'est bien grâce à la configuration d'engagement de l'usine Chantelle qu'elles vont pouvoir activer cet héritage en s'engageant syndicalement et seront à même de revisiter leur socialisation de genre sous cet angle conflictualisé. À l'inverse d'autres femmes de classes populaires¹⁸⁹, elles n'ont pas investi ou pas pu investir l'école comme stratégie de sortie de classe. Le militantisme peut de manière analogue casser la logique de reproduction des normes de genre en leur offrant un terrain d'activation de dispositions héritées à la rébellion¹⁹⁰.

Les ouvrières de Chantelle dans leur ensemble apparaissent comme un groupe qui a baigné dans un milieu social et politique où l'engagement syndical et/ou politique est familial. Prise au sérieux, cette influence, bien qu'inégale entre les ouvrières, explique le succès de l'implantation syndicale dans l'usine. Celles qui disposent d'un héritage plus franc et de réelles dispositions individuelles à faire valoir dans l'engagement, et dont nous avons retracé les trajectoires, parviennent à s'approprier cet héritage.

¹⁸⁸ Gaxie (D.), « Cognitions, auto-habilitation et pouvoirs des "citoyens" », *Revue française de science politique*, 2007, vol. 57, n° 6, p. 750.

¹⁸⁹ Terrail (J.-P.), « Réussite scolaire : la mobilisation des filles », *Sociétés contemporaines*, 11 (11-12), 1992, p. 53-89.

¹⁹⁰ La manière dont cela viendra ou non entrer en tension avec leurs éventuels maris nous occupera dans le chapitre 4.

Conclusion du chapitre 2

Au terme de ce chapitre, l'approche localisée de la conflictualité dans l'usine Chantelle apparaît particulièrement pertinente pour saisir les ressources dont les ouvrières disposent malgré tout. Nous avons dans un premier temps vu de quelle manière les ouvrières de Chantelle accèdent à la valorisation ouvrière qui caractérise la période en s'engageant elle-même dans des grèves à répétition, d'abord en Mai-juin 1968 puis au cours des années 1970 et enfin à l'hiver 1981-1982. S'intégrant progressivement dans des réseaux syndicaux, et sur la zone industrielle, elles accèdent à des ressources organisationnelles puis, à mesure qu'elles gagnent en visibilité, à des ressources plus politiques qui les renforcent dans leur opposition au directeur. Du point de vue des organisations qui les soutiennent, cette usine de femmes combattives émerge comme une opportunité politique, d'abord pour les structures syndicales locales qui sont bousculées de l'intérieur par des initiatives féministes et cherchent à étendre leur implantation, puis pour les partis politiques et les élus locaux, en particulier socialistes, qui marquent ainsi leur ancrage à gauche dans le contexte renouvelé du début des années 1980. En ayant abordé ensuite la socialisation politique des ouvrières comme un processus diffus d'imprégnation dans un quartier et la famille élargie, nous avons à nouveau souligné la pertinence de l'échelle locale pour envisager les dispositions militantes dont certaines héritent bien que cette transmission doive être négociée. Leur appartenance à une génération en rupture relative avec la génération précédente les autorise à « faire le tri » dans les héritages familiaux et à s'engager dans la continuité de modèles plutôt masculins.

L'ancrage local des Chantelle et leur appartenance à la « génération 68 » – même si elles ne s'y reconnaissent pas – forment les conditions de leur reconnaissance et de leur socialisation politique. Les ouvrières de Chantelle, questionnées aujourd'hui sur les raisons de leur propre combativité, invoquent d'ailleurs systématiquement leur ancrage local. Par exemple, Myriam Dumas, mécanicienne de 1970 à 1994, *leader* CFDT, alors qu'elle évoque le conflit de l'hiver 1981-82 pendant lequel les ouvrières de l'usine Chantelle de Lorient s'étaient mises en grève suite aux incitations de leurs collègues nantaises puis avaient rapidement arrêté, renvoie leur propre combativité à une « mentalité nantaise » :

Myriam Dumas : « Mais de toute façon, le personnel de Lorient n'était pas le même. Nantes a quand même une histoire ouvrière donc... Enfin avait, maintenant, je ne sais pas comment que c'est. Oh si, y'en a encore quand même. Mais la mentalité nantaise, ça n'a rien à voir avec les Vendéens par exemple.

Eve Meuret-Campfort : Comment ça ? Y'avait justement beaucoup de filles qui avaient des parents...

MD : Voilà, qui avaient des parents qui étaient syndiqués, le syndicalisme, on connaissait oui. C'est une mémoire ouvrière qu'il y a à Nantes quand même, mine de rien¹⁹¹ ».

« Mine de rien », Myriam Dumas inclut les ouvrières de Chantelle dans une culture ouvrière locale de la même manière que les « cipettes », ouvrières de la Confection Industrielle du Pas de Calais (CIP) qui ont mené plusieurs grèves dans les années 1970 se réfèrent à leurs pères mineurs et leurs luttes passées¹⁹². Entre héritage et rupture, les ouvrières de Chantelle s'appuient sur le passé du groupe ouvrier tout en le revisitant. Ici, ressource discursive mobilisée pour expliquer le passé, la prégnance d'un milieu ouvrier et combatif à Nantes a d'abord été, pour les ouvrières de Chantelle, une des conditions de possibilité de leur mobilisation, d'une part sous la forme d'un soutien actif de la part de la CGT et de la CFDT et d'autre part, sous la forme de dispositions à l'engagement.

* * *

¹⁹¹ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

¹⁹² Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op.cit.* ; Borzeix (A.) et Maruani (M.), *Le Temps des chemises*, *op.cit.*

Conclusion de la première partie

Cette première partie a permis de comprendre les conditions qui ont rendu possible la mobilisation des ouvrières de Chantelle. D'abord, leur situation professionnelle, pourtant « spécifiquement féminine », crée les conditions d'une homogénéité professionnelle et sexuée du groupe des mécaniciennes. La division sociale et sexuée du travail réunit dans un même atelier des ouvrières aux profils similaires : femmes, jeunes, d'origine populaire, nantaises, titulaires pour certaines d'un CAP couture et attachées à l'emploi. Plus qu'un collectif de travail, les ouvrières de Chantelle forment une « unité de génération » au sens de Karl Mannheim¹, c'est-à-dire un groupe concret relié par une forte interconnaissance qui s'engage dans le syndicalisme et les grèves d'abord comme une expérience de jeunesse puis, pour certaines, comme un engagement pérenne. L'orientation de ce groupe vers l'action collective doit beaucoup à la conjoncture locale des années 1968. En participant aux grèves de Mai-Juin 1968, elles s'intègrent, sans le savoir au départ, dans l'insubordination ouvrière qui caractérise la période. A Nantes, la centralité ouvrière des ouvriers dans la ville et dans l'espace protestataire est ancienne et se caractérise par une forte combativité. Ce monde ouvrier en plein renouvellement dans les années 1968, notamment du point de vue de la « question des femmes », favorise la mobilisation des ouvrières en leur procurant les ressources organisationnelles et symboliques du mouvement ouvrier. L'adhésion des ouvrières à l'offre d'engagement initié par celles qui ont des dispositions individuelles au militantisme s'explique par l'influence diffuse du monde ouvrier local sur les socialisations politiques des « Chantelle ». Dans ce contexte, leur appartenance à la « génération 68 », bien qu'elles ne s'y reconnaissent pas, facilite leur appropriation d'un héritage écrit au masculin. Les ressources militantes dont elles peuvent disposer – sous formes de dispositions à s'engager, de savoirs et savoir-faire, ou sous formes de soutiens politiques et militants – se comprennent donc en relation avec un espace – la région nantaise – et un moment historique – les années 1968, en tant que séquence politique particulière et en tant que support d'une génération politique. La compréhension des effets de la localité sur la mobilisation des ouvrières passe donc à la fois par l'étude des structures objectives et des dispositions héritées et négociées.

La dimension collective de ces processus d'héritage et d'appropriation est centrale. Les ressources politiques, organisationnelles, symboliques et militantes issues de la situation collective à l'usine et de l'ancrage local constituent une forme de « capital collectif du groupe » tel qu'Annie Collovald le définit : « à trop regarder les individus, on ne voit plus le capital collectif du groupe qu'ils forment par leur rassemblement dont chacun est inégalement doté mais qui, ensemble,

¹ Mannheim (K.), *Le problème des générations*, *op.cit.*

constitue un capital social, culturel, éthique, politique permettant la réappropriation des règles d'un jeu politique complexifié et l'acquisition de capacités discursives et réflexives apte à faire de leur détenteurs les analystes de leur propre engagement directement concurrents des autres interprètes de la vie politique »². La réunion dans un même atelier d'un groupe qui a toutes les chances de se reconnaître comme tel favorise la mutualisation des ressources détenues. Celles qui deviennent les meneuses syndicales – les *leaders* – mettent à disposition du groupe leur capital militant hérité et amènent des ouvrières, plus ou moins familières du syndicalisme, à se l'approprier. L'ancrage local fonctionne comme un langage commun autour duquel elles se retrouvent. Ce groupe trouve alors les moyens de subvertir en partie une situation professionnelle dominée : alors qu'on ne leur reconnaît aucune qualification professionnelle, elles conquièrent malgré tout un sentiment de fierté professionnelle. Ce sentiment s'appuie sur la qualité des produits confectionnés mais aussi sur l'autonomie relative dont les ouvrières disposent dans leur travail. En revendiquant le fait de ne pas « être menées à la baguette », elles insistent sur leur compétence professionnelle, leur sentiment de responsabilité vis-à-vis de la production et la fierté d'un produit « bien fait ».

De même, l'attitude des ouvrières vis-à-vis du syndicalisme constitue une appropriation collective du capital contestataire dont elles héritent. Leur autochtonie fonctionne d'abord comme un sentiment partagé d'indignation face à la subordination qu'elles subissent dans l'usine, comme un sentiment de ne pas trouver cela « normal ». La reconnaissance dont elles bénéficient de la part des organisations représentatives du mouvement ouvrier découle du fait qu'elles reconnaissent ces organisations comme des supports positifs de lutte. C'est dans ces conditions qu'elles parviennent à faire usage de leur autochtonie comme d'un capital, c'est-à-dire en « ressource à haut rendement sur la scène locale »³, parce qu'elles s'intègrent à des réseaux militants déjà existants et sont reconnues, comme on reconnaît les siens, par les organisations légitimes du mouvement ouvrier.

Finalement, selon la typologie proposée par Anthony Oberschall pour penser ensemble le groupe mobilisé et la structure dans laquelle il s'intègre, les ouvrières de Chantelle apparaissent comme un groupe d'abord relié par des réseaux communautaires au sein duquel se développent rapidement des « réseaux d'associations modernes »⁴, c'est-à-dire ici des organisations syndicales, et un groupe segmenté, c'est-à-dire qui n'a pas un accès direct au pouvoir politique et opte donc pour des stratégies protestataires. Cette situation d'un groupe aux modes d'organisation plutôt associatif évoluant au sein d'un système segmenté est, selon Anthony Oberschall, la configuration

² Collovald (A.), Lechien (M.-H.), Rozier (S.) et Willemez (L.), *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, PUR, 2002, p. 218.

³ Retière (J.-N.), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », art.cité, p. 139.

⁴ Oberschall (A.), « Une théorie sociologique de la mobilisation », Birnbaum (P.) et Chazel (F.), *Sociologie politique. Textes*, Paris, Armand Colin, 1978, p. 240.

la plus favorable à la naissance d'une mobilisation collective⁵. Nous avons montré ici les conditions qui rendent possible l'émergence d'une conflictualité dans l'usine, il sera question dans la partie suivante de l'appropriation concrète, par ces ouvrières, des cadres organisationnels et conflictuels du mouvement ouvrier. Autrement dit, nous nous intéresserons moins aux ressources héritées qu'à celles construites dans le cours de l'action et aux processus par lesquelles elles parviennent à accumuler un capital militant ouvrier et collectif.

⁵ Oberschall (A.), *Social conflict and social movements*, *op.cit.*

DEUXIÈME PARTIE

Un capital militant ouvrier et collectif :

**l'appropriation du syndicalisme et de la combativité par des
ouvrières**

Cette deuxième partie traite des processus d'engagement des ouvrières de Chantelle et la façon dont elles s'approprient les modes d'organisations et les modes d'actions ouvriers. La notion d'appropriation, issue de la sociohistoire de la lecture¹ et utile à l'analyse de la réception des idées politiques², sera ici envisagée comme une façon de faire siennes des idées et des pratiques pensées par ou pour d'autres, ici pour des hommes. Les ouvrières de Chantelle n'ont pas *a priori* la légitimité militante et syndicale de leur côté et doivent « faire leurs preuves ». Leur lutte passe alors par l'affirmation collective d'un droit au respect, et la construction d'un sentiment de dignité collective. Après avoir étudié les conditions qui permettent leur mobilisation, nous nous intéresserons ici aux engagements en train de se faire, sous l'angle des carrières militantes, afin de saisir la façon dont cette appropriation se réalise concrètement.

Notre matériau n'invite pas à poser la question en des termes comparatifs – apprennent-elles à militer de la même manière que les hommes ? – mais plutôt à poser les mêmes questions que pour des hommes – par quels processus passent les apprentissages militants pour des ouvriers. Puisque nous avons décrit dans la première partie le profil social des ouvrières, nous sommes en mesure d'interroger leurs processus d'apprentissage militant à partir de leur position concrète de femme ouvrière, nantaise, travaillant et militant dans une usine de confection à dominante féminine et très syndicalisée. Elles disent faire « comme les mecs », mais que font-elles vraiment ? De quelle manière pratiquent-elles le syndicalisme et la grève ? L'usage croisé des archives et des entretiens autorise à confronter les discours à des pratiques.

La division sociale et sexuée du travail syndical est envisagée ici à l'intérieur d'un collectif féminin. Ainsi, nous pourrions interroger de manière originale les caractéristiques habituellement identifiées du syndicalisme au féminin : la prise en compte du poids des contraintes domestiques dans les luttes, la difficulté à correspondre au modèle canonique du militant syndical dévoué corps et âme, la tendance à s'organiser de manière plus horizontale, etc. La résolution des obstacles à l'engagement par des femmes ouvrières est souvent envisagée sous l'angle des stratégies collectives et nous soulignerons en effet combien le groupe peut être source d'*empowerment*. Néanmoins, il semble aussi intéressant, dans un cas comme Chantelle où des *leaders* émergent, de s'interroger également sur l'inégale répartition des ressources (militantes, familiales, culturelles) entre les ouvrières et donc de dégager aussi des stratégies individuelles à l'intérieur du groupe. En premier lieu, les ouvrières n'ont pas toutes le même rapport à la famille et ne sont pas toutes d'accord entre elles sur la « bonne manière » de faire grève lorsqu'on est une femme avec des enfants et un mari à prendre en charge. Le genre de la grève devient donc un débat interne au groupe.

Un dernier axe de réflexion traverse cette deuxième partie. Il concerne le rapport que les ouvrières entretiennent avec le féminin et le féminisme. Les « filles de Chantelle » ont conscience de la transgression

¹ Chartier (R.), « Textes, imprimés, lectures », Poulain (M.), *Pour une sociologie de la lecture*, Paris, Cercle de la librairie, 1988, p. 11-28.

² Voir notamment : Pudal (B.), « De l'histoire des idées politiques à l'histoire sociale des idées politiques », Cohen (A.), Lacroix (B.) et Riutort (P.), *Les formes de l'activité politique. Éléments d'analyse sociologique. XVIIIe-XXe siècle*, Paris, PUF, 2006, p. 185-192.

de genre opérée lorsqu'elles s'approprient des modes d'action ouvriers pensés comme masculin. Le simple fait que les militantes disent faire « comme les mecs » le prouve. En outre, elles sont régulièrement renvoyées à leur « spécificité féminine » dans le cours de leurs engagements. Les ouvrières savent qu'elles ont un statut à part dans les luttes syndicales parce qu'elles sont des femmes. Pourquoi le féminisme ne leur apparaît-il pas comme une offre politique adéquate ? Si elles n'insistent pas sur leur identité partagée de femmes, comment réagissent-elles aux représentations genrées que suscitent de toute façon sur leurs engagements ? La mobilisation autour d'elles de la communauté ouvrière locale, comme décrit précédemment, apparaît dès lors comme une protection morale contre les menaces de discrédits genrés.

Dans cette partie, les entretiens seront particulièrement mobilisés puisqu'il s'agit notamment de retracer des carrières d'engagement et de retrouver le sens que les ouvrières accordent à ces engagements. Les archives syndicales, couplées avec les articles de presse locale, permettent quant à elles de retracer le quotidien du syndicalisme et surtout de la grève de l'hiver 1981-1982.

Deux chapitres organisent cette partie. Un premier sera consacré au syndicalisme et un second à la grève de l'hiver 1981-1982. Isoler la grève du syndicalisme d'entreprise tel qu'il est pratiqué au quotidien permet à la fois de souligner les logiques de mobilisation propres à une action collective et d'éviter de faire disparaître le quotidien de l'usine derrière les événements les plus visibles. Le chapitre 3 s'intéressera ainsi à l'émergence et l'affirmation de différentes figures d'engagement dans l'usine, leur rapport au féminisme et le type de syndicalisme qu'elles pratiquent dans l'usine. Le chapitre 4 retrace quant à lui le conflit au cours duquel les ouvrières de Chantelle sont devenues « les Chantelle ». Cette lutte ouvre des possibles à la fois du point de vue du militantisme et du point de vue personnel.

CHAPÎTRE 3

Devenir militante syndicale : la socialisation syndicale des ouvrières de Chantelle dans l'usine



Annie Guyomarc'h et Catherine Giraud lors d'une manifestation, conflit de 1980/1981

[CHT, coll. Syndicat CFDT Chantelle]

Après nous être intéressée à la socialisation politique des ouvrières dans la famille et la localité, nous aborderons dans ce chapitre la socialisation syndicale, entendue comme les processus d'apprentissage et d'intériorisation des normes et des valeurs des organisations syndicales auxquelles elles appartiennent. Or, ce n'est pas parce que toutes les déléguées sont affiliées à la CGT ou à la CFDT qu'elles deviennent toutes militantes syndicales. Comme nous y invitent les résultats de l'enquête REPONSE auprès des représentants du personnel en entreprise, « il faut donc se garder d'une conception univoque et mécanique des effets de la socialisation produits par l'appartenance à une organisation syndicale »¹. Les auteurs poursuivent : « sans sous-estimer les processus au travers desquels les organisations syndicales contrôlent voire homogénéisent le profil des militants qui accèdent à des responsabilités, il convient donc de rendre compte des latitudes qui existent dans l'exercice du syndicalisme au sein de l'entreprise »². Des délégué.e.s peuvent très bien penser leur engagement d'abord et avant tout dans le cadre du mandat obtenu par les élections de leurs collègues et rester à distance d'appartenances syndicales, perçues immédiatement comme plus « politiques »³. La question devient donc celle de savoir quel est le rapport que les ouvrières engagées dans les activités militantes de l'usine entretiennent avec les organisations auxquelles elles appartiennent. De la syndiquée à la *leader*, c'est tout le spectre des engagements possibles qui doit être retracé.

Nous observerons alors que les *leaders* de l'usine, à la fois à la CFDT et à la CGT, investissent fortement leur appartenance organisationnelle et leurs discours rétrospectifs sur leurs engagements attestent d'une socialisation syndicale réussie. Par quels processus s'est-elle produite ? Le principal de cette socialisation se déroule à l'intérieur de l'usine dans la façon dont les *leaders* en viennent à incarner leur organisation pour les ouvrières et dans la concurrence syndicale qui se joue avec l'autre section syndicale. Comment dès lors ces *leaders* s'approprient-elles le modèle d'engagement masculin dominant dans les organisations syndicales ? Au moment où elles sont sollicitées par des militantes féministes qui cherchent à les mobiliser, que font-elles de leur genre ? A l'instar des observations de Margaret Maruani et Anni Borzeix, le féminisme n'apparaît pas comme une catégorie d'identification positive⁴. Comprendre pourquoi, revient à s'interroger sur leur rapport au monde ouvrier auquel elles appartiennent. L'usine apparaît finalement comme le lieu des possibles : des militantes y conquièrent un statut de *leader*, des ouvrières deviennent militantes syndicales alors qu'elles n'y sont pas forcément disposées, le syndicalisme devient un

¹ Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Péliisse (J.), *La lutte continue ?*, *op.cit.*, p. 111.

² *Ibid.*, p. 125-126.

³ Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Péliisse (J.), *La lutte continue ?*, *op.cit.* ; Amossé (T.), Bloch-London (C.) et Wolff (L.), *Les relations sociales en entreprise*, *op.cit.*

⁴ Borzeix (A.) et Maruani (M.), *Le Temps des chemises*, *op.cit.*

objet proche et accessible. Les logiques de ce syndicalisme de proximité doivent néanmoins être détaillées afin de ne pas reproduire dans l'analyse les stéréotypes sexués d'un syndicalisme « au féminin ».

Dans un premier temps, la différenciation des engagements syndicaux dans l'usine et la manière dont les *leaders* deviennent des membres investies de leurs organisations respectives doivent être retracées, pour ensuite approfondir les prises de positions de ces *leaders* sur la « question des femmes ». Une dernière partie sera consacrée à l'étude des possibles et des contraintes du groupe ouvrier composé des ouvrières de l'usine à la fois du point de vue des *leaders* qui y conquièrent un capital politique et du point de vue des ouvrières qui accèdent à des ressources dont elles ne disposent pas individuellement.

1. Entre l'usine et l'organisation syndicale : adhésions et résistances à la socialisation syndicale

1.1. La différenciation des engagements entre ouvrières : des leaders et des militantes d'usine

Dès les premières années du syndicalisme, des figures de *leaders* émergent sous les traits d'ouvrières héritières qui activent leurs dispositions individuelles à l'engagement. Leur investissement dans les organisations syndicales les distingue de militantes qui limitent leur engagement à l'intérieur des murs de l'usine. Cette distinction est bien plus le produit des engagements qu'une différence préalable.

a. La frontière de l'usine comme frontière symbolique

Durant toute la période 1968-1982, les équipes syndicales connaissent un très fort taux de *turn-over*, ce qui fait d'autant plus ressortir l'émergence de quelques *leaders*. De 1968 à 1972, 23 ouvrières occupent un poste de représentante du personnel pour la CFDT et elles restent en poste en moyenne 3,9 ans⁵. Cette moyenne redescend à 1,8 ans si on met à part Eliane Evrard et Michèle Charon, élues régulièrement jusqu'en 1994. Ces dernières seront rejointes au milieu des années 1970 par d'autres militantes aux engagements plus pérennes, ces déléguées étant élues 6,4 années en moyenne pour la période 1973-1981. Eliane Evrard se détache, dès 1968, comme la meneuse de la CFDT et elle le reste jusqu'à la fermeture aux côtés de Myriam Dumas qui est élue du

⁵ CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : procès-verbaux des élections professionnelles dans le 1^{er} collège.

personnel à partir de 1977 et s'affirme comme *leader* surtout au cours du conflit de l'hiver 1981-1982. La CGT s'implante en 1972 et obtient des postes de déléguées dès 1973. Là encore, beaucoup d'ouvrières deviennent élues pour de courtes durées : 17 personnes sont élues entre 1973 et 1981 pour une durée de 5,6 années en moyenne. Cette moyenne descend à 3,1 ans si on met à part trois militantes aux longévités d'engagement importantes : Annie Guyomarc'h (élue 22 années de suite), Gisèle Faure (17 ans) et Marie-Pierre Chauveau (13 ans)⁶. Ces quelques figures émergentes de *leaders* se distinguent de profils d'engagements plus discrets par le rapport qu'elles entretiennent à l'organisation syndicale : les *leaders* investissent l'organisation syndicale comme groupe d'appartenance et de sociabilité et pensent leur engagement par rapport à cette appartenance organisationnelle. A l'inverse, les militantes qui composent les équipes syndicales, c'est-à-dire environ 4-5 personnes par section, sont élues du personnel, investies dans la vie de la section syndicale et intégrées au premier cercle de sociabilité militante mais pratiquent et conçoivent leur engagement uniquement à l'intérieur de l'usine. Nous nous référerons à elles comme aux *militantes d'usine*. Les premières investissent les formations syndicales qu'on leur propose et celles-ci participent de leur socialisation organisationnelle.

Les formations proposées par les organisations syndicales s'avèrent cruciales dans la conquête d'un sentiment de compétence face au travail militant exigeant *a priori* un certain capital culturel. Le cas de la formation des cadres ouvriers du Parti Communiste Français étudié par Bernard Pudal est significatif de la formalisation d'un apprentissage pour des individus qui ne sont pas « naturellement », c'est-à-dire socialement prédisposés à assumer de telles responsabilités : « Grâce à une entreprise de sélection, de formation, de promotion et de célébration de ses cadres ouvriers, le PCF est parvenu à contrecarrer les processus d'illégitimation culturelle et sociale dont font l'objet les agents sociaux issus des classes populaires »⁷. Si les ouvrières sont en partie familières du syndicalisme, et certaines particulièrement disposées à s'engager comme nous l'avons vu, elles sont toutes peu ou pas diplômées et l'acquisition d'un capital culturel va plutôt constituer un produit qu'un préalable de leur engagement.

A priori, toutes les adhérentes et élues peuvent suivre des formations syndicales. Mais, dans les courriers échangés entre l'union locale CFDT de Nantes et la direction de l'usine Chantelle, les demandes d'absence pour formation syndicale indiquent que seules les élues sont concernées. Elles suivent en majorité des « sessions de formation générale » de 3 jours organisées par l'Institut confédéral d'études et de formation syndicale de la CFDT, ou encore une « Session de Prévention des accidents du travail et maladies professionnelles » de deux jours, organisées par l'UL de Nantes.

⁶ CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : procès-verbaux des élections professionnelles du 1^{er} collège.

⁷ Pudal (B.), *Prendre parti: pour une sociologie historique du PCF*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1989, p. 11.

Malheureusement, l'intitulé et le lieu des formations ne sont rapidement plus précisés dans ces courriers et on ne peut que constater la durée de ces formations (une demi-journée, une journée ou plusieurs jours), le fait que les élues CFDT, mais seulement elles, suivent au moins une formation, et aussi que celles qui restent en poste plusieurs années en suivent très régulièrement⁸. Nous pouvons donc supposer que ces élues, et les élues CGT de la même manière, suivent des formations spécialisées sur telle ou telle instance, telle législation, tel savoir-faire (comme la prise de parole par exemple) en fonction des mandats qu'elles détiennent⁹.

Du point de vue des syndicats, ces formations visent aussi, et peut-être d'abord, à diffuser la culture politique de l'organisation. Les stages de premier niveau proposés par les organisations syndicales contiennent des informations sur leur histoire, leur vision de la société en général, et leur fonctionnement interne. Cécile Guillaume note que dans la CFDT des années 1970, « l'afflux de “nouveaux militants” post-1968 qui ne connaissent pas l'histoire de la CFDT et détiennent souvent une culture politique acquise dans d'autres mouvements accentue la dimension idéologique de la formation avec l'idée de se distinguer de la CFTC mais aussi du communisme et du gauchisme. Dans le cadre d'un “syndicalisme de masse et de classe”, la formation doit contribuer à développer la conscience socialiste des militants et être un facteur d'émancipation individuelle et sociale »¹⁰. Pour la CGT, l'objectif premier des formations de premier niveau reste aujourd'hui la transmission des « fondamentaux » de l'organisation¹¹. Le cahier de notes manuscrit d'une militante ouvrière CGT, daté de 1976, nous renseigne sur le contenu de ces formations pour la CGT.

Marie-Paule Serre est ouvrière à la coupe de 1969 à 1979, cofondatrice de la section syndicale CGT avec Annie Guyomarc'h, déléguée du personnel et déléguée au comité d'établissement.

En 1976, elle suit une formation syndicale « générale » de 15 jours et prend des notes dans un cahier. La première partie du cahier atteste de cours généraux sur des thèmes

⁸ Alors que les extraits de correspondance avec la direction continuent jusqu'en 1994, plus aucun courrier concernant la formation n'est présent après 1985, signe très probable de l'arrêt des formations pour des militantes alors déjà bien *en place* (cf. chapitre 5).

⁹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 1. Ce type d'échanges de courriers n'a pas été retrouvé dans les archives de la section syndicale CGT. L'autre source qui aurait permis de mesurer le nombre de formation pour les deux syndicats a été écartée : dans la comptabilité du comité d'établissement, sont conservées les attestations d'absence syndicale [CHT. CGT Chantelle 16-18]. Cette source concerne les deux sections syndicales et est *a priori* exhaustive. Cependant, le volume de ces sources, le peu d'informations qu'elles contiennent (absence du nom des militantes concernées, aucune indication sur la formation suivie, voire même s'il s'agit d'une formation. Il peut tout autant s'agir d'une réunion, ce que confirmeraient les attestations d'absence pour quelques heures seulement), et le fait que ces documents soient disponibles uniquement à partir du début des années 1980 (et non pendant la phase de « formation » des années 1970) nous ont conduit à négliger ce matériau.

¹⁰ Guillaume (C.), « La formation des responsables à la CFTC-CFDT : de la « promotion collective » à la sécurisation des parcours militants (1950-2010) », *Le Mouvement Social*, 2011, n° 235 (2) , p. 109-110.

¹¹ Éthuin (N.) et Siblot (Y.), « Du cursus d'éducation syndicale aux parcours de formation des militants de la CGT (années 1950-2000) », *Le Mouvement Social*, 2011, n° 235 (2) , p. 53-69 ; Siblot (Y.), « Le dispositif institutionnel de socialisation : l'exemple des formations de “premier niveau”. », (F.) Piotet, *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF, 2009, p. 267-293.

relevant de l'éducation politique et économique : « Le syndicalisme de classe et de masse », « Démocratie ouvrière et syndicale », « Théorie de la valeur », « Le capital et l'accumulation capitaliste », etc. Par exemple, sur l'histoire du mouvement ouvrier, on distingue l'anarcho-syndicalisme et le réformisme, le premier étant décrit comme « combatif mais mal organisé » et le second « bien organisé mais peu porté sur la lutte ». D'autres cours portent sur la définition des objectifs de l'organisation syndicale. On identifie par exemple comme suit les « problèmes à résoudre » : « démocratie syndicale, promotion des militants, travail collectif, répartition des tâches, démocratie ouvrière (liaison du syndicat avec les travailleurs), la propagande ». Des conseils sont donnés sur les « méthodes de travail et de direction » : « ne jamais se laisser aller à l'improvisation. Discuter collectivement des orientations fédérales, confédérales. Il faut organiser des réunions. Il faut faire un plan de travail cohérent et réfléchi pour être efficace. Limites dans le temps (tâches précises). Préciser les objectifs à atteindre. Organiser la répartition et le contrôle des tâches. Veiller à la promotion des militants ». Tout un enseignement semble consacré à la propagande, définie comme le fait de « tenter de diffuser des idées ». Marie-Paule Serre note : « La lutte des idées fait partie de la lutte des classes. (...) La conscience de classe n'est ni spontanée, ni automatique. (...) Faire plus et mieux pour justifier les revendications. Diversifier la propagande. La même revendication sera expliquée différemment à un OS qu'à un cadre. Où ? Presse syndicale (à tous niveaux), Tracts (clairs, accrocheurs, idées principales), affichettes (clair), bulletins syndiqués (élément de démocratie syndicale), tableau d'affichage, journaux d'entreprise, VO [Vie Ouvrière], Antoinette, Le peuple, les courriers fédéraux. ». Finalement, elle note, à l'aide notamment de schémas, des conseils sur la manière de faire un tract : « Titre court, énonçant l'objectif. Idées générales puis par rapport à l'entreprise. Conclusion frappante, qui apporte des solutions »¹².

On le voit, ces formations sont tout autant théoriques que pratiques, tout autant politiques que techniques. Les organisations syndicales, ici la CGT, cherchent à transmettre aux militants et militantes une façon de concevoir le monde, la politique, l'économie, le syndicalisme mais aussi une façon d'appréhender l'action syndicale elle-même (« discuter collectivement des orientations fédérales, confédérales », « faire un plan de travail cohérent et réfléchi », « diversifier la propagande », etc.). Ces connaissances et ces modes d'action constituent, du point de vue des militantes qui les reçoivent, des savoirs à mobiliser dans le cadre de leur activité syndicale mais aussi des injonctions à agir *en tant que* militante CGT ou CFDT. La question de l'appropriation des savoirs transmis dans les formations dépend, comme l'a montré Yasmine Siblot, du degré d'engagement atteint au moment de la formation. En étudiant les trajectoires de militants cégétistes, stagiaires d'une session de formation « générale » de niveau 1 au milieu des années 2000 dans une UL de proche banlieue parisienne, avant et après ce stage, Yasmine Siblot montre que la propension à s'approprier ces connaissances et à les mobiliser dans un engagement dépend des trajectoires militantes et sociales des personnes qui les reçoivent. Accélérateur d'engagement pour celles et ceux qui occupent déjà des mandats, ces formations restent globalement sans effet pour

¹² CHT. CGT Chantelle 1 : Cahier de notes manuscrit de Marie-Paule Serre, 1976.

les plus novices qui ne parviennent pas à s'approprier les outils proposés, notamment du fait de leurs difficultés à s'intégrer dans la sociabilité militante qui a cours pendant les stages¹³. Seules quelques-unes chez Chantelle en effet se sont investies dans les organisations syndicales au-delà des murs de l'usine, les autres invoquant l'impossibilité pour elles de « laisser » leurs enfants le soir¹⁴ ou, comme ici Babette Martin, un manque d'« envergure » ou de « culture pour faire ça » :

Babette Martin¹⁵ naît en 1956 et grandit à Hennebont, commune voisine de Lorient dans le Morbihan d'un père ouvrier aux Forges d'Hennebont et d'une mère au foyer. Elle fait un CAP couture. « Je crois que je devais pas être bonne à l'école et mes parents, bon, ils m'ont mis à la couture. Voilà, c'est tout. » Deux de ses trois sœurs ne travaillent pas et la dernière est agent dans une école.

Elle entre chez Chantelle Lanester en 1973 puis demande sa mutation à Chantelle Saint-Herblain en 1976 pour suivre son futur mari, mécanicien automobile, qui lui-même suit ses parents. Elle se marie avec lui en 1978 et ils auront trois enfants en 1978, 1979 et 1985. Ils habitent dans des quartiers populaires de Nantes avant d'acheter une maison dans une commune rurale à une vingtaine de kms de Nantes en 1993.

Elle se sent « toute jeune » en entrant dans l'usine nantaise en 1976 car, à 19 ans, elle est plus jeune que beaucoup d'autres ouvrières. Elle est formée sur plusieurs opérations et souligne sa polyvalence même si elle travaille toute la fin de sa carrière dans la même section, celle du 191, aux côtés notamment d'Isabelle Henry et d'autres militantes CGT.

Elle se syndique à la CGT « rapidement » après son arrivée à Nantes, ne pouvant se rappeler précisément pourquoi. « Parce que mes copines, elles devaient être CGT. On va dire ça comme ça ». Même si elle décrit d'elle-même son milieu d'origine comme « ouvrier », elle ne pense pas que son père était syndiqué. Son mari, non-syndiqué, « ne voyait pas trop les choses comme ça » et de nombreux conflits les opposent lors des conflits Chantelle de 1981 et de 1994 auxquels Babette Martin participe pleinement.

Elle dit en entretien ne jamais avoir été déléguée alors que les résultats des élections professionnelles montrent qu'elle a été suppléante au comité d'établissement en 1983 et 1984.

A la fermeture, elle parle de faire une formation dans la voyance, ce qu'elle a fait mais déçue par ce stage et poussée par son mari, elle renonce et postule chez Applix, une entreprise de tissus auto-agrippants, où elle travaille depuis, d'abord en tant que tricoteuse, et aujourd'hui en tant que régleuse sur machine. « Alors du soutien-gorge, je suis passée à la couche culotte, voilà. »

Évoquant le fait que Serge Doussin, alors qu'il était encore secrétaire général de l'union départementale CGT, lui a demandé si elle voulait s'impliquer dans le syndicat CGT chez Applix, elle exprime son sentiment vis-à-vis du syndicalisme :

Eve Meuret-Campfort : « Et donc là, vous disiez tout à l'heure que Serge Doussin avait essayé de vous...

Babette Martin : Oui, il m'avait demandé, il m'avait dit...

EMC : Parce que y'a des syndicats chez Applix?

BM : Oui, oui, oui. Il m'avait demandé mais je ne sentais pas, et puis mon mari derrière : « Ah » (*air mécontent*), voilà.

¹³ Siblot (Y.), « Le dispositif institutionnel de socialisation », *op. cit.*

¹⁴ Nous reviendrons dans le chapitre 4 sur les obstacles à l'engagement liés aux contraintes domestiques.

¹⁵ Portrait réalisé à partir de l'entretien réalisé par nous-même à son domicile le 1^{er} février 2013 ainsi que de l'entretien vidéo avec elle et Pascale Simon réalisé, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », par Véronique Ménard le 27 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

EMC : Il vous avait demandé quoi?

BM : De faire partie du syndicat, ben la CGT.

EMC : Qui existait déjà ?

BM : Oui, qui existait. Mais c'est parce que y'avait quelqu'un qui était parti et il me dit : "Ben Babette tu pourrais peut-être...", au niveau de ma boîte quoi. Et puis après, faut avoir l'envergure aussi. Mais bon, ça s'apprend aussi. Y'a plein de choses qui s'apprennent. Ils suivent des stages et tout hein. Et puis non, et puis mon mari, il ne voulait pas encore. Il m'a mis beaucoup de bâtons dans les roues là-dessus.

EMC : Et donc vous êtes syndiquée quand même ?

BM : Oui, oui, j'ai toujours été syndiquée, tout le temps.

EMC : C'est important pour vous ?

BM : Ouais, ouais, mais bon, c'est pas un abus de dire que quand y'a quelque chose : "Moi je suis syndiquée". Et puis non, non, non, je sais que, voilà, que je suis syndiquée et oui, c'est important. Mais bon, je ne dis pas tous les jours aux gens : "Ah ben de toute façon, je suis syndiquée, je fais ci, je fais ça". C'est pas pour ça hein. Non, non. (...)

EMC : Et le syndicat, enfin tout ce qui est plus politique, de faire comme Annie [Guyomarc'h] ou de monter un peu plus dans le... Ça vous intéressait pas plus que ça ?

BM : Non. Il faut être... Moi j'ai pas assez de culture pour faire ça.

EMC : Oui mais comme vous disiez tout à l'heure, ça s'apprend.

BM : Ça s'apprend, ouais. Je crois qu'après je me disais ça aussi : "Mais Babette, t'aurais pas été seule, ça s'apprend". C'est même, c'est vrai, il faut se donner quoi. Il faut se donner. Moi je crois que c'est ça un peu, j'ai manqué de ça, de me dire : "Bon ben voilà", mais c'est pas que j'aurais pas aimé mais je crois que c'est ça.

EMC : Parce que la politique en tant que telle, enfin ça vous intéressait ou...?

BM : Pas très...

EMC : Pas trop non?

BM : Non.

EMC : Vous essayiez pas forcément de suivre ce que faisais la CGT par ailleurs?

BM : Non, non plus. Non, faut être honnête non.

EMC : Et vous allez voter?

BM : Ah oui, oui !

EMC : Et comment vous choisissez? Enfin vous êtes plutôt de gauche, plutôt de droite? Comment vous...?

BM : Ah je veux pas le dire.

EMC : Ok, d'accord.

BM : Moi je dis, à partir du moment où on est syndiqué, on voit à peu près l'orientation des gens »¹⁶.

Dans le cas de Babette Martin, le sentiment d'illégitimité culturelle se conjugue avec le refus du mari. Cependant, comme nous le verrons dans le chapitre suivant, les relations difficiles avec son mari ne l'empêchent pas de participer activement aux grèves ou à l'occupation de l'usine en 1981. La frontière que Babette Martin pose à son engagement est bien plus liée à une auto-

¹⁶ Entretien avec Babette Martin, le 1^{er} février 2013, chez elle.

déshabilitation malgré les nombreuses offres d'engagement de la part de ses camarades de la CGT¹⁷. La participation aux formations syndicales apparaît déjà comme une ambition démesurée par rapport à la façon dont elle se projette dans le syndicalisme. Babette Martin fait partie d'un profil de *militantes d'usine* qui sont intégrées au premier cercle de sociabilité des sections syndicales et sont de toutes les actions collectives mais refusent de s'engager dans une quelconque forme de responsabilité syndicale.

Un autre profil de *militante d'usine* désigne des ouvrières qui s'engagent dans des mandats de représentation du personnel de manière régulière, et s'investissent fortement dans les relations professionnelles (préparation des dossiers, écriture de courriers au directeur, etc.)¹⁸. Mais ces militantes pensent leur engagement d'abord vis-à-vis de leurs collègues et aussi comme contingent aux mandats qu'elles obtiennent aux élections professionnelles. Or, l'acte de se former via l'organisation syndicale, au-delà de la formation de base, atteste d'une projection de soi comme militante syndicale dans le futur, c'est-à-dire d'une conception de son propre engagement comme pérenne. Ces militantes se forment plutôt « sur le tas », auprès des *leaders* et dans le collectif de l'équipe syndicale qu'elles forment avec les autres militantes. Elles gardent leurs distances avec le « monde du syndicat », lui préférant le « monde de l'usine ».

Si les *militantes d'usine* peuvent participer à des réunions locales, comme celle organisée par l'union départementale CGT invitant « tous les délégués titulaires du DP et du CE » de « tous les syndicats de l'habillement du département » à la Bourse du Travail de Nantes¹⁹ pour échanger, leurs relations avec l'organisation restent ponctuelles et distantes. Ces réticences doivent, au-delà du manque de dispositions individuelles, à un premier plafond de verre syndical qui limite fortement l'engagement de femmes, peu à même de s'intégrer dans les types de sociabilité masculine qui font office d'arrière cours du recrutement syndical telles que décrites par Marie Buscatto notamment²⁰. Le monde du syndicat apparaît comme un monde politique, public, exposé. La division politique/apolitique recouvre donc une frontière extérieur/intérieur, l'usine restant un univers protégé de la violence symbolique qu'elles peuvent ressentir au contact de militants plus expérimentés et politisés. La relation de proximité que les *leaders* entretiennent avec les secrétaires

¹⁷ Les mandats de suppléante qu'elle occupe au début des années 1980 correspondent d'ailleurs à une situation de carence de candidates pour la CGT; on la sollicite d'autant plus. Gaxie (D.), « Cognitions, auto-habilitation et pouvoirs des "citoyens" », *Revue française de science politique*, 57 (6), 2007, p. 737-757.

¹⁸ Catherine Giraud à la CFDT et Isabelle Henry à la CGT, que nous retrouverons plus tard, font partie de ce profil qui se développe bien plus dans les années 1980 à la faveur d'une complexification du travail syndical qui offre plus d'espace à ce type de militantes que lorsque le capital militant est d'abord fondé sur le charisme comme nous allons le voir ci-après.

¹⁹ CHT. UD CGT 279 : invitation non-datée mais se situant dans le cours des années 1970. Entreprises concernées par l'invitation : Chantelle, SMNV, Lemaux, Riffaut, Racineux, SONAC, Teillet, Levy.

²⁰ Buscatto (M.), « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », (O.) Fillieule et (P.) Roux, *Le sexe du militantisme*, Paris, les Presses de Sciences Po, 2009, p. 75-91.

généraux des unions locales et départementales, en particulier à partir du conflit de 1981-1982 et en particulier à la CGT, devient donc une marque distinctive importante vis-à-vis des autres militantes. Surtout, les *leaders* sont les seules à avoir eu des carrières syndicales en dehors de l'usine.

b. Sortir de l'usine et faire carrière ? Les parcours syndicaux des *leaders*

Déjà à l'intérieur de l'usine, les *leaders* se distinguent par des carrières d'élues très longues. A la CFDT, Eliane Evrard, par ailleurs déléguée syndicale, est élue régulièrement de 1968 à 1994 malgré des périodes pendant lesquelles elle n'occupe aucun mandat, notamment de 1973 à 1977. Nous pourrions voir dans le contraste entre ces longues périodes où elle n'est pas élue et le maintien de son leadership la force de son influence dans l'équipe syndicale CFDT, et plus largement dans le militantisme syndical de l'usine. Lorsqu'elle est élue, elle change de mandat régulièrement mais elle est souvent déléguée du personnel (DP) titulaire jusqu'en 1986 puis elle devient titulaire au comité d'établissement (CE) à partir de 1987, y ajoutant un mandat de DP (suppléante puis titulaire) à partir de 1989. Myriam Dumas a pris un double-mandat de titulaire dans les deux instances dès sa première année d'élue du personnel et est beaucoup plus stable dans les mandats qu'elle occupe. Elle est ensuite élue en permanence, en tant que titulaire au CE de 1979 à 1984, puis en double mandat (titulaire dans les deux instances) de 1985 à la fermeture. En entretien, elle dit apprécier le travail fait au CE et au Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et s'être surtout investie dans ce domaine. Les deux *leaders* de la CGT connaissent des carrières d'élue tout aussi stables. Annie Guyomarc'h, en plus d'être déléguée syndicale, est DP titulaire de 1973 à 1993. De plus, elle assume aussi de 1975 à 1982 un mandat de suppléante au CE. Gisèle Faure, embauchée en 1970 et syndiquée en 1972 dès la création de la CGT chez Chantelle, devient DP titulaire en 1977. Après deux ans à ce poste seul, puis 3 ans en double mandat avec celui de suppléante au CE, elle ne garde que le second en 1982. Elle retrouve son double mandat en 1983 et devient titulaire dans les deux instances à partir de 1987 pour le rester jusqu'à la fin.

Si Eliane Evrard et Myriam Dumas constituent un duo très soudé, au point que Jean-Pierre Chéné, secrétaire général de l'union locale de Nantes (1990-1994) puis de l'union départementale de Loire-Atlantique CFDT (1994-2002), les décrit comme « interchangeables »²¹, c'est beaucoup moins le cas pour les deux *leaders* CGT. Dans ce dernier syndicat, Annie Guyomarc'h ressort nettement comme la *leader* charismatique de la CGT chez Chantelle. Gisèle Faure est très souvent associée à la première dans le discours des ouvrières quand il s'agit de parler des dirigeantes de la CGT, on parle d' « Annie et Gisèle », mais le duo est moins équilibré ; Annie Guyomarc'h étant

²¹ Ce ressenti exprimé en 1994 masque le différentiel important qui existe entre les deux *leaders* CFDT jusqu'au conflit de 1981-1982, au cours duquel Myriam Dumas s'affirme pleinement dans son rôle. Auparavant, c'est clairement Eliane Evrard qui apparaît comme la *leader* incontestée de la section syndicale.

beaucoup plus visible que Gisèle Faure. Les tensions, maintes fois mentionnées, rarement explicitées, entre le mari de Gisèle Faure, Lionel Faure²², secrétaire général de l'UL de Saint-Herblain au moment du conflit contre la fermeture et Serge Doussin, secrétaire général de l'UD, et plus largement le discours négatif porté sur Lionel Faure en tant que militant CGT, ne sont sûrement pas étrangers à des formes de mise en retrait de Gisèle Faure.

Ce qui distingue nettement Eliane Evrard et Myriam Dumas d'un côté et Annie Guyomarc'h de l'autre, vis-à-vis des autres élues du personnel de leur syndicat respectif est leur participation à des instances syndicales fédérales. Nous disposons malheureusement de peu d'informations concernant ces engagements²³, mais nous savons qu'au moins à partir du milieu des années 1980, ces trois militantes se sont investies dans des instances fédérales.

A la CFDT, Eliane Evrard et Myriam Dumas deviennent, au cours des années 1980, responsables du syndicat Hacuitex départemental. A ce titre, elles doivent animer l'activité syndicale dans toutes les sections syndicales des entreprises de ce secteur. Dans l'organisation des structures CFDT, le syndicat est l'instance décisionnelle mais ce syndicat départemental apparaît assez faible du fait du peu de sections syndicales implantées et de leur petit effectif²⁴. La faiblesse numérique et la forte féminisation de la fédération Hacuitex dans son ensemble constituent une configuration d'engagement relativement ouverte pour des syndicalistes d'entreprises ouvrières qui, de manière générale, peinent à s'intégrer aux instances syndicales en dehors de leur entreprise. Au titre de ces responsabilités, elles participent à des réunions départementales et régionales où elles sont amenées à rencontrer d'autres militantes syndicales, notamment du Choletais, rencontres qui leur font prendre conscience des avantages qu'elles ont acquis chez Chantelle. Jean-Pierre Chéné évoque également leur participation à des instances fédérales au niveau national sans pouvoir être plus précis. Il assure en tout cas qu'elles étaient en relation régulière avec les responsables nationaux de la Fédération qui les « connaissaient bien » notamment pour leur côté « un peu grognon »²⁵. Par ailleurs, Eliane Evrard est, à partir d'une date inconnue, conseillère prud'homale.

Du côté de la CGT, seule Annie Guyomarc'h semble s'être engagée hors des murs de l'usine. Au-delà de « responsabilités à l'UL de Nantes », elle raconte avoir été sollicitée par la Fédération du Textile-Habillement-Cuir lors de sa création, c'est à dire à la fusion des trois fédérations auparavant indépendantes, en 1985.

Annie Guyomarc'h : « Quand y'a eu la fusion entre les fédérations cuir, habillement et textile, y'a eu une réunion sur Angers, ils avaient besoin de militants dans la région et oui j'ai été sollicitée pour participer à la vie de la fédération et puis je ne sais pas dire

²² Le nom de Lionel Faure a été changé afin de respecter l'anonymat de Gisèle Faure.

²³ Les entretiens réalisés avec ces militantes ont été réalisés au début de l'enquête et je n'avais alors pas encore saisi ni l'importance de ces engagements dans leurs parcours ni leur pudeur sur ceux-ci quand ils ont été brièvement abordés.

²⁴ Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁵ Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

non donc j'ai dit oui. C'est bien de militer au niveau de la fédé. Tu rencontres des collègues d'autres entreprises et c'est les mêmes problèmes partout. Ça t'ouvre quand même des choses. Tu ne restes pas dans ton petit coin avec ta vie de famille, ça t'apporte énormément de choses »²⁶.

Christian Larose, secrétaire général de la Fédération THC de 1981 à 2003, confirme cet engagement : Annie Guyomarc'h a fait partie de la commission exécutive de la Fédération, ce qui l'amenait à se rendre à Paris régulièrement pour des réunions avec la soixantaine de membres de cette commission au niveau national²⁷. Il ajoute : « Annie, c'est une fille, je l'ai vite repéré, elle est vite devenue une dirigeante de la fédération (...). Moi, c'est mon rôle aussi de repérer les nanas qui sont des meneuses, les filles qui boostent les autres. Et si tu veux, une fille comme Annie, bon elle est venue au niveau national, déjà, elle représentait bien la CGT, elle a de la tchatche, bon, c'est une belle gonze en plus »²⁸.

Repérées par les permanents locaux et fédéraux, elles sont donc « sollicitées » par leurs organisations respectives mais uniquement pour des mandats ponctuels et non pas pour des postes de permanentes syndicales. Myriam Dumas et Annie Guyomarc'h, que nous avons rencontré, n'évoquent pas la carrière syndicale comme une possibilité au cours de leurs trajectoires²⁹. Les processus de discrimination à l'encontre des femmes dans l'accès aux postes de responsabilité sont bien connus³⁰. Les travaux de Sophie Pochic et Cécile Guillaume soulignent l'imbrication des facteurs de reproduction d'un plafond de verre organisationnel entre des logiques de recrutement androcentrées et de plus en plus sélectives socialement et des pratiques d'anticipation des femmes peu qualifiées qui s'auto-excluent des voies de promotions syndicales du fait de « leur plus grande difficulté à se conformer à des attentes de rôle en décalage avec leurs aspirations ou trop difficiles à endosser (qu'il s'agisse des contraintes de disponibilité et de mobilité ou du niveau de

²⁶ Entretien filmé avec Annie Guyomarc'h réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

²⁷ Entretien avec Christian Larose, le 29 octobre 2009, dans son bureau, à la Fédération THC CGT, Porte de Montreuil, Paris.

²⁸ Entretien avec Christian Larose, le 29 octobre 2009, dans son bureau, à la Fédération THC CGT, Porte de Montreuil, Paris.

²⁹ Annie Guyomarc'h dit qu'à la fermeture en 1994, Jean-Marc Diaz, le DRH de Chantelle, pensait qu'elle allait être « récupérée par la CGT » mais, dit-elle, « la CGT ne peut pas prendre tous les délégués qui se retrouvent à la rue ». [Entretien filmé avec Annie Guyomarc'h réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine].

³⁰ « La faible formalisation des qualités et compétences nécessaires à la prise de responsabilité et l'accent mis sur l'acceptabilité du candidat (au double sens de compatibilité politique et relationnelle) a pour effet de laisser la place à des interprétations favorisant les définitions masculines. (...) C'est en vertu de stéréotypes de genre (les qualités dites féminines/masculines) et de processus mettant en scène un jeu de perception sexué (visibilité, acceptabilité et réseau) que les femmes sont discriminées ». Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », art.cité, p. 53 ; Buscatto (M.), « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, op.cit. ; Kergoat (D.), *Les ouvrières*, op.cit. ; Colin (M.), *Ce n'est pas d'aujourd'hui... femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éditions sociales, 1975.

qualification/compétence requis) dans un contexte où les apprentissages se font d'abord sur un mode individuel »³¹.

Concernant les *leaders* de la CFDT, Jean-Pierre Chéné, interrogé sur les spécificités féminines du militantisme syndical chez Chantelle selon lui, déclare :

Jean-Pierre Chéné : « C'est-à-dire que moi je sais pas si... Je ne veux pas généraliser non plus. Non les spécificités, c'est effectivement le fait de... et puis le fait qu'elles soient perçues avec... Y'a un côté à la fois de sympathie, c'est-à-dire...y'a de sympathie et puis y'a aussi presque de la commisération.

Eve Meuret-Campfort : Oui, oui

JPC : C'est-à-dire un peu de supériorité, un peu de machin, un peu de truc, bon. Et c'est vrai qu'en même temps, elles étaient très peu présentes dans les structures, elles n'étaient pas au conseil de l'UD, elles venaient pas beaucoup au conseil de l'union locale parce qu'elles disaient : "Mais bon, c'est des trucs, c'est des politiques, nous, on parle pas assez bien, on n'est pas capables de...". Mon œil quoi, enfin faut pas déconner non plus, c'est pas vrai. Mais en même temps, y'avait ça. Et après y'a l'effet inverse, c'est-à-dire... Parce que moi ça me fait penser à ça parce qu'une de mes meilleures copines de la CFDT, c'est l'ancienne secrétaire de la Fédération Hacuitex, qui est une ouvrière du textile du Nord, qui fait bon 120 kilos et qui dit haut et fort qu'elle est "Bac moins 5", ou "Bac moins 6", je ne sais plus. Et qui était par contre à la commission exécutive de la CFDT, c'est-à-dire le dernier mandat de Nicole Notat, elle était à la CE. Donc c'est pas une syndicaliste de base. Et qui est une des plus brillantes politiques que je connaisse en plus, qui a une capacité d'analyse politique qui est... Et elle, elle rejoue dans l'autre sens, c'est-à-dire qu'elle fait des provoc' : "Bac moins 6" pour s'affirmer alors que bon. Eliane et Myriam, c'était plutôt : "Non, nous on n'y va pas, c'est pas pour nous". Mais y'a sans doute cet aspect-là mais qui est plus lié à des professions dévalorisées que femmes. Sauf que c'est souvent additionné. C'est souvent femmes et dévalorisées, alors donc ça va souvent ensemble dans les métiers »³².

Les attitudes vis-à-vis du syndicat que Jean-Pierre Chéné attribuent à Eliane Evrard et Myriam Dumas sont le résultat d'effets de domination sociale et genrée qui se conjuguent ici pour les priver du sentiment de compétence politique, ou ici syndicale. Si les *leaders* de Chantelle disent toutes avoir beaucoup apprécié militer à l'extérieur de l'usine, aucune ne semble avoir (pu) envisagé la quitter. Ce n'est que l'usine fermée qu'Eliane Evrard et Myriam Dumas mettront en place des stratégies de reconversion dans lesquelles elles pourront faire valoir des ressources acquises via leur engagement syndical : elles seront toutes les deux reclassées par la mairie de Nantes suite à l'intervention de Jean-Pierre Chéné auprès de la municipalité socialiste. Annie Guyomarc'h, quant

³¹ Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La professionnalisation de l'activité syndicale », art.cité, p. 53. Les auteures prennent l'exemple d'une femme, fille de mineur, gardienne d'immeuble, qui « monte » très vite par une ouverture conjoncturelle des postes (de syndiquée, elle passe secrétaire de syndicat, à l'exécutif de la fédération responsable du développement, de la mixité et d'une dizaine de conventions collectives) et se retrouve en difficulté dans son poste. Malgré une formation de remise à niveau, elle se sent « honteuse ». « Finalement, elle ne fait qu'un mandat et redevient secrétaire fédérale, avec des fonctions de négociation de branche. En négociation, sur le terrain, avec les équipes, « elle se sent bien, elle peut utiliser sa connaissance des réalités professionnelles » (*Ibid*, p.52)

³² Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, chez lui.

à elle, reste ouvrière en étant « reprise » par Chantelle dans la nouvelle usine de Couëron. Elle continue en tant que déléguée syndicale CGT et élue du personnel dans l'usine mais abandonne ses mandats fédéraux et nationaux : une longue maladie et son divorce auront raison de ces engagements³³. Christian Larose explique que la fédération l'a « perdu ».

Christian Larose : « Si tu veux, j'avais une très très grande admiration pour cette fille-là parce que c'est une fille de base, c'est une fille de la base quoi. Alors maintenant qui a de la rigueur et qui est particulièrement intelligente. Bon, quand t'as des nanas comme ça dans ta direction et que tu les paumes, c'est des trous. Parce que tu ne reformes pas si facilement que ça, et tu ne trouves pas si facilement que ça. Tu trouves plein de gens, plein de nanas mais sortir du lot des dirigeantes qui sont vite des dirigeantes de haut niveau sans même qu'elles aient une formation tellement particulière, c'est leur intelligence, leur sens de la rigueur, de l'organisation, leur malignité qui fait que ces nanas, moi je le vois tout de suite, celles qui émergent. Quand t'as des gens comme ça, faut pas les louper »³⁴.

Si, en comparaison de l'ensemble des ouvrières, leur prise de position et leur prise de parole paraît déjà transgressive et significative, à l'échelle des organisations syndicales, elles restent des militantes « de la base ». Une promotion professionnelle dans l'usine est peu envisageable car seule la position de chef de section aurait pu être possible mais d'une part, on ne leur propose pas et d'autre part, le transfuge est trop difficile à tenir dans une petite usine. Quitter l'usine signifie par ailleurs quitter ses mandats, renoncer à un statut conquis de haute lutte pour une alternative très incertaine sur le marché du travail des années 1980. Coincées en quelques sortes dans l'usine, ces *leaders* restent « à leur place » et par conséquent, les autres élues du personnel ne profitent pas d'un « appel d'air » vers le haut qui aurait pu les amener à prendre un rôle plus important dans le travail syndical.

L'impossible sortie de l'usine ne prend certainement sens que dans les années 1980 quand les perspectives de reclassement s'amenuisent mais cet élément devait être pris en compte dès maintenant pour comprendre la façon dont elles évoquent leur rôle militant aujourd'hui.

1.2. La socialisation syndicale des leaders : processus d'identification à l'organisation

Les effets des formations syndicales et des engagements fédéraux sur la socialisation syndicale sont indéniables. L'apport de notre enquête du point de vue de l'usine nous amène néanmoins à insister plutôt sur ce qu'il se passe à l'intérieur de l'usine puisque c'est d'abord à cet endroit que ces militantes s'engagent quotidiennement. Elles deviennent petit à petit des militantes « de la CFDT » et « de la CGT » en endossant ces étiquettes et en s'y voyant renvoyées

³³ Ces reconversions différenciées seront détaillées dans le chapitre 6.

³⁴ Entretien avec Christian Larose, le 29 octobre 2009, dans son bureau, à la Fédération THC CGT, Porte de Montreuil, Paris.

continuellement. Loin de n'être qu'illusion, ce processus d'identification s'appuie sur l'élection réciproque de militantes et d'organisations qui se correspondent.

a. Être militante CFDT, être militante CGT : deux types de rapports à l'organisation

Les *leaders* qui émergent chez Chantelle sont éminemment syndicales dans le sens où leur appartenance à la CGT ou à la CFDT est clairement identifiée par les ouvrières et revendiquée par les intéressées. Ces identités organisationnelles sont aussi reconnues par les permanents syndicaux. Jean-Pierre Chéné, secrétaire général de l'union départementale CFDT de 1990 à 1994, dit d'Eliane Evrard qu'il « y avait peu de militantes aussi identifiées CFDT qu'elle. Et aussi féroce CFDT »³⁵. Christian Larose, secrétaire général de la Fédération THC de 1981 à 2003, dit d'Annie Guyomarc'h qu'elle « est une nana bien, particulièrement tenace, vraiment elle a oublié d'être sottte et elle avait autour d'elle une ribambelle de nanas du même calibre »³⁶. Comme le suggèrent ces deux extraits d'entretien réalisés avec des permanents qui interviennent plus tard dans la carrière syndicale des *leaders* de Chantelle, la reconnaissance de l'institution envers ces militantes intervient sans doute après qu'elles ont « fait leurs preuves » notamment dans des conflits marquants. Il est difficile de retracer *a posteriori* la temporalité du processus de socialisation organisationnelle. Toutefois, dans la façon dont ces *leaders* conçoivent leur engagement, dans ce qu'elles en disent aujourd'hui, le succès de cette socialisation organisationnelle se perçoit nettement.

Les militantes syndicales de chez Chantelle reproduisent les discours de leurs organisations syndicales respectives dans la façon dont elles pensent leur engagement, sa valeur et ses rétributions. Nous avons vu, à partir des cas d'Eliane Evrard et d'Annie Guyomarc'h, significatifs des deux autres *leaders*, dans quelle mesure leur entrée dans l'organisation militante s'est produite différemment : quand les militantes CGT investissent l'organisation dans la lignée d'une identité héritée et locale, les militantes CFDT l'investissent comme un espace de liberté, d'invention. Ces variations renvoient aux trajectoires militantes et sociales particulières des *leaders* mais aussi au type de militantisme qui est valorisé dans chaque organisation. La CGT et la CFDT ne véhiculent pas les mêmes représentations du militantisme syndical : quand les *leaders* cédétistes valorisent le « sérieux » et la « responsabilité » du syndicalisme, et les cégétistes la « combativité » et le « collectif », elles reproduisent les discours issus de leur socialisation organisationnelle.

La trajectoire de Myriam Dumas avant son entrée chez Chantelle et l'enthousiasme dont elle fait preuve à l'égard des formations syndicales correspondent ainsi au modèle d'engagement cédétiste valorisant l'épanouissement personnel et l'autonomie.

³⁵ Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

³⁶ Entretien avec Christian Larose, le 29 octobre 2009, dans son bureau, à la Fédération THC CGT, Porte de Montreuil, Paris.

Myriam Dumas³⁷, mécanicienne, *leader* de la CFDT, entre chez Chantelle en novembre 1970.

Née en 1952, elle grandit dans la région nantaise puis à Nantes. Fille d'un militant cégétiste ouvrier du bâtiment et d'une mère au foyer militant avec son mari, elle se syndique à la CFDT en 1971. Elle dit rejeter alors la CGT telle qu'elle se la représente via l'engagement et les discours de son père. « Je me disais : "C'est pas possible que la CGT et le PC aient toujours raison, il doit y avoir quand même..." ». Abordée dans l'atelier de formation de l'usine par Eliane Evrard, déléguée syndicale CFDT, elle dit avoir pris le temps avant de se syndiquer d'aller assister à quelques réunions de syndiquées et de se renseigner sur la CFDT. « Et puis, c'était à l'époque de l'autogestion, la CFDT prônait l'autogestion donc j'ai lu pas mal de bouquins là-dessus pour voir si je me reconnaissais et en fait, oui, oui, oui (*rires*) ». Elle devient déléguée du personnel en 1977 et cumulera par la suite un ou plusieurs mandats chaque année jusqu'à la fermeture de l'entreprise.

Son rapport au syndicalisme se comprend notamment à l'aune d'un parcours scolaire frustré : scolarisée dans une école publique, elle passe son certificat d'étude et aurait aimé continuer en 6^{ème} mais, benjamine d'une fratrie de trois, sa famille ne peut pas « assurer » financièrement. Elle passe comme ses deux sœurs un CAP couture qu'elle n'obtient pas car, dit-elle, « je m'en foutais ». Elle entend que Chantelle embauche par le bouche à oreille et s'y rend avec sa mère. Elle passe les tests et est embauchée.

En mai 1968, elle a 16 ans et prépare son CAP. Elle ne fait « qu'une ou deux manifs » avec sa sœur et dit que ça a été un déclencheur : aux élections de délégués de classe qui suivent, elle se présente et est élue. Elle aime l'école malgré la voie qu'on a choisie pour elle et s'y investit même si ce n'est pas sur un registre strictement scolaire. Elle n'apprendra l'existence de la JOC qu'à son arrivée chez Chantelle mais elle a néanmoins fait l'expérience d'un engagement et l'évoque comme un fait significatif pour elle.

Myriam Dumas : « Si tu veux, au début, y'avait quelques personnes qui étaient de bonne volonté mais qui n'avaient pas de formation syndicale donc moi ça m'allait pas trop non plus.

Eve Meuret-Campfort : Justement, c'est là que toi, même si ton père était à la CGT, t'avais quand même un esprit...

MD : Ah oui, oui, oui. Non mais ça c'est évident. Si tu veux, on est toutes parties en formation parce que la CFDT fait des formations de base, après, des formations spécifiques, sur le CE, sur les DP et puis tu te formes, tu te formes et puis voilà quoi.

EMC : Ça fait beaucoup de formations du coup parce que justement je voyais à l'accueil là-bas [accueil de l'union locale CFDT de Nantes où elle travaille alors] un panneau avec toutes les formations proposées.

MD : Ah ben oui, y'en a un sacré paquet mais c'est indispensable. Si tu veux avoir une autre vision pour ton entreprise, c'est indispensable, parce qu'autrement tu restes dans ton entreprise et tu meurs. Ah non, c'est indispensable.

EMC : Et vous appreniez quoi dans ces formations ?

MD : Si tu veux, au départ, quand tu fais une formation commune de base, tu apprends ce qu'est la CFDT, son histoire. Donc ça, c'est ça. Ensuite, après, tu as des formations délégués du personnel donc ça, tu apprends les textes, les lois. CE, pareil, tu apprends des textes, des lois. (...) C'est passionnant. Et en plus,

³⁷ Portrait réalisé à partir de nos deux entretiens avec Myriam Dumas les 13 mars 2008 et 29 février 2009 dans un café à Nantes, ainsi que les deux entretiens réalisés avec elle par Véronique Ménard dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine en juillet et octobre 1994.

comme c'est en interprofessionnelle, tu peux avoir des gens de la métallurgie, de la santé, enfin tu discutes sur tes vécus et c'est pas du tout la même chose. T'as le secteur interprofessionnel, tu as tout ça et après, tu as le secteur professionnel donc ça, c'est uniquement... (...) C'est aussi intéressant parce que tu vois, tu rencontres des gens des grosses entreprises, Rhône-Poulenc tout ça, là c'est carrément toute la France qui vient en formation »³⁸.

« Passionnant ». Myriam Dumas, à l'instar d'Eliane Evrard qui, elle aussi, voulait continuer sa scolarité, met en avant les formations comme « indispensables », comme des occasions d'apprendre et de s'enrichir, de sortir de l'usine et d'être en contact avec « toute la France qui vient en formation ». Dans son discours, il s'agit tout autant d'apprendre le syndicalisme que d'apprendre du syndicalisme. A l'instar des enquêtes de Yasmine Siblot, les discours que les *leaders* de Chantelle tiennent *a posteriori* sur ces formations insistent sur les rétributions individuelles en termes de valorisation ou réactivation de capitaux scolaires, même minimes³⁹. Dans le cas des militantes CFDT, cet engouement pour la richesse personnelle que peut représenter l'engagement syndical renvoie aussi à une certaine culture d'organisation finement décrite par Luc Berlivet et Frédéric Sawicki concernant les militants CFTC de Bretagne de l'après-guerre : fondée sur un catholicisme social prônant l'« engagement actif dans la transformation des rapports sociaux », ce « personnalisme ordinaire » valorise le sens de responsabilité, entendu comme dignité, manière de s'appartenir, de « devenir une personne », que peut procurer l'engagement syndical. La formation syndicale est au cœur de cette « culture jociste, mélange original d'ascétisme communautaire, d'ouvriérisme et de respect de la culture savante »⁴⁰ qui, à l'inverse de la culture communiste du PCF et de la CGT, ne comprend pas ou peu de dimension populiste censurant les rétributions individuelles de l'engagement. Myriam Dumas, si elle n'est ni catholique, ni passée par la JOC, se retrouve dans cette culture organisationnelle. Elle retrace aujourd'hui son parcours ascendant à l'aune de l'émancipation que son engagement cédétiste a permis et autorisé. Lors de notre entretien, elle peut par exemple ironiser sur le fait qu'elle s'obligeait à regarder TF1 le soir pour pouvoir participer aux discussions de ses collègues le lendemain, elle qui préférait lire ou écouter la radio, sans que cette distinction culturelle vis-à-vis de ses collègues soit forcément le signe d'une distance vis-à-vis de l'organisation dont elle continue aujourd'hui à faire partie.

Les *leaders* CGT, quant à elles, évoquent très peu les formations qu'elles ont suivies et quand elles sont questionnées sur le sujet, minimisent l'importance de cette modalité d'apprentissage par rapport à l'apprentissage « par l'action ». Annie Guyomarc'h, *leader* CGT, dit ne pas avoir aimé l'école. Elle était pourtant investie dans son CAP coiffure, carrière qu'elle regrette de ne pas avoir

³⁸ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

³⁹ Siblot (Y.), « Le dispositif institutionnel de socialisation », *op. cit.*

⁴⁰ Sawicki (F.) et Berlivet (L.), « La foi dans l'engagement. Les militants syndicalistes CFTC de Bretagne dans l'après-guerre », *Politix*, 7 (27), 1994, p. 133.

embrassée. Gisèle Faure, autre *leader* CGT, aurait quant à elle aimé travailler « dans les bureaux », mais suit une formation de CAP couture industrielle sur injonction maternelle⁴¹. Leur trajectoire est donc aussi marquée par des ambitions frustrées, même si elles étaient moins scolaires que professionnelles. Plus encore, la façon dont Annie Guyomarc'h et Gisèle Faure parlent de leur rôle en tant que militante syndicale renvoie au modèle que leur organisation met en avant : valorisant d'abord la fidélité au groupe ouvrier, la culture communiste de la CGT, bien qu'elle soit moins forte en Loire-Atlantique que dans des territoires où le PCF est plus puissant, censure l'intérêt, au double sens d'envie et de rétribution, que peut avoir en soi et pour soi l'acquisition d'un capital culturel qui les ferait, du moins partiellement, « sortir » du groupe ouvrier. Comme l'écrit Bernard Pudal concernant les dirigeants du PCF des années 1930, « la libération devra être pour tous en même temps »⁴². La formation que ces derniers suivent dans les écoles du parti leur apprend à « intérioriser un rapport au savoir qui [leur] interdit d'en user comme d'un capital personnel. (...) Le bon élève de l'école communiste doit être capable d'apprendre sans se prendre pour un "grand homme" »⁴³. Annie Guyomarc'h et Gisèle Faure parlent de l'« ouverture des horizons » que le syndicalisme permet, en évoquant les « réunions à Paris » ou les discussions avec les permanents syndicaux mais elles se comparent plutôt aux femmes au foyer – « c'est sûr, de militer par rapport aux filles qui sont toujours chez elles, moi je me dis qu'on ne peut pas s'épanouir quand on reste chez soi » - et non à leurs collègues qui n'ont pas milité⁴⁴.

Nous retrouverons ces deux types de rapport à l'organisation et à l'engagement dans d'autres dimensions tout au long de leur carrière militante. Ici, il convient d'insister sur les ressources sociales et locales que les cégétistes peuvent faire valoir dans ce rapport présenté comme fusionnel avec l'organisation et le groupe ouvrier : comme cela ressort bien de la trajectoire d'Annie Guyomarc'h, leur appartenance à la CGT n'est pas un « choix » réalisé face à une alternative mais bien le résultat d'une socialisation politique cohérente dans la famille d'origine mais aussi dans la famille qu'on se crée, dans le quartier où l'on vit, et enfin, dans l'usine où on travaille avec les « copines » de Couëron avec qui on partage cet ancrage politique et local. Bien que la CFDT soit puissante localement et puisse s'appuyer elle aussi sur des réseaux anciens et intenses, les *leaders*

⁴¹ Entretien enregistré avec Gisèle Faure réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 24 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine. Il n'a pas été possible dans le cadre de notre propre enquête de rencontrer Gisèle Faure, ses anciennes camarades de la CGT par qui nous étions entrées sur ce terrain nous bloquant l'accès à cette personne expliquant qu'elle ne désirait plus répondre aux sollicitations, alors même qu'elle accepte pour l'enquête de Leslie Kerherve en 2009. Cet état de fait est d'autant plus regrettable que Gisèle Faure est apparue au fur et à mesure de la recherche comme un personnage central et que les récits qu'elle donne de son parcours militant en 1994 et en 2009 laissent de grandes parts d'ombre. (Voir son portrait complet en annexe).

⁴² Pudal (B.), « Les dirigeants communistes. Du "fils du peuple" à "l'instituteur des masses" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, (71-72), 1988, p. 57 ; Éthuin (N.), « De l'idéologisation de l'engagement communiste. Fragments d'une enquête sur les écoles du PCF (1970–1990) », *Politix*, 16 (63), 2003, p. 145-168.

⁴³ Pudal (B.), « Les dirigeants communistes. Du "fils du peuple" à "l'instituteur des masses" », art.cité, p. 65.

⁴⁴ Entretien avec Annie Guyomarc'h le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes.

CFDT de Chantelle tendent à beaucoup moins les mettre en avant probablement car leur ancrage est moins cohérent politiquement et localement, qu'il est moins à même de leur fournir des ressources dans leur activité syndicale. Ces discours sont évidemment très marqués par les trajectoires ultérieures de ces *leaders*, Myriam Dumas étant « sortie » du groupe ouvrier après le conflit de 1994 quand Annie Guyomarc'h a en quelque sorte « payé » sa fidélité à l'égard du groupe par l'absence de promotion professionnelle (cf. chapitre 6).

Nous ne disposons malheureusement pas d'informations sur les pratiques de vote ou les éventuelles adhésions politiques des *leaders* qui auraient permis de voir dans quelle mesure ces engagements syndicaux se traduisaient aussi par un militantisme politique⁴⁵. Jean-Paul Molinari note cependant une forte intrication des réseaux CGT et PC dans la région nantaise⁴⁶. Les entretiens donnent à penser que les *leaders* CGT sont marquées par une adhésion à une culture communiste au-delà de leur engagement syndical. Gisèle Faure, qui s'affirme comme *leader* CGT plutôt à la fin des années 1970, a un discours très marqué par son appartenance à la « famille communiste ». Pourtant elle n'est pas une héritière puisque son père, décédé alors qu'elle était très jeune, ne lui « a rien appris ». Élevée par sa mère, aux côtés de 4 frères et sœurs, elle reçoit une « éducation catholique » et précise que sa mère est « étrangère aux syndicats »⁴⁷. Elle présente pourtant son engagement à la CGT comme une évidence et se syndique dès que la section se monte en 1972. C'est bien plus son mariage avec Lionel Faure, futur secrétaire de l'union locale CGT de Saint-Herblain, au milieu des années 1970, qui vient renforcer son affiliation à la « famille CGT ». Lors d'un entretien en 2009, elle évoque les enjeux de délocalisation mobilisés dans le conflit contre la fermeture :

Gisèle Faure : « (...) et dire que tout le monde aurait pu rester! C'est ça qui nous a... La déloc, c'est la déloc ! Et puis là, on voit, nous on s'est toujours battu pour, contre la délocalisation et quand on voit maintenant tout ce qui se passe dans l'automobile, maintenant tous les secteurs d'activité sont touchés par la déloc, alors que nous, nous on s'est battu depuis 81 pour ça, contre la déloc. On voulait une loi contre ça, on voulait une loi ! On a fait tout ça, machin, ce qu'on voulait, c'est une loi anti-délocalisation, naturellement on ne l'a pas obtenue ! Mais, on s'est toujours bagarrées contre ça, et maintenant on s'aperçoit que si on avait eu cette loi, ça aurait pu aider beaucoup de monde en fin de compte... Parce que, c'est ça, tous les emplois qui partent, ça a commencé par là où il y avait beaucoup de main-d'œuvre, parce que nous à la machine on ne peut pas être remplacées par des robots, par des machines, il faut quelqu'un aux machines, il ne faut pas... Et on s'aperçoit maintenant que tous les secteurs d'activité... Depuis 81, on savait bien que le travail de Saint-Herblain, allait partir, allait partir dans les usines étrangères, c'était ça la main-d'œuvre là-bas, vous vous rendez compte, combien ils sont payés, c'était vraiment rien du tout, et encore

⁴⁵ Ces questions, pourtant centrales dans notre démonstration sur les façons d'habiter le rôle militant, ont malheureusement été négligées au cours de l'enquête et aucune n'a spontanément abordé ce sujet.

⁴⁶ Molinari (J.-P.), « Sociographie du communisme nantais », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, *op.cit.*

⁴⁷ Entretien enregistré avec Gisèle Faure réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 24 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine. Voir son portrait en annexe.

maintenant ils ont l'air de vouloir fermer dans les pays de l'Est pour aller plus au Vietnam tout ça, parce que là-bas la main-d'œuvre est encore moins chère, c'est fou ! »⁴⁸.

Gisèle Faure, dont on sait par Annie Guyomarc'h qu'elle s'est engagée à l'Union des Femmes Françaises (UFF) après son licenciement en 2005, est alors en colère contre les délocalisations. Son discours laisse transparaître néanmoins une politisation qui dépasse largement le cas de l'usine Chantelle : elle s'inclut dans le « on » à l'initiative de la loi anti-délocalisation, projet porté en 1994 par la CGT et le Parti Communiste (*cf.* chapitre 6). Nous ne connaissons pas les affiliations politiques d'Eliane Evrard et de Myriam Dumas tout au long de leur carrière syndicale chez Chantelle. Après leur licenciement en 1994, elles sont restées à la CFDT – Myriam Dumas y a même travaillé en tant que secrétaire d'accueil – et Eliane Evrard a accepté d'être conseillère municipale dans l'équipe de Jean-Marc Ayrault (PS) pour son deuxième mandat à la mairie de Nantes (1995-2001).

b. L'appartenance en acte : la fixation des identités syndicales par la concurrence CGT/CFDT

Alors que la CFDT dispose auparavant du monopole sur les votes des ouvrières, l'arrivée de la CGT en 1972 et son succès aux élections provoquent un « remue-ménage » dans l'équipe CFDT qui voit des syndiquées mais aussi des *militantes actives* comme Sylvie Colin quitter la CFDT pour la CGT⁴⁹. Dans ce contexte, les nouvelles militantes CGT apprennent « sur le tas » les oppositions syndicales, comme le raconte Annie Guyomarc'h :

Eve Meuret-Campfort : « Et du coup, c'était quoi vos relations avec la CFDT ?

Annie Guyomarc'h : Ben au début c'était plutôt mal, mal.

EMC : Elles n'ont pas dû être trop ravies quand vous êtes arrivées.

AG : Non parce qu'en fin de compte, quand on m'a désigné déléguée syndicale, à ce moment-là, y'avait encore les transports Chantelle, y'avait un bus qui allait chercher le personnel et moi j'étais dans le bus et la CGT était à la porte de l'usine à distribuer les tracts en disant : «Voilà, Annie Guyomarc'h est désignée déléguée». Ah! Les premières réunions avec le patron, oh la la, terrible ! Ça a été terrible ! Elles ont mal accepté hein évidemment et puis bon, après bon ben... elles ont fait avec et puis après on n'avait pas que des mauvais rapports, on n'avait pas vraiment les mêmes positions mais bon... »⁵⁰.

⁴⁸ Entretien avec Gisèle Faure réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 31 mars 2009, à son domicile, dans la région nantaise. [Leslie Kerherve, Un licenciement collectif: le cas de l'usine Chantelle, Mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, sous la dir. de Tristan Poullaouec, Université de Nantes, 2009].

⁴⁹ Entretien enregistré avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

⁵⁰ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

La centralité que prend le fait syndical dans l'usine tient beaucoup à la concurrence qui se joue entre les deux sections dans l'usine. Dans la concurrence directe pour les votes, dans les instances représentatives du personnel mais aussi dans les interactions quotidiennes, les étiquettes syndicales prennent sens. Leurs relations sont marquées d'un côté par de fréquentes oppositions et de l'autre par une unité forcée dans les actions collectives. Si elles peuvent s'unir face à une attaque patronale, comme par exemple en 1978 quand elles signent toutes un courrier de soutien à une « déléguée CGT » exclue des réunions par le directeur⁵¹, leurs relations sont marquées par une forte concurrence qu'elles justifient par des identités organisationnelles, comme ici Myriam Dumas :

Eve Meuret-Campfort : « Mais globalement, y'avait des relations un peu difficiles entre les deux sections ?

Myriam Dumas : Oui, on s'est quand même pas mal frites, on s'est bien frites (*rires*).

EMC : Sur quoi généralement ?

MD : Pas tellement sur ce qui se passait dans l'entreprise, pas tellement parce que les conflits ont été tels qu'on avait à peu près la même approche. C'était plus en termes de... Tout ce qui était interprofessionnel. Ce que c'est la CGT et ce que c'est la CFDT hein, si y'en a deux c'est que c'est pas la même chose. Au niveau des revendications salariales. Demander des augmentations de 10%, c'était même pas jouable. Nous, on était plus dans l'idée que c'est pas la peine de demander 10% si t'en avais 3. Bon là-dessus, on se bagarrait quand même pas mal. Mais bon ... Et en plus, je pense que c'est stimulant quand t'as un autre syndicat. Quand t'en as qu'un, tu t'endors mais là, t'étais sans arrêt obligée, ben de faire mieux. "Pourquoi elles ont fait ça ?", tu vois, quoi »⁵².

Sur la même question, Annie Guyomarc'h est encore moins prolix et affirme ne pas se rappeler quelles étaient les différences de positionnement entre les deux sections. Elle finit par invoquer le même type d'argument naturalisant : « La CGT, la CFDT, ça n'a jamais été les mêmes orientations hein, donc voilà »⁵³. La manière dont elles décrivent leurs oppositions concerne des manières de faire, des principes d'action, une conception du syndicalisme qui reproduit une opposition souvent décrite entre les deux organisations : le pragmatisme de la CFDT venant s'opposer à la combativité de la CGT. Les qualificatifs péjoratifs qui se déclinent autour de ce thème sont nombreux, d'un côté comme de l'autre : les *leaders* CGT soulignent la mollesse de la CFDT quand celles de la CFDT critiquent le côté bagarreur, impulsif de la CGT.

Ces oppositions sont particulièrement vives pendant les conflits, et en particulier dans le conflit de l'hiver 1981-1982. A plusieurs reprises pendant cette grève de deux mois qui cherche à obtenir le soutien du gouvernement socialiste récemment élu comme des élus locaux, le front

⁵¹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 1 : courrier de l'ensemble des déléguées syndicales CFDT et CGT au directeur de l'usine Chantelle, 10 avril 1978.

⁵² Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

⁵³ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

syndical se fissure : une délégation CGT se rend seule au ministère du Travail, ce que la CFDT condamne puis imite quelques jours plus tard. Les deux organisations appellent aussi séparément à plusieurs meetings organisés devant l'entreprise. En accord sur les revendications et les modes d'actions utilisés, les tensions sont pourtant très vives entre les deux équipes syndicales :

Eve Meuret-Campfort : « Et ça s'est passé comment pendant les négociations avec la CFDT ? Vous aviez créé une union, une sorte d'union pendant le conflit ?

Annie Guyomarc'h : Ah oui, oui, on était bien obligées de faire avec elles mais bon elles étaient connes hein, pendant les conflits, elles ont toujours été cons hein.

EMC : Elles étaient présentes ?

AG : Oui, oui, elles étaient présentes. Ah oui, oui, ça se faisait intersyndicalement.

Isabelle Henry : Mais c'est vrai que nous on s'organisait par rapport à nos filles mais fallait leur dire à elles : « Ben, faites la même chose ». C'était pas à nous d'aller... pour la relève et tout, il fallait qu'elles fassent la même chose que nous.

AG : Oui quand on dormait.

IH : Ben oui, fallait décider ses gens quoi »⁵⁴.

Le discours est de même nature du côté de la CFDT. Au-delà des attitudes divergentes dans le conflit poussant la CGT à critiquer la « timidité »⁵⁵ de la CFDT et la CFDT la « suffisance » et la « prétention »⁵⁶ de la CGT, un objet de conflit concret oppose ouvertement les syndicats pendant la grève de 1981-1982 : la question des collectes de solidarité. Les modalités de collecte et les résultats de celles-ci sont plusieurs fois dénoncées par l'un ou l'autre syndicat, et le fait que la CFDT dispose d'une caisse de grève nationalisée⁵⁷, amène la CGT à mettre en place des collectes autonomes locales, ce qui est largement critiqué par la CFDT. A la fin du conflit, ces tensions sont à leur comble et les *leaders* des deux sections se sentent obligées par voie de tracts et de prises de parole interposées de défendre la position de leur organisation vis-à-vis des ouvrières. Lors d'une prise de parole devant les salariées en grève, les *leaders* CFDT justifient l'existence de cette caisse de grève nationale en disant que « si toutes les organisations syndicales à l'image de la CFDT avaient une caisse de résistance celle-ci permettrait de prendre en charge une partie des pertes de salaire, ainsi le patronat sachant cela ne pourrait plus compter sur les problèmes d'argent pour régler les conflits ». La section rappelle la participation des « militants CFDT » aux collectes intersyndicales et condamne le « compte » autonome de la CGT et ajoute : « Nous vous informons qu'en ce qui concerne la CFDT, il n'est pas question pour nous de prendre de l'argent des collectes

⁵⁴ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

⁵⁵ CHT. UD CGT 279 : communiqué aux salarié.e.s de la section syndicale CGT, octobre 1980.

⁵⁶ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : « Les « Chantelle » : elles ont gagné », texte écrit par Gilbert Declercq de la CFDT à l'issue du conflit faisant le bilan de ces deux mois de grèves.

⁵⁷ Il s'agit de la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) prélevée sur les cotisations des adhérents et visant à indemniser les grévistes cédétistes de toute la France.

pour payer les frais de tracts, la CGT, elle en a l'intention »⁵⁸. La section syndicale CGT publie quant à elle un tract en mars 1982 intitulé « Solidarité financière et caisse de grève » au moment où vraisemblablement les adhérentes CFDT touchent l'argent de la caisse de grève. Ce tract défend une « conception de masse » de la solidarité financière contre celle de la caisse de grève de la CFDT : « Dans un conflit social, tout s'analyse en rapport de forces. La notion du rapport de forces est étroitement liée à celle de masse des salariés. (...) Pour créer ces conditions de luttes favorables aux salariées, il est indispensable d'assurer à toutes celles qui sont en conflit un minimum de ressources ». La CGT rappelle sa participation à la caisse intersyndicale, la participation de « 63 syndicats d'entreprises ou de branches professionnelles », les nombreuses vignettes vendues et termine par ces mots : « Du côté CFDT, 24 vignettes seulement ont été vendues... Vous jugerez vous-même. Certains rétorqueront "polémique". Ne vous laissez pas abuser »⁵⁹. Dans le cadre d'un conflit qui devient très visible sur l'agglomération, les *leaders* se retrouvent à défendre les positions de leur syndicat devant les ouvrières, les représentantes de l'autre section syndicale et les permanents des structures syndicales locales. Se jouent dans ces luttes politiques des enjeux de syndicalisation comme le concède Serge Doussin en entretien – « ça serait malhonnête de dire le contraire »⁶⁰. Le souci de « faire des adhérents » et d'obtenir des sièges dans les instances représentatives du personnel se cristallise dans l'opposition à la section syndicale concurrente, ce d'autant plus que la création d'une section Force Ouvrière à la fin de la grève par les « non-grévistes » limite les retombées électorales pour les deux autres syndicats. Les *leaders* se trouvent prises dans des jeux politiques où on attend d'elles qu'elles incarnent leur organisation publiquement et dans le cadre de conflits interpersonnels avec les autres *leaders* qu'elles côtoient tous les jours à l'usine. Chantelle n'apparaît donc pas comme une usine éloignée des jeux politiques comme peuvent l'être d'autres usines de femmes à la syndicalisation plutôt faible, mais bien le théâtre de rivalités importantes entre organisations.

Les *leaders* qui émergent dans l'usine au cours des années 1970 se distinguent donc des *militantes d'usine* par leur proximité avec les organisations syndicales. Elles pensent leur engagement vis-à-vis des ouvrières mais aussi vis-à-vis de leurs appartenances syndicales qui prennent sens dans le cadre d'opposition concrètes avec les *leaders* de l'autre section dans l'usine. Si cette appropriation est facilitée par les velléités des organisations à s'implanter dans les usines de femmes et à favoriser leur prise de responsabilité, les ouvrières qui s'engagent vont plutôt chercher à minimiser leur spécificité féminine. Cherchant à devenir des militantes « à part entière », elles mettent à distance dans un même mouvement le féminisme et le féminin.

⁵⁸ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : prise de parole [s.d. 1982].

⁵⁹ CHT. UD CGT 279. Nous avons respecté la mise en forme du texte ainsi que les accords féminins et masculins.

⁶⁰ Entretien avec Serge Doussin, le 19 février 2008, dans les locaux du CHT, à Nantes.

2. Devenir une militante « à part entière » : stratégies de conformité des *leaders* syndicales⁶¹

Dans le contexte des années 1968, les ouvrières de Chantelle sont au contact d'offres d'engagement alternatives, au premier rang desquelles le féminisme. Des groupes féministes et des établies viennent chez Chantelle, cherchent à s'implanter mais n'y parviennent pas réellement. Suivant l'invitation de Sylvie Chaperon à faire une analyse des usages du mot « féministe » plutôt que d'en chercher une définition *a priori*, nous ne pouvons que constater que ce mot sert toujours à désigner les « autres » dans la bouche des ouvrières. Beverly Skeggs montre bien que le féminisme renvoie, pour les jeunes Anglaises de classes populaires qu'elle étudie, à des préoccupations individualistes de femmes de classes moyennes et supérieures, à un monde dont elles se méfient et dont elles redoutent les jugements moraux⁶². Les logiques de cette distance gardée avec le féminisme tel qu'elles se le représentent tiennent plus largement à une méfiance vis-à-vis du « féminin ». Même à l'intérieur de leurs organisations syndicales, elles n'insistent pas sur leur sexe pour chercher à devenir militante « à part entière », c'est-à-dire, comme le souligne Fanny Gallot, à « être partie prenante de l'activité générale du syndicat plutôt que cantonnées aux problèmes spécifiques »⁶³. En allant observer concrètement quelles ont été les modalités de rencontre entre les *leaders* de Chantelle et le féminisme, il s'agira de mieux comprendre les enjeux de l'adhésion au féminisme et au syndicalisme qui, malgré les tentatives de rapprochement, continuent à apparaître contradictoires.

2.1. Interventions et revendications féministes chez Chantelle

Le mouvement féministe nantais des années 1970, tel qu'il ressort de l'enquête réalisée dans le cadre de l'ANR Sombrero, est très marqué par la tendance « lutte des classes » soucieuse de s'adresser d'abord aux femmes de classes populaires. S'il existe à Nantes un « féminisme intellectuel autonomiste installé dans les chambres de bonne des beaux quartiers »⁶⁴, l'espace militant féministe est dominé par des groupes plus ou moins institutionnalisés qui marquent leur attachement à un engagement aux côtés des groupes populaires. De nombreuses militantes féministes sont membres ou proches d'organisations d'extrême-gauche, y compris dans des organisations « Choisir » qui se

⁶¹ L'analyse du rapport des ouvrières et des militantes syndicales de Chantelle au féminisme a bénéficié du travail commun réalisé avec Fanny Gallot dans le cadre de la rédaction de notre article : Gallot (F.) et Meuret-Campfort (E.), « Des ouvrières en lutte dans l'après 1968 : rapports ouvriers au féminisme et subversions de genre » (à paraître).

⁶² Skeggs (B.), *Formations of Class & Gender*, *op.cit.*

⁶³ Gallot (F.), Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, *op.cit.*, p. 441.

⁶⁴ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace de la cause des femmes dans les années 1970*, 2014, p. 181.

fait accuser d'« ouvriérisme » par le Choisir national⁶⁵. Les organisations de gauche et d'extrême gauche (PS, PSU, PCF, LCR, LO, Révolution, Union Marxiste Nantaise) soutiennent publiquement les mobilisations féministes, en particulier autour de la cause de l'avortement. La coordination des femmes qui émerge à Nantes en 1975 et regroupe un ensemble assez hétérogène de groupes femmes est aussi marquée par une orientation « lutte des classes ». Celle-ci se traduit moins par des groupes implantés dans les entreprises que par une présence et des investissements dans les quartiers d'habitat social. C'est là que les militantes, souvent aussi travailleuses sociales, œuvrent à sensibiliser les femmes de classes populaires aux questions de contraception, d'avortement, de sexualité mais aussi d'accès au travail salarié et d'égalité professionnelle.

Les usines de femmes retiennent aussi l'attention de militantes « gauchistes » qui cherchent à s'établir. Ainsi, Catherine Conan, membre de l'UJCml (Union des Jeunesses Communistes Marxistes-Léninistes) puis fondatrice à Nantes du GRMN (Groupe Révolutionnaire Maoïste Nantais) suite à la dissolution de l'UJCml en juin 1968, s'établit chez Chantelle en 1969⁶⁶. Même si elle ne se considérait pas encore comme féministe, elle se souvient que « c'était les débuts de la pilule » et qu'« [elle a] discuté beaucoup de ça », « on parlait de l'avortement et [elle] pense que si, quand [elle] étai[t] chez Chantelle, une fille avait eu des emmerdes, elle serait venue [la] voir »⁶⁷. L'arrivée de cette militante ne passe pas inaperçu dans l'usine : Pascale Scilbo, mécanicienne chez Chantelle de 1970 à 1972, se souvient de Catherine Conan comme une « fumeuse de gauloises brunes », « cheveux très courts avec une personnalité », « plus vieille que nous », « elle avait déjà bourlingué », « l'air beaucoup plus libérée ». Elle ajoute qu'elle lui « avait fait beaucoup d'effet »⁶⁸. En décembre 1970, Catherine Conan organise le boycott du pot de Noël avec succès : elle est suivie par les ouvrières et par les syndicalistes. Elle se fait licencier suite à cet épisode et quitte l'usine environ un an et demi après y être arrivée.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 173.

⁶⁶ Gallot (F.), Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, *op.cit.* ; Marceau (D.), Le mouvement maoïste à Nantes dans les années 1970. Espace et parcours militants, Mémoire de Master 2 Sociologie-Recherche, Université de Nantes, 2013.

⁶⁷ Entretien avec Catherine Conan, réalisé par Fanny Gallot, à son domicile, le 8 janvier 2010.

⁶⁸ Entretien avec Pascale Scilbo, réalisé par Fanny Gallot à son domicile, le 5 janvier 2010. Pascale Scilbo se souvient d'autant plus de cette militante qu'elle devient elle-même militante féministe et d'extrême gauche : Couëronnaise, fille d'un ouvrier des Forges de Basse-Indre, militant CGT et PC, et d'une ouvrière chez Waterman, Pascale Scilbo fait une formation de vendeuse, puis entre chez Chantelle à 16 ans. Elle se syndique à la CFDT puis à la CGT dès que celle-ci se monte, par évidence familiale. Elle quitte Chantelle et travaille chez Record, ancien nom d'Auchan, comme caissière. Elle y rencontre des étudiants qui occupent ces postes pour financer leurs études et s'engage avec eux à Révolution, puis à Femmes Travailleuses en Lutte. Elle travaille ensuite chez Waterman, monte un restaurant avec plusieurs « copines », et travaille aujourd'hui dans le secteur associatif autour de l'insertion professionnelle des femmes des quartiers populaires. Entre temps, elle entre au Parti Socialiste et devient conseillère municipale et conseillère générale. Son parcours rappelle qu'il existait, dans les mouvements gauchistes et féministes, des ouvriers et des ouvrières aux côtés des figures plus connues des établis et des étudiants. Elle raconte d'ailleurs que quand elle entendait ses « camarades » en appeler à « la classe ouvrière révolutionnaire », elle se disait : « Hé attendez, la classe ouvrière, c'est mon oncle Charles, c'est mon oncle Hubert alors quand je les voyais, oncle Charles et oncle Hubert, je me disais ah bon c'est ça les révolutionnaires ! Ah ben merci alors ».

Plus tard, en 1974-1975, le groupe Femmes Travailleuses en Lutte (FTL) cherche à s’implanter chez Chantelle à l’instar de tous ces groupes femmes d’entreprises qui alimentent « un féminisme diffus » qui « se répand à la base » et agissent de façon autonome comme des « groupes de pression sur le syndicalisme »⁶⁹. Le groupe FTL de Nantes issu de l’organisation maoïste OCRévolution ! présente à Nantes depuis 1971, est créé à partir du constat que « le centre de gravité de la lutte des femmes n’est plus aujourd’hui le courant féministe » et vise à « construire le mouvement autonome des femmes à travers la défense des intérêts du prolétariat »⁷⁰. Il se place donc aux côtés du groupe Pétroleuses, issu de la LCR, qui existe déjà à Nantes, notamment sous la forme d’un groupe de conscience à l’Université. L’OCR est soucieuse, « étant donné la situation particulière de Nantes (populisme ambiant) », de travailler avec les « groupes locaux peu formalisés de quartier (ASF, APF), Pétroleuses et groupe sexiste ex-MLF, sans oublier les commissions syndicales réformistes »⁷¹. Les archives privées de Pierre Jourdain (ancien militant mao nantais à Révolution et ouvrier professionnel chez Tréfinmétaux, aujourd’hui mémoire vivante du mouvement gauchiste nantais), concernant l’intervention de Révolution chez Chantelle, indiquent que « chez Chantelle, s’il est certain que des “tracts d’agitation clairs avec des bandes dessinées” ont été distribués, l’intervention de ces militantes féministes “lutte de classe” semble ne pas avoir excédé deux ans »⁷². Pascale Scilbo, devenue au milieu des années 1970 salariée du supermarché Record, se souvient qu’il y a avait une ouvrière de chez Chantelle dans son « groupe FTL » en 1974⁷³. De même, l’OCR, au moment de la création de FTL à Nantes, suggère d’inviter une « fille de Chantelle », insatisfaite des Pétroleuses⁷⁴. L’intervention de FTL chez Chantelle est brève : on peut lire en novembre 1975 dans des textes internes de *Révolution !* : « Nous n’intervenons plus à Chantelle. Mais, il faut faire le maximum pour rester en contact avec les copines que nous connaissons avec comme objectif de les aider à reprendre en charge le travail syndical et le boulot femmes »⁷⁵.

Ces interventions féministes des années 1970 ne sont pas restées dans la mémoire des ouvrières. Évoquant la présence de militantes féministes lors de la lutte contre la fermeture, Armelle Hérault, ouvrière chez Chantelle, déléguée CFDT de 1985 à 1994, raconte qu’elle se

⁶⁹ Maruani (M.), *Les syndicats à l’épreuve du féminisme*, *op. cit.*, p. 221.

⁷⁰ Equipe Sombrero Nantes, *L’espace de la cause des femmes dans les années 1970*, *op.cit.*, p. 190. [Source : Perspectives femmes, Congrès OCR ville de Nantes, 22-23 novembre 1975. CHT BIR 11].

⁷¹ *Ibid.* [Source : Perspectives femmes, Congrès OCR ville de Nantes, 22-23 novembre 1975. CHT BIR 11].

⁷² Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, *op.cit.*, p. 403.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Equipe Sombrero Nantes, *L’espace de la cause des femmes dans les années 1970*, *op.cit.*, p. 190. [Source : Perspectives femmes, Congrès OCR ville de Nantes, 22-23 novembre 1975. CHT BIR 11].

⁷⁵ Gallot (F.) et Meuret-Campfort (E.), « Des ouvrières en lutte dans l’après 1968 : rapports ouvriers au féminisme et subversions de genre », art.cité. [Source : PJP (Archives privées Pierre Jourdain), « Bilan et perspectives du secteur ouvrier », novembre 1975].

demandait alors : « Mais qu'est-ce qu'elles viennent faire là elles ? », puis ironise sur le fait que « c'était pour les femmes » en y opposant l'idée qu'elle et ses collègues luttent pour leur travail⁷⁶. A la question de savoir ce qu'elle pense du fait de qualifier les luttes des Chantelle de féministes, Madeleine Petit, mécanicienne, non-syndiquée, répond : « Je trouve ça grotesque parce que tout le monde était là pour gagner sa croûte, pas pour dire autre chose »⁷⁷. Le rejet du féminisme semble donc limpide pour ces ouvrières.

Les *leaders* syndicales diffusent pourtant dans l'usine la propagande syndicale spécifiquement adressée aux travailleuses qui, malgré les ambivalences, porte un discours féministe dans l'usine. A la CGT, la section diffuse régulièrement dans ses tracts ou ses journaux d'entreprise des publicités pour *Antoinette*, le magazine féminin de la CGT. En septembre 1972 par exemple, alors que la section vient tout juste de s'implanter dans l'usine, elle informe les ouvrières que « la CGT édite un journal pour les femmes travailleuses, ses problèmes revendicatifs, familiaux, les lois, mais aussi les idées, les distractions, la cuisine, la mode. Ce journal paraît une fois par mois et le montant est de 2,50 F. Demandez-le aux délégués (sic) »⁷⁸. La figure féminine alors proposée par la CGT via *Antoinette* paraît éloignée de la subversion des normes de genre portée par le mouvement féministe de l'époque. Pourtant, on l'a vu, les lignes de la CGT bougent sur cette période et dans le deuxième numéro de *CGT Chantelle contact*, journal d'entreprise de la section syndicale CGT, une page entière intitulée « Nous les femmes » est consacrée aux problématiques spécifiques des travailleuses : « Déjà les moins payées. Avec les boulots les plus répétitifs, les moins qualifiés. Nous qui assurons la double journée de travail, nous sommes les plus touchées par la crise. (...) Parce que le coût de la garde des enfants augmente de plus en plus. (...) Pourtant les femmes aspirent toujours plus à ne pas rester toute leur vie enfermée à la maison. Travailler, c'est un minimum d'indépendance financière et la possibilité d'avoir d'autres relations sociales, même si les femmes remettent en cause le type d'emplois où elles sont confinées ». Le tract se termine par une liste de revendications dont « à travail égal, salaire égal », « l'accroissement des équipements sociaux, de santé, de soins » et « l'avortement et la contraception libres et gratuits »⁷⁹. La surexploitation des « travailleurs » de l'habillement, « dont 83% de femmes » est évoquée aussi par la CFDT dans un tract intitulé « Toi qui travailles dans l'habillement » : les bas salaires, « le travail au rendement [qui] détruit tes nerfs et ta santé », la « double journée de travail (8h à l'usine ensuite le travail à la maison) »⁸⁰ sont listées

⁷⁶ Entretien avec Armelle Hérault, le 1er avril 2008, à son domicile, dans la région nantaise.

⁷⁷ Entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

⁷⁸ CHT. UD CGT 279 : *CGT Chantelle contact*, n°2, 15 juillet 1979.

⁷⁹ CHT. CGT Chantelle 22 : *CGT Chantelle contact* n°2, 15 juillet 1979.

⁸⁰ Fanny Gallot note la nouveauté de la référence à la double journée que symbolise cette parenthèse : « Il est nécessaire d'expliquer la formule qui ne doit pas être évidente pour les ouvrières auxquelles le tract est adressé ». Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, *op.cit.*, p. 79.

et se terminent par une référence à l'année 1975, année de la femme : « Penses-tu que l'année 1975 était vraiment l'année de la femme ? L'année dont tu attendais des améliorations dans ta vie de travailleuse. Pour les patrons de la confection, l'année 1975 a été une fois de plus une année de surexploitation des travailleuses »⁸¹.

Cette propagande syndicale, dont on ne sait pas toujours s'il s'agit de documents nationaux ou de textes écrits par les militantes de l'usine, montre la diffusion dans l'usine d'idées féministes. Comme l'indiquent déjà les études réalisées juste après cette période par Danièle Kergoat notamment, ces ouvrières constituent une génération plus exposée aux idées féministes que la précédente : non seulement ces idées concrètes circulent jusque dans leurs usines, mais aussi les ouvrières peuvent s'identifier à des revendications concernant leurs contraintes quotidiennes (double journée, garde des enfants, affirmation d'un droit à travailler pour sortir de chez soi, etc.)⁸². Néanmoins, les supports syndicaux, où les idées féministes sont si clairement exprimées, restent ponctuels. Les revendications spécifiquement féminines portées par les sections syndicales, si elles sont courantes (jour de garde pour enfant malade, heures pour la mi-carême, arrêt du rendement pour les femmes enceintes trois mois avant le congé maternité, etc.), restent modestes et sont noyées dans l'ensemble des revendications présentées aux réunions de déléguées du personnel ou dans les conflits⁸³. Le vocabulaire lui-même est ambivalent car sur l'ensemble des tracts, y compris les plus féministes comme ceux cités plus haut, la féminisation des mots de « travailleur » ou « délégué » est souvent oubliée. Le mot « féminisme » reste complètement étranger au langage syndical, et le mot « femmes » est rare, excepté en ces quelques campagnes spécifiques.

Plus encore que cette ambivalence lexicale, il faut souligner le fait que personne chez Chantelle, ni les ouvrières ni les militantes syndicales, ne met en avant des pratiques syndicales alternatives, c'est-à-dire visant à subvertir les frontières de l'activité syndicale. Myriam Dumas questionnée, rétrospectivement en 2010 sur l'organisation dans d'autres usines de femmes de groupes de discussion autour de l'avortement ou la contraception, estime qu'il s'agissait d'affaires privées qui ne se discutaient pas en public⁸⁴. Les *leaders* syndicales n'adoptent pas le principe féministe « le privé est politique » et se font les relais de la clôture de l'espace syndical autour d'enjeux spécifiquement liés au travail. Elles ne cherchent pas spécifiquement à accentuer la féminisation des revendications et des pratiques syndicales, comme le font par exemple les militantes du syndicat CGT de la Confection Industrielle de l'Atlantique (CIA) de la Rochelle, créé

⁸¹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 3 : tract « Toi qui travailles dans l'habillement », 1976.

⁸² Kergoat (D.), *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982.

⁸³ L'usine connaît plusieurs conflits au cours des années 1970 : en 1974, 1976 et 1977 puis janvier-février 1981 avant que n'éclate le conflit de l'hiver 1981-1982. A chaque fois, des revendications « spécifiques » font partie du cahier de revendications et de l'accord de fin de grève mais elles ne sont pas soulignées dans le cours de la grève.

⁸⁴ Entretien avec Myriam Dumas, réalisé par Fanny Gallot, le 26 février 2009, dans un café.

en 1968 par des ouvrières dans cette usine de confection majoritairement féminine, et étudié par Margaret Maruani⁸⁵. Dans cette usine, les déléguées revendiquent la subversion des frontières habituelles de l'activité syndicale en prenant en considération l'ensemble de la vie des ouvrières. Elles marquent ainsi rapidement leur autonomie vis-à-vis de l'union départementale et de l'union locale dont elles dépendent constatant que « ces problèmes, ça leur passe à côté. Ils n'ont pas fait ce qu'il fallait »⁸⁶. Cet exemple indique qu'au contraire chez Chantelle, la proximité des *leaders* avec les structures syndicales locales est à la fois une cause et un effet de leur mise en conformité avec des pratiques syndicales « classiques ». Néanmoins, cela ne signifie pas que ces femmes sont opposées aux idées féministes prônant par exemple l'égalité des salaires entre hommes et femmes ou encore le droit des femmes à travailler, ni même, comme nous le verrons, que les questions hors-travail se retrouvent littéralement exclues du syndicalisme. Comme le souligne Michelle Zancarini-Fournel, « la mise en cause des structures syndicales est bien le point limite de la rencontre entre syndicalisme et féminisme »⁸⁷, limite que les *leaders* de Chantelle ne semblent pas désireuses de franchir.

Cette stratégie de conformité constitue un signe supplémentaire de leur socialisation syndicale réussie mais aussi, paradoxalement, de la nécessité pour elles plus que pour des hommes de « faire la preuve » de leur appartenance à l'organisation.

2.2. Rejeter le féminisme pour mieux adhérer à la classe

La posture des *leaders* de Chantelle vis-à-vis du féminisme, en tant que mouvement, se caractérise par une posture de mise à distance, si ce n'est de rejet. Elles considèrent le féminisme comme une cause radicale, trop radicale à leurs yeux. Annie Guyomarc'h dit être d'« accord » sur le fait de « faire évoluer les choses », notamment quant à la répartition des tâches ménagères, mais elle considère que le féminisme, c'est « extrême ». Alors même que les militantes féministes qui viennent à leur rencontre cherchent spécifiquement à s'adresser aux ouvrières, ces dernières ne sont pas en position de percevoir les nuances internes du MLF. Si le féminisme des militantes nantaises de FTL prend en compte les spécificités de la condition ouvrière, par exemple en rejetant les critiques radicales de la famille d'autres militantes féministes, considérant que « c'est souvent le dernier refuge face à tous les autres problèmes qui se posent aux femmes de la classe ouvrière »⁸⁸,

⁸⁵ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op.cit.*

⁸⁶ *Ibid.*, p. 152.

⁸⁷ Zancarini-Fournel (M.), « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, 3 (75), p. 142.

⁸⁸ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace de la cause des femmes dans les années 1970*, *op.cit.*, p. 181 ; Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers*, *op.cit.*, p. 139-143.

elles ne parviennent pas à échapper au jugement que les ouvrières portent en général sur « le » féminisme, perçu principalement comme « bourgeois » et « anti-hommes »⁸⁹.

La comparaison avec une autre usine de confection de Nantes, moins syndicalisée, souligne la difficulté pour les *leaders* de Chantelle d'adhérer à un mouvement qui critique frontalement les fonctionnements des organisations syndicales dont elles font partie :

Ugeco (Union Générale de Confection), numéro un de l'habillement militaire et administratif, fabriquant essentiellement des uniformes pour l'armée, la gendarmerie, la SNCF ou la RATP, possède, en 1972, quatre usines en France : à Legé en Loire-Atlantique (150 salarié.e.s), à Paramé en Ille-et-Vilaine, à Bernay dans l'Eure et la plus importante (400 salarié.e.s) en plein centre de Nantes, rue de Coulmiers. Cette dernière connaît une grève de 5 semaines en 1971 pendant laquelle les salarié.e.s, en majorité des ouvrières, syndiquées à près de 50% à la CFDT, s'opposent aux mauvais salaires et conditions de travail.

En 1972, l'usine est déplacée à Sainte-Pazanne, une commune rurale à 30 km au sud de Nantes pour, selon un article de l'APL, « soustraire à l'influence des syndicats un personnel féminin recruté sur place ». Une autre usine est ouverte à Guérande au même moment et chacune emploie environ 200 personnes. Cette dernière connaît en 1980 une grève de plusieurs semaines et l'occupation de l'usine par les ouvrières suite à l'annonce de la fermeture du site par le groupe Biderman, devenu propriétaire d'Ugeco⁹⁰.

En 1971, la revue féministe *Le Torchon brûlé*⁹¹ publie un texte « écrit à la suite de réunions-discussions entre des ouvrières d'Ugeco et un groupe du MLF Nantes » à l'occasion d'une grève de 5 semaines que les ouvrières viennent de mener dans leur usine. Sans connaître les modalités et la durée de cette rencontre, le texte, à l'instar des pages de *Lip au féminin*⁹², relate les réflexions des ouvrières sur leur expérience de la grève à plusieurs niveaux. Un des premiers points soulevés dans la double-page consacrée à Ugeco est le fait que « la solidarité n'a pas été aussi immédiate et directe qu'elle aurait pu l'être ». Les ouvriers des Batignolles qui ont connu une grève de plusieurs semaines peu avant sont notamment désignés comme fautifs de ne pas avoir partagé leur expérience avec les ouvrières sur « le déclenchement et le déroulement de leur grève (piquets de grève, organisation

⁸⁹ Stéphane Beaud et Michel Pialoux évoquent un « antiféminisme » ouvrier fondé sur l'attachement à une forme de respectabilité ouvrière entre autres fondée sur la division sexuelle du travail. Concernant l'aversion suscitée par le personnage de Nicole Notat, ils évoquent les « phobies » sociales liées à un vieil héritage ouvrier : la haine des « donneurs de leçons », des « profs », de tous ces détenteurs d'un petit capital culturel qui ont spontanément tendance à faire la morale aux ouvriers ». On comprend en quoi les militantes féministes peuvent renvoyer à ces figures détestées. Néanmoins, les auteurs écrivent ceci concernant une période ultérieure – les années 1990 – pendant laquelle la déstructuration du monde ouvrier rend les tensions sexistes, et racistes, d'autant plus vives. Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, *op.cit.*, p. 388.

⁹⁰ CHT. APL n°6 (07-08-1972), n°10 (09-10-1972), n°116 (08-04-1980), n°117 (15-04-1980).

⁹¹ Revue à parution irrégulière de mai 1971 à l'été 1973, tirée à 35 00 exemplaires. Elle s'apparente à une tendance MLF du mouvement féministe. Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, *op.cit.*, p. 570.

⁹² Collectif, *Lip au féminin*, Paris, Syros, 1977.

de la solidarité) ». En effet, le soutien syndical semble tardif puisqu'un meeting interprofessionnel CGT-CFDT est organisé devant les portes d'Ugeco seulement au bout d'un mois de grève⁹³.

Le texte paru dans *Le Torchon brûle* se concentre sur une critique des fonctionnements syndicaux et de l'invisibilité des ouvrières : il évoque des délégués CFDT dans l'usine et surtout le « permanent CFDT » qui a organisé des collectes peu fructueuses car « personne ne connaissait Ugeco » et qui n'a pas, selon le texte, consulté les ouvrières sur le déroulement du conflit – elles apprennent la tenue d'un meeting intersyndical devant l'usine par la presse – jusqu'à décider de la reprise sans faire voter les ouvrières. Les ouvrières disent n'avoir commencé à s'organiser elles-mêmes (faire un tract d'appel à la solidarité, décider d'occuper l'usine, mettre en place une crèche) que la 4^e semaine. « On a compris qu'il fallait dire aux autres usines de femmes nos difficultés et nos erreurs, dues justement à ce qu'on est des femmes, des femmes qui n'avaient jamais fait de longues grèves, avant »⁹⁴.

En comparaison de ces ouvrières présentées comme inexpérimentées face à la grève et au syndicalisme, promptes à critiquer les fonctionnements syndicaux aux côtés des féministes, les *leaders* de Chantelle, et l'ensemble des ouvrières de l'usine, semblent précisément opposer au féminisme leur ancrage dans le monde du syndicat, et plus largement dans le monde ouvrier. A l'instar des femmes communistes dont les trajectoires sont étudiées par Geneviève Dermenjian et Dominique Loiseau, le militantisme, ici syndical, constitue leur « famille de référence », parce qu'il renvoie d'une part à leur famille d'origine et d'autre part aux relations de camaraderies avec d'autres ouvrières de l'usine : comme à l'UFF, « famille de référence et amitié atténuent et renforcent à la fois la relation d'obéissance et de confiance, contribuent à construire les identités individuelles et collectives »⁹⁵. Pour les ouvrières de Chantelle, l'adhésion au syndicalisme est aussi une intégration dans des réseaux de sociabilité dans l'usine, entre collègues, entre femmes. Or, bien que le féminisme cherche précisément à politiser cet entre-soi féminin, il apparaît toujours « extérieur » du point de vue des ouvrières puisque cet entre-soi n'est pas seulement féminin, il est aussi, et peut-être d'abord, social. L'adhésion au syndicalisme reste moins subversive que leur éventuelle adhésion à la cause des femmes. A l'instar des femmes noires étatsuniennes, leur participation au mouvement féministe supposerait une « rupture familiale », c'est-à-dire sociale, que la participation au mouvement ouvrier, ou au mouvement noir, n'oblige pas⁹⁶.

⁹³ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, *op.cit.*, p. 62.

⁹⁴ BDIC (Bibliothèque de Documentation Internationale Contemporaine), « A Ugeco, Nantes », *Le Torchon Brûle*, n°3. 1971 ou 1972. Document transmis par Fanny Gallot.

⁹⁵ Dermenjian (G.) et Loiseau (D.), « Itinéraires de femmes communistes », (O.) Fillieule et (P.) Roux, *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p. 108.

⁹⁶ Dorlin (E.), *Black feminism : anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, Paris, L'Harmattan, 2008.

L'appartenance au monde ouvrier politisé et fier de lui-même n'est pourtant pas une évidence pour des femmes ouvrières et elles doivent rappeler constamment leur allégeance. Le rejet du féminisme leur permet de faire précisément cela. Ainsi, dans une posture performative, les *leaders* syndicales reprennent le discours des organisations décrivant le féminisme comme « un privilège de classe »⁹⁷ pour marquer leur fidélité à l'égard de ces organisations, et à travers elles à la classe des travailleurs, la classe ouvrière. Elles reproduisent elles-mêmes les normes genrées du militantisme ouvrier qui valorisent la force et l'unité du groupe ouvrier et décrédibilisent les « histoires de bonnes femmes ». Le rejet du féminisme puisqu'il est fondé sur des oppositions question du travail/question des femmes, préoccupations populaires/préoccupations bourgeoises, est aussi adhésion à la classe. Nier le sexe pour mieux adhérer à la classe, voici schématiquement la posture adoptée par une majorité d'ouvrières, et en particulier par celles qui s'engagent syndicalement.

Ces tensions entre deux offres d'engagement sont en effet d'autant plus fortes pour les *leaders* qu'elles jouent leur propre position dans l'organisation syndicale dont elles font partie. Alors que d'autres militantes syndicales, aussi parmi les ouvrières, ont, au cours de cette période, porté dans leurs organisations une critique interne à l'encontre des fonctionnements syndicaux masculins, les *leaders* de Chantelle ont voulu se conformer au maximum au rôle du militant syndical « masculin neutre ». Elles refusent par exemple de s'engager dans les structures féminines que la CGT et la CFDT mettent en place à ce moment-là et qu'elles perçoivent comme des « cadres féministes ».

Myriam Dumas : « Y'avait un groupe de femmes mais euh non, on ne voulait pas participer parce que c'était que des femmes, elles n'excluaient pas les hommes mais pas loin et ça nous on n'était pas d'accord avec ça parce que le monde, il se fait pas que avec des femmes, il se fait pas non plus qu'avec des hommes alors tirer à boulet rouge sur les mecs euh... »⁹⁸.

En ce sens, elles se rapprochent des stratégies d'autres femmes qui, pour s'intégrer dans des espaces « masculins », comme les femmes politiques⁹⁹ ou encore les footballeuses et les boxeuses¹⁰⁰, cherchent non pas tant à nier leur statut de femme à titre individuel qu'à s'autonomiser d'une solidarité entre femmes potentiellement encombrante. Cécile Guillaume, s'intéressant précisément aux carrières syndicales de femmes dans la CFDT du début des années 2000, parle de « neutralisation de la féminité par le choix d'une stratégie de « virilité » qui leur [aux femmes en

⁹⁷ Skeggs (B.), *Formations of Class & Gender: Becoming Respectable*, London, Sage Publications, 2002.

⁹⁸ Entretien avec Myriam Dumas, réalisé par Fanny Gallot, le 7 janvier 2010, dans un café.

⁹⁹ Dulong (D.) et Levêque (S.), « Une ressource contingente. Les conditions de reconversion du genre en ressource politique », *Politix*, 2002, 15 (60), p. 81-111.

¹⁰⁰ Mennesson (C.), « Pourquoi les sportives ne sont pas féministes ? De la difficulté des mobilisations genrées dans le sport », *Sciences Sociales et Sport*, 2012, 1 (5), p. 161-191.

responsabilité syndicale] permet de revendiquer une équivalence avec les hommes »¹⁰¹. Si d'autres femmes, disposées de ressources personnelles importantes, optent plutôt pour des stratégies de « niche spécialisée », « la situation minoritaire des femmes les conduit à adopter un nombre limité et stéréotypé de rôles qui ne leur laisse qu'une marge de manœuvre étroite »¹⁰². L'auteure poursuit en remarquant que « contrairement au champ politique où le genre peut éventuellement être converti en ressource politisable, dans la construction d'une identité stratégique, il constitue clairement un stigmate dans le syndicalisme »¹⁰³. Même dans une configuration plus favorable aux femmes, si elles sont diplômées, telle que le syndicat suisse Unia étudié par Vanessa Monney, Olivier Fillieule et Martina Avanza, la « souffrance de la femme quota » reste entière compte tenu de l'absence de « changement de culture organisationnelle »¹⁰⁴. Les *leaders* cherchent donc plutôt à faire oublier leur spécificité féminine qu'à y insister. Le féminisme ne peut dès lors leur apparaître que comme une menace pour leur intégration syndicale. Cela ne veut pas dire néanmoins qu'elles sont complètement rétives aux idées féministes.

A une interrogation sur les désaccords internes à la CFDT, Myriam Dumas répond : « Bien sûr, y'avait des gauchos, c'était quelque chose quoi. Tu sais, c'était les années après 68, y'a eu tout ce qu'est évolution de la femme mais ça je le comprenais en même temps, je le comprenais mais nous on n'était pas d'accord, on disait : "Mais non, on ne peut pas les exclure..." »¹⁰⁵

Malgré ces réserves, Myriam Dumas participe elle-même à une assemblée régionale sur « les travailleuses et l'action syndicale » organisée, le 25 octobre 1980 au Centre social de la Bernardière à Saint-Herblain, par l'union régionale CFDT des Pays de la Loire, signe de son intérêt pour cette thématique malgré tout. Cette assemblée générale réunit des militantes CFDT de tous horizons, dont des militantes féministes nantaises et de nombreuses critiques sont lancées à l'encontre d'un « militantisme syndical figé et inadapté aux femmes »¹⁰⁶. La proximité de Myriam Dumas avec un discours féministe au sein même de son organisation est attestée. Catherine Conan raconte aussi qu'elle s'est à l'époque rapprochée des « filles de la CFDT » pendant le peu de temps qu'elle a passé dans l'usine et que ces dernières avaient essayé de la défendre lors de son licenciement¹⁰⁷. Les

¹⁰¹ Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », art.cité, p. 59 ; Laufer (J.), *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982.

¹⁰² Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », art.cité, p. 60 ; Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, *op.cit.*, p. 446.

¹⁰³ Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », art.cité, p. 60.

¹⁰⁴ Monney (V.), Fillieule (O.) et Avanza (M.), « Les souffrances de la femme-quota. Le cas du syndicat suisse Unia », art.cité, p. 48.

¹⁰⁵ Entretien avec Myriam Dumas, réalisé par Fanny Gallot, le 7 janvier 2010, dans un café.

¹⁰⁶ Equipe Sombbrero Nantes, *L'espace de la cause des femmes dans les années 1970*, *op.cit.*, p. 196-197. [Source : « Les travailleuses et l'action syndicale », 25 octobre 1980, CHT URICFDT 586].

¹⁰⁷ Ce qui, selon Catherine Conan, avait été empêché par le responsable local du syndicat Hacuitex, un militant qu'elle décrit comme opposé à la ligne nationale plutôt « gauchiste » de la fédération. Entretien avec Catherine Conan, réalisé le 17 janvier 2013 par Dorian Marceau (Marceau (D.)), *Le mouvement maoïste à Nantes dans les années 1970. Espace et parcours*

réticences des déléguées CGT aux établies et aux militants d'extrême-gauche semblaient plus importantes. C'est ce que raconte Marie Civet, ouvrière chez Chantelle interrogée dans le cadre d'un entretien à l'usine en 1985¹⁰⁸, quand elle évoque la confection du journal d'entreprise de la CGT auquel elle contribuait : elle dit que d'autres militantes de la CGT commençaient à trouver que je « devenais un petit peu trop gauchiste [...] parce que je disais des trucs par rapports aux femmes »¹⁰⁹. Quand Marie Civet travaille à la coupe, bastion de la CGT, elle constate une mise à l'écart : « Moi, j'avais des idées différentes, c'est vrai, j'étais un petit peu féministe, même beaucoup pour elles! Ben c'est vrai que t'étais boudée, ce n'était pas la peine de discuter »¹¹⁰. La réaction des militantes CGT correspond aux réticences plus visibles et plus assumées de la CGT à l'égard des militant.e.s gauchistes qui, dans la configuration nantaise, pratiquent l'entrisme à la CFDT mais aussi à la CGT. Les deux organisations sont localement traversées de divisions et de tensions à l'égard de la « bonne attitude » à adopter vis-à-vis des critiques de l'extrême-gauche mais la CGT semble particulièrement hostile à l'influence que ces militants peuvent acquérir à l'échelle d'une usine ou d'un syndicat¹¹¹.

Les *leaders* syndicales reproduisent les attentes de leur organisation dans l'usine et se retrouvent elles-mêmes à être les cibles des critiques des militantes féministes et/ou gauchistes. Par exemple, dans un texte paru dans l'APL peu de temps après la grève de 1976, l'auteure y souligne non pas tant le courage ou la détermination des ouvrières que le manque de « démocratie » dans l'organisation de la grève. Signé d'une simple mention « Correspondance Chantelle », l'auteure s'inclut parmi les ouvrières mais le contenu de l'article indiquerait une sensibilité proche de l'extrême-gauche pour sa critique vive des fonctionnements syndicaux :

« Mais la grève s'est déroulée en étant décidée par les déléguées. Jamais le personnel n'a pris de décisions (pas d'AG, pas de réunions de section). Par exemple, les délégués (sic) nous disaient : "Demain nous rentrons à 9 H" et dans les faits, nous ne rentrons qu'à 10 H. C'était pour forcer les filles à faire le piquet de grève. Durant toute la lutte, il n'y a pas eu d'AG. Les filles suivaient les initiatives des délégués. Pour nous faire venir au piquet, elles nous ont fait croire que des travailleurs de DUBIGEON et CARNAUD viendraient nous aider. Ils ne sont jamais venus. La seule AG qu'on ait eue s'est déroulée le dernier jour de la grève où les déléguées ont insisté pour nous faire

militants, op.cit.). Les déléguées CFDT se justifient en effet dans un tract de ne pouvoir « obtenir la réintégration de Catherine » [CHT, UL CFDT, Chantelle 3, « Aux ouvrières de chez Chantelle », Nantes, le 2 juin 1971]

¹⁰⁸ Entretien de Marie Civet, Pascale Scilbo et Michèle Perisert, anciennes ouvrières de l'usine Chantelle, réalisé en 1985. Cet entretien, retrouvé dans les archives du Centre d'Histoire du Travail par Fanny Gallot a été réalisé dans le cadre d'une exposition intitulé « Femmes à l'usine » en 1985. Ce projet était porté par plusieurs militantes féministes locales dont Pascale Scilbo et Anne-Marie Levasseur. Cette dernière, que nous avons rencontrée dans le cadre de l'enquête Sombrero sur le féminisme à Nantes, regrette que cette exposition se soit perdue, signe de l'oubli et l'invisibilité qui touche les initiatives féministes, en comparaison des nombreuses entreprises mémorielles concernant les « gars de la navale ». Les souvenirs vagues de Pascale Scilbo et Anne-Marie Levasseur ne permettent pas de préciser les conditions de réalisation de cet entretien, ni l'identité des trois ouvrières ou anciennes ouvrières interrogées.

¹⁰⁹ *Ibid*

¹¹⁰ *Ibid*

¹¹¹ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970, op.cit.*

rentrer, en nous disant que si au bout de la 5e semaine nous n'avions rien obtenu de plus, c'est que nous n'obtiendrons jamais rien de plus. Ils ont réussi à nous faire rentrer avec 20 centimes de l'heure sur une impression de victoire. Il y a eu quand même des faits qui révèlent la combativité pendant la grève : un jour, au repas, certaines ont refusé de payer la nourriture qui était dégueulasse, un autre jour, alors que les secrétaires voulaient rentrer sous prétexte de faire les payes, malgré l'avis premier des délégués, les filles du piquet les ont empêchées de rentrer »¹¹².

Cet article traduit un certain discours gauchiste à l'encontre des pratiques syndicales et doit être pris comme tel car les faits dénoncés ne peuvent être vérifiés. Il souligne néanmoins que chez Chantelle, ce sont les représentantes syndicales de l'usine qui sont l'objet des critiques. Myriam Dumas, questionnée sur ce texte répond qu'elles [les déléguées] « n'avai[en]t pas la pratique qu'on a maintenant. Faire une AG... Bon, à l'époque, est-ce que ça posait un problème ? C'est pas évident, pas sûr »¹¹³. Cet extrait suggère l'inconfort de la militante face à ce texte qu'on lui présente une vingtaine d'années plus tard et le rapport qu'elle établit entre l'expérience militante et la capacité à la démocratie syndicale. Les accusations proférées peuvent suggérer ainsi que les déléguées, alors encore inexpérimentées, reproduisent des pratiques syndicales sans forcément les remettre en cause.

En particulier au début de leur engagement, les *leaders* sont particulièrement dépendantes du soutien des responsables syndicaux – qui apparaissent plutôt rétifs aux initiatives féministes et gauchistes au sein des organisations – car elles disposent finalement de peu de ressources individuelles à faire valoir, et ce à l'inverse de la majorité des militantes étudiées par la sociologie du syndicalisme aujourd'hui. Elles font partie de femmes qui se sont d'abord engagées via le collectif de travail et l'essentiel de leur capital militant repose sur le groupe des ouvrières, comme nous y reviendrons. Elles qui sont déjà très marquées par le « féminin » dans des organisations construites comme masculines et encore puissantes, elles ne peuvent retourner le stigmate de la profane en emblème. Les travaux de l'équipe de chercheur.e.s s'étant intéressé au contexte paritaire du début des années 2000 montrent bien la spécificité du contexte de « crise de la représentation » qui a conduit au vote de la loi sur la parité et à la possibilité pour les femmes de valoriser les qualités de proximité ou de concrétude qu'on leur attribuait. La valorisation du genre comme ressource apparaît donc très dépendant du contexte : une fois la parenthèse paritaire refermée, leur « extériorité au politique » devient un handicap¹¹⁴. Certes, le contexte syndical des années 1970 est marqué par un renouvellement sous l'influence croisée des mouvements féministes et de l'extrême-

¹¹² CHT. APL n°133 (22-03-1976).

¹¹³ Entretien enregistré avec Myriam Dumas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

¹¹⁴ Achin (C.), Bargel (L.) et Dulong (D.), *Sexes, genre et politique, op.cit.* ; Paoletti (M.) et Achin (C.), « Le « salto » du stigmate. Genre et construction des listes aux municipales de 2001 », *Politix*, 15 (60), 2002, p. 33-54.

gauche comme de l'émergence de figures ouvrières « nouvelles » : les OS, les jeunes, les immigrés et les femmes. Ce contexte favorise, comme dans le cas de Chantelle, une attention particulière des syndicats aux luttes d'ouvrières mais ce n'est que bien plus tard que l'accès des femmes aux responsabilités sera perçu comme un atout démocratique¹¹⁵. Le genre apparaît dès lors aux *leaders* de Chantelle comme une ressource personnelle antinomique avec les « vraies » qualités militantes qu'elles cherchent à faire valoir par ailleurs : combativité, capacité à mobiliser les ouvrières, capacité à s'opposer au directeur, etc¹¹⁶. C'est donc bien de l'étiquette « féminine » dont elles cherchent à se distinguer, elles qui cherchent à faire valoir leur qualité de militante syndicale. Les *leaders* cherchent à conquérir un statut de syndicaliste « à part entière », à se faire une place dans le syndicat sans y être reléguées à des positions spécifiques. Le féminisme apparaît finalement pour les ouvrières de Chantelle comme un frein dans leur socialisation syndicale. Prises dans un jeu d'injonctions contradictoires de la part des organisations, elles disposent de trop peu de ressources propres pour participer à l'opposition qui se développe à l'intérieur des syndicats.

Mais c'est de toute façon d'abord et avant tout dans l'usine qu'elles investissent leur métier de syndicaliste, dans leur travail quotidien auprès des ouvrières, dans l'organisation d'actions collectives. Leur conception du métier de syndicaliste comme un travail de proximité traduit la nature du capital militant qui est le leur : un capital d'abord collectif.

3. Les *leaders* et les ouvrières : un capital militant de proximité

Les tensions entre indifférenciation ou spécificité de genre perdent de leur sens dans l'usine. A propos de la trajectoire de Jeannette Laot à la CFDT et de ses premiers engagements à la Manufacture des tabacs de Morlaix, Hélène Harden-Chenut note que : « ce travail toujours entre femmes faisait que Jeannette Laot menait des actions collectives sans se sentir hors normes en tant que militante »¹¹⁷. Cet exemple rappelle qu'avant d'être une stratégie, la neutralisation de genre découle d'une expérience concrète de cette indifférenciation : elles n'ont tout simplement pas l'habitude de se voir renvoyées à leur spécificité féminine dans le quotidien de leur engagement. De même, Margaret Maruani remarque que les usines à majorité féminine, voire non-mixtes comme celle de Chantelle, ne favorisent pas la prise de conscience de la domination de genre mais par contre des pratiques d'*empowerment* collectif fondé sur le partage d'une certaine « réalité de vie

¹¹⁵ Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La professionnalisation de l'activité syndicale », art.cité.

¹¹⁶ Nous verrons cependant que les militantes CGT jouent de cette ressource dans le contexte du conflit de 1994.

¹¹⁷ Harden-Chenut (H.), « Identité de classe et de genre. Le cas de quatre syndicalistes français, 1920-1970 », Sohn (A.-M.) et Thélamon (F.), *L'histoire sans les femmes est-elle possible?*, Paris, Perrin, 1998, p. 42. Voir aussi: Laot (J.), *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1977.

quotidienne » de femme au travail¹¹⁸. Nous chercherons ici à mieux comprendre ce que permet l'homogénéité sociale et sexuée du groupe, à la fois du point de vue des *leaders* et des ouvrières.

3.1. Le capital militant de proximité des leaders

a. « La démocratie, ça marchait chez nous ! » : des ressources collectives entretenues

Quand les *leaders* et les *militantes d'usine* parlent du syndicalisme chez Chantelle, elles insistent systématiquement sur la qualité des relations entre militantes et ouvrières. C'est concernant le conflit de 1981, et notamment l'épisode de la séquestration du directeur pendant lequel la « base » a dépassé les « déléguées », qu'Isabelle Henry, *militante d'usine*, a cette phrase : « La démocratie, ça marchait chez nous ! ». Plus largement, les déléguées mettent systématiquement en avant la proximité avec les ouvrières comme valeur première de leur conception du syndicalisme. Elles ne présentent pas cela comme une façon de « faire de la politique autrement » mais comme la condition même de la réussite des actions collectives chez Chantelle.

Myriam Dumas explique ce que le travail syndical quotidien comportait en ce sens.

Eve Meuret-Campfort : « Mais alors du coup, c'est quoi le travail syndical au quotidien ? Vous vous réunissez entre déléguées, vous... »

Myriam Dumas : Oui, on se réunit entre déléguées, le travail si tu veux... Y'a pas que ça. A mon avis, l'essentiel, c'est le contact avec les salariées.

EMC : Ouais.

MD : Mais c'était assez facile parce qu'on était dans l'atelier, les salariées aussi. Être à l'écoute, mais être toujours, toujours, toujours, avec les salariées. Si tu l'es pas, tu te coupes et t'es au courant de rien du tout quoi.

EMC : Ne pas rester dans un entre soi comme ça...

MD : Non, non, non.

EMC : Donc comment ça se passait ? Vous les invitiez à des réunions ?

MD : Oui, on avait des réunions, ce qu'on appelle des réunions d'adhérents. C'était pas très régulier mais on avait pas mal de personnes, ah ouais, c'était bien.

EMC : Oui y'avait une bonne réactivité des salariées ?

MD : Oui.

EMC : Tu connais un peu le taux de syndicalisation ? Est-ce que tu considères que Chantelle était une entreprise avec beaucoup de syndiquées ?

MD : Oui. A mon avis, on dépassait les 60% entre la CFDT et la CGT, on était à peu près à égalité. A un moment, on a été majoritaire, après on a été minoritaire, après, on est redevenu majoritaire donc tu vois, et vice versa. Donc à mon avis, au niveau des adhérentes, on était à peu près à égalité. Entre 50 et 60%, ce qui est... Si en France, c'était comme ça, ce serait bien (rires) ! Mais je te dis, tout ça, c'est pas gratuit quoi, il fallait que les personnes... C'est pas rester dans notre bureau de déléguées, c'était aller discuter avec les salariées.

EMC : Vous éditiez des tracts tout ça pour sensibiliser sur certains points ?

¹¹⁸ A l'inverse des ouvrières de Lip par exemple qui ont revendiqué une expression autonome face aux hommes monopolisant les postes de représentation, notamment par la rédaction de la brochure *Lip au Féminin* : « c'est la conflictualité même dans laquelle ces problèmes sont abordés à Lip qui a permis l'affirmation d'une identité féminine ». Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, op.cit., p. 128 ; Collectif, *Lip au féminin*, op.cit.

MD : Oui, on faisait des tracts quand y'avait des appels à manifestation tu vois des trucs comme ça. Autrement, du fait qu'on était dans un grand atelier et qu'on se connaissait toutes, y'avait pas de... Où c'est plus compliqué, c'est quand les gens sont divisés dans différents ateliers, là, c'est plus compliqué mais nous, c'était simple.

EMC : Et après sur les conflits, les filles, généralement, elles débrayaient facilement ?

MD : Oui, parce que si tu veux, c'était pas nous déclenchions les conflits, c'était pas les déléguées, c'était les salariées, quand elles disaient : "Ça y est, au bout d'un moment, on en a marre". Quand un conflit est parachuté du haut, ça ne marche pas, ben non. Quand on sentait que ça allait mal, très mal, ben on déclenchait des conflits quoi.

EMC : Comment vous déclenchiez des conflits ?

MD : Ben écoute, c'était par exemple, pour en revenir au contrôle statistique, on sentait que les gens en avaient marre donc on avait des réunions avec la direction, qui ne voulait rien entendre, qui restait sur sa position. Nous, quand on allait voir les salariées, on leur disait : "Bon, ben, voilà, la direction a dit qu'elle bougerait pas", donc comme ça, on se fout en grève et puis voilà. Oui, ça marchait. Pratiquement du 80%, sauf dans les bureaux et puis t'as toujours des réfractaires mais ça t'en a toujours »¹¹⁹.

« Etre à l'écoute, mais être toujours toujours, toujours, avec les salariées », « Ne pas rester dans un entre soi », « dans son bureau de déléguée », la conception du rôle est très directement tournée vers les ouvrières. Myriam Dumas en fait la clef de la réussite de toute entreprise de mobilisation, donnant une vision du syndicalisme qui part de la base. En tenant ce type de discours, les *leaders* de Chantelle confirment les recherches portant sur le leadership des femmes. Dans sa revue de littérature à l'échelle mondiale sur le leadership des femmes dans les syndicats, Linda Briskin note que les femmes opteront plus probablement pour un leadership de transformation (*transformational leadership*) qu'un leadership transactionnel (*transactional leadership*), le premier valorisant le collectif, la participation des adhérents et leur épanouissement personnel et le second s'appuyant plutôt sur un principe de délégation et des incitations positives et négatives en appelant aux intérêts individuels des adhérents. Linda Briskin présente cette tendance comme le résultat de la position faite aux femmes dans les organisations : disposant de peu de pouvoir et de marges de manœuvre dans les organisations, elles sont moins disposées à vouloir accumuler un pouvoir personnel¹²⁰. L'investissement des *leaders* de Chantelle dans leur rôle de militante syndicale dans l'usine est en partie le résultat des discriminations sexuées – et sociales – qui limitent les possibilités de carrière dans les organisations syndicales. Plus encore, la mise en avant du dévouement et de la démocratie est le résultat de leur intégration *de fait* dans un tissu de relations denses avec les ouvrières : travaillant aux côtés des ouvrières dans un même atelier, sur les mêmes postes, avec les mêmes salaires, les *leaders* sont des ouvrières « comme les autres », qu'elles aient eu ou non d'autres

¹¹⁹ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café.

¹²⁰ Briskin (L.), « Victimization and Agency: The Social Construction of Union Women's Leadership », *Industrial Relations Journal*, 37 (4), 2006, p. 359-378. Ces remarques rejoignent celles notamment de Christian Baudelot et Roger Establet sur l'ambition scolaire des filles. Baudelot (C.) et Establet (R.), *Allez les filles !*, Paris, Seuil, 1992.

ambitions à un moment de leur carrière professionnelle et syndicale. Cette proximité avec les ouvrières est sociale, sexuée, physique et quotidienne. L'unité de génération que forment les ouvrières et l'adhésion de ces ouvrières à leur leadership, constitue leur première ressource et elles l'entretiennent. Rappelons qu'en faisant cela, elles répondent aussi à une injonction de leur organisation : le syndicalisme d'entreprise est un travail de proximité.

Les deux sections syndicales éditent par exemple des journaux d'entreprise : intitulés respectivement *CGT Chantelle Contact* à la CGT et *Le contact* à la CFDT¹²¹, ils s'adressent aux adhérentes de la section, mais aussi, dans le cas de la CGT, à « l'ensemble du personnel » et contiennent des informations sur les droits des salariées, les derniers avantages acquis dans l'entreprise, des guides de calcul des congés payés, mais aussi sur les actions syndicales en cours, le congé parental, ce que sont les Prud'hommes, etc. Voici comment ils sont présentés dans leurs premiers numéros respectifs

« **CGT Chantelle Contact** », probablement publié en 1978.

« Bonjour Cher Camarade,

C'est notre premier journal syndical d'entreprise. Pourquoi ?

Le syndicat de la CGT, le premier dans votre entreprise veut essayer de mieux vous servir, de mieux vous renseigner, de vous apporter ce que vous souhaitez et de vous écouter jusqu'à la limite de ses possibilités.

En face de nous, rien n'est facile, le Patronat veut faire de nous des brebis douces et travailleuses, il veut nous exploiter, briser notre résistance en refusant l'appui de vos Déléguées.

Nous devons, tous ensemble, rester vigilants, ne pas nous laisser manœuvrer dans le sens unique d'apporter au Patronat plus de rendement, en détruisant notre santé, nos nerfs, nous devons rester unies.

Nous sommes une majorité de femmes et nous devons nous faire entendre.

Nous devons faire améliorer notre :

- niveau de vie,
- nos conditions de travail,
- notre santé,
- notre sécurité.

Nous pensons que ce journal doit faire connaître à l'ensemble du Personnel la réalité quotidienne de « CHANTELLE », il doit être une liaison entre nous tous, il doit combattre les idées du patron et du Pouvoir »¹²².

¹²¹ Nous n'avons retrouvé que les premiers numéros de ces journaux, ce qui donne à penser qu'ils ont arrêté d'être produits assez vite. Quatre exemplaires de *CGT Chantelle Contact* ont été retrouvés, le « N°1 » est non daté, le « N°2 » est du 15 juillet 1979, le « N°3 » est non-daté et un quatrième numéro « Spécial élections » a pu être daté par nous-même en fonction de la date de l'élection à janvier 1981. [CHT. CGT Chantelle 22. UD CGT 279]. Les deux premiers numéros du journal cédétiste *Le contact* retrouvés datent de décembre 1977 et de février 1978. Un autre feuillet qui n'est plus intitulé *Le contact* mais simplement intitulé « Aux adhérentes » date de janvier 1979 [CHT. UL CFDT-N Chantelle 3].

¹²² CHT. UD CGT 279.

« **Le contact** », section CHANTELLE, décembre 1977 :
 Ce journal paraîtra tous les deux mois.
 Pourquoi un journal intitulé « Le contact » ?
 - Être en liaison permanente avec les adhérentes
 - Vous informer régulièrement sur la vie des travailleurs
 - Vous faire participer à la vie syndicale.
 Ce journal sera rédigé de la façon suivante :
 Acquis, dans l'entreprise et ailleurs
 Pratique syndicale, arrangement des problèmes dans
 l'usine et l'organisation de la section
 Action dans l'Hacuitex, les projets, les luttes, etc...
 Vie syndicale, positions de la CFDT en général
 Renseignements pratiques
 Critiques et suggestions des adhérentes »¹²³.

Ces journaux mêlent ainsi l'échelle de l'usine et l'échelle de l'organisation, l'échelle locale et l'échelle nationale. Sous couvert d'un journal d'abord informatif, ils visent aussi à entretenir le lien avec les adhérentes et à diffuser auprès de l'ensemble des ouvrières une parole politique en prise directe avec les réalités de l'usine. Alors même qu'elles sont critiquées pour leur mode d'organisation peu démocratique en 1976 (*cf. supra*), leur pratique quotidienne du syndicalisme en appelle souvent à la participation des ouvrières. Cela ne signifie pas forcément une prise de distance vis-à-vis du modèle de la délégation : les ouvrières s'en remettent largement aux *leaders* et ces dernières sont clairement celles qui prennent les décisions. La division du travail militant est en effet très nette entre des *leaders* qui dirigent, des *militantes d'usine* qui organisent et des adhérentes et non-adhérentes qui participent. Toutefois, cela n'empêche pas des pratiques régulières d'information et de sollicitation de la participation des ouvrières. Sylvia Simard, mécanicienne, *gréviste*, syndiquée à la CFDT, exprime une certaine satisfaction du côté des ouvrières vis-à-vis de la communication entre ouvrières et « déléguées ».

Eve Meuret-Campfort : « C'était quoi votre relation avec elles [les déléguées de la CFDT] ?

Sylvia Simard : C'était pas des copines à moi mais on avait besoin d'un conseil, besoin d'un truc, elles étaient toujours là. Elles nous réunissaient régulièrement, quand y'avait un petit conflit, la CFDT nous prenaient tous ceux qui venaient et puis la CGT les autres et puis, elles nous tenaient au courant de tout quoi, elles nous expliquaient. Mais par contre, elles nous disaient d'être calmes, de pas faire de bêtises parce que y'avait des trucs où ça allait déborder.

EMC : Et vous trouviez qu'elles remplissaient bien leur rôle ?

SM : Ah oui, oui. On a eu des bons syndicats quand même, tant la CFDT que la CGT »¹²⁴.

¹²³ CHT. UL CFDT-N Chantelle 3.

¹²⁴ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

Ces discours exprimés aujourd'hui ne peuvent attester de l'absence de contestations internes, comme nous le verrons ultérieurement. Toutefois, les *leaders* semblaient bénéficier d'une large audience parmi les ouvrières.

b. Des figures charismatiques : un fort capital politique dans l'usine

Eliane Evrard et Myriam Dumas à la CFDT, Annie Guyomarc'h et Gisèle Faure à la CGT deviennent des personnages importants dans l'usine. Myriam Dumas raconte qu'en particulier dans les premières années, quand les ouvrières étaient jeunes et la CFDT seule dans l'usine, « Eliane [Evrard], c'était quelqu'un ! » :

Myriam Dumas : « Eliane venait en formation nous voir, mais gentiment, c'est pas elle qui proposait les cartes, mais elle venait pour nous dire qu'il y avait une organisation syndicale dans l'entreprise. (...) Ça, Eliane, c'était vraiment quelqu'un d'important à l'époque, surtout qu'il n'y avait pas la CGT à l'époque. C'était vraiment... Quand on parlait d'Eliane Evrard, c'était quelqu'un qui faisait partie de l'entreprise. A titre de déléguée mais dans la tête, ça faisait comme quelqu'un qui faisait partie de l'entreprise. Véronique Ménard : Quelqu'un qui était incontournable ?

MD : Pratiquement. Quelqu'un qui était très respectée par la hiérarchie. Les gens, quand ils parlent d'Eliane, c'est... Même les patrons. Il y en a plusieurs patrons qui se sont succédé et ça parle, et Eliane Evrard, c'est Eliane Evrard, pas de problème. Quand Eliane dit quelque chose, c'est Mme Evrard qui l'a dit donc ça ne peut pas être faux. Ah oui. (...) C'est l'image qu'ont les filles. (...) Evidemment, quand la CGT s'est montée, il y a des gens de la CFDT qui sont partis mais c'est quand même elle qui porte la section. Y'a pas de mystère, c'est sûr. Elle est vraiment la N°1. Comme Annie [Guyomarc'h] est la N°1 de la CGT »¹²⁵.

Cet extrait souligne à la fois le caractère incontesté du qualificatif de *leader* pour ces militantes et le respect, le statut dont elles bénéficient au moins jusqu'à ce que la situation sociale de l'usine se dégrade. Elles apparaissent comme des personnages de premier plan dans l'usine et, compte-tenu de la petite taille de l'entreprise, sont connues de toutes et tous. Aux yeux des ouvrières et de leurs organisations, elles deviennent des militantes ouvrières exemplaires, dont on souligne le courage et le cran, à l'instar des militants communistes décrits par Bernard Pudal notamment¹²⁶. La façon dont les ouvrières parlent d'elles traduit encore aujourd'hui une représentation des *leaders* comme des femmes qui ont pris la place d'hommes. Murielle Cordier, qui se syndique à la CGT dans les années 1970 puis à la CFDT dans les années 1980 et occupe quelques mandats électifs au début des années 1990, dit des quatre *leaders* : « Elles en voulaient, elles en avaient, c'était des...c'était des mecs ces filles-là hein! Elles valent des mecs tous les jours

¹²⁵ Entretien enregistré avec Myriam Dumas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

¹²⁶ Pudal (B.), « Les dirigeants communistes. Du "fils du peuple" à "l'instituteur des masses" », art.cité.

hein! Evelyne nous a quittées mais ouais, elles étaient fortes ! »¹²⁷. L'ouvrière souligne aussi le dévouement et l'écoute au titre de leurs « qualités » : « C'était pas "je suis déléguée de temps en temps", elles étaient déléguées tous les jours ». Murielle Cordier, qui se syndique à la CGT dans les années 1970 puis à la CFDT dans les années 1980 et occupe quelques mandats électifs au début des années 1990, poursuit en disant « Non, non, moi je pense qu'on peut leur dire merci aux 4 [Eliane Evrard, Myriam Dumas, Annie Guyomarc'h et Gisèle Faure]. Elles ont fait beaucoup de choses ensemble. (...) Mais c'était un travail de tous les jours donc on ne pouvait qu'être entraînées par la vague quoi. Elles ne laissaient personne en plan. Bon à part quand il y avait les problèmes que je vous ai cités avant où là on se retrouvait en quarantaine¹²⁸. Mais bon, elles étaient quand même à l'écoute, elles étaient quand même à l'écoute »¹²⁹. La reconnaissance rétrospective des ouvrières sur la « qualité » de « leurs » déléguées tient pour beaucoup à la fidélité de ces militantes qui sont restées « jusqu'au bout » pour défendre les ouvrières contre le licenciement¹³⁰. Toutefois, déjà dans les années 1970, les *leaders* bénéficient de l'adhésion large des ouvrières à leur jeu : elles sont des *leaders* car on leur reconnaît comme telles.

Elles bénéficient d'un fort capital politique dans l'usine, une « puissance objective » qui est le « produit d'actes subjectifs de reconnaissance et, en tant que crédit et crédibilité, n'existe que dans et par la représentation, dans et par la confiance, la croyance, l'obéissance. (...) C'est un pouvoir qui existe parce que celui qui le subit croit qu'il existe »¹³¹. Plus qu'un capital de fonction, délégué par l'organisation syndicale, il s'agit d'un capital personnel, attaché à des personnalités à qui on reconnaît un « charisme ». Le fait qu'Eliane Evrard ne soit pas élue du personnel pendant plusieurs années n'entame en rien par exemple sa position dans l'usine.

Michel Pialoux évoque ces « figures » d'atelier concernant les ateliers de carrosserie de Peugeot et rappelle à quel point la constitution de ce capital politique est à la fois ancré dans la relation de travail et dépendant de l'état des représentations politiques au niveau national :

« Une sorte de « système » fondé sur des dons et contre-dons se construit dont le fonctionnement n'est possible que parce qu'il est soutenu par une représentation de ce qu'est et de ce que doit être le groupe ouvrier. Dans cette logique, on est alors amené à mettre l'accent à la fois sur les modalités de construction de l'estime de soi, étroitement liées aux formes que prend la *self-defense* au niveau individuel et collectif, sur les conditions qui ont longtemps permis l'apparition de militants charismatiques, de « figures », qui dans l'atelier en imposaient par leur « rayonnement », et sur les visions du monde et les schèmes cognitifs qui, reliés à un ensemble de croyances bien

¹²⁷ Entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

¹²⁸ Cf. chapitre 1. Murielle Cordier se voit « mise en quarantaine » pour avoir voté pour la reprise en janvier 1982.

¹²⁹ Entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

¹³⁰ Murielle Cordier, qui a bénéficié des primes de licenciement en 1994 et les a utilisées pour acheter un commerce est particulièrement reconnaissante.

¹³¹ Bourdieu (P.), « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 36 (36-37), 1981, p. 14.

spécifiques, soutenaient le travail militant, alors qu'elles se trouvent aujourd'hui progressivement atteintes dans leur principe »¹³².

Michel Pialoux qui s'intéresse à la dégradation du groupe ouvrier rappelle ici l'importance du système de croyances qui soutient l'émergence et le maintien de ces figures militantes, c'est-à-dire de l'adhésion positive des ouvrières au « groupe ouvrier [qui] pouvait encore se penser en termes de classe »¹³³. Surtout, il décrit, et Stéphane Beaud avec lui dans leur *Retour sur la condition ouvrière*, l'imbrication de la politisation ouvrière dans des relations quotidiennes de travail et le crédit que les déléguées conquièrent dans les petites et les grandes batailles, mais aussi dans un ensemble de relations quotidiennes d'atelier.

c. Des *leaders*, assistantes sociales ? De l'entraide entre femmes de classes populaires

L'attention aux adhérentes est, pour les permanents syndicaux rencontrés, une caractéristique des *leaders* de chez Chantelle et ce qui fonde leur qualité. Jean-Pierre Chéné, alors qu'il parle d'Eliane Evrard ajoute :

Jean-Pierre Chéné : « Ah ouais, ouais. C'était un vrai *leader*. Et en plus les *leaders* CGT, elles étaient plutôt de qualité aussi. Donc y'avait peut-être un peu tout ça et puis peut-être aussi le fait d'avoir obtenu des résultats et d'avoir... Enfin y'avait aussi une pratique, elles étaient... Enfin bon, celles de la CGT, j'ai vu de moins près mais elles étaient très attentives à leurs adhérentes, y'avait une grande attention portée à la situation de chaque fille donc bon, y'avait tout un travail qui était fait... C'est vrai que y'avait ça. (...)

Eve Meuret-Campfort : Oui, parmi les choses que je vois, il y a aussi le fait que beaucoup de filles sont restées toute leur carrière à Chantelle donc elles finissent par se connaître assez bien en fait.

Jean-Pierre Chéné : Oui bien sûr. Mais en même temps, c'était vrai un peu partout [le fait que les gens restent longtemps dans la même entreprise] mais l'attention qu'elles portaient, ça, c'était sans doute plus original. C'est-à-dire que c'était assez frappant ça, c'est pas partout comme ça »¹³⁴.

Le travail d'assistance via la mobilisation de ressources juridiques ou du mandat occupé au CHSCT apparaît comme la part émergée d'un travail émotionnel informel touchant à des domaines bien plus étendus que les strictes difficultés professionnelles. Les *leaders* deviennent des « personnes ressources » dans l'usine et les ouvrières les mobilisent pour des conseils liés au travail mais aussi pour des discussions plus informelles. Les *leaders*, et elles seulement, évoquent leur rôle de soutien individualisé auprès des ouvrières, rôle qu'elles désignent comme celui d'une assistante sociale.

¹³² Pialoux (M.), « Stratégies patronales et résistances ouvrières », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114 (114), 1996, p. 14.

¹³³ Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, *op.cit.*, p. 53.

¹³⁴ Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

Myriam Dumas explique ainsi comment, au niveau de la section CFDT, elles organisaient des permanences le midi pour permettre aux « filles » de venir « s'exprimer » sans que les « chefs » puissent les voir : « On mangeait en un quart d'heure, on filait dans notre local et on écoutait toute la misère du monde (rires) »¹³⁵. Ces permanences mises en place pour parler du travail, des difficultés de l'usine peuvent devenir le lieu d'échanges plus intimes.

Eve Meuret-Campfort : « Et sinon, je crois que c'est Annie Guyomarc'h qui me disait ça par rapport à la relation entre les déléguées et les filles, que y'avait un peu un rôle d'assistante sociale entre guillemets, enfin d'entraide.

Myriam Dumas : Oui, j'ai vu ça qu'elle disait ça¹³⁶. Oui... oui.

EMC : Oui, en dehors des conflits, y'a tout ce quotidien là avec les salariées.

MD : Oui, c'est vrai, les filles elles avaient des problèmes, elles venaient nous voir, y compris les problèmes personnels. Parce que... ben oui, à qui veux-tu en parler d'autre ?

EMC : Vous aviez un peu ce rôle-là aussi. Quand tu dis problèmes personnels, c'est des problèmes avec le mari...

MD : Oui, voilà ou les enfants, tout ça. Mais y'avait l'infirmière qui faisait du boulot aussi, qui faisait un bon boulot. Ouais Lisa, elle était infirmière et oui, elle aidait bien les filles.

(...)

EMC : Oui et du coup, ça fait aussi partie du boulot de la section.

MD : Forcément.

EMC : Et comment vous gériez ça vous ? Enfin toi par exemple, ça te plaisait ce rôle-là ?

MD : Oui, oui, moi j'aimais bien. J'aimais bien mais bon de là à... on n'était pas des professionnelles non plus.

EMC : Oui, bien sûr.

MD : Mais ça n'allait pas très loin. Je crois qu'il suffisait qu'elles en parlent et qu'on dise : « Écoute, ça va sûrement s'arranger », enfin tu vois, des trucs comme ça »¹³⁷.

Il s'agit donc, selon Myriam Dumas, d'un travail d'écoute et de conseil sur un registre personnel. Cette dimension du travail syndical, fondée sur la confiance et la confiance entre ouvrières, est souvent évoquée lorsqu'il s'agit de militantisme syndical au féminin. Ainsi, dans un numéro de l'APL de décembre 1976, le groupe nantais Femmes Travailleuses en Lutte organise une « rencontre autour des problèmes des femmes travailleuses ». Présentant le programme de cette journée, l'article note en introduction :

« Beaucoup de femmes se sentent isolées dans leur entreprise, leur bureau. Elles se trouvent confrontées aux problèmes rencontrés dans toutes les boîtes de femmes (clans, divisions, rapport des femmes vis à vis du syndicat, tendant à le considérer comme une assistance sociale) »¹³⁸.

¹³⁵ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café.

¹³⁶ Myriam Dumas fait référence au mémoire de Master 2 que j'avais réalisé sur la grève de l'hiver 1981-1982 en 2007-2008, pour lequel je l'avais déjà rencontré une première fois et dont je lui avais transmis un exemplaire. Elle l'avait lu lors de ce deuxième entretien en 2009.

¹³⁷ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café.

¹³⁸ CHT. APL (6-12-1976).

Le fait de percevoir le syndicat comme une assistante sociale est plutôt présenté comme quelque chose de négatif. A l'inverse, Christian Larose, ancien secrétaire général de la fédération THC-CGT, insiste sur la dimension familiale de ces relations :

Christian Larose : « Oui, oui, elles se racontent leurs petites histoires, leurs problèmes. Tu sais, je dis souvent que dans un conflit comme Chantelle ou ailleurs, à un moment donné, le conflit, ça fait une espèce de famille qui est plus solidaire que la famille elle-même. Et d'ailleurs, quand le conflit se termine et qu'il faut se séparer, c'est souvent des drames, ça pleure »¹³⁹.

Ces deux discours, reproduisant de deux manières différentes les mêmes stéréotypes sexués, indiquent l'importance des représentations associées au syndicalisme féminin : fondée sur la confiance entre ouvrières, devant composer avec les « clans », pouvant devenir une famille. Injonction à faire de la « vraie » politique d'un côté, bienveillance paternelle de l'autre, ces deux représentations du syndicalisme au féminin insistent sur l'importance des liens interpersonnels dans les « boîtes de femmes ».

Pourtant, cette dimension du travail militant semble constitutive du travail syndical en entreprise, comme le souligne Christian Corouge¹⁴⁰ mais aussi Cécile Guillaume et Brigitte Mouret concernant la CFDT : « Ils [les salarié.e.s] sollicitent les élus autant pour des activités que pour des problèmes personnels ou des prises en charge sociales, et les demandes peuvent varier très rapidement et radicalement en fonction de la situation de l'entreprise ou de leur propre situation. Aux yeux des salariés, l'élu de comité d'entreprise est vu comme "l'élu", le "défenseur", "l'assistant social", le "confident" »¹⁴¹. La mobilisation du ou de la « délégué.e » sur un registre personnel ne semble pas constituer en soi un fait de genre. La confiance qui unit les *leaders* de Chantelle avec leurs collègues est aussi une confiance de classe, une confiance de proximité fondée sur la ressemblance et la communauté d'expérience. Stéphane Beaud et Michel Pialoux rapportent d'ailleurs la nécessité de ce travail d'assistance quotidien à la faiblesse des ressources sociales des ouvriers spécialisés¹⁴² et à la relation de confiance que la proximité sociale entre militants et ouvriers autorise¹⁴³. Cela ne revient pas à nier l'importance de leur sexe commun : parce qu'elles ne sont que

¹³⁹ Entretien avec Christian Larose, le 29 octobre 2009, dans son bureau, à la Fédération THC CGT, Porte de Montreuil, Paris.

¹⁴⁰ Corouge (C.) et Pialoux (M.), *Résister à la chaîne*, *op.cit.*

¹⁴¹ Guillaume (C.) et Mouret (B.), « Les élus de comités d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », art.cité, p. 49.

¹⁴² « Les délégués doivent savoir écouter, comprendre, rassurer, trouver des solutions même si ces histoires "compliquées" qu'ils doivent "démêler" les déroutent, les irritent et, souvent, les démoralisent parce qu'ils y lisent la soumission de certains de ces ouvriers à l'emprise des patrons ». Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, *op.cit.*, p. 326.

¹⁴³ Le sentiment partagé du militant comme « âme du groupe » ne peut se reproduire « qu'à la faveur d'une affinité (qui est profondément sociale) construite entre eux, fournissant par-là les conditions structurelles de reproduction de la relation de confiance ». *Ibid.*, p. 327.

des femmes, ces relations, ces logiques d'entraide peuvent *aussi* concerner des affaires dont on aurait plus de mal à parler à un homme.

Par contre, il existe d'autres figures de soutien dans l'usine pour les ouvrières en difficulté : l'infirmière et quelques femmes agents de maîtrise (voir encadré). Si les *leaders* ne sont pas les seules personnes vers qui les ouvrières peuvent se tourner, les ouvrières sont les seules que les *leaders* peuvent mobiliser. La valorisation de leur relation aux ouvrières est donc aussi le résultat d'une forte dépendance à leur adhésion. Par ailleurs, elles peuvent plus facilement valoriser ce rôle que des hommes : bien qu'il renvoie au « social » en opposition avec le « politique », cette fonction d'assistance en appelle malgré tout à des compétences positives de *prise en charge* des autres, et donc aussi de responsabilité. La mobilisation de la figure de l'assistante sociale les assimile à des professions féminines plus qualifiées¹⁴⁴ alors que, dans les récits de Christian Corouge, cela le renvoie uniquement à un « métier de femmes ». Dans la façon dont les *leaders* parlent de leur expérience syndicale, cette dimension du travail est systématiquement évoquée, et, à l'instar de Myriam Dumas, comme un élément apprécié du travail. De même, Gisèle Faure parle en 1994 de son parcours de militante syndicale en disant qu'elle aime « s'occuper des gens »¹⁴⁵ et Annie Guyomarc'h la met au cœur de son parcours :

Véronique Ménard : « Qu'est-ce que ça t'a apportée [de militer] ?

Annie Guyomarc'h : Ça m'a peut-être ouverte d'avantage, vers les autres. Je pense que je m'occupe beaucoup des gens, je crois que j'aime ça, les aider à s'en sortir. Je suis un peu assistante sociale, je ne sais pas mais je vois ça un peu comme ça. (...) A l'écoute des gens et peut-être pas assez à l'écoute de moi et des miens je ne sais pas. J'aime ça de toute façon »¹⁴⁶.

Faisant de nécessité vertu, ces ouvrières valorisent l'aspect social du travail syndical auquel elles sont assignées par ailleurs. Finalement, si les *leaders* ne se reconnaissent pas dans le modèle féministe de mise en cause du privé, elles pratiquent de fait, dans l'usine et sans le dire, des formes de pratiques d'*empowerment* des ouvrières. Ce lien privilégié avec les ouvrières constitue leur première ressource politique en tant que *leader* et leur procure en retour de nombreuses gratifications symboliques car elles acquièrent un statut de référente dans l'usine.

¹⁴⁴ Sur le métier d'assistante sociale, voir : Serre (D.), « Les assistantes sociales face à leur mandat de surveillance des familles », *Déviance et Société*, 34 (2), 2010, p. 149-162 ; Serre (D.), *Les coulisses de l'Etat social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*, *op.cit.*

¹⁴⁵ Entretien enregistré avec Gisèle Faure réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 24 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁴⁶ Entretien filmé avec Annie Guyomarc'h réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

D'autres figures de soutien dans l'usine : la responsable de la paye et l'infirmière

Les *leaders* ne sont pas les seules à être un potentiel soutien pour les ouvrières. L'infirmière, mais aussi des agents de maîtrise ou des chefs de section peuvent se mobiliser face à des situations individuelles difficiles. Sylvia Simard, mécanicienne, *gréviste*, raconte : « Y'en a qui ont fait des déprimés, des dépressions. Le chef d'atelier des fois, quand il voyait qu'on était à bout, il nous envoyait à l'infirmier pendant une demi-heure. Des fois, on marchait au Décontractyl »¹⁴⁷. Que les difficultés soient directement liées au travail ou qu'elles trouvent leur origine en dehors de l'usine, elles peuvent être parfois indicibles dans l'atelier. Plusieurs racontent avoir caché leurs éventuelles difficultés personnelles à leurs collègues de peur du « qu'en dira-t-on ? ». En dehors du simple fait qu'une partie des ouvrières n'entre pas en relation du tout avec les *leaders*, des ouvrières peuvent chercher à échanger avec des personnes accessibles mais extérieures à l'atelier. Germaine Bodin, responsable du service paye et donc du calcul des bonis, raconte ainsi comment elle pouvait être mobilisée par des ouvrières ou se mobiliser lorsqu'elle constatait une baisse soudaine et inexplicquée du rendement d'une ouvrière.

Germaine Bodin : « Mais alors bon, y'en avait aussi quelques-unes qui voulaient me voir toute seule, j'étais un peu la confidente certaines fois. Et puis bon, des fois, je voyais aussi des moyennes qui baissaient, qui chutaient, je me disais : "Bon il se passe peut-être quelque chose". Et c'est moi qui appelais la personne ou j'en parlais à l'infirmière qui l'appelait. Et on a découvert que certaines vivaient des situations difficiles quoi. Y'avait des femmes qui avaient des...y'en a qui étaient battues. Y'en avait qui avaient des enfants malades, ou des enfants handicapés et qui ne voulaient pas forcément le dire. Y'en a d'autres, des femmes qui étaient alcooliques, on a eu ça aussi.

Eve Meuret-Campfort : Et donc ça, vous le voyiez, vous, sur le rendement ?

GB : Oui c'est-à-dire que quand y'avait quelque chose qui choquait comme ça, on essayait de savoir la raison donc moi j'en parlais d'abord à l'infirmière.

EMC : Ouais vous n'alliez pas voir la personne directement ?

GB : Non j'en parlais d'abord à l'infirmière et puis bon ben l'infirmière la convoquait pour une visite ou prétextait une vaccination à prévoir ou quelque chose comme ça pour... ou alors...suivant la personne, on voyait si c'était moi qui pouvait avoir un entretien avec elle ou si c'était mieux que ce soit l'infirmière et le médecin du travail, ou sa chef d'atelier.

EMC : Mais vous, ça vous arrivait d'avoir un tête à tête avec...

GB : Oui, oui. Et y'en a qui attendaient que je sois toute seule le soir pour venir me voir.

EMC : Et pour vous raconter...

GB : Alors je faisais un petit peu de tout (rires), un peu de social, un peu de...

(...)

EMC : Et vous acceptiez du coup ?

GB : Ben oui, si elles avaient besoin de parler, j'écoutais et puis bon, je voyais, si y'avait quelque chose à faire pour faciliter sa situation »¹⁴⁸.

Aucune ouvrière rencontrée n'a évoqué Germaine Bodin, ni d'autres agents de maîtrise ou contremaîtresses, comme des soutiens potentiels. L'angle de notre enquête peut expliquer facilement le fait que les relations privilégiées entretenues avec certains agents de maîtrise soient tus. Par contre, il est fait référence très souvent à l'infirmière et au recours de la visite à l'infirmier pour échapper au travail, le temps d'une demi-heure. Nous disposons de peu d'informations sur Lisa Rousseau, l'infirmière, décédée aujourd'hui.

Lisa Rousseau est née en 1936 et, en 1994, elle habite à Nantes. Elle est embauchée chez Chantelle en juin 1975 et quittera l'entreprise à sa fermeture en 1994 bénéficiant d'une mesure de pré-retraite. Religieuse en civil, elle se déclare célibataire en 1994. Au-delà du travail de soutien qu'elle effectue auprès des salariées, elle est identifiée comme « du côté des ouvrières », puisqu'elle portait la même blouse¹⁴⁹ et était syndiquée à la CFDT. Alors qu'elle est catégorisée comme TAM (technicien agent de maîtrise) en 1994, elle a dû

¹⁴⁷ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁴⁸ Entretien avec Germaine Bodin, le 18 juillet 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁴⁹ Selon des photos que me montre Madeleine Petit lors de notre entretien.

longtemps avoir le statut d'employée car elle apparaît sur les listes du 1^{er} collège de 1978 à 1981. Elle apparaît sur différentes listes CFDT tous les ans, et est élue à deux reprises : en tant que DP suppléante en 1978 et en tant que suppléante au CE en 1981. En 1980, le CE s'oppose à son licenciement justifié, selon la direction, par sa participation à une grève alors qu'elle occupe un « poste de sécurité ». Lisa Rousseau argumente que son poste ne peut être un poste de sécurité car elle n'est pas remplacée lorsqu'elle est absente. L'inspection du travail lui donner raison en 1982. Elle ne semble pas avoir été élue dans le 2^{ème} collège à l'exception d'un mandat au CE en 1992 où elle siège en tant qu'agent de maîtrise, et elle occupe aussi le poste de secrétaire du CHSCT¹⁵⁰.

L'usine apparaît donc plus généralement comme un lieu d'entraide et de soutien à celles qui connaissent des difficultés. Les organisations syndicales s'intègrent dans cette économie affective mais toutes les ouvrières ne viennent pas les solliciter, trouvant un soutien auprès d'autres relais.

3.2. L'engagement par le collectif : sociabilités et identifications réciproques

Le groupe ouvrier au féminin permet aux *leaders* de conquérir un statut de *leader* et en retour renforce les processus d'adhésion et d'engagement syndicaux des ouvrières.

a. L'adhésion par les sociabilités

Chez Chantelle, comme ailleurs, certaines ouvrières se syndiquent dès leur entrée dans l'usine par « réflexe de classe ». Cependant, pour la majorité des ouvrières de Chantelle, se syndiquer ne relève pas de l'évidence et le rôle des interconnaissances préalables à l'usine est important, comme pour Adrienne Chabot :

Adrienne Chabot, mécanicienne, explique qu'elle s'est syndiquée à la CGT peu de temps après son arrivée à l'usine Chantelle en 1969. A la question de savoir pourquoi la CGT plus que la CFDT, elle doit faire l'effort de se rappeler :

Adrienne Chabot : « Je ne sais pas à vrai dire. Parce que je connaissais peut-être plus de filles qui étaient à la CGT. Je ne sais pas, je connaissais Annie [Guyomarc'h], tout ça, Isabelle [Henry]. (...) Annie, je l'avais connue sur Couëron. Elle était de Couëron donc je la connaissais Annie comme ça. Je connaissais sa sœur aussi qui travaillait là-bas, Marie-Jo. C'est peut-être pour ça que je me suis syndiquée. »

Elle explique que pourtant, il lui arrivait d'être plus en accord avec la CFDT et Eliane Evrard et Myriam Dumas qu'elle trouvait « très gentilles »¹⁵¹.

Le travail militant de recrutement se trouve facilité par les relations préalables. S'inspirant des apports de la sociologie interactionniste, David .A. Snow, Louis A. Jr Zurcher et Sheldon Ekland-Olson mettent l'accent sur le poids des interactions entre individus dans le processus

¹⁵⁰ Portrait réalisé à partir de différentes archives : fiche individuelle de renseignement remplie en 1994 [CHT. CGT Chantelle 6], liste du personnel de 1994 [CHT. CGT Chantelle 5], dossier individuel de l'inspecteur du travail sur cette salariée « protégée » en 1994 [AD. 1774 W 7], dossier de défense individuelle lors de la tentative de licenciement de la direction à son encontre [CHT. UL CFDT-N Chantelle 3] et divers entretiens avec d'anciennes salariées de l'usine.

¹⁵¹ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

d'engagement¹⁵². Ils montrent, entre autres, l'importance des liens qui unissent les deux acteurs de l'interaction quand l'un veut « enrôler » l'autre dans un mouvement. A partir de leur enquête par questionnaires et entretiens auprès des adhérents et des militants de la CFDT du Nord-Pas-de-Calais au début des années 2000, Bruno Duriez et Frédéric Sawicki soulignent quant à eux l'influence des collègues dans les processus d'adhésion syndicales qui, dans le cadre général d'un affaiblissement des réseaux formels d'engagement, est plus fréquente que celle des proches¹⁵³. Dans ce contexte, le choix du syndicat – la CGT ou la CFDT – peut relever de logiques tout à fait extérieures à une adhésion aux idées ou à une culture politique en particulier : l'incitation d'amies, un concours de circonstances peuvent amener à un acte d'engagement dont on fait sens après coup :

Catherine Giraud, mécanicienne, *militante d'usine* CFDT, explique comment l'adhésion à l'organisation peut venir dans un second temps.

« Véronique Ménard : Quand est-ce que tu t'es syndiquée ?

Catherine Giraud : Quand j'ai vraiment fait partie de Chantelle, après le stage. J'avais une amie qui faisait partie du syndicat, ça m'a attirée. Moi j'avais connu ça par mon père qui faisait partie d'un syndicat. Ma mère, elle n'avait pas d'activité. Je m'y suis mis petit à petit. Mon père était dans l'agriculture, je ne sais même pas quel syndicat. Je me rappelle qu'il parlait en réunion ou en manifestation mais alors, la tendance, j'en ai aucune idée. On n'en parlait pas.

VM : Et pourquoi la CFDT ?

CG : Tout au début, c'était parce que la copine était à la CFDT. J'ai été mise déléguée très vite parce qu'on se mettait en fin de liste mais à cause des rayures, parce que les premières étaient rayées, du coup, je me suis directement retrouvée déléguée. Maintenant, c'est plus comme ça. Je ne pouvais quand même pas baisser les bras, les gens m'avaient élu donc je m'y suis mise à fond. Et c'est vrai que maintenant, ça rejoint complètement mes idées. Maintenant, c'est un syndicat que j'ai épousé pour ses convictions. Maintenant, j'en suis plus sûre mais au départ non. On a été faire des stages donc j'ai plus vu l'orientation de la CFDT. Moi je connaissais un petit peu plus la CGT parce que dans ma famille, c'est plutôt CGT. En fin de compte, ça aurait été dur de faire un choix après, de changer. En fait, ça me correspond complètement. Mais c'est dur d'expliquer »¹⁵⁴.

Catherine Giraud n'est pas étrangère au syndicalisme et son engagement n'est pas étonnant au regard de sa trajectoire : elle décrit son enfance dans la ferme parentale de la campagne nantaise comme « laborieuse » et son désir précoce de sortir de ce milieu. Elle obtient un BEP de sténo-

¹⁵² Snow (D.A.), Zurcher (L.A.) et Eklund-Olson (S.), « Social Networks and Social Movements: A Microstructural Approach to Differential Recruitment », *American Sociological Review*, , 45 (5), octobre 1980, p. 787.

¹⁵³ « Les collègues de travail syndiqués sont des maillons essentiels du passage à l'acte pour près d'un tiers des adhérents, avant la parenté ou les amis. Ainsi, parmi les raisons du choix de la CFDT, la connaissance des collègues syndiqués ou membres de la famille ou d'amis est invoquée respectivement par 44,2% et 27,9% des plus jeunes comme raisons du choix de la CFDT et par 34,1% et 23,3% de l'ensemble des adhérents. (...) L'influence est plus souvent celle d'un ou de plusieurs collègues avec lesquels l'adhérent est en relation (27,7%) que de parents ou d'amis (16,9%) ». Sawicki (F.) et Duriez (B.), « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, 16 (63), 2003, p. 37-38.

¹⁵⁴ Entretien filmé avec Catherine Giraud réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

dactylo, travaille pour un journal local puis dans les bureaux d'un « grand magasin ». Suivant son mari métallier à Nantes, elle connaît une période de chômage d'un an avant de postuler chez Chantelle. Elle se propose pour un poste administratif mais se voit proposé un poste de mécanicienne. Elle accepte et reste ouvrière chez Chantelle jusqu'en 2005¹⁵⁵. Malgré sa timidité, « malade » selon elle, et les réticences de son mari, elle devient donc déléguée en 1979 et le reste jusqu'en 1994, réinvestissant et valorisant des compétences scolaires dans son engagement¹⁵⁶. Son choix de la CFDT ne peut donc être interprété comme un choix aléatoire et apparaît plutôt comme le résultat d'une élection réciproque entre son profil et la section syndicale CFDT. Toujours est-il que le déclencheur de l'engagement passe par des affinités personnelles et non une adhésion préalable à une identité organisationnelle.

Ces récits d'adhérentes CFDT ne valent pas forcément pour des adhérentes CGT qui sont plus nombreuses à hériter d'un rapport à l'organisation avant même leur entrée dans l'usine. A l'inverse, le « cas limite » d'une ouvrière, qui passe du statut de meneuse du syndicat « anti-grève » Force Ouvrière à sympathisante CGT très investie dans le conflit contre la fermeture, montre la relativité des appartenances syndicales et la force des liens amicaux dans la détermination des adhésions.

De FO à la CGT : un parcours syndical improbable

Julie Chevalier¹⁵⁷, née en 1949, entre chez Chantelle en 1974 comme mécanicienne. Elle a grandi dans un milieu rural en Bourgogne et, alors qu'elle voulait devenir modéliste, ses parents la poussent à faire un CAP vente. Elle devient vendeuse mais face à ses faibles revenus, part travailler dans une usine de composants électriques. Le soir, elle suit des cours de dactylographie. Dans son entreprise, elle « monte dans les bureaux » parce que « j'avais ce qu'il fallait ». Elle se marie avec un homme originaire du Mans et ils vont s'y installer. Son mari est, en 1994, « mécanicien travaux publics » et ils ont un enfant à charge¹⁵⁸. Ils déménagent ensuite sur Nantes et elle se présente chez Chantelle pour un emploi dans les bureaux. On lui propose un poste de mécanicienne, elle l'accepte et dit s'en être contenté après car elle « gagnait bien sa vie en tant que mécanicienne ».

Julie Chevalier est connue dans l'usine pour avoir fait partie du comité pour la reprise du travail lors du conflit de 1981-1982, puis de la section syndicale Force Ouvrière. Elle s'en explique en 1994 :

« Je me suis simplement retrouvée embringuée dans un syndicat parce que quand je suis arrivée à Nantes, quand j'ai commencé ici, je suis tombée dans une grève [en 1974]. Je me suis dit : "C'est le grand bonheur. Qu'est-ce que je fais ? Où est-ce qu'il faut que j'aïlle ?". Parce que moi, chez mes parents, les grèves, on ne savait pas ce que c'était, c'est un petit patelin, y'a pas de grèves chez nous là-bas. Et quand je suis arrivée là : "Nom de dieu. Il faut que je fasse quoi ?", et puis moi j'ai dit : "Non, moi je ne suis pas venue

¹⁵⁵ Un handicap léger au poignet lui est reconnu en 1990 et la protège d'un licenciement sec en 1994 et en 2005, moment où elle accepte un reclassement chez Chantelle Lanester où elle travaille encore en 2009. Selon Annie Guyomarc'h, c'est « une fille qui en a pas mal bavé ».

¹⁵⁶ Voir le détail de sa carrière d'élue dans le chapitre 5.

¹⁵⁷ Portrait réalisé à partir de l'entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine, ainsi que les informations recueillies dans les archives syndicales et administratives concernant la section Force Ouvrière.

¹⁵⁸ Selon la déclaration de situation familiale de Jeanne Boucher en 1994 [CHT. CGT Chantelle 6].

pour faire grève, je suis venue pour bosser, moi les grèves, ça m'intéresse pas" donc obligatoirement, je n'ai pas participé aux premières. Après, les deuxièmes grèves... je suis partie au Maroc pendant deux ans [elle suit son mari muté là-bas] donc partie au Maroc, pour moi l'atelier, c'était terminé. Un contact un petit peu avec les filles mais bon, ça s'arrêtait là. Donc y'a eu des choses entre deux que moi je n'ai pas vécu. Je suis revenue, j'ai demandé à revenir, on m'a reprise. Qu'est-ce que je fais le premier jour où j'arrive ? Re-grève ! [Il s'agit de celle de l'hiver 1981-1982]. Alors là, j'en ai eu marre, je me suis dit : "C'est pas possible, je vais pas faire que ça, à chaque fois que je viens y'a des grèves". Bon, j'ai pas encore participé parce que je n'avais rien à voir là-dedans. Puisqu'au bout de deux ans, il s'est passé des choses ici qui moi, ne me concernaient pas. Et là, c'est là qu'il a été question de se monter un syndicat et il fallait des filles. Et surtout des filles qui parlent. Comme moi, j'ai du bagout, ben on m'a entraîné. On m'a dit : "Viens, il faut absolument que tu viennes parce que toi tu sais parler" et voilà, c'est comme ça que je me suis retrouvée là-dedans. C'est comme ça que c'est venu ».

L'initiatrice de ce comité, Liliane Tessier, alors employée du planning, était, selon Catherine Giraud qui a travaillé plus tard avec elle au magasin, une amie de Julie Chevalier avant la grève et cela paraît être la raison pour laquelle elle réussit à l'impliquer dans ce collectif. L'engagement de Julie Chevalier semble s'être fondé sur un rejet *a priori* de la grève, le fait de ne pas partager avec les autres ouvrières les deux années vécues sous la direction de M. Gaudin, et une proximité personnelle avec l'instigatrice de ce comité. Néanmoins, et elle semble vouloir le faire oublier en 1994, son engagement fut relativement long : elle est en effet élue sur une liste FO déléguée du personnel titulaire de 1982 à 1984 et suppléante au comité d'établissement en 1983. Elle est encore candidate, et première de liste, en 1985 dans les deux instances mais FO ne recueille pas assez de votes pour obtenir de sièges. Elle est aussi déléguée syndicale FO et ne passe la main à Andrée Callet, agent de maîtrise, qu'en 1989. Elle fut donc jusqu'à la fin des années 1980 représentante de cette section.

Son rapprochement avec la CGT est dû à sa mutation dans la section du « 191 », la section où travaillent plusieurs militantes CGT. Elle se lie d'amitié avec Isabelle Henry, militante CGT très active, avec qui elle fait des activités sportives à l'extérieur.

En 1994, quand Véronique Ménard l'interviewe, elle est devenue sympathisante CGT et participe activement aux actions collectives contre la fermeture. Ce « transfuge » a été rendu possible précisément par son intégration dans un haut lieu de la sociabilité cégétiste (cette section est réputée pour être à la fois « facile » et avec une bonne ambiance) et sa relation avec Isabelle Henry. Dans l'entretien aux côtés d'Isabelle Henry, elle évite de parler des idées qui ont accompagné son engagement à FO et s'inclut aux côtés de son amie dans la « famille CGT » de l'usine. Même, elle réussit à retourner cette expérience en sentiment de solidarité avec les déléguées de la CGT et de la CFDT (« Je sais ce que c'est, je ne les critiquerai pas »).

b. L'engagement par identification

Les *leaders* elles-mêmes incarnent les sections syndicales qu'elles représentent : on associe des « styles » de militantisme – plutôt « modéré » ou plutôt « bagarreur » – à leurs personnalités. Ceci est surtout vrai pour la CFDT qui, chez Chantelle, semble moins identifiée comme organisation dans l'esprit des ouvrières.

Marie Dubois, mécanicienne, *militante d'usine*, raconte comment elle a choisi le syndicat CFDT au sortir du conflit de l'hiver 1981-1982 :

Marie Dubois : « Après, la CFDT, elle n'est jamais venue me voir, ça s'est fait je dirais quand y'a eu ce petit conflit en 81, ben j'ai regardé un petit peu tout le monde fonctionner. Voir comment ça fonctionnait d'un bord et des deux, parce que c'est vrai que moi, bon, l'un ou l'autre au départ... pff. Du moment que y'avait quelqu'un pour nous défendre et puis... Donc et puis c'est vrai que mon choix était plus vers la CFDT »

parce que d'abord, elles sont... Elles étaient peut-être moins sur le devant de la scène, moins rentre-dedans peut-être.

Eve Meuret-Campfort : Et vous, ça vous correspondait plus ?

MD : Ca me correspondait mieux. Et puis bon ben les idées... Et puis les filles étaient sympas. Je ne veux pas dire que Annie [Guyomarc'h], Gisèle [Faure] tout ça, elles n'étaient pas bien mais moi, ça passait mieux avec Eliane [Evrard] et Myriam [Dumas]. (...)

EMC : Parce qu'elles étaient peut-être un peu plus réfléchies, plus...

MD : Oui plus posées, et puis au niveau de la discussion... Ben quand on parlait un peu avec les filles de la CGT, tout de suite quand y'avait quelque chose qui ne leur plaisait pas, elles montaient sur leurs grands chevaux donc, moi je me souviens que Myriam et Eliane, elles nous écoutaient et puis après, elles disaient ce qu'elles en pensaient. Tu vois, c'était beaucoup plus... Ça me correspondait mieux quoi. Donc voilà, et puis politiquement après, et ben, on essaie de voir quand on entend parler de la CFDT à la télévision, on écoute et puis y'a des choses qui passent mieux dans un autre, et puis voilà, c'est comme un choix politique pour choisir un président ou n'importe qui d'autre. Après, c'est les idées qui sont... Je me sentais mieux au niveau de mes idées dans ce syndicat là que dans l'autre, et puis voilà, c'est tout »¹⁵⁹.

En retour, ces affinités participent à maintenir cette adhésion : Marie Dubois devient une amie proche d'Eliane Evrard et de Myriam Dumas, les voit en dehors et fréquente, par leur intermédiaire, notamment le secrétaire général de l'union locale de Nantes, Marcel Gautier. Il en est de même pour Catherine Giraud qui connaît de nombreuses difficultés professionnelles suite à des problèmes de santé : alors qu'elle est mutée sur un poste jugé plus « facile » à cause d'un handicap aux poignets, elle est perçue comme une privilégiée par les mécaniciennes, et le soutien moral des deux *leaders* CFDT a été crucial dans le maintien de son engagement à la CFDT malgré tout. Nous pouvons supposer qu'au-delà de ce qu'il se passe dans l'usine, ces relations participent à une forme de socialisation à l'organisation et favorisent l'adhésion au style et aux idées du syndicat.

Les *leaders* donnent l'exemple et amènent ainsi une partie des ouvrières au syndicalisme, même si ces dernières ne s'investiront qu'au sein de l'entreprise. A l'instar de « *leaders* d'opinion » que Céline Braconnier repère dans les quartiers qu'elle étudie¹⁶⁰, Eliane Evrard, Myriam Dumas, Annie Guyomarc'h et Gisèle Faure deviennent des figures politiques de proximité pour les ouvrières et sollicitent des engagements. Gisèle Faure, avant de devenir elle-même *leader*, raconte que c'est Marie-Paule Serre, cofondatrice de la CGT, qui lui propose de « prendre des responsabilités »¹⁶¹. Myriam Dumas a conscience de leurs poids dans les processus d'engagement des moins expérimentées :

¹⁵⁹ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁶⁰ Braconnier (C.) et Dormagen (J.-Y.), *La démocratie de l'abstention: aux origines de la démobilisation électorale en milieu populaire*, Paris, Gallimard, 2007.

¹⁶¹ Entretien enregistré avec Gisèle Faure réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 24 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

Eve Meuret-Campfort : « Et la relation entre vous déléguées et... Enfin parce qu'en fait y'a toi et Eliane Evrard par exemple qui sont restées déléguées tout au long de la vie de l'entreprise. Ça tournait quand même un peu ou y'avaient toujours un peu les mêmes ?

Myriam Dumas : Oh si, ça tournait quand même. Ça tournait sauf... Oh y'avaient trois ou quatre filles qui étaient là depuis le début. Mais si, y'avaient des nouvelles. Y'en a certaines, ça leur faisait peur par rapport à nous.

EMC : Ah ouais ?

MDD : Et oui, parce que si tu veux, elles disaient : « Nous, on ne sera pas capable de faire ce que vous faites ». Mais écoute, je pense qu'on renouvelait. Y'avaient bien deux ou trois filles qui venaient et du fait qu'on était là... Soit y'en a à qui ça faisait peur, soit y'en a d'autres que ça motivait en disant : « Bon ben si vous êtes là, nous on veut bien se présenter », tu vois quoi. Mais en plus, elles faisaient du bon boulot, on était une bonne section, ça bossait bien »¹⁶².

Ces personnages de femmes syndicalistes peuvent, pour d'autres femmes, incarner une vision de l'organisation syndicale plus à leur portée que ce qu'en aurait projeté un homme ou un cadre. Elles constituent un trait d'union entre leurs collègues et l'organisation syndicale. Margaret Maruani, concernant le syndicat CGT créé en 1968 par des ouvrières dans la petite usine de confection de chemise de la Confection Industrielle de l'Atlantique (CIA) à la Rochelle, dit que les « déléguées avaient su montrer l'exemple du courage. Le courage qu'on démontre c'est un courage qu'on communique »¹⁶³. Elles deviennent des modèles car, elles-mêmes ouvrières, elles montrent que « c'est possible ». L'usine est finalement le lieu d'un « effet d'entraînement » entre des femmes devenues militantes syndicales grâce à des dispositions individuelles et des ouvrières familières du syndicalisme mais dont la participation politique est plus dépendante de stimulations extérieures¹⁶⁴. Selon les stratégies de *l'organizing* suivies par les syndicats américains, mais aussi par la CFDT à partir des années 1980, prônant le principe du « like recruiting like »¹⁶⁵, les ouvrières seraient d'autant plus réceptives aux sollicitations de leurs collègues qu'elles peuvent s'identifier à elles dans une certaine mesure. Dans ce sens, l'engagement des *leaders* devient une ressource collective, non pas seulement comme ressource organisationnelle en tant qu'entrepreneuses de mobilisation, mais parce que leur statut de *leader* devient une source de fierté collective.

¹⁶² Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

¹⁶³ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros, 1979, p. 135.

¹⁶⁴ Braconnier (C.), « Voter ensemble. Dispositifs informels de mobilisation et compensation des inégalités de politisation », (L.) Le Gall, (M.) Offerlé et (F.) Ploux, *La politique sans en avoir l'air. Aspects de la politique informelle, XIXe-XXIe siècles*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012, p. 368. Dans cet article, l'auteure compare la participation électorale dans le quartier populaire des Cosmonautes à Saint-Denis et dans le quartier bourgeois du Marais à Paris et note que : « Alors que la participation du bureau bourgeois paraît prolonger assez directement des prédispositions individuelles incorporées à voter (au premier rang desquelles figure l'intérêt pour la politique corrélé au niveau de diplôme), celle enregistrée dans le bureau populaire serait donc davantage soumise à des facteurs environnementaux. (...) Un niveau moyen d'intérêt pour la politique ne suffirait pas à faire voter. Il devrait être travaillé par des processus d'entraînement pour conduire à l'adoption de pratiques politiques effectives ».

¹⁶⁵ Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 31-56.

3.3. Des leaders syndicales invisibilisées derrière le collectif

Si les *leaders* disposent d'un fort capital politique individuel à l'intérieur de l'usine, dès lors que le groupe se mobilise, elles disparaissent derrière le collectif des ouvrières qu'elles représentent et finalement sont assez peu reconnues publiquement, à l'instar de nombreuses autres meneuses de grèves de femmes¹⁶⁶. Elles n'accèdent que difficilement à une parole autonome en tant que femmes syndicalistes. Leur invisibilité dans l'espace public rappelle que c'est d'abord collectivement que les ouvrières de Chantelle parviennent à exister dans l'espace militant local.

En effet, les noms des déléguées syndicales n'apparaissent jamais dans la presse locale¹⁶⁷. Dans tous les autres articles, on parle des « Chantelle » ou des « ouvrières de l'usine Chantelle », des « grévistes », des « salariées » qui demandent le soutien de la population, qui occupent l'usine. On parle encore des « organisations syndicales », des « syndicats CGT-CFDT », ou de « la CFDT », « la CGT », « les représentantes du personnel », les « déléguées CGT ou CFDT », qui négocient, qui rencontrent l'inspection du travail. Sur les photographies accompagnant parfois les articles, on voit les *leaders* très souvent, notamment Annie Guyomarc'h, mais toujours entourées des autres salariées, que ce soit lors d'un rassemblement ou en front de manifestation, comme le 8 janvier sur la photographie de première page¹⁶⁸.

Quand des noms sont évoqués, ce sont ceux des permanents syndicaux locaux, notamment dans les articles concernant les meetings ou les manifestations, signe que ce sont eux qui disposent du capital politique délégué de l'organisation syndicale. Par exemple, dans les articles publiés le lendemain du meeting de soutien organisé devant l'usine le 4 décembre 1981, les mots de Serge Doussin et de Serge Perrin sont cités alors même qu'Annie Guyomarc'h et Myriam Dumas ont elles-aussi pris la parole ce jour-là¹⁶⁹. Jean-Pierre Chéné, secrétaire général de l'union départementale CFDT lors du conflit contre la fermeture en 1994, et qui a suivi le conflit de 1981 de loin, se souvient d'un encadrement assez fort des *leaders* lors des moments de prise de parole :

Jean-Pierre Chéné : « Moi je revois ça, moi j'avais une image qui m'était restée, c'était [Serge] Doussin d'un côté et [Serge] Perrin, qui était le secrétaire de l'union locale de Nantes [CFDT] qui avaient chacun leurs déléguées sous leur aile. C'était Myriam [Dumas]. Eliane [Evrard] n'était pas là au moment de 81 donc c'était Myriam qui faisait les prises de parole, qui était pas forcément très sûre d'elle et on avait vraiment le sentiment qu'il y avait les deux grands mecs qui protégeaient les deux petites. Ça donnait un peu cette impression là et chacun... Y'avait les deux prises de parole »¹⁷⁰.

¹⁶⁶ Michelle Perrot précise, concernant la fin du XIXe siècle, ne pas être parvenue à retrouver le nom de meneuses des grèves féminines puisque ces dernières laissent moins de traces, et disparaissent des mémoires. Perrot (M.), *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris, EHESS, 2001, p. 325. Voir aussi: Perrot (M.), *Mélancolie ouvrière*, Paris, Grasset, 2012.

¹⁶⁷ La seule exception est un article couvrant l'organisation de la fête de Noël dans l'usine (cf. chapitre 4)

¹⁶⁸ A l'inverse, et comme nous le verrons dans le chapitre 6, les *leaders* deviennent plus visibles individuellement dans le conflit contre la fermeture de l'usine en 1994.

¹⁶⁹ CHT. UD CGT 279 : articles de *Ouest France* et de *Presse Océan* du 5 décembre 1981.

¹⁷⁰ Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

Les souvenirs de Jean-Pierre Chéné évoquent d'une part l'incertitude des déléguées dans leur rôle de représentation et les figures dominantes des permanents syndicaux. La « relation privilégiée »¹⁷¹ qui unit les *leaders* et les permanents syndicaux est en effet ambivalente car elle peut limiter l'acquisition de compétences militantes. Cette relation peut devenir dépendance, surtout quand elle se lie entre des ouvrières spécialisées et des hommes plus âgés et plus expérimentés. Questionnée plus précisément sur ses relations avec les secrétaires d'UD et d'UL, Annie Guyomarc'h les décrit comme une aide nécessaire :

Eve Meuret-Campfort : « D'accord... Et dans tout ça, le rôle des secrétaires d'UL... Enfin ils faisaient quoi ?

Annie Guyomarc'h : Ben lui, par exemple, si on faisait une réunion de syndiqués sur un thème bien précis, il venait avec nous le midi parce que c'était souvent pendant l'heure du repas, dans la salle de conférence, on faisait ça. On mettait la question à l'ordre du jour, on discutait avec les filles et Serge [Doussin], lui... Serge ou un autre parce que y'en a d'autres qui sont venus, nous apportait son avis, sa façon d'aborder les choses, comment on pourrait faire, qu'est-ce qu'on pourrait faire, donc c'était une aide importante. Par exemple, si on décidait de faire un courrier à la direction générale, comment tourner la phrase, par rapport à... Parce que y'avait plein de choses, y'avait les stratégies à mettre en place par rapport à des points bien précis donc c'était une aide importante parce que c'est vrai, lui, il était dans le syndicat depuis des années.

EMC : Oui parce que vous, quand vous êtes devenue déléguée...

AG : Oui, on n'y connaissait pas, même si on a eu des formations, quand même quand on est sur le terrain, les formations ça dit pas tout, ça donne pas l'action donc oui, on avait besoin d'être aidées donc... Oui, par rapport à la stratégie de la lutte, comment mener la lutte, quoi faire, oui tout un tas de choses, oui c'était indispensable d'avoir...

EMC : Et ça se passait bien ? Y'avait du respect ? Parce qu'on pourrait croire que y'a un homme qui vient et qui...

AG : Ah non, non, non, pas du tout, ça se passait toujours très bien, non, y'a jamais eu de soucis, non, il était... Ben, il savait mieux que nous, enfin il était vraiment dans le bain, il faisait que ça lui donc il savait. Et puis, y'a des gens qui savent analyser les choses, ils voient un problème, ils l'analysent... Moi je ne suis pas toujours en capacité d'analyser, des fois je dis : "Ben si je suis capable de faire ça" mais y'a des fois, dans des grosses luttes comme on a mené, fallait être en capacité d'analyser, voir ce qui était le mieux, voir comment faire pour faire avancer les choses, pour pas brusquer les choses, enfin tout un tas de choses, développer une argumentation. (...) Nous toutes seules, je pense qu'on n'aurait pas pu le faire et puis de toute façon, le rôle des structures de la CGT, c'est aussi d'entourer les syndicats quand ils sont dans la... en difficulté et puis là, c'était des conflits importants et justifiés donc les structures étaient tout à fait partie prenante dans nos actions hein »¹⁷².

Annie Guyomarc'h insiste fortement sur l'importance des permanents : conseillers du quotidien, ils aident à élaborer les stratégies pendant les grèves et font ce qu'elles ne se sentent pas « capables » de faire. Dès lors, si d'un côté les interactions et les relations entretenues avec eux permettent aux *leaders* de se familiariser avec un langage et une façon de voir le monde syndical, la

¹⁷¹ Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », art.cité, p. 51.

¹⁷² Entretien avec Annie Guyomarc'h le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes.

division du travail militant qui s'opère entre eux peut limiter l'acquisition de certaines compétences, ou plutôt entretenir leur sentiment d'incompétence dans le domaine de l'analyse stratégique notamment. Serge Doussin confirme que sa participation dans l'usine Chantelle était particulièrement importante. Il dit qu'en 1981, alors qu'il était secrétaire d'UL, il « était devenu un délégué de plus dans la boîte » : il participe à toutes les réunions de négociation avec la direction, toutes les délégations auprès des pouvoirs publics, ce qu'il confirme ne pas faire dans d'autres conflits dont il s'occupait à l'époque¹⁷³.

Une fois de plus, le rapport à l'organisation, et à ses représentants locaux, diverge d'un syndicat à l'autre : les *leaders* CFDT et les permanents rencontrés critiquent toutes et tous la « dépendance » des *leaders* CGT à l'égard de leurs permanents et valorisent leur propre « autonomie ».

Eliane Evrad : « Elles [les déléguées CGT] sont très orientées par l'extérieur, elles n'ont pas de liberté. Toutes les prises de parole que fait Annie [Guyomarc'h], on les lui colle 10 minutes avant. Tout est dicté par Lionel Faure¹⁷⁴. Alors que nous, on est quand même très libres, on fait nos prises de parole. On a des contacts avec nos permanents qu'elles sont loin d'avoir. Une très grande liberté »¹⁷⁵.

Ailleurs, alors qu'elle évoque la création de la section CFDT chez Chantelle, elle ajoute : « Ce qui nous a plu et ce qui nous plaît toujours, c'est quand même très démocratique. On peut faire... Je ne dirais pas tout ce qu'on a envie, on est quand même aidé mais on peut avoir notre façon de voir les choses, on peut décider nous-même de certaines choses, toujours en demandant l'avis mais on nous laisse quand même très libre. Et ça, c'est quand même un point... On n'était pas étouffées. Dans toutes les actions qu'on a mené on a toujours été soutenues, c'est vrai qu'on a eu des moments où, avec les permanents, on ne voyait pas les choses de la même façon mais on avait une possibilité de s'exprimer. Bon, c'est déjà un bon point »¹⁷⁶.

L'étude des archives de la CGT a confirmé que certains discours ou courriers signés par les *leaders* CGT sont écrits par Serge Doussin¹⁷⁷ mais Myriam Dumas dit elle-même que les permanents les aident, très fréquemment, à écrire des prises de parole ou des courriers. La différence pourrait se trouver dans le maintien de ces pratiques à la CGT alors qu'en 1994 du moins, les déléguées CFDT disent écrire tous leurs discours. L'opposition entre « délégation » et « autonomie » renvoient aux cultures organisationnelles et les mêmes oppositions pourraient se retrouver dans une usine

¹⁷³ Entretien avec Serge Doussin, le 19 février 2008, dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹⁷⁴ Lionel Faure, secrétaire général de l'union locale de Saint-Herblain pendant le conflit de 1994 concentre toutes les critiques.

¹⁷⁵ Entretien enregistré avec Eliane Evrad réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

¹⁷⁶ Entretien filmé avec Eliane Evrad réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁷⁷ Les archives de l'union départementale CGT contiennent des courriers adressés à la direction en réponse à des situations diverses, rédigés par Serge Doussin au nom d'Annie Guyomarc'h, l'invitant à y apposer sa signature. Des prises de parole d'Annie Guyomarc'h sont écrites de la même main que d'autres signées de Serge Doussin. [CHT. UD CGT 279]

d'hommes. Dans notre cas cependant, il nous semble pertinent de souligner que la question de l'autonomie de femmes *leaders* syndicales vis-à-vis des hommes d'organisation devient l'objet d'un débat de genre non pas entre femmes et hommes mais entre organisations, et donc notamment entre les femmes *leaders*. L'insistance des permanents syndicaux CFDT sur l'autonomie des *leaders* CFDT de l'usine Chantelle, qui plus est en situation d'entretien face à une jeune étudiante les interrogeant de manière tout aussi insistante sur les spécificités de leurs relations avec des *leaders* femmes, répond à une volonté de se distinguer d'un stéréotype machiste et du concurrent CGT, et devient donc un moyen d'associer le machisme et la CGT. Du côté de la CGT, cela ne semble même pas être une question puisque l'autonomie des *leaders* CGT vis-à-vis de l'organisation n'est pas exprimée – ce qui ne veut pas dire vécue – comme problématique par les permanents ni par les *leaders* elles-mêmes. Quand cette relation est évoquée, elle est toujours soulignée comme un atout.

La relative invisibilisation de leur leadership dans ce conflit répond ainsi en partie à un déficit de capital militant¹⁷⁸, capital qu'elles sont précisément en train de construire dans le cours de la grève. Noyées dans la masse des ouvrières, chapotées par leurs organisations syndicales, leur capital militant n'est pas réellement reconnu au-delà du groupe des ouvrières.

¹⁷⁸ Matonti (F.) et Poupeau (F.), « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (155), 2004, p. 4-11.

Conclusion du chapitre 3

Le syndicalisme dans l'usine Chantelle apparaît finalement à la fois très politisé et ancré dans les relations qui unissent les ouvrières entre elles. Les figures de « déléguées » sont variées : de la *militante d'usine* à la *leader*, ce sont différentes modalités d'appropriation du syndicalisme qui se dessinent. Les premières gardent leurs distances avec une appartenance organisationnelle qui leur paraît socialement étrangère. Les secondes s'investissent au contraire dans leur organisation via les formations syndicales et parviennent à obtenir des mandats fédéraux. Les processus d'identification au syndicat passent notamment par la concurrence qui se joue à l'intérieur de l'usine : les *leaders* en viennent à incarner « la CGT » et « la CFDT » et c'est en endossant quotidiennement cette étiquette que la socialisation syndicale opère. Pourtant, les militantes de Chantelle ne sont pas des militants « comme les autres ». Leurs réactions aux sollicitations des militantes féministes sur un registre politique qu'elles perçoivent comme concurrent, révèlent leurs stratégies de conformité vis-à-vis des organisations syndicales et du rôle du militant qui y est valorisé. Elles refusent de se voir reléguées dans des espaces spécifiques, désirant se voir reconnues comme des militantes « à part entière » et ne disposent pas des ressources individuelles les autorisant à contester l'organisation de l'intérieur. Ces prises de position ne signifient pas qu'elles sont opposées aux idées féministes, et elles peuvent même les défendre dans l'usine, mais sans jamais dire leur nom. Face à ces injonctions contradictoires, l'usine devient un lieu de repli stratégique. Elles peuvent y conquérir un statut de *leader* valorisé et valorisant sans que la question de leur genre ne soit réellement posée. Leur leadership est fondé sur un capital militant de proximité nourri au quotidien par leur position dans l'économie affective de l'usine. En devenant des « assistantes sociales », elles parviennent à entretenir la confiance que les ouvrières leur accordent. A la fois résultat d'une relégation des femmes dans les positions basses des organisations et de stratégies individuelles d'accumulation de capital militant, les *leaders* de Chantelle sont d'abord engagées – au sens du *commitment* d'Howard Becker¹⁷⁹ – envers les ouvrières. Si le partage d'une même condition de femmes ouvrières et les processus d'*empowerment* qu'il permet ne sont pas politisés comme tels, nous pouvons parler de l'usine comme d'un « groupe femme à grande échelle » dans lequel des femmes peuvent conquérir des ressources individuelles qui leur sont bien souvent refusées dans les espaces mixtes. Ces ressources restent par contre dépendantes du collectif, à l'extérieur duquel elles ont du mal à se faire reconnaître.

Ceci n'est pas nécessairement spécifique aux femmes mais renvoie au mode d'existence des ouvriers dans l'espace public, un mode éminemment collectif. Comme nous l'avons vu dans le

¹⁷⁹ Becker (H.S.), « Notes on the concept of commitment », *American Journal of Sociology*, 66, 1960, p. 32-40.

chapitre précédent, c'est par la combativité que les « Chantelle » parviennent à se faire reconnaître localement, la grève de l'hiver 1981-1982 étant ressortie comme le moment de consécration de cette combativité. Ce conflit de deux mois reste en mémoire aujourd'hui comme le moment où elles ont « fait leur preuves » et conquis une légitimité collective, le moment où elles sont devenues les « Chantelle ».

* * *

CHAPITRE 4

La combativité des ouvrières : déconstruire l'exceptionnalité d'une grève de femmes



Les ouvrières de Chantelle, conflit de l'hiver 1981-1982

[Source : CHT. Coll. UD CGT 44]

Annie Guyomarc'h : « Ah oui, ça se faisait tellement naturellement chez nous, on ne se posait pas de questions, on ne se posait pas de questions. Fallait y aller, on y allait »¹

Myriam Dumas : « Les gens nous demandait : “Mais comment vous faites ?”. Et on répondait : “On ne sait pas”. Pour nous, c'était presque naturel. Ce qui nous semblait pas naturel c'est que les autres n'arrivaient pas à faire grève, c'est pour te dire »².

Isabelle Henry : « Et les papiers avaient volé par la fenêtre... Comme les mecs.

Annie Guyomarc'h : Hé dis, y'avaient les gars aussi qu'étaient là. Y'avaient des gars qu'étaient là.

IH : Oui, mais ça fait rien.

AG : Oui oui.

IH : On ne leur demandait pas hein »³.

¹ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

² Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

³ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

Les obstacles qui se dressent devant l'engagement des femmes ouvrières dans les grèves sont nombreux : le poids des contraintes domestiques et le désaccord du mari, la réticence à la confrontation, à la prise de parole et les jugements moraux auxquels s'exposent celles qui s'engagent malgré tout. Obstacles matériels, subjectifs et moraux qu'une partie des ouvrières de Chantelle ont dépassé lors de la grève de l'hiver 1981-1982. A l'inverse des grèves précédentes, prenant la forme de mouvements de débrayages répétés avec quelques manifestations, il s'agit ici d'un arrêt complet du travail pendant près de deux mois et de cinq semaines d'occupation de l'usine, jour et nuit, avec à deux reprises, la séquestration des dirigeants. Elles s'approprient donc des modes d'actions éminents du répertoire d'action ouvrier (la grève générale illimitée, l'occupation des locaux, la séquestration) et franchissent la frontière de l'illégalisme.

Les quelques extraits cités en exergue montrent l'évidence avec laquelle les militantes syndicales de l'usine Chantelle présentent la capacité des ouvrières à s'engager dans ce type d'action collective : « Fallait y aller, on y allait », « Pour nous, c'était presque naturel ». Si elles ont conscience que ce n'est pas habituel, elles minimisent les obstacles et s'amusent de l'étonnement qu'elles ont pu susciter. Au-delà de ces relectures glorifiées de leur combativité, de nombreuses ouvrières de l'usine se sont effectivement retrouvées à occuper leur usine, à faire des collectes dans les usines voisines, à déjouer la surveillance d'un huissier, à refuser de comparaître au tribunal, c'est-à-dire à endosser une posture ouverte et assumée d'opposition et de rébellion. Cette grève apparaît comme une étape supplémentaire dans le processus d'affirmation d'un capital militant ouvrier par les ouvrières de Chantelle. L'étude approfondie de cette grève conduit à en déconstruire l'exceptionnalité pour voir *concrètement* comment elles font grève, comment elles occupent, comment elles luttent. En retraçant l'évènement en lui-même, nous nous donnons alors les moyens d'examiner « les causalités qui se construisent dans le cours même des interactions »⁴ qui amènent des ouvrières à radicaliser leurs modes d'actions par rapport aux mobilisations précédentes. A l'instar des prises de position des députés révolutionnaires dont Timothy Tackett retrace l'histoire⁵, la radicalisation des positions se fait aussi par à-coups, par des effets de situations, des dynamiques de groupes. Or, ces prises de position font l'objet de fortes assignations genrées⁶ : la « spécificité féminine » des ouvrières devient un élément pertinent d'évaluation de la grève, et ce malgré la volonté des *leaders* de ne pas s'y voir reléguées.

Le simple fait qu'elles perçoivent elles-mêmes leur lutte sous l'angle de la transgression de genre souligne à quel point les voies d'affirmation d'une forme de fierté ouvrière sont masculines. Nous posons

⁴ Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », Collovald (A.), Lechien (M.-H.) et Willemez (L.), *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, *op.cit.*, p. 216.

⁵ Tackett (T.), « Le processus de radicalisation au début de la Révolution Française », Collovald (A.) et Gaïti (B.), *La démocratie aux extrêmes*, Paris, La Dispute, 2006, p. 47-66.

⁶ Einwohner (R.L.), « Gender, Class and Social Movement Outcomes: Identity and Effectiveness in Two Animal Rights Campaigns », *art.cité*.

L'hypothèse que c'est en effet ce qui se joue cet hiver-là pour les ouvrières de Chantelle : l'affirmation d'un honneur ouvrier, une « exigence de reconnaissance »⁷ qui passe par l'appropriation de la combativité ouvrière. Contre l'image d'ouvrières dociles, elles cherchent à faire leur place dans le monde ouvrier fier de lui-même en insistant sur leur droit à être respectées. Tel un mantra, la phrase : « Nous, on a su se faire respecter » résonne aujourd'hui comme ce qui a été conquis cet hiver-là. Dès lors, il s'agit d'analyser les processus d'appropriation par un collectif non-mixte de femmes du capital agonistique typique du virilisme ouvrier⁸. Comment des femmes peuvent-elles s'inscrire dans le « culte de la virilité » identifié par Pierre Bourdieu comme « une des manières les plus efficaces de lutter contre l'infériorité culturelle dans laquelle se rencontrent tous ceux qui se sentent démunis de capital culturel »⁹ ? Il ne s'agit donc pas juste de l'usage d'un capital corporel, caractéristique du « pôle viril » de l'espace des styles de vie « conformes » relevé par Gérard Mauger, mais aussi d'un capital agonistique, une posture de combat, que l'auteur rapporte à un style de vie « déviant » et au « monde des bandes »¹⁰. Comment les ouvrières parviennent-elles à préserver leur « respectabilité » face à cette transgression sociale et sexuée ?

En revenant sur les différents obstacles à l'engagement identifiés habituellement dans les processus d'engagement des femmes, nous suivrons une démonstration en trois points. Comprendre la mise en cause du conflit sous l'angle de la dignité nous conduira d'abord à faire la sociohistoire de cette grève pour ensuite en retracer le déroulement précis, cherchant à saisir les processus par lesquels les ouvrières conquièrent une dignité ouvrière par la combativité, comment elles « font leurs preuves » aux yeux des autres et peut-être surtout à leurs propres yeux. La deuxième partie du chapitre analysera les représentations genrées que suscite ce conflit très visible et soutenu dans le mouvement ouvrier local. L'attention que l'on porte aux ouvrières de Chantelle fabrique des héroïnes, des femmes exceptionnelles mais aussi parfois sexualisées. Enfin, nous reviendrons sur la façon dont la famille pèse dans les processus d'engagement. La question est double : quelle est le rapport de la famille à la grève, c'est-à-dire comment les positions occupées par les grévistes dans la famille contraignent leur participation à la grève, et quel est le rapport de la grève à la famille, c'est-à-dire comment sont prises en compte (ou non) ces contraintes dans l'organisation de la grève ?

⁷ Mathieu (L.), « L'exigence de reconnaissance dans les luttes des salariés », *Savoir/Agir*, 1 (3), p. 37-42, 2008.

⁸ Vigna (X.), « De la conscience fière au stigmaté social : le virilisme ouvrier à l'épreuve des années 1968 », Sohn (A.-M.), *Une histoire sans les hommes est-elle possible ? Genre et masculinités*, op.cit.

⁹ Bourdieu (P.), « Vous avez dit "populaire" ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 46 (46), 1983, p. 104 ; Mauger (G.), « Bourdieu et les classes populaires. L'ambivalence des cultures dominées », Coulangéon (P.) et Duval (J.), *Trente ans après La Distinction de Pierre Bourdieu*, Paris, La Découverte, 2013, p. 243-254.

¹⁰ Mauger (G.), *Les bandes, le milieu et la bohème populaire. Études de sociologie de la déviance des jeunes des classes populaires*, Paris, Belin, 2006.

1. « Nous, on a su se faire respecter » : la conquête de la dignité par la combativité

Les conditions de travail dont les ouvrières de Chantelle bénéficient ainsi que les exigences de qualité des produits qu'elles s'approprient leur procurent un sentiment de respectabilité ouvrière (cf. chapitre 1). La remise en cause de leurs libertés dans l'usine et l'intensification du travail au rendement apparaissent comme une menace de cette dignité au travail, dignité bien fragile compte tenu de leur faible qualification, honneur à défendre mais aussi toujours à conquérir. Le conflit de l'hiver 1981-1982 est décrit par les *leaders* comme un baroud d'honneur entre les ouvrières et la direction à l'issue duquel un seul « se tiendra debout ». La résistance opposée aux stratégies patronales prend la forme d'un « amour propre », une « résolution de tenir bon au nom d'une certitude de soi »¹¹. Cette mise en récit de la grève résulte d'une mythification du conflit de 1981-1982 comme symbole de la combativité des ouvrières de Chantelle. Loin de n'être qu'une reconstruction postérieure de celles qui jouent aussi dans cette lutte leur dignité personnelle de syndicalistes¹², la cause de la dignité trouve racine dans une série de conflits que nous allons maintenant retracer.

1.1. Sociohistoire d'une grève : griefs accumulés et affirmation d'une cause

Le déclenchement du conflit et la radicalisation progressive des modes d'action ne se comprennent pas sans inscrire ces derniers dans une situation d'usine particulièrement conflictuelle : l'arrivée d'un nouveau directeur en 1980 a *changé la donne* et impulsé une montée en tension progressive des relations professionnelles. Les réactions des ouvrières et de leurs représentantes syndicales aux stratégies patronales révèlent alors les ressources militantes collectives accumulées tout au long des années 1970 sous la forme d'un sentiment d'avoir « quelque chose à défendre », d'avoir « droit à avoir des droits »¹³, mais aussi de capacités concrètes de mobilisation du groupe.

a. Une situation d'usine conflictuelle

La période de la fin des années 1970 - début des années 1980 constitue le moment où les ouvrières de Chantelle activent pleinement leurs dispositions collectives à la rébellion. Depuis la grève initiative de mai-juin 1968, les ouvrières ont débrayé maintes fois et ont connu plusieurs grèves en 1974, 1976 et 1977. Faire la sociohistoire de celle de 1981 revient donc à faire état d'une situation d'usine où les deux acteurs principaux – le patron et les ouvrières – sont déjà engagés dans des confrontations récurrentes, sont comme pré-mobilisés, tout en restituant la surprise que sera pour les deux camps l'ampleur de la mobilisation qui va se dérouler cet hiver-là. Au fil des années de conflictualité chez Chantelle, les ouvrières

¹¹ Hoggart (R.), *La culture du pauvre*, op.cit., p. 123.

¹² Pialoux (M.), Weber (F.) et Beaud (S.), « Crise du syndicalisme et dignité ouvrière », *Politix*, 4 (14), 1991, p. 7-18.

¹³ Siblot (Y.), *Faire valoir ses droits au quotidien: les services publics dans les quartiers populaires*, Paris, Presses de Sciences Po, 2006.

ont franchi des « seuils » : d'abord une heure de débrayage, puis plusieurs heures, puis plusieurs jours. Chaque nouvelle action constitue une preuve de leur combativité, pour elles-mêmes et pour les autres¹⁴. Elles ont ainsi élargi le champ des possibles à tâtons, petit à petit, pris confiance et accumulé des ressources collectives à mesure que les précédents s'accumulaient. Cette logique des précédents permet de voir ce qui fait événement à l'aube du « grand conflit » de 1981-1982 : elles n'ont jamais occupé leur usine, ni séquestré leur directeur, et elles n'ont jamais « tenu » aussi longtemps. La radicalisation du registre d'opposition est un processus qu'il est nécessaire d'observer en train de se faire afin de saisir « les anticipations, perceptions et calculs des acteurs » dans le cours de l'évènement¹⁵.

A la fin des années 1970, la direction locale et nationale de Chantelle ne peut que prendre acte de la conflictualité qui règne dans l'usine de Nantes. Cette conflictualité initiée dans la foulée de Mai-juin 1968, portée par les deux sections syndicales, s'est maintenue et installée. La direction générale, qui ne rencontre pas de telles résistances dans les autres usines, s'en étonne et le déplore : le compte-rendu d'une réunion des déléguées du personnel et des déléguées syndicales relate les propos de Jean Kretz, PDG de Chantelle de 1936 à 1984, concernant un débrayage survenu le 5 juillet 1978 lors de sa venue à Nantes :

« La Société a toujours respecté le droit de grève mais la manifestation de ce jour est surprenante et décevante car son caractère inhabituel dans des entreprises de notre type conduirait à penser que nos ouvrières sont plus mécontentes que la généralité des ouvrières de l'Habillement. (...) Nous sommes parmi les entreprises qui ont le plus de grèves ce qui a de nombreuses conséquences : difficulté de prévoir, temps gâché à s'occuper de ça, réticence des cadres à venir, inquiétude de la clientèle... ». Ailleurs, il ajoute : « Il est anormal de constater des débrayages lors de ma venue à Nantes alors que nos salaires et les avantages annexes sont nettement supérieurs à ceux de la moyenne de la profession »¹⁶.

Le ton employé est moralisant (« décevante », « anormal ») et en appelle à la responsabilité des syndicats vis-à-vis des résultats économiques de l'entreprise. Les débrayages ponctuels visant à montrer la force du groupe lors de la venue du PDG dans l'usine ou d'une réunion de déléguées du personnel particulièrement sensible semblent courants.

Cet antagonisme entre la direction et les ouvrières mobilisées se durcit très nettement au début des années 1980 avec l'arrivée d'un nouveau directeur d'usine en octobre 1980, M. Gaudin¹⁷, beaucoup plus répressif que les précédents. Il se dit chargé de « rétablir la situation de l'entreprise, par une gestion rationnelle, la direction précédente ayant trop laissé aller »¹⁸. Il s'aligne alors sur les pratiques courantes

¹⁴ Dobry (M.), « Calcul, concurrence et gestion du sens. Quelques réflexions à propos des manifestations étudiantes de novembre-décembre 1986. », Favre (P.), *La manifestation*, Paris, Presses de la FNISP, 1990. p. 365.

¹⁵ *Ibid.*, p. 360.

¹⁶ CHT. UD CGT 279 : note aux délégués de l'usine de Nantes par le PDG de Chantelle, M. Kertz, suite à une visite à Nantes en 1978.

¹⁷ Nous n'avons pas été en mesure de recueillir des informations sur M. Gaudin. Il aurait été intéressant de mieux comprendre qui était ce personnage qui sera, comme nous allons le voir, l'adversaire direct des « Chantelle » pendant la grève.

¹⁸ CHT, UL CFDT-N Chantelle 2 : communiqué de la CFDT, où les arguments du directeur sont repris, à propos d'un procès aux Prud'hommes en cours en 1981 intenté par une ouvrière pour licenciement abusif.

de répression des patrons locaux¹⁹. Une politique de répression syndicale se déploie remettant en cause les pratiques syndicales instituées et le nouveau directeur devient l'objet d'une détestation collective. Le communiqué suivant, diffusé par la section syndicale CGT en octobre 1980, décrit avec précision les mesures mises en place à cette période par la direction. M. Deloffre, cité dans le texte, est le directeur général adjoint²⁰, amené à « descendre » de Paris fréquemment et lui aussi décrit comme un personnage détestable par les ouvrières.

¹⁹ L'enquête Sombrero souligne la dureté des pratiques ordinaires de répression patronale sur la période : lettres aux grévistes ou aux familles, remplacement des grévistes par des intérimaires, lock-out, mesures disciplinaires, licenciements, etc. Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, *op.cit.*, p. 83.

²⁰ Nous disposons de ces seules informations sur M.Deloffre : il est directeur général adjoint pendant le conflit de l'hiver 1981-1982 et l'est encore en 1984.

SECTION SYNDICALE CHANTELLE NANTES

OCTOBRE 1980

Depuis l'arrivée du nouveau Dor du personnel, c'est la remise en cause péruéelle de nos acquis :

- LIBERTES SYNDICALES BAPOUERS
- REMISE EN CAUSE DE NOS AVANTAGES

1) Note de service : Desormais certaines questions débattues au cours des réunions de D.P ne seront discutées qu'avec les délégués syndicales. Exclusion des délégués du personnel .

Le 6 OCTOBRE : Réunion des chefs de section et du personnel de la mécanique . La direction et la maîtrise s'en sont pris violemment à la déléguée syndicale C.G.T reprochant ses absences à son poste de travail , REMARQUE : " Elle ne coupe pas plus que le Directeur "

MEME JOUR : Réunion du personnel par groupe de 10 personnes .

MT RECHERCHE : La direction veut court-circuiter les rapports , délégués , personnel . Vincer notre organisation syndicale .

- " Pas besoin d'intermédiaire , a déclaré M^r DELOFFRE , il vaut mieux avoir à faire directement à la direction "

- Ce dernier a mis en évidence les avantages acquis " Pourquoi se plaindre , nous ne sommes pas les plus mal placés "

- Explication sur la situation de la société CHANTELLE , démonstration du prix le revient d'un soutien-gorge

- " Nous sommes tous sur le même bateau , il faut que chacun y mette du sien si on ne veut pas couler "

DEVANT LES REMARQUES DES OUVRIERS CONCERNANT LA MAUVAISE QUALITE DES FOUR-

ITURES , (tulle , fil , bordure , etc...) . LES TEMPS PROP COURTES . LA DIR-
CTION NE PREND AUCUN CAS DE CES REMARQUES , AUCUNE NOTE N'EST PRISE

Réaction du personnel : débrayage de 11h45 à 12h30

Le 9 OCTOBRE : Mme AFMAN responsable de la formation continue au niveau de la société , réunit 10 personnes tirées au sort par le C.E ; intéressées par une formation : Stage choisi : COUPTURE .

Depuis 2 ANS les membres du C.E travaillent sur cette question afin de connaître l'aspiration des travailleuses et dans quel domaine celles-ci souhaieraient le perfectionner , il en est ressorti qu'en niveau de la couture les demandes étaient nombreuses .

Avant les vacances les membres du C.E avaient eu une réunion avec Mme AFMAN afin de discuter sur divers points (durée du stage , lieu , organisme , déroulement

Hors le 9 OCTOBRE , les délégués syndicales , responsables également à la formation continue au niveau du C.E se sont fait mettre à la porte par la direction

malgré les vives protestations de notre déléguée syndicale , elles ont été contraintes et forcées de quitter les lieux . La direction menaçait tout simplement

l'annuler le stage si elles restaient . La représentante C.G.T resta très timide dans cette affaire .

Le 13 OCTOBRE au matin : La direction décide d'alourdir les charges de travail les maintiensonnaires . de ce fait elle envoie un chrono sur une ouvrière .

Devant une telle décision l'ensemble des ouvrières concernées refusent et dé-
cident un arrêt de travail de 25mn

Elles refusent la charge de travail supplémentaire , c'est à dire , compter
des articles .

A 16h10 : Elles sont convoquées une par une par Mme DELOFFRE celui-ci étant
assisté d'un huissier . au cours de cette réunion , M^r DELOFFRE déclarait , " La

C.G.T ne commande pas dans l'entreprise , et Georges Marchais n'est pas 1er Ministre

Les déléguées se voient refuser le droit d'assister à ces réunions qui avaient une nouvelle fois pour but un chantage incroyable : Obliger les ouvrières à accepter la prise de temps , sinon elles avaient la porte sur le champ , MOTIF : Refus d'obéissance et de travail . Les lettres étaient prêtes , elles ont donc été dans l'obligation d'accepter .

Le 16 OCTOBRE : Réunion de l'encadrement , ordre du jour : Répression sur les délégués .

- Renforcement des contrôles des déplacements
- Imposition d'un bon de délégation à chaque déplacement

Par ailleurs au cours de cette réunion , la direction avertit les cadres qu'une augmentation de 3% est prévue à compter du 1er OCTOBRE , là encore , les déléguées ne sont pas prévenues , l'information auprès du personnel est faite par l'encadrement .

C.H.S du 20 OCTOBRE : la direction avertit les déléguées présentes ; que tant pour le C.H.S que pour les conditions de travail , elles n'auront plus droit aux heures supplémentaires dont elles bénéficiaient jusqu'à présent . ELLES DEVONT PRENDRE SUR LEURS HEURES DE C.E .

Le 24 OCTOBRE : Convocation de l'infirmière , cette dernière est une élue C.F.D.T. la direction lui donne un avertissement pour fait de grève , elle refuse de signer Une nouvelle fois les déléguées sont exclues .

La direction lui indique qu'en qualité d'infirmière elle ne devrait pas faire partie d'un syndicat et devrait rester neutre . De cette entretien , il ressort finalement qu'elle peut faire grève mais doit rester dans l'entreprise . Après vérification , ils ont la jurisprudence pour eux .

Le 27 OCTOBRE : Proposition de la direction au personnel , sans passer par les élus , faire le grand pont entre Noël et le 1er de l'an : SYSTEME DE RECUPERATION PROPOSE : 3 samedis complets . L'ENCADREMENT SE CHANGE DU SONDAGE . LA C.G.T DEMANDE AU PERSONNEL DE REFUSER CETTE PROPOSITION .

CE MEME JOUR : 3 HEURES DE DEBRAYAGE POUR SOUTENIR LA COMMISSION PARITAIRE

LES ELUS C.G.T
CHANTELLE NANTES

DERNIERS MINUTES : MARDI 28 OCTOBRE : 8 JOURS de mise à pied pour l'infirmière MOTIF : Malgré l'avertissement reçu , celle-ci a osé débrayer 3 heures à l'appel des organisations syndicales pour soutenir la commission paritaire .

L'ensemble du personnel a débrayé pour exiger la levée de cette sanction . Réponse négative de la direction .

Une inter-syndicale a eu lieu avec la C.F.D.T afin de continuer l'action , hors celle-ci a répondu à la C.G.T , qu'il fallait y aller sur la pointe des pieds , lors-
que l'on se rappelle que l'infirmière est une élue C.F.D.T , il est permis de se poser certaines questions . Pour nous c'est de la collaboration , avant tout ménager la direction . CERTAINES PROPOSITIONS DE LA C.F.D.T : Dejeuner à son poste de travail ou dans les couloirs de la direction , ou bien venir toutes avec un brassard rouge , Nous ne sommes pas du tout d'accord avec ce type d'action qui ne gêne en rien la production .

Ce communiqué consigne bien l'atmosphère tendue qui règne dans l'usine : la direction tente de « court-circuiter » les syndicats, ces derniers s'opposent au resserrement de la pression sur le travail, les débrayages se multiplient et les discordes entre les deux syndicats s'intensifient. Le contraste avec les dirigeants précédents est saisissant : M. Gaudin et M. Deloffre incarnent des figures patronales non seulement répressives mais méprisantes. M. Gaudin en particulier devient une figure détestée, moquée : les ouvrières se souviennent de lui comme « pas finaud », « abruti » mais aussi « infect », « une ordure ».

Alors que les ouvrières bénéficient auparavant d'une discipline d'usine relativement souple et les militantes syndicales d'une liberté d'action importante, elles se sentent touchées dans leur « quant à soi »²¹, c'est-à-dire dans les petites marges de manœuvre et d'autonomie qu'elles sont parvenues à conquérir dans l'usine à la fois dans le travail et dans l'activité syndicale. Il ne s'agit pas seulement d'une opposition syndicale mais bien de la remise en cause d'un fonctionnement collectif dans lequel les ouvrières avaient conquis des droits formels et informels. L'ensemble des ouvrières, comme des agents de maîtrise rencontrés²², évoquent spontanément ce directeur comme particulièrement répressif²³. Loin de la « relation enchantée » qui peut unir une secrétaire à son patron²⁴ ou du fonctionnement « familial » de petites usines, la relation entre ce directeur et les ouvrières est conflictuelle et constitue un ressort important de la mobilisation des ouvrières car elle alimente le travail de construction d'une identité collective par les entrepreneuses de mobilisations, c'est-à-dire les *leaders* des deux sections syndicales. Alors que les mesures patronales continuent à se durcir, la mobilisation des ouvrières s'amplifie, signe de l'adhésion d'une partie d'entre elles à l'offre d'engagement des syndicats.

Au cours de l'automne 1980, les plaintes s'accumulent et les débrayages se multiplient jusqu'à ce qu'un conflit avec arrêts de travail éclate début janvier 1981. Il fait suite à l'annonce le 31 décembre, par M. Gaudin, de l'augmentation du taux de rendement minimum exigé des ouvrières de 75% à 85%. 22 ouvrières n'atteignent pas ce seuil et sont immédiatement menacées de licenciement par la direction. Dès les premiers jours de janvier, les sections syndicales organisent des débrayages et, plus tard, des manifestations, dans le centre-ville de Nantes fin janvier et dans la zone industrielle le 5 février. Ces manifestations réunissent de nombreux soutiens et le conflit dure sept semaines à raison d'environ 3h de débrayage par jour. Dans un tract intersyndical, sur lequel apparaît un dessin d'un patron haut de forme sur la tête et cigare aux lèvres accompagné d'une mention « Le responsable, c'est lui ! », « le personnel et les organisations syndicales CGT et CFDT dénoncent le salaire au rendement, l'aggravation des

²¹ Lüdtké (A.), « «La domination au quotidien. "Sens de soi" et individualité des travailleurs en Allemagne avant et après 1933 » », art.cité.

²² Tous les agents de maîtrise évoqués étant des femmes, nous accorderons ce sujet au féminin, faute d'un qualificatif féminin adéquat pour les désigner.

²³ Si, comme nous le verrons, concernant d'autres directeurs de l'usine, la relation que les ouvrières entretiennent avec lui ne peut être homogénéisée de la sorte, dans ce cas, les discours sont unanimes, même de la part des non-grévistes en 1981. Germaine Bodin, responsable du service paye chez Chantelle de 1973 à 1994 qui, de ce fait, entretenait des relations professionnelles plus proches avec les directeurs, confirme la particularité de M. Gaudin parmi tous ceux auxquels elle a eu affaire [Entretien avec Germaine Bodin, le 18 juillet 2012, à son domicile, dans la région nantaise].

²⁴ Pinto (J.), « Une relation enchantée », art.cité.

conditions de travail, refusent les licenciements et demandent un salaire minimum à 3300 Fr, l'annulation des sanctions, l'allègement des cadences »²⁵. Fin janvier, selon les syndicats, l'action est suivie par environ 60% des salariées. Le déroulement précis et la résolution de ce conflit²⁶ restent incertains à cause du peu de traces qu'il a laissé dans les archives et surtout dans les mémoires, comme « écrasé » par le conflit suivant. La direction « joue la fermeté »²⁷ pendant le conflit et continue à vouloir imposer un ordre d'usine strict dans les mois qui suivent.

S'installe alors un échange de coups entre syndicats et direction. Annie Guyomarc'h, déléguée syndicale CGT, reçoit un courrier le 3 février 1981 dans lequel la direction lui pose un avertissement pour faits de grève menaçant d'utiliser « tous les moyens de Droit à notre disposition » afin de prévenir la répétition des débrayages²⁸. Le 11 avril, un gala de soutien est organisé pour les ouvrières de Chantelle par le syndicat CGT Chantelle afin de dénoncer les « nouvelles pratiques de la direction » et d'organiser la solidarité financière « car la question à l'ordre du jour reste le développement de la lutte, la Direction de l'entreprise ayant fait connaître de nouvelles menaces de licenciements »²⁹. Le 28 avril, la direction affiche une note de service indiquant un nouveau mode de calcul du 13^{ème} mois qui, notamment, ne prend plus en compte les jours de grève. Les syndicats accusent la direction d'interpréter à son bon vouloir les textes de loi. Début mai, la direction supprime le statut des « volantes », ouvrières dont la polyvalence était rémunérée, pour favoriser la polyvalence de l'ensemble des ouvrières. Les « volantes » cessent le travail le 6 mai et les syndicats s'inquiètent plus largement des réorganisations de l'atelier engagées et la remise en cause de l'emploi. En juillet, la direction tente d'instaurer un système d'horaire souple à Chantelle qui sera abandonné en septembre « à cause de l'intransigeance et de l'esprit peu coopératif de certains »³⁰. A l'image de ce que peuvent décrire Christian Corouge et Michel Pialoux sur les stratégies patronales et les résistances ouvrières chez Peugeot³¹, la direction et les sections syndicales s'affrontent sans cesse au cours de cette année sur des enjeux concrets liés au travail ou à la représentation syndicale, jusqu'ici rarement menacée. Loin d'être seulement une opposition entre représentants des syndicats et de la direction, le resserrement de la discipline, l'intensification du travail et la montée de la conflictualité touchent l'ensemble des ouvrières. Dans ce contexte, l'annonce, à l'automne 1981, de la mise en place du contrôle statistique intensifiant le travail et les sanctions prises à l'égard d'ouvrières ne se pliant pas à la nouvelle discipline vont constituer « l'étincelle (de taille...) qui fera exploser un mélange déjà explosif »³².

²⁵ CHT. UD CGT 279 : Tract intersyndical CGT-CFDT intitulé « Non aux licenciements chez Chantelle ».

²⁶ Un article de la presse locale parle d'un « échec » mais nous savons à quel point cette appréciation est sujette à controverses.

²⁷ CHT. Fond Ade : *Ouest France*, 13.02.1981.

²⁸ CHT. UD CGT 279 : courrier de M. Gaudin à Annie Guyomarc'h du 3 février 1981.

²⁹ CHT. UD CGT 279 : communiqué de presse du syndicat CGT Chantelle du 9 avril 1981.

³⁰ CHT. UD CGT 279 : note de service de M. Gaudin du 30 septembre 1981.

³¹ Pialoux (M.), « Stratégies patronales et résistances ouvrières », art.cité ; Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, *op.cit.*

³² CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : « Les "Chantelle" : elles ont gagné ! », analyse postérieure au conflit signée de Gilbert Declercq, figure locale et nationale de la CFDT. Nous ne connaissons pas l'usage et le degré de diffusion de ce document qui retrace en quelques pages le conflit des ouvrières de Chantelle pour ensuite critiquer l'attitude de la CGT dans le conflit.

Ce qui se joue à ce moment-là n'est pas juste l'obtention de revendications concrètes mais bien une « revendication de dignité, celle que l'on est en droit d'attendre en reconnaissance de sa contribution à la vie, et à la rentabilité, de l'entreprise, celle que l'on mérite pour avoir accompli consciencieusement un travail de qualité et pour lequel on a mis en œuvre des compétences spécialisées »³³. Cette « exigence de reconnaissance »³⁴ s'inscrit dans cette fierté professionnelle meurtrie et s'incarne dans la cause de la dignité au travail.

b. L'affirmation des « Chantelle » comme groupe mobilisé : la cause de la dignité au travail

Un des enjeux du conflit de l'hiver 1981-1982 est l'affirmation d'un groupe mobilisé dans l'usine : les « Chantelle ». La grève constitue une démonstration de la force collective des ouvrières et soutient le travail de construction du groupe réalisé par ses représentantes syndicales. Ces dernières, qui disposent déjà d'un fort capital politique auprès des ouvrières se voient consacrées comme porte-paroles du groupe au cours de cette grève : elles se montrent capables de « manipuler à la fois des idées et des groupes, produire des idées capables de produire des groupes en manipulant des idées de manière à leur assurer l'adhésion d'un groupe »³⁵. L'idée qui « fait le groupe » est la cause du droit à la dignité au travail qui répond à la remise en cause des avantages acquis dans l'usine au cours des années 1970 et constitue un « sens de la lutte » rassembleur. Nous verrons que cette cause fait l'objet de luttes de définition entre les sections CGT et CFDT d'un côté et la section Force Ouvrière de l'autre. Le relatif succès de cette dernière parmi les ouvrières rappelle qu'il n'est pas possible de présumer d'une identité collective oppositionnelle dans l'usine³⁶, mais qu'il convient plutôt de mieux comprendre le processus d'affirmation de cette cause et, avec elle, du groupe des « Chantelle ».

La cause de la dignité au travail est étroitement liée à la combativité des ouvrières. Les porte-parole du groupe insistent sur la fierté de s'être « fait respecter » :

Eve Meuret-Campfort : « Non parce que dans les tracts, des fois, on voit : “Défendre la dignité des femmes au travail”, tout ça, enfin c'était important ça ?

Annie Guyomarc'h : Oui, ah oui, de toute façon, nous, on a su se faire respecter parce que y'a des boîtes où elles n'avaient pas pied à vivre³⁷ les filles mais nous, on a su se faire respecter parce que chaque fois qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas, que la chef faisait des réprimandes, on intervenait, de toute façon... Ah oui oui, nous on a su se faire respecter

³³ Mathieu (L.), « L'exigence de reconnaissance dans les luttes des salariés », art.cité, p. 40.

³⁴ Dans son article, Lilian Mathieu fait référence au travail d'Axel Honneth. Honneth (A.), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2000.

³⁵ Bourdieu (P.), « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique. », art.cité, p. 8.

³⁶ Martina Avanza et Gilles Laferté reviennent dans un article éclairant sur les débats autour de la notion d'identité et proposent de distinguer identification, image sociale et appartenance. « ...il nous semble que tant que les “identités produites” ne sont pas intériorisées, réappropriées comme autodéfinition de soi par les populations à qui on les impose, on ne peut pas parler d'identité ni de traditions, mais plus simplement d'image du groupe, image constituée par des entrepreneurs qui se font représentants du groupe ». Avanza (M.) et Laferté (G.), « Dépasser la « construction des identités » ? Identification, image sociale, appartenance », *Genèses*, 4 (61), 2005, p. 134-152.

³⁷ Expression qui signifie que, de manière symbolique, elles avaient peu de chances de survie dans cette situation de travail, qu'on ne les laissait pas vivre.

parce qu'on était toujours présentes et il n'était pas question de se laisser manger. C'est normal hein »³⁸.

Annie Guyomarc'h présente la combativité des ouvrières comme une évidence : le soutien à une collègue menacée de sanction ou de licenciement, la remise en cause d'une liberté collective, la contestation d'une chef « méchante » semblent constituer des motifs de débrayages toujours suivis. Cette unité se fissure pourtant parfois comme par exemple, quand le statut des mécaniciennes « volantes », catégorie d'ouvrières considérées comme « privilégiées » est remis en cause début mai 1981 et que les mécaniciennes ne « suivent » pas l'appel à débrayer. Les divisions professionnelles structurent les solidarités. Ces divisions sont toutefois passées sous silence au profit d'une vision unifiée du groupe ouvrier. Quand Annie Guyomarc'h dit qu'elles étaient « toujours présentes », elle se réfère bien plus aux syndicats qu'aux ouvrières dans leur ensemble, mais le travail de représentation qui « fait le groupe » tend à effacer cette distinction entre représentantes et représentées. Néanmoins, cette image collective s'appuie aussi sur des « principes de di-vision du monde social »³⁹ ancrés dans l'expérience du travail à l'usine que partagent toutes les ouvrières : ce « nous, on a su se faire respecter » se construit en opposition à « eux », les patrons, mais aussi à « elles », les ouvrières « qui se laissent faire ». Ce « sentiment de différence attaché à ceux qui ne sont pas « nous » »⁴⁰ constitue le fondement de l'adhésion d'une partie des ouvrières à la cause portée par les organisations syndicales.

Isabelle Henry et Julie Chevalier sont mécaniciennes chez Chantelle, respectivement *militante d'usine* CGT et opposante à la grève de 1981 puis sympathisante CGT :

Isabelle Henry : « Tout le démarrage, c'est lui, c'est clair. Il mettait des pressions sur les gens, inhumain limite. (...) Il était constamment dans l'atelier derrière les filles pour les surprendre sur des choses à ne pas faire, pas le droit de manger une pomme à notre machine, des trucs qui ne tiennent pas debout. Alors nous, qui étions là depuis des années, nous faire marcher comme ça, c'était pas possible. Ça passe ou ça casse et ça a cassé.

Julie Chevalier : Surtout qu'en fin de compte, on n'avait jamais subi ça.

IH : Il avait une attitude qui n'avait pas lieu d'être.

JC : Et puis les filles, il faut reconnaître quand même, elles bossaient. Au niveau des rendements, je ne pense pas qu'ils aient eu beaucoup à se plaindre parce que les filles, quand elles s'en allaient quelque part, elles s'en allaient mais elles avaient leur rendement le soir. On nous demande un rendement, on n'a pas non plus à dire : « Assise sur votre chaise et vous n'en bougez plus », on vous demande tant, maintenant si vous avez un peu de temps libre, si vous avez envie d'aller à la cafète ou un truc comme ça, vous êtes en droit d'y aller. Vous retournez discuter, vous n'allez pas en mourir, votre rendement il est fait, on a rien à vous dire. Donc c'est sûr que s'il a voulu remédier à ce genre de truc, il est mal tombé.

IH : Je pense qu'ils l'ont envoyé pour ça dans un premier temps, pour nous remettre toutes... Au niveau discipline, par rapport à Lorient, il paraît que c'était autre chose à Lorient, ça filait droit, jamais il aurait pu faire la même chose qu'à Lorient, pas avec des filles qui ont autant d'ancienneté. (...) Par rapport à Lorient qui était une nouvelle entreprise, qui avait beaucoup de jeunes d'embauchées, la discipline, elle était très bien maintenue dès le départ. Moi, quand je suis rentrée, on était 500, voire peut-être plus, c'est dur à maîtriser 500 personnes dans un

³⁸ Entretien avec Annie Guyomarc'h le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes.

³⁹ Bourdieu (P.), « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique. », art.cité, p. 13.

⁴⁰ Hoggart (R.), *La culture du pauvre, op.cit.*, p. 117.

atelier. Y'avait déjà les deux syndicats d'installés. Pour moi, il a été mis ce directeur dans l'idée de remettre les choses à leur place mais il n'a pas réussi. Il n'a fait qu'empirer les choses parce qu'on s'est rebiffé que de plus belle. C'est pour ça qu'ils ne l'ont pas gardé après. Il a échoué quoi »⁴¹.

A l'instar d'Isabelle Henry et Julie Chevalier, les ouvrières opposent aux stratégies patronales leur ancienneté, leur forte syndicalisation et leur capacité à se « rebiffer ». Le fait que le patron ait été licencié suite au conflit leur permet de tenir ce discours rétrospectif en 1994 : dans le baroud d'honneur qui les oppose au patron, c'est lui qui est « tombé ». L'insistance sur leur combativité vise aussi à masquer la façon dont la domination que le directeur cherche à asseoir est aussi une domination de genre qui les renvoie à des images négatives de « filles d'usine ». Myriam Dumas, *leader* CFDT, évoque l'attitude déplacée de M. Gaudin à l'encontre des déléguées qui viennent le voir dans son bureau : « Il avait quelques mots quand on arrivait, les petites minettes, quand on arrivait dans son bureau, il nous regardait, enfin les mecs ils font ça mais quand t'es un directeur, tu le fais pas quoi »⁴². Mais ces faits restent isolés. L'absence de contremaîtres hommes dans l'atelier limite les pratiques de harcèlement ou de « droits de cuissage » observées dans d'autres usines de femmes⁴³. Par contre, les ouvrières font l'objet de remarques de la part de certaines contremaîtresses sur leur tenue ou leur façon de se maquiller, et l'attitude « méchante » d'une contremaîtresse peut faire l'objet d'un débrayage⁴⁴. Malgré tout, la non-mixité de l'usine et l'absence d'hommes de l'atelier protègent dans une certaine mesure les ouvrières de l'assignation quotidienne à l'image négative de « filles d'usines ». L'attitude de M. Gaudin apparaît d'autant plus insupportable qu'elle est inhabituelle pour les ouvrières de Chantelle. A l'inverse d'ouvrières qui cherchent à faire leur place dans un univers industriel très masculin et dont le sexe ne peut qu'être souligné dans les

⁴¹ Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine. Isabelle Henry fait ici référence au fait que M. Gaudin sera destitué de ses fonctions de directeur 6 mois après le conflit de 1981-1982.

⁴² Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

⁴³ Pour une analyse de la permanence et des recompositions de ces pratiques, voir le chapitre 8 de la thèse de Fanny Gallot intitulé « Guerre et paix : la mixité à l'usine ». GALLOT F., Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, Thèse de doctorat en Histoire sous la direction de Michelle Zancarini-Fournel, Université Lumière Lyon 2, Lyon, 2012. Voir aussi : Cartier (M.) et Retière (J.-N.), « Écrits d'hier et dits d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », Arborio (A.-M.), Cohen (Y.), Fournier (P.), Hatzfeld (N.), Lomba (C.) et Muller (S.), *Observer le travail: histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008, p. 77-94.

⁴⁴ Nous ne pouvons généraliser l'attitude des contremaîtresses sur cette période. Nous connaissons peu de choses sur le positionnement des agents de maîtrise, et en particulier des contremaîtresses chargées d'appliquer ces mesures vis-à-vis de cette nouvelle direction. Dans un compte-rendu manuscrit d'une réunion entre les organisations syndicales et l'inspecteur du travail, M.Grassi le 24 décembre 1981, en plein conflit, ce dernier dit avoir rencontré les agents de maîtrise pour faire le point sur le conflit en cours. Il rapporte aux organisations syndicales que les agents de maîtrise reconnaissent la « dureté » de la direction mais considèrent que les sanctions sont nécessaires pour reprendre le travail dans de bonnes conditions. Elles disent qu'elles n'ont pas été consultées par la direction et se vivent comme « entre deux feux ». Ce compte-rendu très parcellaire, flou sur les participants de la réunion, indique néanmoins que la maîtrise se positionne plutôt du point de vue de la direction. A la question de savoir si des agents de maîtrise ont participé à la grève, les personnes entretenues sont unanimes sur le fait que non, seules des ouvrières étaient engagées dans la mobilisation de l'hiver 1981-1982.

interactions quotidiennes au travail et dans la grève⁴⁵, les ouvrières de Chantelle n'ont pas l'habitude d'être assignées de la sorte à leur identité de genre dans l'usine.

Cette relative invisibilité du genre se retrouve dans les ambivalences lexicales de la cause telle qu'elle est exprimée par les organisations syndicales dans le cours du conflit de l'hiver 1981-1982. Dès le 30 octobre 1981, les sections CGT et CFDT de l'usine écrivent : « Malgré les tentatives de la direction, elles [les salariées] ne se détourneront pas de leur objectif, celui d'avoir droit à leur dignité dans l'entreprise et de ne pas être considérées comme des machines à produire »⁴⁶. Cette cause fait autant référence aux mesures patronales concernant les conditions de travail (contrôle statistique, augmentation du rendement minimum exigé) qu'aux réactions opérées dans le cours même du conflit (sanctions, procédures judiciaires, blocage des négociations). La dignité dont il est question ici est à la fois celle des ouvrières en tant que travailleuses et celles des syndicalistes sanctionnées pour faits de grève. Cette analyse du conflit s'accroît à mesure que la grève dure : le 11 décembre, un tract intersyndical est intitulé « Chantelle : condition féminine, dignité, conditions de travail »⁴⁷. L'apparition de la référence à la « condition féminine » s'inscrit dans un moment d'élargissement des revendications puisqu'au-delà du contrôle statistique et des sanctions, d'anciens griefs remontent à la surface. Lors du meeting de soutien du 4 décembre, les revendications sont listées comme telles dans une motion que les participants sont invités à signer :

« Les syndicats exigent l'ouverture de réelles négociations sur les questions suivantes :

- relation à l'intérieur de l'entreprise
- contrôle statistique
- suppression des jours de carence pour la maladie
- 13^{ème} mois
- 5^{ème} semaine
- possibilité d'accoler les 40h à un pont, à un long week-end et aux congés payés.
- 500F d'augmentation pour tous immédiatement.
- maintien des avantages acquis : arrêt du rendement 2 mois avant les congés maternité pour les femmes enceintes ; salle de conférence pour les réunions d'adhérentes, heures pour enfant malade sans limite d'âge, heures pour les déléguées suppléantes.
- prime d'ancienneté mensuelle
- réduction du temps de travail
- une heure d'information syndicale »⁴⁸.

Les revendications « féminines » concernant les femmes enceintes et les heures pour enfants malades sont des revendications anciennes et récurrentes tout au long des années 1970. Ce conflit apparaît

⁴⁵ Mary Margaret Fonow par exemple étudie ces processus dans le cas d'une grève dans une usine métallurgique à Steubenville, Ohio, USA, en 1985 : Fonow (M.M.), « Protest Engendered : The Participation of Women Steelworkers in the Wheeling-Pittsburgh Steel Strike of 1985 », *Gender & Society*, 12 (6), 1998, p. 710-728.

⁴⁶ CHT. UD CGT 279 : tract des sections CGT et CFDT Chantelle du 30 octobre 1981.

⁴⁷ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : tract CGT-CFDT intitulé « Chantelle : condition féminine, dignité, conditions de travail », 11 décembre 1981.

⁴⁸ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : motion datée du 3 décembre.

comme une occasion de les défendre sans pour autant attester d'une féminisation de la cause elle-même. Cette liste précise ressort peu dans les tracts puisque dans ces supports de communication, les organisations syndicales insistent plutôt sur une dignité au travail. Dans le tract intersyndical du 11 décembre, les « objectifs revendicatifs » sont déclinés comme tels :

- « Négociations pour revalorisation de nos salaires,
- Arrêt des sanctions, du climat répressif entretenu qui porte atteinte à notre dignité de femme salariée,
- Retrait des dispositions modifiant les conditions d'exécution qui ont pour corollaire une augmentation de la charge individuelle du travail et une baisse relative du salaire,
- Retrait des menaces, de recours devant la juridiction pénale et civile.

TOUT EXIGE DES NEGOCIATIONS. SOUTENEZ LA LUTTE DES
« CHANTELLE »⁴⁹.

La formule consacrée revenant dans la plupart des tracts est celle de « la dignité des femmes au travail » mais quand les organisations s'expriment séparément, on peut noter que la CFDT dépeint plutôt l'image de travailleurs indifférenciés – le 16 décembre, dans la presse, elle déclare : « Les revendications, pour la section CFDT, n'ont pas changé, à savoir ne plus être considérées comme des machines »⁵⁰ - alors que la CGT mobilise plus directement l'image des femmes au travail – le 25 novembre, dans un tract autonome de l'UL CGT, il est écrit : « Devant la persistance du blocage de toutes les négociations, les salariées de chez Chantelle n'avaient pas d'autres moyens que d'intervenir massivement pour mettre un coup d'arrêt à une stratégie patronale portant constamment atteinte à leur dignité de femme salariée, leurs conditions de travail et de vie »⁵¹. Cette distinction entre une CFDT plus généraliste et une CGT insistant plutôt sur l'axe « femmes » est fragile tant il arrive aussi aux représentants de la CFDT de présenter la lutte des ouvrières de Chantelle comme une lutte pour être considérées « comme des femmes et non comme des machines »⁵². Le sens général du conflit se résume dans une revendication classique des luttes d'OS des années 1968, que ce soit celle d'OS femmes ou d'OS immigrés, celle de se voir reconnaître une dignité au travail. Les ouvrières reviennent elles-mêmes très peu sur la dimension genrée de ce combat comme en témoignent par exemple les chansons qu'elles écrivent pendant la grève : (sur l'air de « Debout les gars, réveillez-vous ») « Kretz nous prend pour des robots/Des ouvrières qui ne pensent pas/Nous voulons faire respecter/toute notre dignité » ; (sur l'air de « Il s'appelait Stewball ») « Nous, on nous appelle/des sous-développées/mais on a l'intention/de se faire respecter »⁵³. « Robots », « qui ne pensent pas », « sous-développées », ces chansons mobilisent d'abord et avant tout des images de domination sociale, directement liées au travail.

⁴⁹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : tract CGT-CFDT intitulé « Chantelle : condition féminine, dignité, conditions de travail », 11 décembre 1981.

⁵⁰ CHT. UD CGT 279 : tract intitulé « Déclaration de l'union locale CGT », 25 novembre 1981.

⁵¹ CHT. UD CGT 279 : déclaration de l'union locale CGT, 25 novembre 1981.

⁵² UL CFDT-N Chantelle 2 : brouillon de prise de parole, certainement de Serge Perrin lors du meeting du 4 décembre 1981.

⁵³ Chansons citées par Fanny Gallot dans sa thèse. Gallot (F.), *Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*, *op.cit.*, p. 367.

Des définitions concurrentes de cet honneur ouvrier émergent dans le conflit par la voix du « comité pour la reprise du travail » créé mi-décembre 1981 par des agents de maîtrise et des ouvrières opposées à la grève, et qui deviendra en janvier 1982 la section FO. Le comité pour la reprise du travail dit, dans un communiqué publié mi-décembre au moment de sa création, en avoir « ras-le-bol » des négociations avortées « par l'entêtement d'une minorité qui, pour s'éviter quelques jours de mise à pied, s'arroge le droit de priver 300 femmes de leur travail et de leur salaire »⁵⁴. Le comité désigne là précisément l'assimilation du sort des ouvrières au sort des grévistes par la CGT et la CFDT. Le blocage des négociations sur la question des sanctions que la direction ne veut pas retirer et les syndicats accepter est critiqué comme une appropriation abusive de la dignité des ouvrières.

NOUS LES "CHANTELLE" !

- . POUR LA LIBERTE DU TRAVAIL
- . POUR LE LIBRE ACCES A L'USINE DANS LE RESPECT DE LA LEGALITE
- . POUR LE RESPECT DE LA DIGNITE DE CELLES QUI ONT BESOIN DE GAGNER DIGNEMENT LEUR VIE

La grande majorité d'entre nous, celles qui nous sentons responsables, refusons d'être prises en otage par une minorité d'irresponsables et de fauteurs de troubles qui nous privent de notre moyen d'existence.

Nous lançons un appel à celles qui, abusées par des mots d'ordres dépassant le cadre de nos propres revendications et poussées par des éléments irresponsables étrangers à notre Entreprise, se sont lancées dans un mouvement dont elles n'ont pas toujours bien prévu les conséquences. A celles-ci, nous demandons de mettre un terme à l'illégalité sans pour autant renoncer à leurs revendications, et de venir rejoindre les rangs des plus nombreuses qui souhaitent reprendre le travail,

LA LOGIQUE ET LE BON SENS TRIOMPHERONT

REGOIGNEZ-NOUS !

N'écoutez plus les slogans de ceux qui vous incitent, sans risque pour eux-mêmes, à poursuivre un mouvement suicidaire qui à terme pourrait aboutir à la fermeture de l'usine et au chômage de plus de 300 personnes.

Pour que les "CHANTELLE" vivent et améliorent leur condition,

SOYONS TRES NOMBREUSES ET SANS RANCOEUR A REPRENDRE
LE CHEMIN DU TRAVAIL DES LUNDI 28 DECEMBRE 1981 !

LES SALARIEES CHENTELLE
DU COMITE DE REPRISE AU TRAVAIL

Tract du comité de reprise du travail, décembre 1981

[Source : CHT. UD CGT 279]

⁵⁴ CHT. UD CGT 279 : communiqué du comité pour la reprise du travail, non-daté.

Le comité oppose à la « prise en otage par une minorité d'irresponsables et de fauteurs de troubles », la légitimité « de celles qui ont besoin de gagner dignement leur vie ». Tout en rappelant son accord sur les revendications de départ, le comité se positionne du côté de la « légalité » et du « bon sens » et conteste à la CGT et la CFDT le monopole de la représentation des ouvrières. Néanmoins, la section FO qui se crée début janvier ne parvient pas à peser dans le conflit – elle est écartée des négociations avec la direction par les déléguées CGT et CFDT – et ses militantes, agents de maîtrise et ouvrières, se voient « mises en quarantaine » dans l'usine pendant de longs mois après la grève. Rétrospectivement, le « succès » du conflit de 1981-1982, notamment sur la question des sanctions qui sont toutes annulées ou transformées en mises à l'épreuve⁵⁵, et le lent déclin de la section FO dans l'usine expliquent l'invisibilisation dont fait l'objet ce discours alternatif dans la mémoire collective.

L'affirmation d'un groupe mobilisé – les « Chantelle » - représenté par la CGT et la CFDT et remarqué et remarquable par sa combativité est le résultat d'un processus de représentation des ouvrières qui tend à homogénéiser et unifier un groupe en réalité bien plus divers. Le succès de cette entreprise de mobilisation doit beaucoup à l'ancienneté des deux sections syndicales dans l'usine, à la légitimité des leaders conquises dans les relations de proximité avec les ouvrières et au conflit de 1981-1982 pendant lequel les représentantes syndicales sont parvenues à faire de la « question d'usine » de la dignité au travail une cause syndicale rassembleuse. Ce travail syndical de représentation a été rendu possible par la démonstration de force collective dans l'utilisation de modes d'actions conflictuels. En faisant grève, en occupant, en séquestrant leur directeur, les ouvrières ont « fait leurs preuves » et fait à Chantelle une place au panthéon des usines encore présentes dans la mémoire du mouvement ouvrier nantais aujourd'hui. Il s'agit maintenant de revenir en détail sur cette appropriation du répertoire d'action ouvrier afin de mettre au jour les ressources que les ouvrières parviennent à construire dans le cours même de l'évènement.

⁵⁵ L'accord de fin de conflit comprend les mesures suivantes :

Salaires : Augmentation de 2% au 1^{er} janvier 1982 qui ne comptera pas dans les augmentations liées à l'indice des prix. Rattrapage de 300F pour une non-application d'une augmentation du SMIC en juillet 1981.

Prime ponctuelle de 1000F versée fin janvier à l'ensemble des salarié.e.s du premier collège (ouvriers et employés) de l'usine de Nantes.

Contrôle statistique : Mise en place d'une commission paritaire pour étudier les problèmes inhérents au contrôle statistique qui effectuera un bilan au bout du 2^{ème} et 4^{ème} mois. La mécanicienne qui se verrait renvoyer un lot bénéficiera de l'aide d'une personne détachable pour assurer le contrôle du lot. Reclassement des contrôleuses finales dont le poste sera supprimé avec maintien du salaire et formation professionnelle adéquate.

Droits syndicaux : Une heure trimestrielle payée d'information syndicale. Salles mises à disposition des syndicats pour les réunions mensuelles des adhérents. Possibilité pour les titulaires de céder à leurs suppléants une partie de leur crédit d'heure de délégation syndicale. Possibilité, en cas de situation conflictuelle, de réunir le personnel dans la salle de restaurant pour transmettre des informations.

Prime annuelle et congé payé : pour le calcul des abattements appliqués au 13^{ème} mois et 5^{ème} semaine de congé payé, sera considérée comme normalement travaillée toute journée comportant moins de deux heures d'absence. (Ce point précis avait été remis en cause au courant de l'année 1981 par une note de service).

Femmes enceintes : Arrêt du rendement pour les femmes enceintes deux mois avant leur congé maternité (application légale de la convention collective de 1978).

1.2. « Faire ses preuves » : des ouvrières en prise avec un répertoire d'action ouvrier.

Retracer le conflit « en train de se faire » vise à saisir ce que Jacques Lagroye appelle la dynamique conflictuelle :

« En ce sens, les phases successives d'une mobilisation peuvent apparaître comme des « séquences » de coups portés à l'adversaire et reçus de lui : dynamique conflictuelle qui modifie constamment les situations respectives des protagonistes, les représentations qu'ils s'en font, les stratégies qu'ils adoptent »⁵⁶.

Les « séquences de coups portés à l'adversaire » déterminent en grande partie la tournure des événements en faisant fluctuer ce qu'il est pensable et possible de faire. Ici, la position « dure » que les deux camps tiennent longtemps est au principe de la radicalisation des modes d'action. Commencant par des débrayages en septembre-octobre, les ouvrières s'engagent dans une grève générale mi-novembre jusqu'à occuper l'usine début décembre, juste après avoir séquestré le directeur dans son bureau une après-midi. Cette approche ne s'oppose pas à celle de la mobilisation des ressources puisque c'est précisément dans les « coups » que les ouvrières peuvent jouer qu'elles activent les ressources dont elles disposent, voire qu'elles en créent ; c'est dans l'action aussi qu'elles expérimentent les modes d'action conflictuels possibles.

a. L'appropriation de modes d'action virils dans le cours des événements : retracer la transgression « en train de se faire »

L'annonce, en septembre 1981, de l'introduction du contrôle statistique des produits, qui individualise la reprise des produits défectueux⁵⁷, entraîne quelques débrayages et au moins une réunion dans les vestiaires pour laquelle Annie Guyomarc'h reçoit un avertissement. Ce nouveau système de contrôle a deux incidences : d'abord, il menace les postes de contrôleuses finales, certaines doivent être reclassées, d'autres licenciées. Ensuite, il entraîne une surcharge de travail pour les mécaniciennes qui, si elles voient des lots contenant un taux trop élevé de défauts leur « revenir », doivent les reprendre « à leur compte », c'est-à-dire sur leur temps de rendement, ce qui entraîne une baisse de leur salaire réel. Pour les ouvrières, c'est donc à la fois une menace pour l'emploi (contrôleuses) et pour le salaire (mécaniciennes). Le conflit reste latent plusieurs semaines. Les déléguées du personnel et du comité d'établissement contestent la mise en place du contrôle statistique mais la direction maintient son projet.

⁵⁶ Lagroye (J.), François (B.) et Sawicki (F.), *Sociologie politique*, Paris, Presses de Sciences Po, 2012, p. 335.

⁵⁷ Dans le système de contrôle précédent, les produits sont entièrement contrôlés par des contrôleuses finales en bout de chaîne et les pièces défectueuses sont retournées et réparées à l'atelier. Avec l'instauration du contrôle statistique, seuls des échantillons de chaque bac sont contrôlés en bout de chaîne et si 4% ou plus du lot est défectueux, il est entièrement renvoyé à la mécanicienne qui l'a confectionné. Cette dernière doit alors contrôler la totalité des produits du bac et reprendre ceux qui ont des défauts.

Le 27 octobre, Marie-Pierre Chauveau, mécanicienne, *militante d'usine* CGT, secrétaire du comité d'établissement, refuse de reprendre les produits défectueux qui lui sont retournés et se voit sanctionnée d'une mise à pied de deux jours. En réaction, un grand nombre d'ouvrières, selon les syndicats, débrayent quelques heures. La réaction individuelle de Marie-Pierre Chauveau suscite une mobilisation collective immédiate car son acte devient le symbole d'une possible contestation. Sa sanction, et la solidarité qui s'organise autour d'elle, déclenche le conflit ouvert dans l'usine. De nouveau, la direction envoie des lettres d'avertissement aux représentantes du personnel – Annie Guyomarc'h pour la CGT et Myriam Dumas pour la CFDT – pour avoir réuni le personnel dans les vestiaires et incité « le personnel à faire grève sur le tas, ce qui est parfaitement illégal »⁵⁸.

A partir de là, plutôt que des arrêts de travail à répétition, les deux sections syndicales appellent les ouvrières à mettre en place un freinage de la production avec pour objectif de ne produire qu'à hauteur de 85% de la production. Ce n'est donc pas tout de suite la grève qui apparaît comme le mode d'action adéquat aux représentantes du personnel qui connaissent là leur premier « grand conflit ».

Les équipes syndicales pendant la grève de 1981-1982

L'analyse des résultats des élections professionnelles pour l'année 1981 permet de dégager le profil des équipes syndicales dans chaque section.

A la CGT, les déléguées sont plutôt des militantes très actives et plusieurs occupent plusieurs mandats à la fois (4 personnes pour 6 postes)⁵⁹ :

Les 2 postes de déléguées du personnel titulaires et les 4 postes de déléguées au comité d'établissement (2 titulaires, 2 suppléants) obtenus cette année-là par la CGT, sont occupés comme suit :

- Annie Guyomarc'h est déléguée syndicale, déléguée du personnel titulaire et déléguée suppléante au comité d'établissement. Cofondatrice de la section syndicale CGT, elle est élue tous les ans en double mandat, avec au moins un poste de titulaire, depuis 1973.

- Gisèle Faure est déléguée du personnel titulaire et suppléante au comité d'établissement. Elle est élue tous les ans en double mandat, avec au moins un poste de titulaire, depuis 1977 et le restera jusqu'à la fermeture de l'entreprise (excepté une année où elle n'est pas élue en 1982).

- Marie-Pierre Chauveau est déléguée titulaire (et secrétaire) au comité d'établissement. Elue dès 1973, elle l'est ensuite quasiment tous les ans mais le plus souvent à un poste de suppléante.

- Paule Comte est déléguée du personnel titulaire et également titulaire au comité d'établissement. Elle est élue tous les ans en double mandat depuis 1977 mais disparaîtra des listes, pour des raisons inconnues, en 1983.

Toutes sont des militantes ayant occupé plusieurs mandats depuis plusieurs années. Si Gisèle Faure émerge comme leader, c'est Annie Guyomarc'h qui, en tant que déléguée syndicale, s'affirme dans ce conflit comme la personne de référence, la N°1 de la CGT chez Chantelle. C'est elle qui prend la parole dans les rassemblements, manifestations et assemblées générales.

⁵⁸ CHT. UL CFDT-N Chantelle 3 : courrier de M. Gaudin à Myriam Dumas le 28 octobre 1981. CHT. UD CGT 279 pour le même courrier envoyé à Annie Guyomarc'h.

⁵⁹ Les élections au comité d'établissement ont lieu le 22 janvier 1981 et celles des déléguées du personnel le 14 octobre, juste avant le déclenchement du conflit. Le procès-verbal des élections professionnelles des déléguées du personnel de 1981 concernant les suppléantes est manquant dans les archives. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 4].

A la CFDT, l'équipe est plus nombreuse (6 personnes pour 7 postes) et moins expérimentée :

Les 3 postes de délégués du personnel titulaires et les 4 postes de délégués au comité d'établissement (2 titulaires, 2 suppléants) obtenus cette année-là par la CFDT, sont occupés comme suit :

- Myriam Dumas est titulaire au comité d'établissement, et occupe ce poste depuis 1977, à côté d'un mandat de déléguée du personnel titulaire en 1977 et 1978. Elle occupera des mandats de déléguée du personnel et au CE, souvent doublés, jusqu'à la fermeture.

- Maryvonne Fabre et Catherine Giraud sont toutes deux déléguées du personnel titulaires et habituées à occuper des mandats divers, parfois doubles, la première depuis 1975, la seconde depuis 1979. Cette dernière dispose de peu d'expérience alors, mais à l'instar de Maryvonne Fabre, elle deviendra une *militante d'usine* « permanente » jusqu'en 1994.

- Maryline Renard est déléguée du personnel titulaire et suppléante au comité d'établissement. Elle occupe un double mandat depuis 1979, date de sa première élection mais cette élection de 1981 est la dernière à laquelle elle participe.

- Jocelyne Favier et Lisa Rousseau sont respectivement titulaires et suppléantes au comité d'établissement. Si elles apparaissent sur les listes depuis 1978, elles n'ont été élues qu'une ou deux fois et ne se présenteront plus aux élections suivantes. (Lisa Rousseau est l'infirmière de l'entreprise, c'est la seule non-ouvrière qui n'ait jamais été élue à notre connaissance dans le 1^{er} collège).

Cette équipe, *a priori* moins stable que celle de la CGT, subit qui plus est à ce moment-là l'absence d'Eliane Evrard, hospitalisée suite à une opération pendant toute la durée du conflit. C'est Myriam Dumas qui se retrouve de fait sur le devant de la scène, faisant office de déléguée syndicale CFDT. Ce conflit constitue réellement pour elle un accélérateur de son engagement syndical.

Le conflit reste pour l'instant centré sur la perspective des négociations avec la direction dont les premières se déroulent le 10 novembre à la Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) en présence de M. Deloffre, directeur général adjoint. M. Grassi l'inspecteur du travail en charge du dossier Chantelle est un homme réputé « de gauche », un « mec bien » selon les militantes rencontrées⁶⁰. Les déléguées, de retour dans l'entreprise, prennent la parole devant les salariées au réfectoire⁶¹, comme elles prendront l'habitude de le faire après chaque négociation au cours du conflit : elles expliquent qu'elles ne se sont pas prononcées contre le contrôle statistique en soi mais pour l'obtention de garanties sur le maintien du salaire des mécaniciennes et la sauvegarde de l'emploi des contrôleuses. L'inspecteur du travail a proposé la mise en place d'un essai du contrôle statistique pendant un mois mais la direction comme les syndicats se déclarent sceptiques. A la sortie de cette négociation, les positions de chacune des parties sont bloquées au point que la direction et les syndicats revoient l'inspection du travail séparément quelques jours plus tard. Dans une prise de parole adressée au personnel du 13 novembre, les *leaders* CGT rappellent la nécessité de poursuivre les actions en mettant en valeur l'importance du rapport de force :

⁶⁰ Lors du conflit concernant le licenciement de l'infirmière de l'entreprise en 1980, M. Grassi s'était clairement positionné en faveur de cette dernière et malgré le manque d'informations recueillies à son sujet, il est clair que son investissement dans le processus de négociation de ce conflit a été favorable aux salariées.

⁶¹ Toutes les prises de parole internes, c'est-à-dire ne s'adressant qu'aux ouvrières de Chantelle, se font dans le réfectoire, seul lieu de l'usine pouvant accueillir un grand nombre de personnes.

Deloffre [directeur du personnel] a dit : « Je les connais, elles vont bien lâcher » ce qui prouve que c'est bien celui qui tiendra le plus longtemps qui gagnera. Il est indispensable de continuer l'action telle que nous la menons. Toutes ensemble, c'est pour votre avenir. Sans le rapport de force que nous avons eu jusqu'ici, les organisations syndicales seules ne pourront faire revenir la direction sur ses positions. On n'a rien à cacher dans l'action. Il y a des bruits qui courent que certaines d'entre nous auraient repris leur activité, on s'est renseignées et voilà les chiffres : l'activité a effectivement remonté puisque l'activité moyenne est passée de 86% à 90%. Ce n'est pas catastrophique mais il faut stopper l'hémorragie. (...) Vous souhaitez que cela se termine le plus vite possible, nous aussi. Pas dans n'importe quelles conditions, nous également. Le moyen, c'est de ne pas céder et d'en revenir à l'activité de 85%. (...) L'enjeu est grand ! »⁶²

La nécessité de « tenir » renvoie alors dans les mots de cette *leader* CGT aux provocations des dirigeants qui cherchent à discréditer la grève en la traitant de « passade » mais aussi à la nécessité de convaincre des ouvrières, certes habituées à se mobiliser, mais qui restent toujours à *mobiliser* alors qu'un conflit long commence à se dessiner à l'horizon.

Armelle Hérault : « C'est vrai que c'est dur parce que quand on commence, on ne sait pas quand ça s'arrête. Et c'est vrai que même, y'avait des grévistes qui commençaient mais elles disaient : “Ben oui, on a ça, on a ça à payer, on a la maison à payer, on a la nounou à payer et puis...” »⁶³.

Les évènements semblent néanmoins avoir raison des réticences car une nouvelle sanction de la direction le 19 novembre, touchant deux ouvrières accusées d'avoir dépassé leur temps de pause, déclenche la grève générale⁶⁴. Le directeur décrit cette journée ainsi:

« Ce jour 19 novembre 1981, un certain nombre de salariés de l'Usine de Nantes de la Société se sont présentés sur les lieux de travail, mais au lieu de prendre leur travail à l'heure normale, se sont installés dans l'entrée de l'usine refusant de prendre le travail ou de quitter les lieux et ce, sans présenter de revendications professionnelles précises. En fin de matinée, le Directeur de l'Usine de Nantes a été bloqué dans son bureau par ces salariés. En présence d'un huissier, le personnel dont s'agit a poussé le Directeur qui circulait dans l'usine jusque dans son bureau qui a été envahi, la porte fermée à clef étant forcée. Dans l'après-midi, les salariés dont s'agit ont, à diverses reprises, circulés au milieu des ateliers, prenant à parti des membres de la Maîtrise et certains salariés qui étaient régulièrement au travail. Il résulte de l'ensemble de ces évènements constatés par huissier que l'on se trouve en présence d'un mouvement qui ne peut prétendre à la qualification juridique de « grève », en tout cas à celle de grève licite »⁶⁵.

⁶² CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : prise de parole conservée par la CFDT mais annotée « CGT ». On ne peut donc savoir qui précisément l'a écrite et l'a dite. Quand il nous est permis de le savoir, les prises de parole sont systématiquement assurées par les *leaders*, donc ici, soit Annie Guyomarc'h, soit Gisèle Faure.

⁶³ Entretien avec Armelle Hérault, le 1^{er} avril 2008, à son domicile, dans la région nantaise.

⁶⁴ Selon un dossier d'une vingtaine de pages, écrit par deux étudiants en gestion de l'IUT de Nantes en juin 1982, analysant le conflit, son déroulement et ses enjeux, 130 ouvrières (sur 300) suivent le mot d'ordre de grève. Nous ne connaissons malheureusement pas les conditions précises de réalisation de ce dossier, ni les sources qu'il a mobilisé, ce qui a limité l'utilisation de ce document dans le cadre de notre propre enquête. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 2]

⁶⁵ CHT. UD CGT 279 : requête à Monsieur le Président du tribunal de grande instance de Nantes.

Cette journée marque incontestablement une radicalisation des modes d'action des ouvrières et de la direction. La réaction collective des ouvrières, qui arrêtent le travail et investissent l'usine, s'oriente immédiatement vers le directeur qui est enfermé dans son bureau, comme pour l'évacuer de l'espace de l'usine. Comme l'explique Myriam Dumas, « s'il n'y avait eu que ça [la sanction des deux ouvrières], ça n'aurait pas marché, car c'était de notoriété publique qu'elles prenaient des pauses trop longtemps ». Elle poursuit :

Myriam Dumas : « A l'époque, être déléguée, c'était pas franchement drôle. C'est jamais drôle mais là, c'était encore pire parce qu'il ne se passait pas un jour sans que t'ailles au bureau des méthodes. Les filles pleuraient. C'était dur à cette époque-là. Et c'est parti sur les chapeaux de roues. Je me souviens, on était parties par rapport à ces filles-là et y'en avaient qui avaient dit : "Il faudrait peut-être qu'on dépose un cahier de revendications quand même parce qu'il faut saisir l'occasion". Tu ne peux pas faire grève, te mettre en grève illimitée comme ça. Donc on avait fait un cahier de revendications (rises) »⁶⁶.

La grève se présente ainsi comme « une occasion » à saisir pour faire valoir des revendications et non pas comme le moyen anticipé et organisé d'y arriver. Comme à plusieurs reprises dans le conflit, les représentantes syndicales se disent « dépassées » par les événements. Dumas, en remplacement d'Eliane Evrard absente, doit « y aller » : elle se trouve investie par les autres militantes CFDT d'une responsabilité du fait de son mandat au comité d'établissement mais aussi et surtout du rôle qu'elle occupe au pied levé, celui de meneuse de l'action collective. En face, la direction réagit par une judiciarisation de son action⁶⁷ : alors qu'elle s'était contentée jusqu'ici de recours internes (sanctions, lettres d'avertissement, etc.), elle demande, le jour même, une ordonnance de référé au tribunal de grande instance de Nantes exigeant l'expulsion des salarié.e.s « qui perturbent le déroulement normal du travail et qui portent atteinte, tant à la liberté du travail qu'à la propriété de la Société Chantelle »⁶⁸. Cette requête est validée par une ordonnance à comparaître en référé pour soixante salariées de Chantelle le 20 novembre au Palais de Justice de Nantes⁶⁹.

Les échanges de courrier qui suivent entre la direction et les sections syndicales sont significatifs d'une invocation de la dignité par les deux parties. Le 20 novembre, la direction envoie un courrier au domicile des grévistes dans lequel elle les accuse de « violences verbales et physiques » et « d'atteinte à la liberté du travail et à la dignité de certains collaborateurs »⁷⁰. La semaine suivante, les organisations syndicales répondent au directeur par un courrier établi au nom de « l'ensemble du personnel et les organisations syndicales CFDT et CGT », signé à la main par environ 100 salariées de l'usine, dans lequel

⁶⁶ Entretien filmé avec Myriam Dumas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

⁶⁷ Pélisse (J.), « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 2 (86), 2009, p. 73-96.

⁶⁸ CHT. UD CGT 279 : requête à Monsieur le Président du tribunal de grande instance de Nantes.

⁶⁹ L'ordonnance à comparaître sera déclarée sans suite.

⁷⁰ CHT. UD CGT 279 : courrier du 20 novembre du directeur du personnel de la société Chantelle aux participantes à la « manifestation » dans l'entreprise le 19 novembre.

elles répondent à ces accusations en se défendant d'empêcher le travail puisqu'elles laissent les non-grévistes travailler. Elles ajoutent :

Quant aux violences verbales, comment appeler ce qui se passe quand une ouvrière est convoquée au bureau pour un motif quelconque. Comment appelez-vous les sanctions, constats d'huissiers, licenciements, etc... ? Dans votre lettre, vous vous référez à la dignité, sachez Monsieur que la dignité n'est pas un mot à sens unique. Respecter notre dignité passe par la négociation des revendications déposées pour partie d'entre elles depuis de longue date (sic). Notre comportement constitue d'après vous une faute professionnelle, comment appelez-vous le comportement d'un directeur qui par son attitude depuis plus d'un an est responsable de tous les conflits qui viennent d'avoir lieu par son refus de négocier. Nous pensons qu'il s'agit là d'une faute professionnelle qui mérite des sanctions, car elle met en cause la marche de l'entreprise⁷¹.

Dans ce courrier, ce n'est pas tant la société Chantelle dans son ensemble que l'attitude directe du directeur d'usine qui est mise en cause. Le conflit se pérennise sous cette forme : les grévistes viennent à l'entreprise tous les matins comme si elles allaient travailler mais elles restent dans le hall. Les *leaders* travaillent à écrire des tracts, rédiger leurs interventions, préparer les prochaines réunions avec la direction. Des Assemblées Générales sont tenues quotidiennement dans le réfectoire pendant lesquelles les déléguées prennent la parole et soumettent au vote leurs propositions d'action. Cependant, les non-grévistes et les employés peuvent encore accéder à leurs postes de travail et l'entreprise continue de produire. Le 26 novembre, les ouvrières de l'usine Chantelle de Lorient se mettent aussi en grève suite au déplacement du secrétaire de l'UL CGT de Nantes, Serge Doussin et de quelques grévistes nantaises. Cette usine emploie 240 salarié.e.s et selon la presse, 92 sont grévistes. Les municipalités de Lanester et Hennebont les soutiennent et leur apportent des « casse-croûte » et du chocolat chaud. Le conflit se déclenche sur les mêmes revendications que celles de Nantes : le contrôle statistique et ses conséquences. La direction de site y réagit de la même manière qu'à Nantes : elle dépose une demande d'évacuation au tribunal de grande instance pour « libérer » le travail. La même délégation nantaise se rendra à l'usine Chantelle d'Épernay sans rencontrer le même succès. Héritée du conflit de 1976, la coopération entre les différentes usines du groupe renforce le camp des grévistes et institue l'usine de Nantes comme l'élément moteur de la contestation dans l'entreprise.

La radicalisation du conflit continue. Le jeudi 3 décembre 1981, une soixantaine d'ouvrières retiennent M. Gaudin dans son bureau une partie de la journée avant d'être libéré par les forces de l'ordre vers 17h. Annie Guyomarc'h parle d'une pression des filles de la « base » qui en avaient « ras-le-bol » que rien ne se passe. Cette séquestration est présentée comme plutôt pacifique par la presse même si le directeur se voit rattrapé par le bas du pantalon par les grévistes quand il essaie de s'échapper par la fenêtre, même si on ne lui donne qu'une pomme à manger de la journée et surtout, même s'il gifle une

⁷¹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : courrier du 25 novembre 1981 de « l'ensemble du personnel Chantelle et les organisations syndicales CFDT et CGT » au directeur du personnel Chantelle.

ouvrière, brisant son collier. Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry racontent cet épisode que les déléguées n'avaient pas anticipé :

Annie Guyomarc'h : « Ah oui quand on a séquestré Gaudin.

Isabelle Henry : Oui, suite à une répression.

Eve Meuret-Campfort : Et cet épisode là justement, ça c'était passé comment ? Parce que c'est quand même quelque chose de prendre cette initiative.

AG : Ah ben...

IH : C'est très excitant.

AG : Ça s'est fait naturellement chez nous.

IH : C'est la base qui a poussé même.

AG : Ah oui, ça se faisait tellement naturellement chez nous, on se posait pas de questions, on se posait pas de questions, fallait y aller, on y allait.

IH : L'injustice nous faisait sortir de nos rangs.

AG : On n'aimait pas du tout l'injustice, aujourd'hui c'est pareil.

IH : Et puis c'était l'extrême là.

AG : Enfin je déteste l'injustice ... avec Gaudin, oui, il était dur lui, c'était un directeur complètement abruti, de toute façon, après le conflit, il a été licencié.

EMC : Ah oui ?

IH : Oui, en 82, il a été licencié.

AG : On faisait nos AG dans les locaux, dans les vestiaires et il était venu virer Serge tu te rappelles une fois ? Ah oui c'était une ordure ce mec-là.

IH : Oui, toute la journée, on lui a même pas donné à manger, il a voulu sauter par la fenêtre, on a tiré sur le pantalon et hop !

AG : Il est resté.

EMC : Et vous disiez que c'était la base qui avait poussé à faire ça ?

IH : Ah oui moi je revois, on était en train de faire une information sur le hangar à vélo et puis tout le monde râlait, il fallait y aller et puis ben ...

AG : Mais je crois que... je n'étais pas au congrès de l'UD moi à ce moment-là ? Il me semble que je n'étais pas là quand ça a commencé la ... la prise d'otage si on peut dire ça comme ça.

IH : Ben ça a duré toute la journée.

AG : Oui oui mais j'étais pas là, on est arrivé avec Serge [Doussin] après, j'étais au congrès de l'UD.

IH : Ah bon ben alors comme quoi c'est bien la base, on n'a pas attendu que...

AG : On ne donnait pas forcément d'ordres hein, les filles elles ... enfin quoi que si, on disait : « Vous êtes d'accord ? », si on posait des questions, elles étaient d'accord et on y allait, on le faisait »⁷².

Le jour de la séquestration, les ouvrières remettent en cause toutes les oppositions qui fondent l'ordre usinier : bas/haut, atelier/bureau, pauvreté/opulence⁷³ et ici, féminin/masculin. En réaction à cette nouvelle action, la direction décide de fermer l'entreprise, arrêtant le travail des non-grévistes qui continuaient jusqu'ici à embaucher tous les jours. De nouveaux courriers sont envoyés aux salariées de l'usine par la direction générale début décembre : le premier pour contrer l'argumentaire des syndicats et mettre en valeur l'« anormalité » d'un tel conflit⁷⁴ et le second pour annoncer à toutes et tous son intention

⁷² Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

⁷³ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, op.cit., p. 106.

⁷⁴ CHT. UD CGT 279.

de sanctionner les ouvrières qui ont participé à la séquestration. Cet envoi incessant de courriers aux salariées vise à produire un discours contradictoire de celui des syndicats et à l'instar de courriers envoyés aux femmes de grévistes dans des conflits d'hommes comme à Tréfinmétaux en 1975⁷⁵, ils visent à renvoyer ces femmes à leurs « responsabilités familiales ».

L'épisode de la séquestration est significatif d'une dynamique d'entraînement du conflit : la journée du 19 novembre a constitué une première réappropriation de l'espace usinier, le 3 décembre, l'envahissement du bureau du patron se présente comme « quelque chose » à faire pour exprimer son mécontentement alors qu'il ne se passe plus « grand-chose » dans l'usine. Le « choix des armes »⁷⁶ prend sens dans l'opposition directe qui oppose le patron et les ouvrières mais aussi comme une performance de leur affiliation avec l'histoire de la combativité ouvrière : séquestrer le directeur revient à faire acte de bravoure et à s'inscrire dans la longue lignée des épisodes de séquestrations de dirigeants⁷⁷. Le fait même que cette action ait été « poussée » par la « base » indique le caractère d'évidence de la séquestration comme mode d'action possible, et souhaitable. Charles Tilly, avec Doug McAdam et Sydney Tarrow, note que « les répertoires ont aussi une fonction expressive qui favorise la continuité plus que l'innovation. (...) Les choix tactiques des groupes en compétition, notamment dans les premières phases d'un cycle de protestation, manifestent leur identification aux « précurseurs » et signifient la volonté d'inscrire le conflit en voie d'émergence dans la continuité d'un combat plus ample »⁷⁸. La façon dont Isabelle Henry en particulier retrace la séquestration du directeur trahit la fierté d'avoir su faire « comme les mecs », comme elle l'exprime plus tard dans l'entretien⁷⁹. Cette référence au modèle masculin rappelle aussi qu'en tant que femmes, elles ne sont pas censées s'approprier ces modes d'actions oppositionnels. Les plus militantes d'entre elles, dont Annie Guyomarc'h ou Isabelle Henry, objectent aux attentes de leur sexe les attentes de leur socialisation militante. Celles qui ne peuvent se sentir « à leur place » dans ces modes d'action a priori, insistent sur leur propre étonnement face à la transgression, comme ici Armelle Hérault à propos de la séquestration :

⁷⁵ A l'occasion d'une grève de 8 semaines dans l'usine métallurgique Tréfinmétaux de Couëron, et suite à l'envoi de lettres d'appel à « la raison » dans les familles, des épouses d'ouvriers investissent le bureau du directeur pour manifester leur soutien à leurs maris en lutte. Ce dernier porte plainte pour séquestration et s'en suit un procès très médiatisé. Les 12 inculpées sont soutenues par un comité de soutien local impliquant douze organisations syndicales et politiques. Ce n'est qu'en septembre 1976 que le directeur retire sa plainte et début 1977 qu'un non-lieu est prononcé. Sur cet épisode, voir : Charvet (M.), Pavis (F.), « A l'intersection des luttes syndicalistes, féministes et gauchistes : la grève de Tréfinmétaux en 1975-1976, un conflit emblématique de la configuration nantaise », intervention au colloque *Reconstruire des espaces militants dans une perspective comparée* de l'ANR Sombrero, Université de Lausanne, 27-28 mars 2014. Aussi : Association Une tour, une histoire, *Cahiers d'usine. 1975/1976, la grève, quand les femmes ont pris la colère*, Couëron, 1999. Et le film réalisé pendant les faits par Soazig Chappedelaine et René Vautier, « Quand les femmes ont pris la colère », 1977.

⁷⁶ Contamin (J.-G.), « Le choix des armes : Les dilemmes pratiques d'un mouvement de doctorants et le modèle des avantages comparatifs », *Genèses*, 2 (59), 2005, p. 4-24.

⁷⁷ Xavier Vigna note que les séquestrations de dirigeants devient, dans les années 1968, « un mode d'action beaucoup plus fréquent qui rallie une fraction croissante des ouvriers ». Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, op.cit., p. 103.

⁷⁸ Tilly (C.), Tarrow (S.) et McAdam (D.), « Pour une cartographie de la politique contestataire », *Politix*, 11 (41), 1998, p. 16.

⁷⁹ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

Armelle Hérault : « Ben j'étais là quand ça s'est passé. Si j'ai participé, je ne sais plus. (...) C'est tout le monde y va mettons. Et par derrière, quelque temps... je ne sais pas, une heure après, des fois on rigole parce que on se dit : "On vient de faire un truc que personne n'aurait osé faire" »⁸⁰.

Le récit d'Armelle Hérault permet d'insister sur le poids de l'effet d'entraînement des événements eux-mêmes. Celui-ci tient sa force de cette « histoire à l'état objectivé, c'est-à-dire l'histoire qui s'est accumulée à la longue du temps dans les choses, machines, bâtiments, monuments, livres, théories, coutumes, droit, etc. »⁸¹. Comme Arlette Farge le souligne concernant les émeutières en Europe entre les XVI^e et XVIII^e siècles, « les femmes hors-leur-lieu-traditionnel s'approprient les gestes traditionnels qu'attend ce lieu »⁸². L'histoire en train de se faire dont nous retraçons la progression est toujours aussi de « l'histoire faite chose qui est portée, agie, *réactivée* par de l'histoire faite corps et qui agit et porte en retour ce qui la porte »⁸³. Mais alors que Pierre Bourdieu insiste sur le processus de réduction « du possible au probable » par la concordance de l'histoire à l'état objectivé et de l'histoire à l'état incorporé, il convient ici de voir la possibilité d'une appropriation par des femmes d'une histoire éminemment écrite au masculin. Prises dans le cours d'événements qui les dépassent puisqu'ils portent en eux le poids de l'histoire, elles reproduisent les codes et les valeurs des répertoires d'action ouvriers. Elles doivent « faire face » à cette histoire en train de se faire :

Eve Meuret-Campfort : « Mais du coup, est-ce que par exemple, sur cette première grosse mobilisation, l'occupation, c'était quelque chose de nouveau aussi ? Est-ce que y'en avait parmi vous qui avait déjà fait ce genre de truc ?

Annie Guyomarc'h : Ah non non, c'était une première, ça c'est sûr ! On apprend là donc y'avait même une fois où ils avaient... pendant la nuit, y'avait eu des chaînes de mises sur les portails et donc moi j'étais chez moi ce jour-là, je ne dormais pas... je ne dormais pas à l'usine donc on m'avait appelé et j'étais inquiète, je me disais : "Oh la la qu'est-ce qui s'est passé ? Si elles sont enfermées et tout...". Les filles, le matin, elles allaient emmener les enfants à l'école et tout ... Non non c'était une première mais on se fait les armes sur le tas. On n'a pas forcément de ... d'outils pour ça, on fait comme on sent après »⁸⁴.

C'est dans le cours même de l'action que les ouvrières découvrent, et se prouvent à elles-mêmes, leur capacité oppositionnelle, mais le « choix des armes » qu'elles sont en train de faire est déterminé par leur inscription dans une histoire longue et masculine. Cette appropriation transgressive du point de vue du genre est rendue possible par la mobilisation autour d'elles des acteurs légitimes du mouvement ouvrier que sont les organisations syndicales. Par exemple, le refus de se rendre à la comparution au

⁸⁰ Entretien avec Armelle Hérault, le 1^{er} avril 2008, à son domicile, dans la région nantaise.

⁸¹ Bourdieu (P.), « Le mort saisit le vif », art.cité, p. 6.

⁸² Farge (A.), « Évidentes émeutières », Zemon Davis (N.) et Farge (A.), *Histoire des femmes en Occident. Tome III. XVI^e-XVIII^e siècles*, Paris, Perrin, 2002, p. 570.

⁸³ Bourdieu (P.), « Le mort saisit le vif », art.cité, p. 6.

⁸⁴ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

Tribunal inquiète plusieurs ouvrières et c'est bien l'aval des permanents syndicaux qui leur autorise une telle attitude :

Myriam Dumas : « Ah oui après...oui, je me souviens, on avait été convoquées au tribunal, on n'avait jamais été. Et tu vois là, les filles, elles avaient eu peur quand même. Elles se demandaient ce qui allait leur arriver. Je me souviens que y'a eu un moment de tension là-dessus. On leur a dit que non, elles n'allaient pas aller en prison et tout. Et là, le rôle de l'interprofessionnelle et des permanents avait été important parce qu'on était paumées là, heureusement qu'eux, ils savaient aussi nous rassurer et nous dire qu'on risquait rien.

Eve Meuret-Campfort : Oui, y'a eu des moments de doute comme ça ? Des moments de...

MD : Ben les salariées, quand tu vois un huissier, c'est pas tous les jours que t'en vois un quand même. Donc avec un courrier comme quoi on est convoquée au tribunal tel jour et quand nous, on leur dirait de ne pas y aller, elles se disaient : « Oh mon dieu, au secours ». Mais elles nous ont suivis donc voilà »⁸⁵.

Le rôle des leaders est ici crucial car elles font le lien entre les organisations syndicales et les ouvrières. Leur expérience de la grève est sensiblement différente de celle des ouvrières grévistes : elles y apprennent à endosser une responsabilité « sur le tas », chaque nouveau seuil de radicalité franchi constituant un test de leur capacité à *tenir* le rôle en *tenant* les ouvrières :

Myriam Dumas : « Est-ce que c'est cette fois-là qu'on l'a séquestré notre employeur ?

Eve Meuret-Campfort : Oui, enfin en tout cas, y'a eu séquestration à ce moment-là.

MD : Ça y est d'accord. Je crois que cette fois-là, on était vraiment au bout. Tu sais, on avait une bande de nénettes qu'étaient féroces, voire plus féroces que les déléguées en tant que tel. Ben nous, on avait nos responsabilités donc fallait faire gaffe où on mettait les pieds quoi. Ecoute, comment on a décidé...

(...)

EMC : Et vous, au début en tant que déléguées, vous n'étiez pas forcément parties pour ?

MD : Non, pas vraiment, non, pas vraiment parties pour. Mais des fois, on était obligé de les freiner un petit peu quand même.

EMC : Sur quoi par exemple ?

MD : Ben sur ça, ne serait-ce que sur ça. Et donc la séquestration avait duré une journée, il avait essayé de se sauver par la fenêtre, on l'avait rattrapé. Combien on était ? Oh, on était bien une bonne vingtaine dans son bureau, on crevait de chaleur là-dedans. Et puis à un moment, si tu veux, il faut aussi savoir s'arrêter mais par contre là, les filles, elles nous écoutaient quand on expliquait que c'était bon, d'abord que c'était un être humain, un patron certes mais faut pas non plus exagérer, il a mangé une pomme, il avait le droit d'aller aux toilettes, ah non, on était gentilles (sourire) »⁸⁶.

Dans ce type d'actions « spontanées », les « déléguées » se mettent dans la posture de devoir anticiper les conséquences, éviter les « débordements » en ramenant des grévistes « féroces » à la raison militante qui dicte quand il faut « arrêter » l'action. Leur travail syndical ne suppose pas d'elles seulement qu'elles mobilisent les ouvrières, mais encore qu'elles encadrent leur « férocité ». Ce faisant, elles s'extraient du groupe ouvrier et de ses manifestations « spontanées » et incarnent leur position de *leaders*.

⁸⁵ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

⁸⁶ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

Pendant cette grève, les *leaders* apprennent aussi à s'exposer, à devenir des personnages publics : Annie Guyomarc'h, pourtant déjà militante syndicale depuis plusieurs années, évoque des faits marquants pour elle :

Danielle Lefebvre : « Alors qu'est-ce que vous faisiez dans la journée ?

Annie Guyomarc'h : Je te dis les collectes à organiser à droite et à gauche. On a été plusieurs fois essayer de négocier, et ils ne voulaient pas. On avait fait des actions dans la zone [industrielle] aussi, et puis au niveau de Nantes aussi, préparer des tracts, tu vois, tout ce qu'il y a comme boulot au niveau syndical. On n'avait pas le temps de s'ennuyer, les journées passaient vite. (...) On avait fait des collectes et des prises de parole dans les boîtes d'hommes, et tout. Moi, je me rappelle être allée à la SFCMM [métallurgie, Saint-Herblain], on avait pris la parole dans les vestiaires, j'avais pris la parole dans les vestiaires et on avait fait une collecte et tout, un sacré truc. On avait été aux Batignolles [chaudronnerie-mécanique, Nantes]. On avait été aussi chez les dockers. Faut voir un peu ce qu'on avait fait. On est capable de faire beaucoup de choses en fin de compte »⁸⁷.

Dans un autre entretien, toujours réalisé en 1994, elle revient sur les prises de parole et la nécessité de « se forcer » pour les faire :

Annie Guyomarc'h : « C'était peut-être un peu inné en moi mais au départ, il a fallu se forcer, quand tu prends la parole devant les gens, t'es obligé de te forcer aussi parce que t'as pas forcément envie de le faire, tu prends sur toi, t'es obligé de te dominer, c'est des efforts. Même maintenant, quand je prends la parole, ça me tracasse avant, ça me donne des coliques, j'ai mal au ventre, j'angoisse, c'est ça le trac peut-être. Je pense qu'on est quand même obligées de faire des efforts sans arrêt »⁸⁸.

La prise de parole, notamment dans des « boîtes d'hommes », ressort comme un des actes pour lesquels « il a fallu se forcer ». Le « trac », les « coliques », l'« angoisse » font partie des expériences intimes qu'elles font à ce moment-là. Elles ont déjà pris la parole en public, elles ont déjà vécu des négociations avec leur patron mais dans le cadre d'un conflit d'une telle ampleur et si tendu, ces actes prennent une autre dimension : ils deviennent des épreuves à surmonter. Lucie Bargel évoque la difficulté que représente pour des femmes l'exposition de leur corps dans l'espace public :

« Parler en public, ou exposer son corps lors de distributions de tracts, par exemple, ne sont pas des activités neutres du point de vue du genre, en raison de l'assignation socialement et historiquement construite des femmes à l'espace privé, tout comme de la conception du corps féminin comme pathogène, et, plus spécifiquement, inadapté à l'exercice des tâches politiques qui nécessitent un « charisme », une autorité « naturelle », une voix, critères apparemment universels mais en réalité implicitement masculins »⁸⁹.

Alors qu'elles s'expriment souvent dans l'usine auprès des ouvrières, la prise de parole dans l'espace public, et en particulier dans des espaces masculins, engage une confrontation plus directe avec les normes de genre incorporées.

⁸⁷ Entretien enregistré avec Annie Guyomarc'h réalisé par Danielle Lefebvre, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 18 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁸⁸ Entretien filmé avec Annie Guyomarc'h réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁸⁹ Bargel (L.), *Jeunes socialistes, jeunes UMP: lieux et processus de socialisation politique*, Paris, Dalloz, 2009, p. 327-328.

Il est intéressant de revenir ici sur les dimensions genrées de la violence. La transgression de genre que constitue l'usage de modes d'actions violents prend sens vis-à-vis d'une histoire ouvrière écrite au masculin : la fierté ouvrière s'est construite comme une fierté masculine, voire virile qui trouvait à s'exprimer dans des travaux pénibles et des luttes violentes⁹⁰. Ces images sont particulièrement vivaces dans la région nantaise où la combativité ouvrière est forte⁹¹. Les ouvrières elles-mêmes disent et ressentent cette transgression quand elles soulignent qu'elles font « comme les mecs » ou qu'elles osent « un truc que personne n'aurait osé faire », sous-entendu qu'aucune femme n'aurait osé faire. Néanmoins, des travaux portant sur d'autres mobilisations de femmes soulignent la propension des femmes à opter pour des modes d'actions perturbateurs (*disruptive*) dès lors que ces mobilisations en appellent aux rôles féminins traditionnels de protection de la « communauté » (*community*) : ce sont les participantes aux émeutes frumentaires étudiées par Arlette Farge ou E.P. Thomson⁹², ce sont les femmes des quartiers défavorisés de Recife au Brésil étudiées par Kevin Neuhouser⁹³ ou encore les mères des hommes portés disparus sous les dictatures sud-américaines étudiées, notamment, par Temma Kaplan⁹⁴. Kevin Neuhouser en particulier souligne la propension des femmes à opter pour des stratégies d'actions risquées et perturbantes dès lors que la survie de la communauté est en jeu mais aussi parce que les femmes disposent de peu de ressources politiques à faire valoir ou de ressources organisationnelles à protéger et encore qu'elles risquent moins que les hommes de subir la répression policière. Ce sont donc leur légitimité de gardienne de la communauté, leur position de dominées dans le jeu politique et la « protection » de leur appartenance au « sexe faible » qui les conduisent à s'engager dans des actions potentiellement violentes, comme d'envahir un terrain pour y construire une maison, se confronter physiquement avec des policiers⁹⁵ ou de « bombarde[r] un marchand impopulaire avec ses propres pommes de terre »⁹⁶. Cette analyse des ressources des femmes de classes populaires, bien que très stratégique, a le mérite de relativiser la transgression de genre opérée par les ouvrières de Chantelle, ou d'autres ouvrières en lutte. Ce n'est pas tant l'acte de confrontation lui-même qui est transgressif que le fait qu'il soit dirigé à l'encontre d'un patron et revendique son affiliation à un répertoire d'action construit comme masculin et qu'il sorte ainsi des prérogatives féminines habituelles⁹⁷.

⁹⁰ La mise à mal de ce modèle par le chômage, les transformations du travail ouvrier ou encore la crise de la est très bien décrite par Stéphane Beaud et Michel Pialoux. Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, op.cit.

⁹¹ Selon le recensement des conflits ouvriers et paysans dans la région nantaise dans l'APL de 1972 à 1981, 18% des conflits usent de modes d'actions « directs » (occupation, séquestration, blocage, vols...). Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, op.cit., p. 76.

⁹² Farge (A.), « Évidentes émeutières », Zemon Davis (N.) et Farge (A.), *Histoire des femmes en Occident. Tome III. XVIe-XVIIIe siècles*, op.cit. ; Thomson (E.P.), « L'économie morale de la foule dans l'Angleterre du XVIIIe siècle », *La guerre du bé au XVIIIe siècle. La critique populaire contre le libéralisme économique au XVIIIe siècle*, Paris, Éditions de la passion, 1988, p. 31-92.

⁹³ Neuhouser (K.), « "Worse than men". Gendered Mobilization in Urban Brazilian Squatter Settlement, 1971-1991 », art.cité.

⁹⁴ Kaplan (T.), « Community and Resistance in Women's Political Cultures », art.cité.

⁹⁵ Neuhouser (K.), « "Worse than men". Gendered Mobilization in Urban Brazilian Squatter Settlement, 1971-1991 », art.cité, p. 52.

⁹⁶ Thomson (E.P.), « L'économie morale de la foule dans l'Angleterre du XVIIIe siècle », *La guerre du bé au XVIIIe siècle. La critique populaire contre le libéralisme économique au XVIIIe siècle*, op.cit., p. 71.

⁹⁷ Nous reviendrons plus loin dans ce chapitre sur leur mode d'organisation et dans le chapitre 6 sur la question de la protection de leur sexe vis-à-vis de la violence policière.

Dans tous les cas, ces ouvrières se trouvent prises dans des situations plus « radicales » que celles qu'elles avaient envisagées en s'engageant dans cette grève. L'occupation de l'usine jours et nuits constitue à cet égard une action particulièrement marquante puisqu'il s'agit de faire usage du corps collectif des ouvrières pour occuper physiquement un lieu de manière permanente et le détourner de son usage habituel. Néanmoins, ce mode d'action ne peut pas être uniquement lu sous l'angle de la radicalité. L'occupation, telle qu'elle prend forme chez Chantelle, suscite une vie collective qui est à la fois le signe et la condition des ressources collectives que les ouvrières peuvent faire valoir dans la grève.

b. L'occupation « maison de verre » : ouvrir l'usine, impliquer les ouvrières

« Réfléchir aux logiques de recours à un mode d'action, c'est aussi réfléchir sur les acteurs qui l'utilisent »⁹⁸. Aussi, quelle est la « bonne manière » d'occuper l'usine pour des ouvrières de la couture ? La première exigence qui semble s'imposer est celle de l'ouverture : l'occupation ne se fera pas sur le registre d'une « forteresse ouvrière » mais sur celui de la « maison de verre », selon la distinction opérée par Étienne Penissat. Ce type d'occupation répond à un deuxième enjeu, celui d'occuper les occupantes : l'occupation exige une organisation collective importante qui offre plus de possibilités d'engagement à des ouvrières peu dotées de ressources militantes.

A l'instar de la séquestration, personne ne se souvient de la manière dont la décision d'occuper a été prise et le « choix » de l'occupation semble s'être imposé de lui-même : le matin du lundi 7 décembre, la direction ne se présente pas à l'embauche, les syndicats considèrent cette absence comme un *lock-out* de l'entreprise et décident d'occuper l'usine⁹⁹. Elles s'inscrivent ce faisant dans la lignée de l'occupation de la Sud-Aviation à Bouguenais pendant Mai-Juin 1968 et d'autres cas encore : chez Paris SA (charpente métallique, Nantes) en 1972 ou Brissonneau (auxiliaires de Pont Marine, Carquefou) en 1979¹⁰⁰. Trouvant une porte mal fermée, les grévistes rentrent dans les locaux pour n'en sortir que le 15 janvier 1982, jour de la reprise du travail, après avoir occupé leur usine pendant cinq semaines. L'occupation des locaux jours et nuits constitue l'élément le plus marquant car le plus novateur pour les ouvrières de Chantelle.

En effet, et malgré ce qu'en disent les grévistes, l'occupation d'une usine par des femmes n'est pas une évidence puisqu'elles sont très souvent exclues des occupations mixtes au prétexte du maintien d'une « bonne moralité »¹⁰¹. Néanmoins, les occupations de locaux connaissent un fort renouvellement au cours

⁹⁸ Penissat (É.), « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : Processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action », *Genèses*, 2 (59), 2005, p. 71.

⁹⁹ Le même jour, à l'usine Chantelle de Lorient, les négociations avec la direction échouent une nouvelle fois. Les grévistes Lorientaises bloquent les grilles de l'usine et retiennent 25 cadres et agents de maîtrise dans l'entreprise. Ils sont libérés en soirée par la police.

¹⁰⁰ Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, *op.cit.*

¹⁰¹ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op.cit.* ; Zancarini-Fournel (M.), « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 3 (75), 2002, p. 133-143 ; Porhel (V.), « Les mutations du genre au travers des conflits sociaux en Bretagne dans les années 1968 », Bergère (M.) et Capdevila (L.), *Genre et événement. Du masculin et du féminin en histoire des crises et des conflits*, Rennes, PUR, 2006, p. 137-157.

des années 1968 : la figure des occupations de locaux plutôt menées par la CGT sur le registre de « forteresses ouvrières » faiblit et celle d'occupations sur le registre de la « maison de verre », comme chez Lip en 1973, où domine plutôt l'influence des thèses autogestionnaires de la CFDT, s'impose¹⁰². Étienne Penissat souligne encore que la fédération Hacuitex CFDT prône plus qu'une autre les occupations d'usine. Identifiant l'occupation comme le mode d'action privilégié « des plus dominés parmi les dominés, des groupes protestataires à faibles ressources »¹⁰³, l'auteur suggère que la forte proportion de femmes et d'immigré.e.s parmi les ouvriers et ouvrières de l'habillement-cuir-textile est au principe de la fréquence des grèves avec occupations dans ce secteur au début des années 1970. Enfin, il note l'importance de l'influence de la tradition chrétienne de gauche dans la promotion de ce type d'occupation, tradition que l'on sait importante à Nantes. Nous ne connaissons pas les voies par lesquelles cette influence cédétiste a pu jouer concrètement dans le choix et le déroulement de l'occupation, et à Chantelle, la CGT semble avoir été complètement partie prenante de l'occupation et des actions mises en place. Il est certain cependant, que comme chez Lip, « l'usine devint l'instrument de la lutte elle-même »¹⁰⁴.

L'occupation de l'usine devient aussi chez Chantelle « un moyen de mobilisation d'acteurs non concernés directement par le conflit (partis politiques, médias, population) » qui constituent autant de « ressources pour l'action »¹⁰⁵. C'est le sens de l'organisation des journées portes ouvertes le premier week-end de l'occupation les 12 et 13 décembre. Les *leaders* disent aujourd'hui avoir voulu faire comme d'autres usines nantaises en grève dans les années précédentes et citent l'usine Brissonneau¹⁰⁶, et ces journées furent vécues comme un succès (*cf.* chapitre 2). Les réveillons de Noël et du nouvel an organisés dans l'usine, largement couverts par la presse, sont aussi significatifs de cette volonté d'ouvrir l'usine et d'y faire venir des soutiens extérieurs.

L'occupation suscite une vie collective entre ouvrières : dans la journée, les ouvrières ne travaillent pas, plusieurs font du tricot, jouent aux cartes ou discutent dans le réfectoire. On mange, on dort, on fait les courses, on (s')occupe comme « à la maison ».

Annie Guyomarc'h : « ... et puis y'avait une copine, Lydia, qui amusait la galerie parce que c'était un clown et qui tirait les cartes alors tous les gens qui venaient nous rendre visite, pour rigoler quoi, elle tirait les cartes et elle avait dit à Serge : " Tu vas avoir un pépin " et puis il s'est viré avec la quatrelle.

Isabelle Henry : Ah la sorcière ! (Rires). On l'aimait bien.

AG : On rigolait avec ça hein ?

IH : Ah oui.

AG : Heureusement qu'il y avait des moments pour rigoler.

¹⁰² Penissat (É.), « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 », art.cité.

¹⁰³ *Ibid.*, p. 85.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 77. Ce constat doit néanmoins être nuancé par le fait que l'occupation n'a pas duré aussi longtemps chez Chantelle et que la reprise de la production ne semble même pas avoir été envisagée par les ouvrières.

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ L'entreprise Brissonneau et Lotz marine se trouve à Carquefou, au nord-est de Nantes et constitue une des « grandes » usines métallurgiques de l'agglomération (1132 salarié.e.s en 1976). Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, *op.cit.*

IH : Y'en a d'autres qui mangeaient, ils se faisaient un bon petit repas, du matin, bien préparé, à la bougie.

AG : Oui oui.

IH : A l'infirmerie là, elles étaient quatre filles là, très copines, alors, cuisine à la maison dans la cocotte-minute et elles réchauffaient ...

AG : Oui elles réchauffaient à l'infirmerie.

IH : A la petite bougie, y'a des photos de ça aussi. C'était marrant quoi, y'avait des petits clans qu'étaient déjà amies avant »¹⁰⁷.

La force de ce collectif peut même surmonter des clivages internes, ici syndicaux. Myriam Dumas évoque les soirées d'occupation comme de très bons moments pendant lesquels les clivages entre la CFDT et la CGT, même s'ils perdurent « naturellement », s'estompent.

Myriam Dumas : « Mais on s'entendait bien. On se passait des soirées, attends, comme on n'a jamais pu passer quoi, c'était... et en plus, dans ces moments-là, je ne sais pas comment elle a ressenti ça Annie [Guyomarc'h] mais si tu veux, y'avait pas trop de clivage CFDT-CGT. Tu vois, le soir, quand on avait à faire la teuf, bon, on faisait la fête quoi et puis voilà. Bon après, dans la journée, c'était autre chose. Et puis tu sais, les gens naturellement...se réunissaient. On avait la CGT qui dormait à droite par exemple et la CFDT à gauche tu vois. C'était naturel.

Eve Meuret-Campfort : Mais du coup, vous faisiez quoi dans ces soirées-là ?

MD : On chantait, on mangeait, des fois on allait faire les courses tous ensemble.

EMC : Mm, vraiment une vie collective ?

MD : Ah oui. Et écoute, j'ai pas eu vent que quelqu'un se soit disputé. Non, on s'est pas disputé, non non non, enfin tant que je m'en souviens... »¹⁰⁸.

Les activités militantes elles-mêmes suscitent une collaboration des grévistes autour d'activités diverses : la confection de banderoles ou de pancartes permet à des grévistes peu dotées en capital militant de valoriser des savoir-faire personnel de bricolage, de dessin ou de peinture. Il y a toujours « quelque chose à faire ». Par exemple, pour les portes ouvertes, toute l'usine est fléchée, les produits finis cachés et des collations proposées, autant de choses prises en charge par l'ensemble des ouvrières. Le « standard » de l'usine doit être surveillé en permanence par deux personnes et Isabelle Henry raconte que ces dernières portaient des cagoules pour ne pas être reconnues par les huissiers qui « rôdaient » autour de l'usine pour relever l'identité des occupantes¹⁰⁹. A ce même standard, sont affichés de grands panneaux sur lesquels est organisé le roulement pour les nuits. Chacune s'inscrit pour telle ou telle nuit de la semaine et quelques-unes vérifient qu'il y a assez de monde. Les grévistes vont aussi dans les différentes entreprises pour récupérer l'argent de la solidarité financière, dont les résultats, source de tension entre syndicats, sont méticuleusement rapportés sur des panneaux. Isabelle Henry raconte : « c'est toute une petite entreprise » qui s'organise pour gérer l'occupation. « Occuper les occupants »¹¹⁰ est un enjeu fondamental de l'occupation puisque le maintien du groupe mobilisé en dépend.

¹⁰⁷ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry, le 27 novembre 2007, dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹⁰⁸ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

¹⁰⁹ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry, le 27 novembre 2007, dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹¹⁰ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op.cit.*, p. 40.

Une division du travail militant se met en place entre des *leaders* qui dirigent la grève – Myriam Dumas dit : « J’ai pas fait beaucoup de pulls moi pendant ce temps-là (rires) »¹¹¹ - et des *militantes d’usine* qui organisent le quotidien de l’occupation.

Véronique Ménard : « Racontez-moi un peu 81.

Myriam Dumas : (...) Y’avait des choses très lourdes à porter. Eliane [Evrard] s’est fait opéré juste avant le conflit. Et moi j’étais tout petite, je me suis fait projeter sur le devant de la scène. Mais bon, on est obligée de se débrouiller.

VM : Comment vous vous êtes organisées ?

MD : (...) A la section, les anciennes étaient parties. On était que des nouvelles¹¹². On s’est bien organisé. Le fait qu’Eliane n’était pas là, ça nous a permis de prendre nos responsabilités. Catherine [Giraud] était enceinte mais elle s’occupait du service presse. Toutes les déléguées avaient un rôle particulier. Moi, j’avais la responsabilité de la section. C’était lourd. Y’avait deux sections syndicales donc il fallait se faire respecter, prouver que sans Eliane, on pouvait se débrouiller. Le directeur du personnel [M. Deloffre] était un peu dur à Paris. Y’avait la presse, les prises de paroles, les collectes... C’était plein de choses. Fallait occuper la nuit, assurer la journée. Ça a été formateur. J’ai pas vécu 68 parce que j’étais à l’école mais ça, c’était bien »¹¹³.

Les *militantes d’usine* prennent donc en charge des tâches militantes secondaires (contacter la presse, relever les articles parus, écrire des courriers, etc.) et l’organisation de l’occupation : elles mettent en place les roulements, prévoient les collectes, anticipent l’accueil des soutiens dans l’usine. La hiérarchisation des tâches est visible dans le discours récurrent, parmi les *militantes d’usine* et les *leaders*, qui consiste à dire qu’il fallait bien « soulager les filles qui allaient négocier »¹¹⁴, qu’elles « ne pouvaient pas tout faire », signifiant à la fois la nécessité de ces tâches et leur relégation à un statut secondaire. Le travail des *militantes d’usine* dans ce conflit apparaît aussi comme celui de « *bridge leaders* »¹¹⁵ (leaders ponts) dont le rôle est de faire le lien entre les organisations et les personnes mobilisées ou à mobiliser¹¹⁶. En s’assurant de l’organisation de l’occupation, elles coordonnent les actions de toutes les ouvrières, font circuler l’information, entretiennent la sociabilité dans l’usine. L’occupation devient l’occasion pour des ouvrières éloignées des activités les plus directement politiques, de faire valoir d’autres formes de compétences militantes – organisationnelles, rédactionnelles, sociales – autant de compétences plus féminines et invisibilisées. Cette division du travail n’apparaît pas comme sexuée aux yeux des ouvrières puisque des

¹¹¹ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

¹¹² Les procès-verbaux des élections professionnelles montrent en effet que dans les années 1977-1978, la section CFDT connaît un renouvellement de ses équipes avec l’arrivée de nouvelles militantes aux postes de représentantes, venant remplacer celles qui les occupait auparavant. (cf. chapitre 5)

¹¹³ Entretien filmé avec Myriam Dumas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l’usine [s.d. octobre 1994].

¹¹⁴ Entretien avec Annie Guyomarc’h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹¹⁵ Robnett (B.), « African-American women in the civil rights movement, 1954-1965: Gender, leadership, and micromobilization », *American Journal of Sociology*, 101 (6), 1996, p. 1661-1693 ; Robnett (B.), *How long? How long? : African-American women in the struggle for civil rights*, New York, Oxford University Press, 1999.

¹¹⁶ L’usage du terme de leader dans leur cas est abusif mais la notion n’en demeure pas moins utile pour penser ces positions intermédiaires.

femmes occupent toutes les positions¹¹⁷. Ce d'autant plus que, là encore, la proximité personnelle des *leaders* avec les ouvrières, leur participation aux nuits d'occupation et aux « fêtes » qui y ont lieu, contribuent à atténuer la distance.

L'ambiance joyeuse, voire festive, de l'occupation se donne à voir dans la dérision et l'humour qui ressortent par exemple de la confection de cette « niche du directeur » :



La « niche du directeur » confectionnée par les grévistes de l'usine Chantelle, conflit de 1981-1982.

Texte : « Attention Directeur Méchant ».

[Source : CHT. Coll. Syndicat CFDT Chantelle]

Cette niche constitue une activité anodine qui fait montre d'humour et de dérision, à l'instar des nombreuses chansons qui visent encore à ridiculiser le directeur en suscitant des images humiliantes de lui avec « des slips sur la tête ».

Ne pleure pas Gaudin / Tra la la la / Nous te pendouillerons.
Avec des soutiens-gorges / Tra la la la / Et des slips sur la tête.
Nous refusons le rendement / Tra la la la / Et les licenciements.
Nous voulons travailler / Tra la la la / Avec d'autres conditions.
Malgré tous vos chantages / Tra la la la / Nous sommes tous solidaires.
Si Kretz veut pas négocier / Tra la la la / Nous le pendouillerons.
Avec des soutiens-gorges / Tra la la la / Et ses gaines sur la tête¹¹⁸.

¹¹⁷ Ce qui ne veut pas dire qu'il ne s'agit pas d'une division sexuée du travail militant car, comme le rappelle Xavier Dunezat dans sa thèse, « l'action des rapports sociaux de sexe perdure en situation de « non mixité évidente » : il suffit que le travail soit organisé *comme* en situation de « mixité évidente » ». Il invite à distinguer les « pratiques sociales spécifiques à ce rapport [de sexe, de classe, de race] et marqueurs (physiques ou non) d'assignation à ces pratiques ». Dunezat (X.), *Chômage et action collective: luttes dans la lutte : mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe*, *op.cit.*, p. 126.

¹¹⁸ Chanson écrite par les militantes CFDT de l'usine. [CHT. UL CFDT-N Chantelle]

La dérision est souvent identifiée comme une spécificité de la participation des femmes aux grèves. Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard note par exemple que « plus qu'à la violence [les femmes] aient recours à la dérision »¹¹⁹. Michelle Perrot évoquait ainsi les charivaris ou les humiliations publiques de non-grévistes « déculottés » par des femmes d'ouvriers en grève¹²⁰. Au-delà de la question de la spécificité féminine de ces pratiques, nous pouvons signaler que cette dérision sert ici d'abord à opérer une critique détournée, mais non moins violente, du patron et renvoie à l'ambiance de « fête » et de « rigolade » qui règne dans l'usine. Les allusions sexuelles de cette chanson (« Nous te pendouillerons avec des soutiens-gorges », « et des slips sur la tête ») renvoient aussi à une réappropriation d'un humour masculin sexualisant : le soutien-gorge, au lieu de soutenir les seins, sert ici à pendre le directeur, image on ne peut plus violente, et les slips sur la tête jouent sur l'érotisme associé aux produits confectionnés. Cet humour subversif renverse les images sexuées et renforce la camaraderie entre ouvrières.

Le collectif se trouve renforcé dans le cours même de la grève que ce soit par des activités vécues comme ludiques (confection de banderoles, organisation de l'espace des couchages, écriture de chansons, etc.) ou au contraire plus difficiles (distribution de tracts devant les usines voisines ou sur les marchés) pendant lesquelles on se « serre les coudes ». Annie Guyomarc'h rappelle en 1994 que : « De venir manifester, tu sais, c'était un événement pour certaines »¹²¹. Dès lors, comme Lucie Bargel le montre concernant des organisations partisans de jeunesse, « le caractère plaisant des activités collectives proposées par les organisations de jeunesse étudiées tient principalement au fait qu'elles offrent aux nouveaux entrants une place à part entière parmi les membres du groupe. Cette atmosphère renforce ainsi le sentiment de cohésion déjà rendu possible par les proximités sociales et politiques entre participants »¹²². Les relations anciennes entre certaines ouvrières et la forte interconnaissance facilitent le développement de ce collectif mais de nombreuses relations se créent aussi sur le moment. Le groupe des « copines » est à la fois stimulant et protecteur vis-à-vis d'une exposition trop dangereuse dans l'espace public. Cette protection du groupe s'avère d'autant plus cruciale pour des ouvrières qui, à l'instar d'Adrienne Chabot, ne s'engagent pas dans un processus d'accumulation de ressources militantes propres :

¹¹⁹ Zylberberg-Hocquard (M.-H.), *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Paris, Éditions Ouvrières, 1981, p. 131.

¹²⁰ Perrot (M.), *Jeunesse de la grève. France, 1871-1890*, Paris, Seuil, 1984.

¹²¹ Entretien enregistré avec Annie Guyomarc'h réalisé par Danielle Lefebvre, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 18 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹²² Bargel (L.), *Jeunes socialistes, jeunes UMP*, *op.cit.*, p. 325. Lucie Bargel étudie dans sa thèse des organisations politiques de jeunesse et la façon dont de jeunes gens se socialisent aux activités politiques par ce biais. Cet espace social est certes éloigné mais il partage avec lui la caractéristique de mobiliser un groupe marqué par une forte homogénéité sociale et générationnelle, ce qui permet de construire des parallèles sur les rétributions produites par l'engagement lui-même.

Adrienne Chabot¹²³ naît en 1951 à Couëron d'un père, menuisier-ébéniste dans une manufacture d'orgue et d'une mère au foyer. Elle fait partie d'une fratrie de 5 enfants¹²⁴. Elle fait un CAP tapisserie ameublement mais arrête en plein milieu pour travailler, « pour avoir des sous » et « pouvoir sortir ». Elle entre chez Chantelle comme mécanicienne en confection en 1969, elle a 17 ans. Elle tourne sur plusieurs postes en tant que mécanicienne, et « vers la fin » travaille au laboratoire (poste ouvrier). A un moment, Adrienne a pris des cours du soir de sténo-dactylo mais n'a pas poursuivi car, selon elle, ses proches lui rappelaient les bons avantages sociaux dont elle bénéficiait chez Chantelle (elle évoque le 13^{ème} mois notamment). Elle se syndique à la CGT assez tôt car elle connaît les « filles de la CGT » de Couëron mais ne cherchera jamais à s'engager plus avant que la participation aux grèves. Le syndicalisme ne constitue pas du tout le cœur de son expérience de l'usine, les souvenirs sur ce sujet sont vagues. Elle parle plus volontiers du travail lui-même, des relations avec les contremaîtresses et revient constamment à la fermeture comme épisode traumatisant. Célibataire sans enfants, et intégrée dans la sociabilité de l'usine depuis 1969, elle insiste aussi beaucoup sur ses « copines » de l'usine avec qui elle « sortaient » quand elles étaient jeunes et qu'elle a gardées jusqu'à la fermeture. Le conflit de 1981 est lointain mais lui a laissé quelques souvenirs marquants :

Eve Meuret-Campfort : « Et donc oui, ce dont vous parliez tout à l'heure, l'occupation, c'était en 81, pendant 2 mois-là.

Adrienne Chabot : Oui.

EMC : Vous étiez là ? Vous avez participé un peu ?

AC : Ben oui, on a dormi là-bas et tout.

EMC : Vous dormiez là-bas vous ?

AC : Je ne dormais pas parce que j'avais trop peur. Ah oui, je m'en rappelle de monsieur, comment il s'appelle, le maire de Nantes là.

EMC : Ayrault ?

AC : Ayrault. On avait fermé toutes les portes et tout et un jour, il était venu et puis, il voulait rentrer. J'ai dit : "Oui mais on peut pas". Alors j'avais ouvert la fenêtre et il était passé par la fenêtre. On lui avait mis une chaise et il avait grimpé sur la chaise et hop, comme ça. C'était le bon temps ».

Angoissée par la nuit dans l'usine, elle ne parvient pas à dormir. Mais elle évoque aussi l'interaction qu'elle a eue avec Jean-Marc Ayrault, alors maire de Saint-Herblain. Elle fait partie de ces grévistes, bien souvent invisibles, qui « suivent » les mots d'ordre et se fondent dans la masse du groupe ouvrier, masse protectrice pour des femmes ne désirant pas s'exposer.

Eve Meuret-Campfort : « Et vous vous rappelez aussi du directeur en 81, M. Gaudin ?

Adrienne Chabot : Oui.

EMC : Lui, il était...

AC : M. Gaudin oui.

EMC : Vous vous rappelez de lui un peu ?

AC : Oui mais on ne voyait pas beaucoup les directeurs dans l'entreprise.

EMC : Ils ne descendaient pas beaucoup ?

AC : Pas beaucoup non. On en avait séquestré un, je ne sais plus lequel c'était.

EMC : Ben je crois que c'était lui. En 81 là ? Quand vous aviez occupé.

AC : Oui, je m'en rappelle.

EMC : Oui vous vous en rappelez ? Comment ça s'est fait ?

¹²³ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009 à son domicile, dans la région nantaise.

¹²⁴ Un frère « prof », un frère informaticien, une sœur employée à l'électronavale, une sœur ouvrière chez Chantelle puis mère au foyer.

AC : Je ne sais plus trop mais il était dans son bureau et puis avec les filles, on s'est mis tous dans son bureau et à la fin, il avait faim donc je ne sais plus qui c'est qui lui avait donné une pomme et puis il était en train de manger sa pomme, et il était enfermé dans son bureau pendant pas mal de temps. Et puis il ne disait rien, il était tout penaud.

EMC : Vous n'aviez pas peur en tout cas vous ? Je veux dire, vous avez fait des trucs assez...

AC : Non non.

EMC : Parce que séquestrer quelqu'un quand même, c'est...

AC : Oui je sais. Mais on était tous en groupe, alors quand on est en groupe. Et puis y'avait des gens de la CGT, des hommes, qui venaient aussi. Serge Doussin tout ça. Lionel Faure aussi ».

Adrienne Chabot semble étonnée par mes questions insistantes sur la transgression opérée lors de cette séquestration alors que des militantes plus habituées à devoir justifier leurs actes jouent de cet épisode qu'elles savent « croustillant » pour l'enquêtrice que je suis. Adrienne Chabot rappelle simplement que le groupe protège et autorise, et que l'évènement lui-même appelle des comportements transgressifs dont on prend la mesure après-coup. Cette grève amène donc des ouvrières à opter pour des modes d'actions perçus par elles-mêmes comme masculins – « on fait comme les mecs » – et à en faire sens après coup – « Nous on a su se faire respecter ». Le croisement d'une analyse sociohistorique et de l'évènement « en train de se faire » permet de dégager les ressources détenues au préalable, les enjeux du conflit pour le groupe et les ressources produites dans le cours de l'évènement.

Le récit d'Adrienne Chabot rappelle aussi que la présence d'hommes lors de ces actions rassure – aspect que les militantes syndicales auront plutôt tendance à taire. Car si l'occupation prend le visage d'une occupation ouverte sur l'extérieur, suscitant une vie collective intense et potentiellement joyeuse entre ouvrières, elle reste un mode d'action perçu comme illégitime. La mobilisation d'un « pôle masculin positif »¹²⁵ autour d'elles s'avère alors crucial, comme nous allons le voir maintenant.

2. Images projetées, images rendues autour de la violence et de la moralité : la protection morale de la communauté ouvrière

Une fois l'usine occupée, les ouvrières et leurs représentantes syndicales redoublent d'efforts pour rassembler des soutiens parmi les organisations politiques locales mais aussi dans les usines, sur les marchés et hypermarchés, pour mobiliser la « population ». Nous avons déjà souligné l'étendue de ces soutiens (*cf.* chapitre 2) et nous verrons maintenant que ceux-ci fonctionnent comme une ressource morale face aux images sexualisées du corps des ouvrières que suscitent la séquestration et l'occupation des locaux. L'enrôlement de la communauté ouvrière les protège en suscitant d'autres images : celle de femmes exceptionnelles, courageuses, celle aussi de mères de famille responsables, entourées de leurs maris et de leurs enfants dans la grève.

¹²⁵ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, *op.cit.*, p. 118.

2.1. La sexualisation du corps des ouvrières : des images encombrantes

Le conflit gagne au fur et à mesure de son durcissement une visibilité importante localement. De nombreux articles paraissent dans la presse locale et quelques-uns dans la presse nationale. Aucune condamnation directe de la grève ou des grévistes n'a été relevée. Parfois, des commentaires portent sur l'apparence physique des grévistes et participent à sexualiser leur force collective. Par exemple, un article datant du conflit précédent de l'hiver 1980-1981 est intitulé « Les dessous de la grève », faisant écho à un article intitulé « La grève des dessous » concernant les corsetières de la maison Salomon à Paris en septembre 1886, relevé par Michelle Perrot¹²⁶. Un siècle est passé mais le corps des femmes exposé dans l'espace public reste objet de fascination, quoique le plus souvent bienveillante. L'article « Les dessous d'une grève », paru dans *Presse Océan* le 6 février 1981, est accompagné d'une photo des ouvrières devant leur usine :

« Elles se rebiffent, les filles de chez Chantelle¹²⁷. Hier matin, elles manifestaient encore dans les rues de la Zone industrielle de Saint-Herblain, sur fond d'Internationale et de Chiffon rouge. « Elles n'ont pas froid aux yeux... », commentait un métallo, à propos de leur mouvement revendicatif qui, à raison de trois heures de débrayages par jour, dure depuis le début de l'année. De quoi étonner plus d'un homme, cette grève de femmes, qui plus est dans une usine de lingerie féminine »¹²⁸.

Le journaliste opère un contraste entre des ouvrières qui n'ont « pas froid aux yeux » et l'univers de la lingerie féminine, univers féminin et potentiellement érotisé. Les ouvrières de Chantelle semblent offrir une combinaison « croustillante » pour les journalistes, ce d'autant plus qu'elles sont jeunes et souvent « bien apprêtées » (*cf.* chapitre 1). Vincent Porhel qui analyse l'émergence d'une figure de « la femme OS » dans les années 1968 souligne que l'attrait médiatique pour cette figure doit beaucoup à sa jeunesse : « Ainsi la médaille a son revers. Pour figurer dans la presse, il faut être une femme et surtout jeune, autrement dit toutes les femmes d'un âge autre que vingt ans plongent dans l'anonymat médiatique renforçant cette illusion de jeunisme attachée à la femme au travail ; des jeunes femmes, forcément détachées des contingences liées à la famille »¹²⁹.

L'exemple le plus flagrant d'une telle mise en scène est celui d'un article paru dans *Libération* concernant la séquestration du directeur le 3 décembre : le 8 décembre 1981, un journaliste de *Libération*, Jean-Paul Cruse, qui n'est autre qu'un ancien militant de la Gauche prolétarienne de Nantes, cofondateur de l'Agence Presse Libération (APL) à Nantes¹³⁰, publie un article pleine page, intitulé « Chantelle : la

¹²⁶ Perrot (M.), *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris, EHESS, 2001, p. 322.

¹²⁷ C'est une des seules occurrences de l'expression « Filles de chez Chantelle » en ce tout début des années 1980, expression qui devient consacrée lors du conflit de 1994, nous y reviendrons.

¹²⁸ CHT. UD CGT 279 : *Presse Océan*, 6 02 1981.

¹²⁹ Porhel (V.), « Les mutations du genre au travers des conflits sociaux en Bretagne dans les années 1968 », Bergère (M.) et Capdevila (L.), *Genre et événement. Du masculin et du féminin en histoire des crises et des conflits*, *op.cit.*, p. 154.

¹³⁰ « De septembre 1969 au début de l'année 1970, Jean-Paul Cruse, de la Gauche prolétarienne, s'établit comme OS aux Batignolles. Il y développe avec d'autres un « Comité de lutte » actif de 1969 à 1972 ». Equipe Sombbrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, *op.cit.*, p. 97.

révolte des OS du soutien-gorge », sur cet épisode dont il s'est trouvé le témoin le jour où il est venu rendre visite aux grévistes le 3 décembre. L'article suscite des images sexualisées de cette interaction, par la mise en scène en début d'article de l'opposition entre un directeur viril et des grévistes « féminines » :

« Le soutien-gorge, c'est militaire : chez Kretz-Chantelle, à Saint-Herblain, il n'est pas recommandé de faire, ne serait-ce que quelques pas, sur le parking devant l'usine, ou de s'approcher de l'entrée des bureaux. Huissier, directeur qui vous prend méchamment par le coude... dehors... Même les enfants de filles de chez Chantelle ont connu le traitement qu'inflige au journaliste l'aboyeur salarié qui dirige cette usine de 300 ouvrières, agitée par des mouvements de grève sporadiques depuis février 1981.

C'est militaire, mais les « petites femmes » de l'usine de Saint-Herblain, en butte à un nouveau style de contrôle du rendement, ont répondu ces derniers jours à la force par la force. Jeudi dernier, 3 décembre, Gaudin, le directeur, un homme qui aime à raconter ses souvenirs d'Indochine, et qui remplace deux précédents directeurs remerciés pour « mollesse », recevait de la visite dans son bureau.

Rêve quasiment fellinien pour virilité angoissée, Gaudin « retenu » de 11 heures à 17 heures par une centaine d'ouvrières, était, bien visible de la pelouse, par la baie vitrée du rez-de-chaussée, un homme noyé dans une marée de femmes : debout, assises, certaines arc-boutées contre les portes, pour défendre, d'autres assises sur les genoux d'une copine, ou bien, narquoises, devant la pomme et l'eau d'Evian du « prisonnier ».

Et puis : « Moins le quart ! les filles, c'est l'heure... lâchez le fauve ! ». Volées de rires, corps joyeux qui tourbillonnent vers les portes, triomphe des sourires sous la perfection lisse des maquillages... l'homme libéré, seul enfin, tire le rideau de gaze.

« Il nous a dit : arrêtez, vous commettez un attentat à la pudeur ! En fait, on ne l'a pas touché, on lui a dit : vous prenez vos désirs pour des réalités. Rires. Si, on l'a pris par les pieds, quand il a essayé de sortir en force par la fenêtre. Il croyait qu'on allait le laisser faire. Et c'est lui, au contraire, qui a giflé une copine. Il a cassé sa chaîne, on devrait porter plainte ».

Que se passe-t-il chez Chantelle, pour faire dire à cette jeune séquestratrice, moulée dans un pull vert, mèche insolente en virgule sur le front, qu'« il ne faut pas prendre les enfants du bon Dieu pour des canards sauvages » et que « s'il le faut, on reviendra s'occuper de Gaudin lundi prochain » ? »

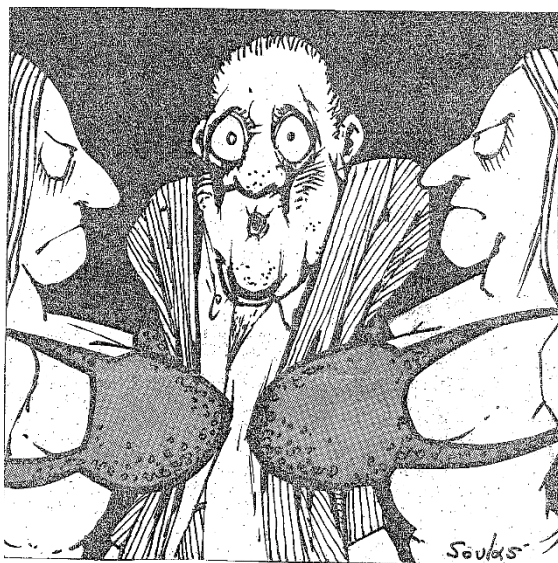
La suite de l'article détaille les enjeux des conflits dans l'usine depuis l'hiver précédent tout en condamnant cette « frénésie du rendement »¹³¹.

L'article met explicitement en scène la proximité physique suscitée par la séquestration entre un directeur particulièrement viril, aux pratiques « militaire[s] », « aboyeur salarié », s'opposant aux anciens directeurs « remerciés pour « mollesse » » – et donc pour manque de virilité – et des « petites femmes », dont les « corps joyeux [qui] tourbillonnent », le « triomphe des sourires sous la perfection lisse des maquillages » traduisent une féminité juvénile. Le « fauve », « noyé dans une marée de femmes » dont une « jeune séquestratrice, moulée dans un pull vert, mèche insolente en virgule sur le front », qui « prend ses désirs pour la réalité ». Alors qu'un épisode similaire mettant en scène des ouvriers et un directeur susciteront plus probablement la représentation d'un épisode de confrontation, de tension, la scène est ici explicitement sexualisée. Le corps des ouvriers est le lieu de la fierté ouvrière la plus lointaine et la plus virile, lié à la pénibilité du travail et la force de confrontation¹³², mais le corps des ouvrières ne semble pas

¹³¹ CHT. UD CGT 279 : *Libération*, 8 décembre 1981.

¹³² Verret (M.), *La culture ouvrière*, *op.cit.* ; Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers*, *op.cit.*

pouvoir incarner la force sans être aussi sexualisé. Dans le cas d'ouvrières de la couture, pèsent aussi les représentations sur les « ouvrières de l'aiguille » du XIXe siècle dont Joan W. Scott se fait le relai : soupçonnées de vanité, d'un « désir de briller », les ouvrières de la couture, « femmes isolées », souffriraient du manque d'une « surveillance constante d'un employeur ou de parents » qui les protégerait de la prostitution qui les guette¹³³. Le texte de l'article est significatif d'une mobilisation de cette imagerie suggestive. Le dessin qui accompagne le texte quant à lui, mobilise un autre registre de féminité transgressive :



Dessin de Soulas accompagnant l'article de Libération « Chantelle : la révolte des OS du soutien-gorge » du 8 décembre 1981.

[Source : CHT. UD CGT 279]

Les ouvrières apparaissent ici dénudées, étouffant le directeur entre leurs seins, leurs visages ne traduisant plus une jeunesse joyeuse mais bien une colère et une agressivité menaçante, virile et toujours sexualisée. Des militantes se plaignent de ce dessin auprès de *Libération* ou directement de Jean-Paul Cruse, car ce dernier fait suivre à la section syndicale CGT Chantelle un courrier qu'il adresse à la rédaction de *Libération* dans lequel il s'insurge lui-même de ce dessin qui porte « atteinte à leur dignité de femmes et d'ouvrières »¹³⁴.

Des soupçons pèsent aussi sur les nuits d'occupation, réunissant les occupantes mais aussi des maris ou des « copains » venus les « protéger » d'éventuelles attaques violentes et qui, paradoxalement,

¹³³ Scott (J.W.), « L'ouvrière, mot impie, sordide. », art.cité, p. 4.

¹³⁴ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2 : courrier de Jean-Paul Cruse à Serge July, directeur de *Libération* avec annotation manuscrite : « Pour communication à la section CGT Chantelle et aux ouvrières de chez Chantelle ». Il indique dans sa lettre être délégué syndical CGT à *Libération*, ce qui explique peut-être ses liens privilégiés avec la section CGT. Nous n'avons malheureusement pas retrouvé le courrier initial envoyé au journal ou directement à Jean-Paul Cruse qui permettrait de savoir qui précisément parmi les représentantes syndicales s'est plaint de ce dessin.

renforcent l'image d'une usine « en fête ». Les soirées d'occupation telles qu'elles sont évoquées plus haut par Myriam Dumas par exemple rappellent celles de Mai-Juin 68 pendant lesquelles elles faisaient des « boums » avec des « garçons ». Sauf qu'en 1981, beaucoup d'entre elles sont mariées avec des enfants, ce qui discrédite d'autant plus les pratiques de fêtes, et notamment de consommation d'alcool, comme le rappellent Alexandra Oeser et Fanny Touraille dans leur article sur les mobilisations des ouvriers et ouvrières de l'usine Molex¹³⁵. Quand l'occupation est dirigée par des hommes, les femmes se trouvent même parfois exclues des nuits d'occupation, comme le « Mai 1968 » de la CSF Thomson de Brest étudié par Vincent Porhel dans sa thèse. L'exclusion des femmes est justifiée par le « qu'en dira-t-on » : leur « présence pourrait être interprétée comme une marque de “gabegie” »¹³⁶. Dans cette usine où la main d'œuvre féminine est nombreuse mais concentrée dans le service du câblage, le syndicat CFDT est mené par des hommes et ils jugent alors plus « approprié » de ne pas laisser les femmes occuper. À l'instar des discours moraux du XIX^e siècle¹³⁷, ce n'est pas tant leur présence que la mixité qu'elle implique qui suscite des représentations sexualisées et amORAles sur la mixité hommes-femmes. Ce sont donc autant des stéréotypes sur la responsabilité des femmes dans la sexualisation des interactions que des stéréotypes de classe sur des ouvriers incapables de se « contrôler ».

La vision de l'usine occupée comme un lieu de rencontres amoureuses et/ou sexuelles se retrouve dans certains discours d'ouvrières, éventuellement grévistes, mais qui n'occupent pas la nuit, comme Murielle Cordier, mécanicienne gréviste qui vient tous les jours à l'usine mais n'y a jamais dormi :

Murielle Cordier : « Et puis, après, le problème, je pense que les filles, bon, elles se sont battues, c'est bien mais bon après, y'avait un peu l'euphorie de ce truc, y'avait les maris qui venaient là dormir, c'était...y'a eu des choses...bon, chacun fait ce qu'il veut.

Eve Meuret-Campfort : Des choses comment?

MC : Ben...pff...c'était un peu n'importe quoi, donc la belle vie là-dedans, bon, y'en a qu'en ont perdu leurs maris. Donc voilà...enfin bon (*en regardant le magnéto, mimant* : « *Ça reste entre nous* ») »¹³⁸.

La « belle vie » est un stéréotype sexualisé de la mixité hommes-femmes mais aussi des grévistes cherchant à « faire la fête » plutôt qu'à « travailler ». La sexualisation de l'occupation sert dans tous les cas à discréditer ce mode d'action et les femmes qui peuvent « y perdre leur mari » semblent plus fragiles face au jugement moral. La mobilisation de la « population » autour des grévistes par les organisations syndicales vise précisément à les protéger de ces images négatives en invoquant la « classe ouvrière », celle qui est fière de ses luttes, à même de produire des images positives des ouvrières en grève et donc de participer à la bonne réputation des occupantes.

¹³⁵ Oeser (A.) et Touraille (F.), « Politics, Work and Family: Gendered Forms of Mobilisation of Working-Class Women in Southern France », *Modern & Contemporary France*, 20 (2), 2012, p. 203-219.

¹³⁶ Porhel (V.), « Les mutations du genre au travers des conflits sociaux en Bretagne dans les années 1968 », Bergère (M.) et Capdevila (L.), *Genre et événement. Du masculin et du féminin en histoire des crises et des conflits*, op.cit., p. 149.

¹³⁷ Scott (J.W.), « L'ouvrière, mot impie, sordide. », art.cité.

¹³⁸ Entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

2.2. Quand la classe fait masse : la protection morale et physique des hommes et des organisations

Toutes les participantes à la grève de 1981-1982 chez Chantelle racontent aujourd'hui avec satisfaction l'engouement qu'avait suscité leur mobilisation : soutenues, elles étaient aussi « adorées », « admirées ».

Myriam Dumas : « Chantelle était sur la place publique de Saint-Herblain et de Nantes, mais on était... mais adorées quoi, dans le milieu ouvrier du moins, faut pas confondre (rires). On était adorées et il suffisait que les médias disent : “Chantelle est en grève” et y'avait l'interpro qui était là quoi.

EMC : Et pourquoi tu crois que vous aviez tant de soutien ?

MD : Parce qu'on était des femmes, ah oui, j'en suis certaine, c'était un exemple »¹³⁹.

Les mêmes syndicalistes qui refusent, dans leurs carrières syndicales, l'investissement dans les commissions femmes de leurs syndicats interprètent ici leur sexe comme une ressource dès lors qu'il s'agit de mobiliser autour de la lutte. Cette perception doit aussi beaucoup à la féminisation de leur lutte qui s'opère lors du conflit contre la fermeture en 1994 (cf. chapitre 6). En 1981, nous l'avons dit, les acteurs politiques qui les soutiennent soulignent peu leur sexe en tant que tel et les présentent plutôt comme des symboles des luttes ouvrières en général. Le livre d'or des journées portes ouvertes recèle de nombreux commentaires soulignant la combativité et le courage des grévistes : la Jeunesse Ouvrière Catholique (JOC) et l'Action Catholique Ouvrière (ACO) soulignent leur « action formidable », leur « lutte exemplaire », des mots d'encouragement parcourent le livre d'or (« Bravo les filles, faut continuer ! », « Chantelle gagnera ! Continuez jusqu'au bout. Bon courage », « Bravo les filles, la classe ouvrière de Nantes a les yeux rivés sur vous ! Courage ! »). Contre les images d'une jeunesse délurée ou de jeunes femmes dociles, se dessine l'image d'ouvrières courageuses et intégrées dans une communauté ouvrière plus large.

La force de ce soutien constitue une ressource symbolique de premier ordre pour les grévistes tout en soulignant constamment l'improbabilité de leur lutte. « Exemplaire », « formidable », leur grève apparaît comme *extra-ordinaire* et on se demande bien « comment elles font » :

Eve Meuret-Campfort : « Et justement, y'avait des exemples comme ça de... par rapport à la CFDT, par rapport à LIP par exemple, est-ce qu'il y avait un esprit comme ça, des conflits de référence ?

Myriam Dumas : Ben à l'époque... avant, y'avait Brissonneau qu'avait été en grève un bon moment et ils avaient fait une porte ouverte. C'est bien parce que ça permet aux gens qui ne sont jamais rentrés dans une entreprise de voir comment on travaillait. Ah y'avait eu du monde ! Les gens étaient...et puis en plus, un conflit de femmes, je pense que c'est plus porteur qu'un conflit d'hommes : “Comment elles font ? Mais comment elles font ?”

EMC : Y'avaient des gens qui posaient des questions comme ça ?

MD : Ah oui oui : “Vous êtes jeunes ? Vos maris, ils disent rien ?”. Ça tu l'as toujours. L'indépendance de la femme par rapport à l'homme, enfin tu vois bien. Déjà, une femme qui

¹³⁹ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

travaille, c'était... alors en plus, une femme qui milite et qui fait grève, comment veux-tu comprendre un truc pareil toi ? (rires)¹⁴⁰ »

L'humour de Myriam Dumas aujourd'hui est à la hauteur de la stupeur qu'elles ont pu susciter à l'époque. Déplacées hors de leurs rôles traditionnels d'épouses et de mères, rôles à partir desquels elles trouvent place dans de nombreuses grèves, elles dénotent et étonnent. La bienveillance de la presse à l'égard des ouvrières peut renvoyer à ce qu'Alban Jacquemart note à propos des hommes féministes : ces derniers suscitent « la bienveillance et l'intérêt des médias » car leur engagement est perçu comme exceptionnel et qu'ils ne sont « que l'exception qui confirme la règle »¹⁴¹. Une exception qui doit néanmoins être « validée » : la signature de 32 maris – « Nous époux des travailleuses de chez Chantelle soutenons leur désir de travailler humainement » - est significative de l'inversion des normes de genre – ce sont des hommes et non des femmes qui sont dans la position de soutiens à la lutte – mais aussi de la nécessité de voir cette lutte soutenue moralement par les maris des grévistes. Les « problèmes de femmes » apparaissent comme des obstacles à surmonter et les grévistes sont présentées comme des femmes courageuses qui parviennent à faire grève malgré tout. Toutefois, la violence physique semble constituer la frontière de l'acceptable : l'image de femmes violentes, et non plus seulement courageuses, est trop subversive et doit être évitée. Elles ne mettent pas en place des tactiques genrées visant à réagir à ces « tirs amis » comme les militantes féministes irlandaises étudiées par Judith Taylor¹⁴². Que ce soit le résultat d'une identification pleine et entière à cette identité ouvrière et aux rôles de genre qui attribuent la pratique de la violence aux hommes, comme le présentent les leaders, ou un manque de ressources pour conquérir une parole et une action autonome, toujours est-il que cette présence ouvrière et masculine constitue une ressource de « bonne moralité » : elles apparaissent comme des femmes courageuses et « respectables », alors même que le conflit est lui-même assez violent.

Ce conflit de femmes devient, au cours du mois de décembre, un conflit de plus en plus violent à la fois entre la direction et les grévistes mais aussi entre les grévistes et les non-grévistes. Début décembre en effet, alors que l'occupation s'organise, les négociations entre les représentantes des ouvrières et les dirigeants de l'entreprise sont bloquées puisque chaque partie refuse de céder sur la question des sanctions prises à l'encontre des grévistes¹⁴³. La direction ne cède pas et plus encore, coupe l'électricité et le gaz dans l'usine occupée. La peur d'une reprise de l'usine par la force de la part de la direction ou des non-grévistes justifie, aux yeux des *leaders*, la présence des hommes durant les nuits d'occupation :

¹⁴⁰ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

¹⁴¹ Jacquemart (A.), *Les hommes dans les mouvements féministes français (1870-2010)*. Sociologie d'un engagement improbable, Thèse de Doctorat de Sociologie, sous la dir. de Rose-Marie Lagrave, EHESS, 2011, p. 16.

¹⁴² Taylor (J.), « Les tactiques féministes confrontées aux « tirs amis » dans le mouvement des femmes en Irlande », *Politix*, 2 (78), 2007, p. 65-86.

¹⁴³ CHT. UD CGT 279 : *Presse Océan*, 11 décembre 1981.

Eve Meuret-Campfort : « Et sur l'occupation du coup, comment ça se passait au niveau du roulement, de qui dort qui dort pas...

Myriam Dumas : Ben on avait mis des grandes affiches avec les jours, les nuits, comme quelqu'un qui fait les équipes, et puis les gens s'inscrivaient.

EMC : C'était quoi à peu près le nombre de gens qui restait chaque nuit ? Enfin y'avait un minimum ?

MD : On était à peu près entre 10 et 20 chaque nuit. Et y'avaient les hommes qui venaient. Les filles qu'avaient des copains à l'époque ou des maris, ils venaient. On voulait qu'il y ait des hommes toutes les nuits.

EMC : Ah oui ?

MD : Ah oui oui. On ne sait jamais : une descente de flics ou des bandes de jeunes qui le sachent et qui cassent les carreaux et qu'il y ait des problèmes...

EMC : Donc y'avait toujours au moins un ou deux hommes ?

MD : Ah oui, toujours. De toute façon, les hommes, ils voulaient aussi pour nous protéger (rires) »¹⁴⁴.

Les hommes – maris, « copains », camarades – cherchent à « protéger » les femmes d'éventuelles actions violentes, comme dans d'autres configurations de participations féminines aux grèves ouvrières¹⁴⁵. La menace vient d'abord des non-grévistes puisqu'au matin du mardi 14 décembre, quelques non-grévistes, dont plusieurs contremaîtresses, tentent de reprendre possession de l'usine. C'est la première tentative de déstabilisation par la force, en dehors des pressions exercées par la direction par la visite régulière d'huissiers, c'est aussi la première fois que les opposantes à la grève expriment publiquement leur mécontentement. Tout de suite, les ouvriers des usines voisines de Frigé-crème et Waterman sont appelés par les organisations syndicales et viennent aux côtés des grévistes repousser les tentatives d'intrusion dans l'usine. Plus tard dans la journée, des non-grévistes, sûrement les mêmes, bloquent l'entrée de la mairie de Saint-Herblain. Une délégation est reçue par Jean-Marc Ayrault qui répond qu'il a été « élu pour un programme politique qui justifie son soutien à la grève »¹⁴⁶.

Quelques jours plus tard, alors que le camp ouvrier est déstabilisé par la reprise à l'usine Lorient¹⁴⁷, et après d'âpres négociations avortées, le directeur tente de déménager du matériel de l'usine, avec l'aide des mécaniciens et de plusieurs des employées des bureaux : la direction veut transférer les services administratifs à l'union patronale¹⁴⁸ où elle s'est délocalisée. Les grévistes s'y opposent et bloquent les grilles ne laissant sortir que quelques véhicules après les avoir fouillés¹⁴⁹. La direction envisage alors

¹⁴⁴ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

¹⁴⁵ Fonow (M.M.), « Protest Engendered : The Participation of Women Steelworkers in the Wheeling-Pittsburgh Steel Strike of 1985 », art.cité ; Beckwith (K.), « Lancashire women against pit closures. Women's standing in a men's movement », art.cité.

¹⁴⁶ CHT. UD CGT 279 : article de presse locale (source inconnue), 15 décembre 1981.

¹⁴⁷ Les ouvrières de Lorient parviennent à un accord avec leur direction le 16 décembre et reprennent le travail le 17 : le contrôle statistique est mis en place mais aménagé, les cadences des mécaniciennes allongées, et les sanctions levées, la prime de rendement est réévaluée, le manque à gagner de la grève est réparti sur deux payes et une heure trimestrielle d'information syndicale est garantie.

¹⁴⁸ L'Union Patronale de Loire-Atlantique (UPLA), qui prend cet intitulé en 1973, correspond à l'organisation interprofessionnelle des patrons de Loire-Atlantique et se situe Quai de Versailles en plein centre-ville de Nantes. Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, op.cit.

¹⁴⁹ C'est Germaine Bodin, alors responsable du service paye, qui raconte cette désertion de l'usine qui a suscité l'opposition des occupantes. Elle explique que « les gars de l'entretien », c'est-à-dire les mécaniciens l'avaient aidé à charger sa voiture de

l'intervention des forces de police mais le Préfet¹⁵⁰, dans un souci d'apaisement réunit les deux parties dans l'après-midi (¾ d'heure de réunion) et convainc la direction de ne pas recourir à la force. Elles évitent ainsi ce qu'elles disent avoir craint depuis le début de l'occupation :

Eve Meuret-Campfort : « Et comment ça se fait, vous croyez, qu'il y a eu autant de soutien autour de ce conflit ?

Annie Guyomarc'h : Parce que c'était des femmes.

Isabelle Henry : Voilà, moi je pense.

AG : Parce que les femmes, y'a beau... on a beau dire mais les femmes quand elles sont en colère... y'a déjà eu des femmes en colère qui se sont mis dans des luttes des hommes, pour soutenir leurs maris, par exemple Trefimétaux, et ben ça se bat d'avantage que les hommes. C'est différent, plus tenace parce que y'a eu des conflits importants au niveau des boîtes des hommes mais je sais pas, c'est pas vu sous le même angle, hein ?

IH : Même en face de nous là, ça change parce qu'on croyait toujours qu'ils allaient faire venir du monde pour nous virer tu vois et ça s'est pas fait.

AG : Non, ils n'ont jamais fait venir la police.

EMC : Vous croyez qu'ils ont pas osé parce que...

IH : Et Ayrault était le maire de Saint Herblain à l'époque et il venait en soutien et vu la popularité du mouvement, je crois que...

AG : Oui ils ont peut-être hésité un peu.

IH : On n'a jamais été inquiétées de ce côté-là.

AG : Non pas trop, non, on y pensait tout le temps mais ça s'est jamais passé.

IH : Jamais »¹⁵¹.

Il est intéressant de noter qu'Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry interprètent l'absence d'intervention policière comme un effet de genre : elles seraient protégées par leur appartenance au « sexe faible »¹⁵². Il semble plutôt que ce soit le soutien politique dont elles bénéficient, en particulier de la municipalité de Saint-Herblain, qui les ait « protégées », à l'instar d'autres conflits qui bénéficient d'un engouement populaire important localement. Pourtant la situation continue à se tendre. C'est une grève particulièrement conflictuelle. Serge Doussin évoque un climat de forte tension, voire de violence, dans le conflit entre les représentants de la direction et du comité de non-grévistes, puis de la section syndicale Force Ouvrière, d'un côté et représentants des grévistes, déléguées, permanents mais aussi hommes alliés du conflit de l'autre :

Serge Doussin : « Alors, je sais plus comment elle s'appelait la fille, qui était nommée déléguée syndicale de Force Ouvrière mais alors elle n'avait pas pied à vivre, elle n'avait pas pied à vivre. Et moi je me souviens, je la revois encore, une négociation à la direction départementale du travail, donc dans la tour Bretagne là, donc les escalators et tout et les filles, elles étaient dans les marches et la fille de FO, elle montait, pas très loin de la direction de Chantelle, avec ce grand manteau là, pas du vison mais à poils, ça devait être du synthétique quand même, faut pas exagérer. Et y'a une fille qu'a pris une poignée de poils, elle a tiré mais bon elle a fini par passer quand même la fille de FO mais elle en avait plein la

tous les « documents et machines à calculer » pour qu'elle rejoigne M. Gaudin à l'union patronale. (Entretien avec Germaine Bodin, le 18 juillet 2012, à son domicile, dans la région nantaise).

¹⁵⁰ Le préfet est Henri Baudequin, nouvellement nommé en septembre 1981, ancien préfet de la Vienne et qui reste en poste jusqu'en août 1984.

¹⁵¹ Entretien avec Isabelle Henry et Annie Guyomarc'h le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹⁵² Cette interprétation doit être rapportée au conflit contre la fermeture pendant lequel elles ont pu faire valoir des stratégies de genre face aux forces de police auxquelles elles se sont confrontées plusieurs fois (cf. chapitre 6).

main, le manteau, il en manquait un paquet de ... oui c'était ... Mais la fille, elle n'a pas tenu un an parce que les élections professionnelles qu'ont suivi le conflit, y'avait pas de liste de FO, y'avait pas d'élu, y'avait rien¹⁵³. Mais ils essayaient de casser le truc parce que c'était quand même... y'avait pas de violence physique au sens échange de coups mais y'avait quand même une violence morale au sens où les filles, elles étaient dans la boîte, ils coupent l'électricité la nuit, bon. Ils étaient venu dans la nuit mettre des cadenas, enfin des chaînes là, vous voyez et puis le matin... Moi le matin, je rentrais par chez Frigé-crème, les gars de Frigé-crème, ils me passaient par-dessus la clôture et ... parce que la direction, elle était devant les grilles tous les matins, et donc par-là, je ne pouvais pas rentrer donc c'était ça le parcours que je faisais. Mais c'était dans l'échange, les regards, l'attitude, c'était assez violent quand même. Et puis, l'inspecteur du travail, il a aussi beaucoup souffert dans le conflit. Moi je le revois sur la fin du conflit là, avant qu'on parvienne à un accord, c'était à la direction départementale du travail, ben Deloffre qui était là justement et Deloffre disant : "Moi j'ai mon avion à telle heure et si on règle pas là, ça sera fini !" et lui, il avait des gouttes de sueurs qui... (rires) Il n'est pas parti, il est resté alors oui, voilà, c'était ça, c'était tout ça Chantelle »¹⁵⁴.

Serge Doussin décrit une situation de tension importante entre les ouvrières et le directeur. Le seul épisode de violence de la part des ouvrières (l'épisode du manteau à poil) prend néanmoins la forme d'une violence interindividuelle entre femmes et « féminine » : les poils du manteau évoquent les cheveux que l'on tire dans des images de bagarres entre femmes, ou plutôt entre adolescentes. La presse locale n'évoque pas cet épisode ni aucun autre acte de violence entre grévistes et non-grévistes et ceux-ci ne ressortent pas non plus dans les discours des ouvrières elles-mêmes. Sont-ils rares ? Sont-ils invisibilisés, oubliés ? Comme le notent Coline Cardi et Geneviève Pruvost, la question à se poser est : « qui a intérêt à ce que la violence des femmes soit hors-cadre ? »¹⁵⁵. Or, il n'est pas sûr que les ouvrières de Chantelle et leurs représentantes aient intérêt à transgresser la frontière de la force physique puisqu'il s'agirait là d'une remise en cause trop menaçante de l'honorabilité de la lutte qui s'appuie notamment sur le respect de certaines normes de genre. L'invisibilisation de la violence des femmes correspond ainsi à l'impossibilité pour des femmes de s'approprier une posture de force sans être sexualisée, c'est-à-dire stigmatisée. Par conséquent, l'invisibilisation des potentiels actes violents des femmes et la délégation de cette violence aux hommes permettent d'évacuer cette représentation et de maintenir « la face » de femmes « respectables ».

Les confrontations entre grévistes et non-grévistes qui apparaissent dans la presse, comme l'épisode des « chaînes » évoqué par Serge Doussin, deviennent des luttes par « maris interposés » : dans la nuit du 22 au 23 décembre, des « inconnus » enferment les grévistes dans l'usine avec de lourdes chaînes de sécurité.

¹⁵³ Ce qui n'est pas la réalité, comme nous le verrons plus tard. FO fait plutôt de bons scores aux élections professionnelles de 1982.

¹⁵⁴ Entretien avec Serge Doussin, le 19 février 2008, dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹⁵⁵ Cardi (C.) et Pruvost (G.), « Penser la violence des femmes: enjeux politiques et épistémologiques », Cardi (C.) et Pruvost (G.), *Penser la violence des femmes*, Paris, La Découverte, 2012, p. 25.

Isabelle Henry : « Enfin c'est pas pour dire mais faut tenir, on avait des enfants jeunes.
 Annie Guyomarc'h : Oui ils étaient jeunes les enfants.
 IH : Un an et quatre ans. Occuper de nuit...
 AG : Bon y'a quand même eu des dégâts après dans les ménages.
 Eve Meuret-Campfort : Oui c'est une question aussi parce que j'imagine que y'a des maris qui devaient pas être très...
 AG : Ah ben pas très gais, pas très joyeux.
 IH : Y'en a qui ne pouvaient pas rester dormir à cause d'eux.
 AG : Oui.
 IH : Y'a des maris qui prenaient la relève de la femme par contre.
 EMC : Ah oui ?
 IH : Oui le week-end.
 AG : Ah oui oui, c'était bien le week-end, y'avait des copains qui venaient. Je pense à Serge Pissoneau qui venait nous rendre visite tous les matins en passant parce qu'il travaillait à la SFCMM donc tous les matins, en passant, il s'arrêtait devant l'usine pour voir si ça se passait bien et puis on avait une liste de gens... enfin de gars qu'il fallait appeler en cas d'urgence.
 IH : Ou de filles même.
 AG : Oui si jamais y'avait un problème dans la nuit.
 IH : Que c'est arrivé d'ailleurs. Obligée de partir à 5h du matin.
 AG : Oui oui, quand ils avaient mis des chaînes au portail.
 EMC : C'est qui qu'a fait ça vous pensez ?
 IH : Ben pour nous, c'est les maris des non-grévistes.
 AG : Donc après, on était organisées, on avait des numéros.
 IH : Les gens qu'étaient pas à dormir-là étaient prévenus et on arrivait plus tôt.
 AG : Ah oui oui, on était quand même bien organisées »¹⁵⁶.

Le matin du 23 décembre, les occupantes qui n'étaient pas dans l'usine sont donc appelées à venir plus tôt « faire nombre » pendant que les « copains » du syndicat enlèvent les chaînes à l'aide d'un chalumeau. Le fait que les grévistes soupçonnent les maris de grévistes indiquerait qu'elles et les « anti-grèves » mèneraient une « lutte par maris interposés » puisque du côté gréviste, c'est leur présence qui est censée décourager les attaques. Les femmes elles, doivent être rassurées : le 23 décembre, en réaction à l'épisode des chaînes, les deux sections syndicales envoient à nouveau un courrier aux ouvrières pour les rassurer sur leurs intentions qui sont d'« obtenir de véritables négociations et une reprise rapide du travail »¹⁵⁷.

Les hommes apparaissent ici comme des représentants de la communauté ouvrière, les acteurs légitimes des luttes qui viennent, par leurs discours positifs et leur présence physique, légitimer les actions les plus transgressives du point de vue du genre. Ceci est le résultat d'une dépendance des femmes au soutien des hommes – on imagine très mal leur absence totale – mais révèle aussi les ressources morales qu'elles tirent de cet ancrage. A l'instar des salarié.e.s des entreprises culturelles peu dotés en capital militant qui découvrent « la force du collectif », « la “révélation” ne porte pas seulement sur l'efficacité de la grève, sur sa capacité à arracher des biens collectifs, mais également sur sa légitimité »¹⁵⁸. Cet ancrage

¹⁵⁶ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹⁵⁷ CHT. UD CGT 279 : courrier envoyé à tout le personnel et signé par « les organisations syndicales de l'entreprise » du 23 décembre 1981.

¹⁵⁸ Collovald (A.) et Mathieu (L.), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », art.cité, p. 139.

trouve son expression la plus totale lors des fêtes de fin d'année qui montrent plus largement comment la maternité peut constituer une ressource symbolique dans la mobilisation.

2.3. Des mères de famille responsables : quand la fête de famille devient une fête d'usine

De nombreuses études ont montré comment la maternité pouvait devenir une ressource dans l'action collective : les femmes qui s'engagent en tant que mères dans la défense de causes touchant à des rôles traditionnels de mères bénéficient d'une légitimité à parler au nom de leurs familles, de la communauté qu'elles défendent, voire au nom de l'humanité¹⁵⁹. Cette légitimité tient au rôle qui leur est assigné – celui d'entretenir les relations sociales de la famille et, dans des situations de précarité, d'assurer la survie du foyer – et aux ressources que ce rôle leur procure, au premier rang desquels leur inscription dans des réseaux informels d'échanges de biens, d'informations, d'affection, tous ces réseaux « de la vie quotidienne »¹⁶⁰. Si les ouvrières de Chantelle ne se mobilisent pas « en tant que mères » et à aucun moment n'essaient réellement d'apparaître comme telles, les fêtes de fin d'année, et en particulier Noël, organisées dans l'usine mobilisent cette image positive de la maternité : elles apparaissent soutenues par leurs familles et le groupe mobilisé se présente uni autour d'une fête familiale déplacée à l'usine. Le réveillon organisé dans l'usine suscite de longs articles dans la presse locale et une mobilisation renouvelée des soutiens autour d'elles. Fête de famille transformée en fête d'usine, les ouvrières de Chantelle se montrent sous l'image de mères de famille décidées à offrir un Noël à leurs enfants « malgré tout ».

Une seule fois pendant le conflit, les *leaders* mobilisent explicitement la maternité comme identité stratégique : au début du mois de décembre, elles écrivent aux maires des communes dans lesquelles résident les ouvrières grévistes pour leur demander d'accorder à leurs habitantes des bons de soutien et d'organiser la gratuité des cantines scolaires pour leurs enfants. Le courrier, signé par « les organisations syndicales CFDT – CGT. Union locale CFDT. Union locale CGT », envoyé au maire de Saint-Herblain par exemple, rappelle la faiblesse des salaires chez Chantelle et indique que : « compte tenu de notre action, le personnel se trouve devant des difficultés financières. Nous pensons qu'en aucun cas un enfant ne doit en subir les conséquences. C'est pourquoi nous comptons sur votre compréhension ». La liste des enfants concernés est jointe au courrier¹⁶¹. Néanmoins, ce n'est pas une identité qu'elles mobilisent

¹⁵⁹ Kaplan (T.), « Community and Resistance in Women's Political Cultures », art.cité ; Neuhauser (K.), « "Worse than men". Gendered Mobilization in Urban Brazilian Squatter Settlement, 1971-1991 », art.cité ; Krauss (C.), « Women and Toxic Waste Protests : Race, Class and Gender as Resources of Resistance », *Qualitative Sociology*, 16 (3), 1993, p. 247-262.

¹⁶⁰ Kaplan (T.), « Community and Resistance in Women's Political Cultures », art.cité, p. 260 ; *Ibid.*, p. 265.

¹⁶¹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 2. Nous disposons d'un courrier « type » rédigé le 1^{er} décembre destiné à toutes les municipalités et du courrier effectivement envoyé au maire de Saint-Herblain. Les deux sont de la même teneur, bien que le second insiste plus sur les enfants que le premier. Les quelques réponses dont nous disposons sont variées mais en majorité renvoient vers le service CCAS de la commune pour faire des demandes individuelles de soutien. Seule la mairie de Saint-Herblain s'engage à organiser collectivement la gratuité des cantines scolaires pour les enfants de grévistes.

dans les tracts ou les communiqués de presse, c'est bien plutôt une image projetée sur elles notamment pendant les fêtes de fin d'années.

Le 23 décembre, plusieurs centaines de personnes viennent à l'usine dont des militants et des délégations syndicales d'entreprise. Le Secours Populaire offre un arbre de Noël aux grévistes et un « père-noël vert »¹⁶² donne un cadeau pour chacun des 125 enfants de grévistes. Un article de *Ouest France* souligne le lendemain que « les enfants ont reçu des jouets que leurs mères dans des difficultés financières dues à la grève ne pouvaient acheter »¹⁶³. Dans les photos qui sont prises et publiées dans la presse, les enfants sont en première ligne.



Les grévistes lors du réveillon du nouvel an dans l'usine, décembre 1981

[Source : CHT. Coll. UD CGT 44]

¹⁶² Le père noël du Secours Populaire est toujours vert.

¹⁶³ CHT. UD CGT 279 : *Ouest France*, 24 décembre 1981.



Les grévistes dans le réfectoire lors du réveillon de Noël, 24 décembre 1981

[Source : CHT. Coll. Syndicat CGT Chantelle : photographie accompagnant l'article de L'Éclair, « Noël aux Chantelles », L'Éclair, 25 décembre 1981].

La présence d'enfants sur ces photos ne peut être interprétée comme une stratégie – ou bien seulement du journaliste – tant leur présence à ces deux événements est une évidence pratique pour les grévistes. La mobilisation massive autour du réveillon de Noël pour qu'elles fassent un repas « digne de ce nom » renvoie à l'investissement symbolique, dans la lutte, du rôle domestique féminin. L'article « Noël aux Chantelles » publié dans *l'Eclair* avec la photo ci-dessus est significatif des images mobilisées à ce moment-là :

« Sous la nuit froide de Noël où les étoiles luisaient d'un haut éclat de givre, la zone industrielle de Saint-Herblain s'enfermait dans son obscurité, et les ténèbres devenaient encore plus denses, rue du Chêne Lassé, autour d'un bâtiment qu'on devinait allongé derrière une grille cadenassée sur laquelle gisait un écriteau où une main résolue avait écrit ces mots « usine occupée, CGT CFDT ». (...)

Avec un peu de perspicacité, on pouvait les atteindre ces grévistes que certains auraient voulu seules, isolées et désarmées pour la nuit de Noël¹⁶⁴. Elles étaient nombreuses avec maris, enfants et militants de soutien dans la cantine. Oh ! certes, elles ne mangeaient ni caviar, ni saumon fumé, ni homard, ni chevreuil. Mais elles réveillonnaient grâce aux 600 huîtres offertes par la CGT-Waterman, les crevettes et langoustines venant de la CGT Frigé-crème, les « 15 poulets offerts par le beau-frère d'une copine » comme elles disent, et les petits pois, et les salades et les fruits issus de la solidarité, et les boissons (Champagne et vin Grand Père à 12°5) de la SFCMM, et de nombreux dons de particuliers de Saint-Herblain, Nantes, Couëron, etc... Pas moins de 60 couverts, et une soirée dansante jusqu'à l'aube. Non, les « Chantelle » ne sont pas isolées, et elles avaient le moral : « Pas question de fléchir, on ne se laissera pas piétiner », disait Mme Guyomarc'h, déléguée CGT appuyée par Mme Dumas de la CFDT.

¹⁶⁴ La « grille cadenassée » et les « certains qui auraient voulu » renvoient à un épisode survenu dans la nuit du 22 au 23 décembre pendant laquelle des « inconnus » ont cherché à enfermer les grévistes dans l'usine occupée avec des chaînes de sécurité, nous y reviendrons.

Mais le plus simple est peut-être d'écouter une ouvrière célibataire et mère d'un enfant : "J'étais en congé maternité quand la grève s'est déclenchée, il me restait quelques économies, je vis dessus, dans une dizaine de jours, je n'aurai plus rien, je serai obligée d'emprunter. Avant je comptais déjà sou par sou, maintenant je prends du jambon au lieu d'un bifteck, je regarde tous les prix et je prends la boîte de pâté la moins chère, à 40 centimes près". Avec Noël, l'espoir demeure : "On essaye de voir la vie en rose, disent-elles, mais le père Noël de Chantelle ne s'appelle pas Kretz (NDLR PDG de Chantelle) à notre grand désespoir, nous espérons toutefois que pour les étrennes il fera un effort. Mais nous ne pensons pas qu'il réveillonne ce soir dans une cantine". (...) Quand on saura que la solidarité a déjà rapporté 9 millions de centimes et que les ouvrières ne désespèrent pas d'arriver à 30 millions pour verser quelque 2000F par mois et par employée, on concèdera que le Noël des Chantelle donne des sujets de satisfaction ».

L'article met en scène l'usine froide, vide, en plein hiver en contraste de la chaleur de cette fête familiale, partagée entre grévistes, maris, enfants et camarades de lutte. Cette image est donc positive puisqu'elle met en scène les « Chantelle » soutenues par le monde ouvrier mais aussi par leurs familles : la fête potentiellement amoralisée et sexualisée, est ici moralement valorisée puisqu'elle est familiale. La représentation de la grève est largement plus favorable que celle évoquée dans l'article de *Libération* cité plus haut. La figure maternelle est une figure de responsabilité : c'est elle qui gère le foyer, tient les comptes, autant de rôles féminins qui rassurent et concordent avec les rôles militants de gestion d'une grève et d'une occupation. « 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 »¹⁶⁵. Cette figure rappelle le rôle de *breadwinner* des ouvriers aussi parfois mis en scène par les syndicats quand ils insistent sur le fait que les ouvriers font grève pour nourrir leurs familles. Ce n'est d'ailleurs pas anodin que ce soit une « ouvrière célibataire et mère d'un enfant » qui soit citée longuement. En insistant sur leurs difficultés à joindre les deux bouts, au fait qu'elles doivent passer Noël dans une usine et non dans leurs foyers, l'article condamne la direction sur un registre moral, opposant un droit immuable – celui d'une mère vis-à-vis de son enfant – à un refus de négocier.

Comme Mary Margaret Fonow le remarque dans la grève très masculine qu'elle observe dans une usine métallurgique de l'Ohio en 1985, les femmes mariées parviennent plus facilement à faire leur place dans la grève que les femmes célibataires. Ces dernières sont souvent l'objet de quolibets à caractère sexuels et d'une décrédibilisation de leur action dans la grève que les femmes mariées subissent moins¹⁶⁶. Le mariage et la maternité apparaissent donc ici comme des atouts : les rôles traditionnels de femmes peuvent être opposés par les ouvrières comme des images rassurantes face à des images plus stigmatisantes. Le fait de faire grève malgré tout, malgré les maris, malgré les enfants, devient le signe d'un courage : protégées moralement et physiquement par la présence des hommes et des soutiens élargis (presse, population, autres usines, etc.), elles parviennent à préserver leur « bonne moralité » et à

¹⁶⁵ Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers*, op.cit., p. 177.

¹⁶⁶ Fonow (M.M.), « Protest Engendered : The Participation of Women Steelworkers in the Wheeling-Pittsburgh Steel Strike of 1985 », art.cité.

réinterpréter les rôles féminins traditionnels. Pour autant, toutes les études sur l'engagement militant des femmes montrent que le mariage et la charge d'enfant contraignent bien souvent l'engagement du fait des conflits de rôles et d'emploi du temps provoqués par la grève et surtout l'occupation. Comprendre la manière dont des ouvrières ont pu mener une grève avec occupation pendant plusieurs semaines exige maintenant de revenir sur les obstacles individuels à l'engagement couramment associés à l'assignation des femmes au foyer : charges domestiques, désaccord du mari, autant d'obstacles qui ne sont pas infranchissables – bien d'autres l'ont fait avant et après elles – mais qui pèsent indéniablement dans les processus d'engagement.

3. La famille, une dépendance individuelle : entre contraintes et possibles, les stratégies différenciées des femmes face à l'offre d'engagement

Les analyses des contraintes pratiques et morales auxquelles les femmes se confrontent dans la famille et la façon dont celles-ci déterminent leur propension à s'engager sont souvent pensées à l'aune d'un groupe mixte et d'une comparaison hommes/femmes. L'intérêt de la situation observée réside précisément dans la non-mixité de l'usine : les femmes sont-elles toutes soumises aux mêmes contraintes ? Comment ces petites différences se retraduisent-elles dans le collectif militant ? Comment se recomposent entre femmes « l'excuse féminine » des contraintes domestiques mobilisée dans les grèves mixtes pour justifier le moindre engagement des femmes ? Les stratégies mises en place par chacune face aux conflits de rôle entre engagements familiaux et militants révèlent alors un espace de contrainte où la congruence des sphères de vie, associée à un ancrage local, constitue la première des ressources face à l'engagement.

3.1. Faire grève entre femmes : quelle prise en compte des contraintes domestiques par les organisations syndicales en contexte non-mixte ?

Dans les grèves à hégémonie masculine, les conséquences de la grève dans les familles de militants et militantes, et le poids spécifique de ces contraintes pour les femmes, sont bien souvent ignorés dans l'organisation de la mobilisation et renvoyés dans l'espace privé des militants et militantes concernés. Il faut, comme chez Lip en 1976, qu'un collectif de femmes s'organise pour que la disponibilité requise par la grève, et en particulier pour les responsables, soit interrogée collectivement¹⁶⁷. Les grèves de femmes se distinguent à cet égard des grèves mixtes puisqu'elles sont à même de prendre en compte ces

¹⁶⁷ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme, op.cit.* ; Collectif, *Lip au féminin, op.cit.*

contraintes dans l'organisation de la mobilisation. Margaret Maruani a observé par exemple à la CIP, grève non mixte dans le nord, que les « assemblées générales, les rythmes d'occupation et de réunion sont soumis aux horaires scolaires, au temps de travail des maris ». Elle a montré que la division du travail militant est plus horizontale du fait de l'impossibilité pour les ouvrières d'endosser le rôle du militant « total », disponible jours et nuits pour la grève¹⁶⁸. Cette tendance à l'horizontalité de la division du travail est aussi observée dans les mouvements féministes et dans les mouvements de femmes : le refus de la hiérarchie peut faire l'objet d'une démarche politique comme dans le cas du féminisme de la deuxième vague¹⁶⁹, ou être la traduction de réseaux informels de politisation et de l'absence de ressources politiques « classiques » dans les mouvements de femmes¹⁷⁰.

Chez Chantelle, les contraintes temporelles quotidiennes des ouvrières s'imposent d'elles-mêmes. Par exemple, lors de la lutte contre la fermeture de l'entreprise en 1994, Véronique Ménard, co-réalisatrice du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » note que toutes les manifestations, sauf celles qui se déroulent à Paris, se terminent vers 16h30-17h :

Véronique Ménard : « C'est difficile parce qu'il y avait que des femmes donc elles ont forcément une organisation qui est vraiment contingentée par le temps, c'est-à-dire qu'on ne va pas rester boire un coup après 16h, elles ne peuvent pas, y'a les gosses à aller chercher, le mari, les machins, les trucs. Donc c'est comment elles réussissent à s'organiser, c'est ça qui est admirable, et c'est ça qui fait que c'est spécifique aux femmes, c'est qu'elles ne vont pas taper le carton à 17h en allant boire un coup au bistrot, c'est terminé, 17h ou 16h30, ping ! C'est fini, tac, on repart au turbin pour la deuxième journée de travail. On repart à la maison »¹⁷¹.

Au-delà de l'enthousiasme de cette militante féministe pour ce qu'elle analyse comme des spécificités, nous pouvons supposer que les *leaders* ne peuvent réellement faire autrement puisqu'il est très probable que si elles organisent des actions en soirée, une minorité seulement d'ouvrières se présenterait. Elles n'ont pas d'autre choix que de prendre en compte les dilemmes pratiques des ouvrières dans la manière dont elles organisent les actions. Dans ces cas-là, la grève peut, dans une certaine mesure, passer inaperçue auprès du mari et des enfants. A ma question – naïve – de savoir si elles faisaient attention à ne pas organiser de manifestations le mercredi, Myriam Dumas, *leader* CFDT, célibataire, sans enfants, répond :

Myriam Dumas : « De toute façon, on travaillait le mercredi donc les filles étaient organisées au niveau des nourrices. (...) Ça ne changeait pas le problème. Non, alors là non. Je te dis sauf pour les fois où on partait à Paris toute la journée, bon celles qui ne pouvaient pas, elles restaient. Mais sinon, quand c'était des actions dans la journée, que tu sois au boulot ou que tu sois dans la rue, ben les enfants, ils étaient à l'école ou alors en nourrice. »¹⁷²

¹⁶⁸ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op.cit.*, p. 206.

¹⁶⁹ Picq (F.), *Libération des femmes : les années-mouvement*, Paris, Seuil, 1993 ; Whittier (N.), *Feminist Generations : the Persistence of the Radical Women's Movement*, Philadelphia, Temple University Press, 1995 ; Freeman (J.), « The Tyranny of Structurelessness », *Berkeley Journal of Sociology*, (17), 1970, p. 151-165.

¹⁷⁰ Neuhouser (K.), « "Worse than men". Gendered Mobilization in Urban Brazilian Squatter Settlement, 1971-1991 », art.cité.

¹⁷¹ Entretien avec Véronique Ménard, le 12 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁷² Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

La plupart du temps en effet, les engagements pris à l'usine se calent sur le temps du travail. L'organisation quotidienne n'est pas perturbée. La grève avec occupation de l'hiver 1981-1982 apparaît donc exceptionnelle par le débordement qu'elle provoque sur le temps domestique : c'est un moment de brouillage des frontières sans précédent (et sans suite d'ailleurs) dans l'histoire conflictuelle de l'entreprise, le moment où les ouvrières font « comme les mecs ». Ce conflit de deux mois, dont 5 semaines avec occupation de l'usine, est d'autant plus improbable que la majorité des ouvrières ont alors des enfants en bas âge : parmi les 90% d'ouvrières ayant eu des enfants, les trois quarts ont entre 21 et 31 ans en 1981, c'est-à-dire l'âge probable de la maternité, et nous savons que 73% ont effectivement eu leur premier enfant entre 1973 et 1981¹⁷³. Myriam Dumas, elle-même détachée de ce type de contrainte, ne peut les ignorer, même si elle les minimise :

Eve Meuret-Campfort : « Parce que du coup, pour arriver au conflit de 81-82, c'est assez impressionnant d'imaginer ça parce que c'était la première fois que vous occupiez vraiment, y'a eu des grèves avant mais c'était la première fois que vous occupiez et occuper comme ça, des jeunes femmes qui n'ont pas forcément d'expérience... enfin l'expérience syndicale mais pas d'expérience de l'occupation en tant que tel.

Myriam Dumas : Voilà, c'est ça mais tu sais, ça c'est comme le reste, ça s'apprend, ça se gère. Même nous, on ne savait pas, en tant que déléguées, comment ... parce qu'en fait, c'était jour et nuit donc on avait fait un panneau et puis les gens, ils s'inscrivaient et puis t'avais aussi au niveau du couple, fallait que les maris et les petits enfants soient d'accord quoi. Et puis on acceptait que y'avaient des filles qui pouvaient pas parce que le mari était pas d'accord.

EMC : C'était fréquent ça ? Enfin, y'en avait beaucoup ?

MD : Non, y'en avait pas énormément. Ils venaient, ils venaient nous voir, on a passé le réveillon de Noël avec les maris, le premier de l'an aussi. Oh c'était sympa. On était un petit peu ... dans l'irréel mais bon (rires) »¹⁷⁴.

« Ça s'apprend, ça se gère ». Plus qu'une réelle prise en charge syndicale, il s'agit plutôt d'une tolérance de la part des entrepreneuses de mobilisation à l'égard des limites de disponibilité des ouvrières mobilisées : ces dernières peuvent faire valoir un droit à l'indisponibilité. Comme dans les grèves mixtes, il est plus facilement accepté qu'une femme limite son engagement qu'un homme le fasse, car elle a une « excuse » dans le poids des contraintes domestiques¹⁷⁵. De fait, une partie des ouvrières grévistes optent pour ce compromis : elles participent à la grève la journée mais pas la nuit. Entre 10 et 20 ouvrières occupent la nuit et « ce sont toujours un peu les mêmes »¹⁷⁶. Cette tolérance n'apparaît donc pas comme

¹⁷³ 6% ont eu leur premier enfant avant 1973 et 21% après 1981. Il faut noter que le fait que ces données recueillies en 1994 ne concernent que celles qui sont restées chez Chantelle jusqu'à cette date, c'est-à-dire 170 ouvrières, et qu'il est fort possible que cette source sous-estime le nombre d'enfants nés avant 1973, puisque seuls les enfants encore à charge en 1994 sont déclarés. [Résultats construits à partir du croisement d'une liste du personnel de juin 1993 (ADLA, 1774W7) et de questionnaires remplis à l'occasion de la fermeture par les salarié.e.s concernant leur situation familiale, et notamment le nombre d'enfants à charge (CHT. CGT Chantelle 6). Cf. chapitre 1 pour le détail de ces sources]

¹⁷⁴ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

¹⁷⁵ Oeser (A.) et Tourraile (F.), « Politics, Work and Family », art.cité.

¹⁷⁶ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

réellement incitatrice puisqu'au contraire, elle favorise le désinvestissement¹⁷⁷. L'absence de réelle collectivisation de ces problématiques pourtant partagées par un grand nombre d'ouvrières tient en partie au fait que les *leaders*, figures de militantes totales, sont soit célibataires sans enfants comme les deux *leaders* CFDT, soit, dans le cas des deux *leaders* CGT, soutenues par une « famille CGT » pour la garde de leurs enfants en bas âge. Nous avons déjà remarqué la tendance des *leaders* à ne pas vouloir insister sur le féminin. Ici, on comprend qu'elles peuvent le faire aussi car elles ne sont pas – ou moins que d'autres – soumises elles-mêmes à ce type de contrainte. Ainsi, l'émergence même de *leaders* qui, bien que femmes, endossent le modèle du militant « disponible à toute heure du jour et de la nuit » semble prouver que « c'est possible », possible d'endosser le rôle comme les hommes, mais seulement pour celles qui ne subissent pas les contraintes habituelles des femmes. Si, comme nous l'avons dit, elles incitent ainsi des ouvrières à s'engager, la façon dont elles le font peut paradoxalement renforcer des processus de remise de soi des ouvrières qui, elles, jugent devoir s'occuper de leurs enfants.

En comparaison de Lip où ces problèmes ont été mis en cause dans le cadre du projet « Lip au féminin », ils restent relativement invisibles dans une lutte non-mixte comme chez Chantelle. Comme le rappelle Margaret Maruani, « c'est dans la conflictualité même dans laquelle ces problèmes sont abordés à Lip qui a permis l'affirmation d'une identité féminine »¹⁷⁸. L'absence de réelle « mise en cause » de leur oppression commune en tant que femmes ouvrières ne leur procure pas les ressources discursives nécessaires à la mise à distance des assignations de genre. Les stratégies individuelles de conformité avec les pratiques syndicales valorisées de dévouement des *leaders* et l'absence de politisation de ces contraintes reproduisent finalement une division du travail militant « classique ». Les contraintes domestiques ne sont pourtant pas « évacuées » de la grève, elles sont au contraire omniprésentes. La diversité des stratégies individuelles des ouvrières face à la grève invite à interroger plus avant la dépendance des femmes à la famille et leurs obligations quant à leur rôle de mère sans oublier que la famille peut devenir une ressource pour la grève.

3.2. L'attachement des femmes de classes populaires à la famille : maris, enfants et entourage en jeu dans la grève

a. Des femmes de classes populaires, la famille et le militantisme : un espace de contraintes

Pour des femmes de classes populaires, la famille pose toujours question, et bien souvent problème, dans les processus d'engagement. Les situations familiales des ouvrières de Chantelle sont très diverses mais une large majorité est mariée et a des enfants, le plus souvent en bas âge en 1981. La propension différenciée des ouvrières à imposer le temps de la grève sur le temps du foyer ne peut être

¹⁷⁷ Par contre, la diversité des ressources financières est prise en compte dans la répartition de l'argent des collectes, puisque sont prioritaires les femmes seules avec enfants, c'est-à-dire les plus fragiles économiquement.

¹⁷⁸ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, op.cit., p. 128.

quantifiée à partir de variables telles que le nombre d'enfants ou l'accord/désaccord du mari. Les négociations entre conjoints sont complexes, multidimensionnées, et notre enquête, centrée sur l'espace de l'usine, dispose de trop peu d'éléments sur ce point¹⁷⁹. Prendre la mesure du poids de la famille dans les processus d'engagement nécessite de comprendre que, pour des femmes de classes populaires en particulier, la famille constitue une ressource sociale fondamentale, puisque c'est le premier rôle social valorisé qui leur est disponible. Olivier Schwartz dans son étude approfondie du monde privé des ouvriers d'un ensemble HLM du Nord dans les années 1980, souligne avec insistance le lien entre l'attachement des ouvriers et ouvrières qu'il rencontre aux rôles sexués traditionnels et, surtout pour les femmes, la faiblesse des alternatives identitaires crédibles.

« Un rôle sexuel, pour celui qui le tient, c'est à la fois un domaine d'appropriation réservé, et une identité légitime reconnue. Si les groupes socialement dominés tiennent fortement à ces repères, c'est d'abord parce que leurs membres y trouvent un accès sans équivalent à la maîtrise d'un espace et à la projection dans une image de soi. Les canons de la virilité et de la féminité ne se laissent relativiser que si les individus peuvent les échanger contre d'autres modes d'être socialement légitimes : c'est précisément ce qui ne va pas de soi dans les catégories ouvrières. La fidélité de celles-ci à leurs systèmes d'identités sexuelles apparaît comme une protection contre la défaillance ou l'insuffisance des autres marques identitaires »¹⁸⁰.

Olivier Schwartz explique ainsi la difficulté pour les femmes qu'il rencontre d'envisager travailler dans un monde ouvrier où le travail reste un « lieu masculin ». Leur entrée dans le travail viendrait remettre en cause l'« imprenabilité » du masculin mais aussi leur « domaine d'appropriation réservé » et leur « identité légitime reconnue », ce qui constituerait au final une menace pour la division sexuelle des rôles sur laquelle repose la famille. Il souligne d'ailleurs à plusieurs reprises ce que l'« amplification des rôles féminins domestiques doit au type de travail et de rapports sociaux mis en place dans le bassin minier »¹⁸¹. Dans le monde ouvrier des ouvrières de Chantelle, le travail féminin est bien plus courant mais par analogie, le militantisme se présente à elle de la même manière que le travail se présente aux habitantes des Ilôts : comme un rôle potentiel venant concurrencer le rôle domestique traditionnel, et précisément s'appuyer sur le rôle d'ouvrière qu'elles endossent avec plus ou moins de force par ailleurs¹⁸². Encore plus que le travail, la grève signifie l'absence du foyer et l'investissement d'un territoire masculin.

L'absence de choix ne signifie pas que les femmes ne peuvent faire de nécessité vertu et investir positivement ce rôle. Les stratégies de préservation du foyer comme des rôles qui y sont attachés se comprennent donc aussi par le fait que le foyer devient un « espace à soi » pour les femmes, un lieu dans lequel elles détiennent un pouvoir, un lieu où elles sont « en charge ». Louise Tilly et Joan Scott le notent

¹⁷⁹ Si nous avons discuté avec quelques maris lors de nos entretiens au domicile des anciennes salariées, nous n'avons pas systématisé cette démarche. Or, cela aurait été la seule manière, avec les entretiens avec des enfants de ces mêmes salariées, d'atteindre empiriquement cette réalité complexe.

¹⁸⁰ Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers*, *op.cit.*, p. 206-207.

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 179.

¹⁸² Cf. chapitre 1.

aussi dans leur étude à travers plusieurs siècles de travail des femmes. Parlant de « l'expérience que vivait une épouse et une mère de la classe ouvrière », les auteures écrivent : « Sa vie à la maison était certes difficile et dévorait tout son temps, mais elle avait aussi pour sa famille une grande importance affective, sociale et économique. Elle gagnait par là le respect de ceux qu'elle servait et en était fière »¹⁸³. Bien souvent, le militantisme est présenté comme une activité émancipatrice, procurant un sentiment d'autorisation à intervenir dans le monde social et le travail domestique est décrit comme forcément dégradant puisque c'est le seul espace réservé des femmes. Nous cherchons plutôt à restituer la façon dont ces deux rôles se présentent dans l'espace de contraintes propre aux femmes de classes populaires.

Entre « détention d'un pouvoir » et « servitude domestique », « entre la jouissance de l'emprise sur le domaine privé et la menace de l'asservissement domestique », la position féminine dans la famille est contradictoire¹⁸⁴ mais peut apparaître plus sécurisante qu'un engagement aux rétributions incertaines. Un engagement militant plus en lien avec leurs rôles traditionnels apparaît néanmoins largement moins subversif du point de vue du genre¹⁸⁵. L'illégitimité de l'engagement dans une grève ne découle pas seulement d'un conflit pratique lié au temps pris par cet engagement alternatif mais bien aussi d'un conflit de rôle ressenti intimement, dans une forme de culpabilité à délaissier le rôle familial en faveur d'un rôle illégitime, ne serait-ce que le temps d'une grève.

“It [the guilt] is a symptom of the *tension* produced by the role conflict women experience: their political commitment calls into question their ability to ‘play their part’ in the traditionally gendered division of domestic work and endangers their position as mothers and wives without offering sufficient compensations”¹⁸⁶

“Play their part”, “jouer leur rôle”. L'assignation des femmes au foyer résulte en un sentiment de responsabilité vis-à-vis des rôles domestiques attendus d'elles. Les femmes sont des « ressources collectives » dans leurs familles, elles peuvent difficilement penser seules tant elles se sentent investies et sont investies par les membres de leur famille comme des ressources. Or, comme le suggère Alexandra Oeser et Fanny Touraille concernant les ouvrières grévistes de l'usine Molex, les perspectives de gratification individuelle apparaissent bien minces à la plupart des grévistes, à moins qu'il ne se transforme en engagement syndical pérenne¹⁸⁷. La question devient celle d'un côté de leurs plus ou moins grandes marges de manœuvre dans l'aménagement de ces différents rôles, à la fois dans un rapport de soi à soi et dans un rapport au conjoint et aux enfants, et des gratifications qu'elles peuvent éventuellement retirer de ces différents engagements. Les deux dynamiques sont concordantes puisque ce sont celles qui

¹⁸³ Tilly (L.A.) et Scott (J.W.), *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Payot & Rivages, 2002, p. 350.

¹⁸⁴ Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers, op.cit.*, p. 179.

¹⁸⁵ Nous savons trop peu de choses sur les éventuels engagements des ouvrières en dehors de l'usine. Seuls quelques cas de militantes d'usine ou de grévistes aussi engagées dans une amicale laïque ou en tant que parent d'élève sont ressortis des entretiens, durant lesquels cette question n'a pas été soulevée systématiquement, sauf pour les leaders qui toutes disent ne pas s'être engagée ailleurs que chez Chantelle avant la fermeture de l'usine.

¹⁸⁶ Oeser (A.) et Touraille (F.), « Politics, Work and Family », art.cité, p. 214.

¹⁸⁷ Oeser (A.) et Touraille (F.), « Politics, Work and Family », art.cité.

pourront faire circuler leurs ressources d'un espace à l'autre qui seront les plus à même de s'engager durablement dans la grève et l'occupation.

b. S'engager malgré tout : négociations de couples et stratégies de préservation

Les choix possibles des ouvrières mariées avec enfants face à la grève ne prennent pas la forme d'une alternative entre la famille et la grève mais d'aménagements visant à associer les deux. C'est bien entendu l'occupation de nuit qui est la plus problématique compte-tenu de l'assignation des femmes à la prise en charge des enfants, mais aussi l'entretien de la maison et la préparation des repas. Pour la garde des enfants, le soutien du mari et de la famille élargie, en particulier des mères, sœurs, belles-sœurs, est déterminant. Les conflits que la grève suscite dans le couple et l'absence de relai familial peut, comme c'est le cas pour Michèle Charon, contredire un engagement pourtant ancien et pérenne : élue CFDT depuis 1968, *militante d'usine* très investie aux côtés des *leaders* CFDT, Michèle Charon « ne peut pas » venir occuper en 1981 :

Michèle Charon¹⁸⁸, née en 1948, grandit à Couëron. Son père, ouvrier en fonderie chez Tréfinmétaux, fait toute sa carrière dans cette usine et termine chef d'équipe malgré son engagement syndical à la CGT. Sa mère, vendeuse chez Dumoulin, continue à travailler après son mariage (à 34 ans), notamment aux bureaux chez Tréfinmétaux, mais s'arrête pour sa première fille Michèle. Deux autres filles suivront. Toutes trois vont à l'école privée « parce que la grand-mère voulait ». Michèle, l'aînée, quitte l'école à 15 ans après 3 ans de couture sans CAP. Elle est ensuite 3 ans employée de maison et vendeuse dans une droguerie de Couëron. Elle se plaint alors de ne pas gagner beaucoup d'argent et entend que Chantelle embauche. Elle se présente avec sa mère et elle est la 19^{ème} à être embauchée, en 1967. Son premier salaire est de 550 Fr. « Je ne me sentais plus ». Sa mère prend 200 ou 300 Fr., « c'est normal ». Elle y va en solex avec une « bande » de Couëron. Elle ne connaît personne, « sauf de vue », mais retrouvera Armelle Hérault plus tard, avec qui elles allaient au bal. Michèle est d'abord ouvrière main, puis ouvrière volante manuelle, puis mécanicienne, et enfin contrôleuse. Sa première sœur a aussi été ouvrière chez Chantelle pendant 10 ans. La dernière, qui a fait des études « de bureau », est employée de bureau dans une agence immobilière, puis chez Chantelle pendant trois ans, puis chez Tréfinmétaux « grâce au père ». Elle devient élue du personnel dès la création de la CFDT en 1968. D'abord en double mandat, puis seulement DP titulaire ou suppléante, sa carrière d'élue est ensuite entrecoupée d'interruptions notamment en 1974 et 1977. Ces dates correspondent à son mariage en 1974 avec un ouvrier qui « fait les équipes » chez Carnot et « n'est pas très content que sa femme milite » et la naissance de leur fils en 1976.

Après avoir raconté tous les « bons moments » de la grève et de l'occupation de mai-juin 1968, elle aborde la grève de 1981 :

Michèle Charon : « 81, je m'en souviens moins, t'as ta vie familiale... Tu vis ça d'une autre façon.

Véronique Ménard : Chantelle, ça a empiété sur ta vie familiale ?

MC : Non.

VM : Même pendant les moments de grève ?

¹⁸⁸ Portrait construit à partir des entretiens (filmé et enregistrés) réalisés avec Michèle Charon dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », par Véronique Ménard en 1994 dans le local syndical de l'usine.

MC : Non, disons que quand on a occupé, je ne faisais pas ce que je voulais. J'avais un mari qui n'aidait pas du tout... J'ai été obligée de laisser certaines choses. Lui, il travaillait à Carnot. Mais je suis divorcée. Il travaille, mais lui, il n'aidait pas du tout... Il aurait voulu « toujours à la maison », donc je venais un petit peu avec les filles mais le soir, quand les filles restaient coucher, il n'en était pas question, c'était même pas la peine... Les meilleurs moments tu vois, c'était de 18 à 24 ans. Une fois mariée, c'est différent. Tu parles pas !

VM : Lui n'est pas militant syndical ?

MC : Non.

VM : Tu faisais plutôt figure de révolutionnaire !

MC : Non, mais on n'en parlait jamais, c'était la meilleure solution, si tu veux pas avoir d'histoires, tu dis rien, mais tu t'occupes de rien non plus, c'est pas la peine. C'est pour ça que je disais aux filles : « Il vous manque quelqu'un sur votre liste. Alors ok, vous me mettez pour boucher un trou mais sachant mes limites. (...) J'ai fait grève comme tout le monde, j'étais obligée de suivre. Je passais mes journées ici mais quand arrivait le soir, 5h, je rentrais à la maison, je récupérais mon gamin et puis c'est tout, fallait pas...

VM : Tu ne regrettais pas un peu ?

MC : Si parce qu'il y a des fois... mais il y avait le gamin. Il fallait aller le chercher chez la nourrice. Comme mon mari faisait les tournées, si mon mari n'était pas là l'après-midi, qu'est-ce que tu veux faire du gamin ? Mes parents ne le gardaient jamais et je ne leur demandais pas non plus. Bon, on a des gamins et quand on peut les garder, on les garde. Ils ont leur trois. J'ai jamais demandé. Il avait 6 ans en 81. Le soir, il fallait le récupérer, il était tout seul, on ne pouvait pas le laisser tout seul, s'il avait eu des frères et sœurs plus vieux, c'est différent. Je me sentais mal à l'aise de dire : « Je m'en vais à droite à gauche, est-ce que tu peux me le garder ? » Alors là non. Premièrement, elle ne gardait pas les enfants de ma frangine ».

Sa carrière d'élue est alors interrompue car elle n'occupe aucun mandat de 1980 à 1986. Elle occupe finalement un poste de DP suppléante de manière permanente de 1987 à la fermeture, apparaissant comme une figure importante bien que secondaire de la CFDT chez Chantelle. Cet engagement renouvelé correspond à son divorce en 1988.

Le cas de Michèle Charon est caractéristique de l'interpénétration des contraintes objectives et du rapport subjectif aux différents rôles : l'interdit posé par son mari et l'absence de soutien de la part de ses parents pour la garde de son fils l'amènent à se sentir coupable de demander à quelqu'un d'autre de garder son enfant pour « aller à droite et à gauche ». La grève n'est pas un motif légitime d'abandon, même temporaire, de son rôle de mère¹⁸⁹. Cette culpabilité est bien moins présente pour Gisèle Faure, *leader* CGT, dont le mari est le secrétaire général de l'union locale CGT de l'usine et est lui-même très investi dans la grève. A la question de savoir si cela avait été difficile de gérer l'occupation par rapport à sa famille, Gisèle Faure répond :

« Oui, c'était très difficile, mais mon fils, je savais qu'il était chez sa tante. Cela me faisait moins mal au cœur que de le laisser chez une nourrice qui était un peu étrangère à la famille. Tandis que là...d'ailleurs, mon fils, il appelle sa tante « maman Annie ». Cela a toujours été sa « maman Annie » et là, il a 15 ans et c'est toujours « maman Annie ». Bon, il est aussi proche de moi...mais étant donné que je savais qu'il était heureux... Il y avait d'autres enfants

¹⁸⁹ Son parcours indique aussi qu'un divorce lorsque le mari était opposé aux activités syndicales de son épouse peut constituer une possibilité renouvelée de s'engager, que le militantisme soit plutôt une cause ou plutôt une conséquence du divorce.

chez ma belle-sœur, le mien est fils unique, donc je savais qu'il était super bien donc ça m'a pas trop dérangé de le laisser quoi... »¹⁹⁰.

Son insistance sur la relation privilégiée de son fils avec sa « maman Annie » peut être interprétée comme un aveu de culpabilité, mais Gisèle Faure dispose néanmoins objectivement de conditions favorables à l'aménagement de ses différents rôles puisque son fils reste « dans la famille ». La présence localement de membres de la famille disposés à garder les enfants constitue une ressource fondamentale pour des mères grévistes, en opposition à celles dont la famille est éloignée et qui doivent payer des heures supplémentaires de garde d'enfants alors même que le budget familial est amputé par la grève ou de celles dont les familles ne sont pas des soutiens. D'autres militantes qui occupaient la nuit expliquent qu'elles réussissaient malgré tout à continuer à assurer leur « rôle de mère », à l'instar d'Isabelle Henry, mécanicienne, *militante d'usine* CGT, mariée à un ouvrier des Chantiers de l'Atlantique, militant CGT, deux enfants de 1 et 5 ans en 1981, qui dort à l'usine une nuit sur deux environ :

Véronique Ménard : « Comment est-ce que tu t'organisais à la maison ?

Isabelle Henry : Les enfants le soir étaient avec le mari. Quand je passais la nuit, je retournais le matin à la maison avant que le mari parte au travail. Et puis je faisais un peu de ménage, je préparais mes enfants, je faisais une douche et hop, je les remmenais à la nourrice et je revenais faire une journée là. Je ne voulais pas en perdre une bouchée. Ma place était là, je ne pouvais pas rester chez moi et savoir qu'il pouvait se passer quelque chose à un moment donné ici. Mais bon, moi je l'ai bien vécu. Il y a des liens qui se sont fait entre nous, c'était génial à ce niveau-là. (...) Y'avaient les maris aussi qui venaient faire le roulement des nuits, je trouvais ça bien »¹⁹¹.

Le récit d'Isabelle Henry est bien différent de celui de Michèle Charon : son mari, militant CGT garde les enfants du couple bien qu'elle continue à venir assurer le ménage et la préparation des enfants le matin. Dans le cas d'Isabelle Henry comme de Gisèle Faure, le fait que leur mari soit militant apparaît comme un atout. Les femmes qui parviennent à imposer leur participation à la grève à un mari récalcitrant seront plus probablement celles qui disposent de ressources sociales à faire valoir dans le rapport de force au sein du couple¹⁹², de la même manière que Marie-Line Mounier enquêtée d'Olivier Schwartz, qui impose son engagement à son mari comme un « défi » : dans le cadre du projet d'accès à la propriété du

¹⁹⁰ Entretien enregistré avec Gisèle Faure réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 24 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁹¹ Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁹² Olivier Schwartz évoque les pratiques de « remise de soi » des hommes en ce qui concerne le foyer, du fait des « effets castrateurs » de « l'occupation continue d'une place subalterne dans les rapports sociaux », pour souligner le fait que le pouvoir domestique des femmes n'est qu'un pouvoir que les hommes leur laissent. Leur influence dans le foyer est donc d'autant plus importante que leur mari est personnellement en position précaire du fait du chômage par exemple. Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers, op.cit.*, p. 200. Une femme aura donc d'autant plus de facilités à imposer son engagement à un mari qu'elle domine dans le foyer (ou qui se laisse dominer) aussi sur le plan professionnel. Mais, dans notre cas, s'il est possible qu'une femme domine son mari par l'âge et éventuellement par la qualification, la faiblesse des salaires chez Chantelle laisse peu de places à ce type de situation.

couple, la contribution financière de Marie-Line est essentielle et elle est en mesure d'opposer à son mari son « refus d'enfermement » qui se traduit notamment par un engagement syndical sur son lieu de travail¹⁹³.

Néanmoins, comme l'a montré Margaret Maruani, l'accord sur les valeurs ne signifie pas forcément l'accord au sens d'autorisation. Elle évoque ces maris « empêtrés dans une contradiction entre la solidarité ouvrière qui encourage la grève des femmes et l'autorité maritale qui la freine, la refuse parfois »¹⁹⁴. Bien que le mari d'Isabelle Henry accepte de garder leurs enfants le soir, elle dit qu'il ne la soutient pas moralement et n'est pas « très content » de son engagement syndical. Il est bien différent de soutenir une collègue, une voisine, une sœur que de soutenir sa propre femme. Il est souvent difficile d'aborder la relation avec le conjoint par une alternative binaire « d'accord » / « pas d'accord ». A la question de savoir si elles étaient soutenues par leurs maris, les grévistes répondent que « ça allait », « il faisait avec », « il ne faisait pas trop de reproches » ou au contraire qu'il était « jaloux », « en avait marre d'en entendre parler » voire « refusait d'en entendre parler ». La majorité parle d'une forme d'indifférence, de conflit latent et parfois ouvert mais aucun cas de violence physique ne nous a été relaté¹⁹⁵. En définitive, le fait d'être mariée à un militant ne procure pas systématiquement une marge de manœuvre plus grande dans l'organisation quotidienne.

L'impossible séparation des sphères publiques et privées des femmes maintes fois soulignée comme constitutive du rapport au travail et à l'engagement des femmes¹⁹⁶ peut finalement aboutir à des stratégies de séparation entre les sphères de vie. Les ouvrières grévistes qui rencontraient des conflits avec leurs maris racontent, notamment pour justifier leur absence de l'occupation la nuit, qu'elles avaient besoin de « faire une coupure »¹⁹⁷ entre la grève et leur vie familiale. C'est le cas de Marie Dubois, gréviste pas encore syndiquée mais qui deviendra *militante d'usine* CFDT, mariée, avec un enfant de 1 an en 1981. Elle explique que ses parents, « c'est droite, religion » et son mari, employé chez France Télécom non-syndiqué, « comprend » mais « ça va bien 5 minutes quoi »¹⁹⁸. Bruno Duriez et Frédéric Sawicki, dans leur enquête sur les adhérents et les militants de la CFDT du Nord-Pas-de-Calais au début des années 2000, notent une « forte dissociation entre ces sphères de l'existence », et ce d'autant plus chez les femmes et les ouvriers spécialisés¹⁹⁹. Ces résultats tiennent à d'autres variables puisque ce sont les militants les plus investis syndicalement qui auront plus probablement des discussions et des fréquentations syndicales en dehors de la sphère professionnelle, et que les femmes et les ouvriers spécialisés sont sous-représentés

¹⁹³ *Ibid.*, p. 235.

¹⁹⁴ Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, *op.cit.*, p. 205.

¹⁹⁵ Cela ne signifie pas que cela n'est jamais arrivé. Le tabou que peut constituer une telle situation familiale, hier comme aujourd'hui, aura très certainement laissé sous silence un éventuel cas de violence conjugale dans les entretiens réalisés.

¹⁹⁶ Kergoat (D.), *Se battre, disent-elles...*, *op.cit.*

¹⁹⁷ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁹⁸ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁹⁹ 53,8% des hommes contre 44,2% des femmes, et 33,3% des ouvriers spécialisés contre 51,1% des cadres possèdent au moins deux indices de sociabilité syndicale tels que les auteurs les ont définis. Sawicki (F.) et Duriez (B.), « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », art.cité, p. 48.

parmi cette catégorie. Néanmoins, ils invitent à s'interroger sur la plus grande propension des femmes à séparer l'engagement militant de l'engagement dans la famille du fait d'un compromis de couple reposant sur une invisibilisation du militantisme à la maison. Cette coupure peut aussi être le résultat, dans le cas de couples de militants, d'une volonté pour la femme de faire de l'engagement syndical et de la grève un « espace à soi ». C'est le cas d'Isabelle Henry qui préfère « ne pas en parler » avec son mari puisque de toute façon « il ne peut pas comprendre », comme elle l'explique ici dans le cadre d'un entretien réalisé en 1994, par Véronique Ménard, en plein conflit contre la fermeture :

Isabelle Henry : « Moi, il l'a vécu pas très bien. Il était malade aussi là, il s'occupait plus de lui que de moi. Et le soir, arrivée à la maison, j'ai pas trop envie d'en parler. Même à l'extérieur, quand je parlais quelque part : "Alors Chantelle ?". Ben, j'avais assez, j'avais pas envie d'en parler. Ici à l'usine, ok mais en dehors non. Alors j'en discutais très peu, quand il y avait quelque chose ou qu'il me demandait, je disais mais autrement...

Véronique Ménard : C'était comme une affaire privée ?

Isabelle Henry : Un peu oui. Il me donnait des conseils, je les trouvais pas très bons alors ça m'agaçait. C'était mon affaire, c'est moi qui le vivais. Je ne pense pas qu'il pouvait se mettre à ma place, il ne peut toujours pas se mettre à ma place. Lui, il travaille sur des bateaux, il est jamais avec les mêmes gars, il n'a pas ce lien comme on a en atelier donc ça déjà, il ne peut pas comprendre. Il ne vit pas ce genre de choses. Donc là-dessus, on n'était pas d'accord. C'est sûr que j'ai un boulot, je garde mon travail²⁰⁰ mais y'a tout le reste autour qui me fait mal et puis, il le voit pas comme moi. Donc je préfère ne pas en parler. Ça me fera plus de peine d'entendre ce qu'il va me dire »²⁰¹.

L'attachement affectif et moral au groupe des collègues militantes, ici pour Isabelle Henry à ses « camarades » de la CGT, apparaît crucial dans la possibilité d'investir l'usine comme un espace légitime d'investissement de soi, c'est-à-dire précisément comme une identité alternative à celle d'épouse et de mère. Les plus militantes évoquent leur groupe de collègues-amies-camarades comme une « deuxième famille ». Julie Chevalier dit, aux côtés de son amie Isabelle Henry en 1994 : « C'est ça le pire parce que moi je trouve qu'on arrive à un stade où, pour un peu, c'est nous qui sommes la famille. On a une famille extérieure mais notre vraie famille, c'est bête à dire, elle est là »²⁰². La « vraie famille » serait celle dans laquelle on peut être « soi-même », signe d'une prise de distance avec les rôles tenus dans l'autre famille et de l'importance, même pour celles qui ne deviennent pas *leaders*, de l'appartenance à un groupe extérieur au foyer en mesure de dispenser une identité positive crédible à ses membres. Nous retrouvons ici les analyses de Gérard Mauger sur la force du groupe pour renforcer des identités jugées déviantes et amener à adopter des pratiques transgressives des normes sociales, ici de genre²⁰³.

²⁰⁰ Isabelle Henry fait partie de celles qui sont « reprises » par Chantelle dans le nouveau site à Couëron.

²⁰¹ Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

²⁰² Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

²⁰³ Mauger (G.), *Les bandes, le milieu et la bohème populaire. Études de sociologie de la déviance des jeunes des classes populaires*, *op.cit.*

Finalement, à l'inverse des hommes pour qui le mariage est une ressource puisque leurs épouses continuent à prendre en charge le travail domestique, le mariage se présente plutôt comme une contrainte pour les femmes. L'assignation du travail militant aux célibataires est donc peut-être d'autant plus importante parmi les femmes que parmi les hommes, quand bien même ces dernières ne disposent pas de la relative stabilité économique qu'un couple assure. Néanmoins, le désaccord du mari peut se voir contrebalancé par le soutien de la famille élargie quand celle-ci est marquée par une familiarité et une sympathie à l'égard du syndicalisme.

c. Quand les sphères de vie concordent : la circulation des ressources entre la famille et la grève

Contrairement à Michèle Charon évoquée plus haut, d'autres grévistes bénéficient d'un soutien pratique et moral de la part des membres de leur famille élargie (parents, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, cousin.e.s). A l'instar des hommes, la congruence en termes de valeurs entre l'univers militant et l'univers privé au sens large, encourage des dispositions que cet environnement familial et social a certainement participé à créer au départ. Ces ressources familiales prennent la forme d'un capital d'autochtonie inégalement réparti entre les ouvrières et pourtant « ressource essentielle que doivent posséder les classes populaires voulant tisser des liens sociaux ailleurs que dans leur espace privé »²⁰⁴. Nous avons souligné dans le chapitre 2 comment cet enracinement local autorisait l'appropriation d'un héritage construit comme masculin, et nous verrons ici en quoi ce soutien facilite la participation à la grève. En plus d'assurer la garde des enfants pendant la grève, la famille élargie peut, dans le cadre d'un conflit de couple, jouer un rôle important de soutien affectif et moral et de légitimation de l'engagement malgré tout²⁰⁵.

La congruence des sphères de vie ne fonctionne pas seulement comme une ressource mais aussi comme une contrainte : comme l'explique Florence Passy, un militant peut-être « locked in », « enfermé », ou « pris au piège »²⁰⁶ par les interactions continues entre ses sphères de vie, ici familiales et militantes. Entretenant constamment ses liens avec la sphère d'engagement investie par lui/elle et ses proches, le ou la militant-e peut ne plus pouvoir en sortir. Gisèle Faure par exemple, *leader* CGT, mariée au secrétaire de l'union locale CGT de Saint-Herblain, ne pourrait que difficilement se retirer de son engagement de syndicaliste CGT de l'usine. L'assignation du travail militant à celles qui disposent de ce type de ressources est d'autant plus forte que la majorité n'en disposent pas ou ne considèrent pas en disposer. Aux yeux des autres grévistes, la forte interconnaissance des militantes actives de la CGT, assimilées aux « filles de

²⁰⁴ Retière (J.-N.), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », art.cité, p. 133.

²⁰⁵ Dans un des exemples de couple ouvrier que décrit Olivier Schwartz, les fortes ressources familiales de la femme (présence proche de la famille, fratrie de six sœurs très soudées autour de la mère) sont déterminantes dans les conflits de couple qui l'opposent à son mari. Ce dernier peut difficilement faire valoir son avis face à un tel « front » familial, et qui plus est féminin. Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers, op.cit.*, p. 314-318.

²⁰⁶ Passy (F.), « Interactions sociales et imbrications des sphères de vie. Une analyse phénoménologique des dynamiques de désengagement », Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 116.

Couëron » mais aussi de leurs maris et de leurs familles, apparaît comme la justification de leur engagement²⁰⁷ et de leur propre non-engagement.

A la fois du côté du groupe militant, et du côté de la famille, l'engagement peut se présenter comme un « non-choix ». Annie Guyomarc'h, *leader* CGT ayant très tôt donné une large place au syndicalisme dans sa vie, évoque les effets de la grève sur l'engagement au foyer :

Annie Guyomarc'h : « Pendant les grèves de 80-81, j'avais perdu du poids moi, oh la la oui parce qu'on ne mangeait pas, on était en négociation, le soir, on n'avait pas trop le temps parce qu'on venait dormir, enfin c'était la course quoi. Heureusement que j'avais mes parents pour garder mon fils à ce moment-là parce que mon ex-mari lui, il faisait les équipes donc c'est pas facile non plus.

Eve Meuret-Campfort : Il faisait les équipes...

AG : C'est-à-dire qu'il travaillait ou du matin, ou de l'après-midi ou de nuit donc le soir, mes parents récupéraient mon fils et puis je passais le soir, bon des fois je mangeais avec eux et puis hop, je repartais, enfin c'était une vie de fou, à cette période-là mais bon ... ça laisse des souvenirs aussi et puis c'est enrichissant aussi. De mener des batailles comme ça, ça permet de ... enfin ça ouvre d'autres horizons, ça permet de ne pas rester dans son petit ... dans sa petite routine, son petit machin, son petit cocon, sa cuisine, ses popotes, ses courses, ses machins »²⁰⁸.

Ailleurs, elle dit : « C'est vrai que là aussi, j'ai peut-être délaissé un peu mon foyer mais dans des moments comme ça, on n'a pas vraiment le choix. Quand on y est, faut faire face et on a gagné. Donc c'est important aussi de faire des choses et de gagner »²⁰⁹.

« C'est important *aussi* de faire des choses et de gagner ». Annie Guyomarc'h oppose, et d'autres avec elles, à l'importance du foyer, l'importance de la lutte. Mais elle rappelle que d'une part, elle était soutenue par sa famille et que d'autre part, elle « n'avait pas le choix » : derrière une rhétorique militante de la nécessité de la lutte, elle dit aussi qu'en tant que *leader* CGT, elle n'avait pas le choix car les autres grévistes comptaient sur elle.

Celles qui s'engagent le plus sont donc celles qui d'un côté peuvent faire valoir leurs ressources familiales dans la lutte et de l'autre faire valoir leurs ressources militantes dans la famille. D'un côté, la famille devient un atout dans la lutte quand les grévistes font venir leurs familles, mais aussi leurs voisins ou leurs amis, aux journées portes ouvertes, les amènent à participer aux collectes, à parler de la grève autour d'eux, voire à mobiliser leurs réseaux militants dans les usines dans lesquelles ils et elles travaillent, etc. Leur forte implantation préalable dans les réseaux militants locaux constitue une ressource d'importance dans un conflit qui cherche à se faire connaître. D'un autre côté, les ressources militantes qu'elles acquièrent dans cette grève peuvent, pour ces militantes, non pas tant devenir des ressources dans la famille car elles ne sont pas protégées des conflits de couple ou des rappels à l'ordre de genre – il

²⁰⁷ Il aurait été particulièrement riche par rapport à notre propos de creuser plus avant cette interconnaissance locale entre militantes de la CGT, mais aussi de la CFDT, et notamment l'implication des maris dans cette sociabilité au départ féminin.

²⁰⁸ Entretien avec Annie Guyomarc'h le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes.

²⁰⁹ Entretien filmé avec Annie Guyomarc'h réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

faut rester une « bonne mère » malgré tout –, mais leur permettre d'affirmer leur identité de militante dans leur famille en faisant venir leurs maris, parents, enfants, frères, camarades et copains dans l'usine, notamment à l'occasion des fêtes de fin d'année. Les réseaux familiaux et militants s'entremêlent dans l'organisation de la soirée du réveillon de Noël et sont donc aussi renforcés par elles. Du côté des grévistes, ces célébrations deviennent aussi des occasions d'acter, dans un couple ou plus largement dans une famille, un engagement jusqu'ici vécu uniquement dans la sphère professionnelle.

Or, venir à l'usine le 24 décembre et le 31 décembre n'est pas possible pour tout le monde. Armelle Hérault, très engagée sur ce conflit et qui deviendra au cours des années 1980 une *militante d'usine* CFDT, dont le mari (routier, non-militant) la soutient tant que l'organisation quotidienne n'est pas trop perturbée, raconte ainsi qu'elle n'a pas pu venir au réveillon à l'usine : « Mais non, moi je n'avais pas été passé le réveillon avec elles. Ma belle-sœur, elle travaillait là [chez Chantelle] et elle ne faisait pas grève et le repas était chez moi (*rires*) donc c'était un peu... »²¹⁰. Participer ou non à ces fêtes de fin d'année devient un marqueur d'appartenance ou non au groupe militant. Armelle Hérault aurait voulu y aller si elle avait pu. A l'inverse, Madeleine Petit, gréviste par intermittence lors de ce conflit et n'ayant jamais dormi dans l'usine, dit qu'elle n'est pas allée au réveillon dans l'usine parce qu'elle ne s'y sentait pas à sa place : « Je faisais des grèves mais pas toutes, alors j'allais pas mettre mon nez là où il fallait pas »²¹¹.

Les marges de manœuvre dont disposent les ouvrières grévistes face à l'offre d'engagement sont donc diverses et compte tenu de la forte dépendance des femmes de classes populaires à la famille et par un effet de renforcement de dispositions dans le cours de la grève, ce sont celles qui peuvent faire circuler leurs ressources de la sphère privée vers la sphère militante et vice versa qui seront les plus à même de s'engager.

3.3. Un conflit de valeurs entre ouvrières : les lois de la famille et les lois du groupe militant

La grève reste, pour une majorité d'ouvrières, un élément perturbateur de la sphère familiale et c'est un thème omniprésent dans les discussions entre grévistes. Les contraintes domestiques continuent à fonctionner entre femmes comme des « excuses » qu'elles peuvent mobiliser pour justifier auprès des

²¹⁰ Entretien avec Armelle Hérault, le 1er avril 2008, à son domicile, dans la région nantaise.

²¹¹ Madeleine Petit évoque précisément celles qui considèrent leurs collègues comme une « deuxième famille » et son récit rappelle d'autres formes de rapport au groupe ouvrier, fondé sur la distance gardée avec l'usine :

Madeleine Petit : Ah mais y'en avait, Chantelle faisait partie de leur famille et si y'avait quelque chose, ils débrayaient, ils allaient partout avec les filles.

EMC : A qui vous pensez là ?

MP : A des filles. Ben des filles qu'habitaient sur Couëron. Ils se retrouvaient sur le marché le dimanche, ils étaient tout le jour ensemble. Y'avait des réunions, ils étaient toujours ensemble. Ils allaient au restaurant, ils étaient toujours ensemble. Moi c'est ce que je ne voulais pas. J'ai habité loin, je ne voulais pas qu'on s'occupe de moi.

EMC : Pourquoi vous ne vouliez pas de ça ?

MP : Je ne voulais pas avoir une famille spécialement Chantelle parce que ça dure jamais bien longtemps. J'avais peut-être plus d'expérience qu'eux, je ne sais pas ».

[Entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise].

autres les limites qu'elles posent à leur participation à la grève. A l'inverse, la prise d'autonomie vis-à-vis des rôles domestiques, la capacité à s'engager malgré tout, devient une valeur du groupe militant. Les ressources que les unes et les autres semblent tirer de leur famille sous la forme d'un soutien pratique ou moral deviennent des motifs de dédouanement pour celles qui jugent en avoir peu et des motifs d'assignations pour celles qui semblent en avoir plus. La situation familiale (nombre d'enfants, âge des enfants, situation professionnelle du conjoint) devient dans une grève non-mixte un objet de discussion, de jalousies, de critiques parmi les ouvrières grévistes.

Celles qui justifient les limites de leur participation par leurs contraintes familiales alors que, comme Sylvia Simard, elles sont syndiquées et participent habituellement à toutes les grèves, sont tiraillées entre des injonctions contradictoires car du côté familial, elles sentent ne pas avoir le choix et du côté du groupe militant, elles sentent que cette « excuse » n'est pas recevable. Sylvia Simard, mécanicienne, syndiquée à la CFDT, mariée à un peintre dans le bâtiment, syndiqué quelques années seulement à la CGT, ayant deux enfants de 2 et 5 ans en 1981, ne rejoint la grève de l'hiver 1981-82 que sous la pression des grévistes :

Sylvia Simard : « En 81, j'ai participé un peu mais je n'ai pas été occupée l'usine de nuit parce que j'avais Philippe qui était tout petit, il était bébé. Et puis bon, ma fille, elle avait 3 ans [les dates de naissance de ses enfants indiquent qu'ils avaient 2 et 5 ans en 1981]. C'est vrai qu'à ce moment-là, on n'avait pas trop de moyens, on venait de rentrer dans la maison. Ça ne faisait pas longtemps, et puis bon... payer la nourrice, pas être payée, et mon mari, dans le bâtiment, il avait un petit salaire. C'est vrai que je n'ai pas toujours été là-bas et c'est vrai que certaines filles me l'avaient reproché : "Oui, de toute manière, tu aurais pu venir". Ah, c'est que je ne pouvais pas laisser mes enfants et tout ça. Même des fois, la nourrice, elle me reprochait aussi. Je lui disais : « Aujourd'hui, je vous laisse mes gosses », et elle disait : "Mais tu ne travailles pas". Bon, c'est vrai que la nourrice, elle n'était pas déclarée à ce moment-là. Donc des fois, je disais : "Bon je ne travaille pas, on est en grève, donc je reste là [à la maison]". Bon, j'allais quand même de temps en temps mais c'est vrai que je n'ai pas passé des nuits là-bas. Y'en a qui ont occupé l'usine tout ça, moi non, c'est vrai. (...) Bon, ça a duré trois mois mais je disais : "Si ça dure plus longtemps, comment on va faire ?". Et puis bon, la CFDT, c'est vrai que les filles [Eliane et Myriam] ne nous ont jamais dit : "T'inquiète pas, du moment que tu viens tous les jours", moi j'ai dit : "Ecoute, moi je ne peux pas venir la nuit, non non, j'ai mes deux gamins, ils sont petits, moi je ne peux pas, non je ne peux pas". La journée, des fois, je restais toute la matinée, jusqu'à 1h-2h et après je venais [chez moi] »²¹².

Sylvia Simard reste amère par rapport aux nombreuses critiques qu'elle dit avoir essuyées de la part des autres grévistes alors même qu'elle a l'impression de ne pas avoir le choix entre les contraintes financières et la charge de ses enfants. Sa trajectoire individuelle la dispose peu à s'engager dans une grève ou un militantisme actif. Elle peine donc à concevoir ce que d'autres perçoivent comme les valeurs au nom desquelles elle devrait s'engager « malgré tout » :

²¹² Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

Sylvia Simard²¹³ est née en 1948 au Portugal d'un père ouvrier du bâtiment qui émigre clandestinement en France au début des années 1960 avant de faire venir sa famille progressivement. Elle commence à travailler à « 13-14 ans » dans un ranch, puis comme employée de maison avant de rejoindre son père en Haute-Savoie et de travailler quelques années dans l'hôtellerie, puis dans différentes usines. Suivant sa sœur, elle s'installe à Nantes et est embauchée chez Chantelle en 1972 à 24 ans. Elle trouve le travail difficile mais aime l'ambiance de l'usine et sa « bande de copines ». Elle se syndique à la CFDT pour leur « côté tempéré » mais dit ne pas avoir reçu d'héritage militant de la part de ses parents ni eu d'expériences de grève avant, sauf en mai 68 où ils étaient « sortis ». Elle fait partie de celles qui ont été réticentes à la grève de l'hiver 1981 au départ car elle ne voulait pas soutenir les deux ouvrières sanctionnées pour un temps de pause trop long. Elle rejoint la grève sous la pression de ses « copines » mais reste réservée face à un conflit de cette ampleur.

Sylvia Simard se trouve en situation de devoir justifier ses réserves. On voit en quoi ce n'est pas seulement l'occupation qui pose question mais bien la grève en elle-même et les conséquences financières qu'elle suppose pour des familles fragiles économiquement. Elle évoque d'ailleurs celles dont le mari a « un bon salaire » et pour qui c'est « plus facile »²¹⁴. Ces dernières, qui semblent pouvoir « se le permettre », sont donc l'objet de rappels à l'ordre qui sont aussi des rappels à l'ordre social : Marie Dubois, citée plus haut, se souvient des remarques qu'elle recevait face à ses réticences à participer à la grève au départ : « Ouais mais toi tu t'en fous, ton mari, il a un boulot sûr »²¹⁵. La situation financière du mari devient donc un critère de jugement des « facilités » dont certaines disposent et se joue donc dans ces injonctions aussi des jugements sociaux. Les ouvrières qui ont acheté ou fait construire une maison à cette période mobilisent systématiquement cet argument pour justifier leurs difficultés financières à participer à la grève mais se voient remettre « à leur place ». Par exemple, Murielle Cordier, mécanicienne, syndiquée à la CGT puis à la CFDT après le conflit, qui vient tous les jours à l'usine mais n'y a jamais dormi, se prononce pour la reprise du travail lors d'un vote dans l'usine début janvier. Elle explique son choix par les pressions répétées de son mari, pourtant ouvrier militant et délégué CGT, concernant la situation financière du ménage alors qu'ils sont en train de faire construire leur maison. La grève dure depuis presque deux mois. Elle en a parlé et est tombée d'accord avec d'autres ouvrières sur le fait que la grève durait depuis trop longtemps. Le jour dit, elle se retrouve seule à prendre position. Une ouvrière qui participe activement à la grève lui dit alors : « Quand on ne peut pas acheter, on n'achète pas ». « Mise en quarantaine » pendant plusieurs semaines par une partie des militantes après la grève, Murielle Cordier fait l'expérience d'un « rappel à l'ordre de l'égalité » : on l'accuse d'être « fière », de vouloir sortir du groupe ouvrier, de s'embourgeoiser²¹⁶. Bien que de nombreuses ouvrières soient vraisemblablement propriétaires ou le deviennent plus tard, cette « excuse » est irrecevable. Il est intéressant de noter que, dans le cas d'une

²¹³ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²¹⁴ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²¹⁵ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²¹⁶ Weber (F.), *Le travail à-côté. Une ethnographie des perceptions*, op.cit.

usine de femmes, c'est la situation professionnelle du conjoint qui, entre autres, marque la distinction sociale entre femmes²¹⁷.

La prévalence de la famille dans les choix d'engagement effectués par certaines deviennent peu acceptables pour celles qui s'engagent « malgré tout ». Pour ces dernières, l'engagement devient une marque distinctive d'appartenance au groupe militant et une manière de discréditer celles qui n'ont pas le « courage » de s'opposer à leur mari. Xavier Vigna, dans son analyse du virilisme ouvrier, évoque la manière dont les grévistes discréditent les « jaunes » en soulignant leur « déficience virile »²¹⁸, leur passivité, donc aussi leur proximité avec les femmes sur qui pèse « la vieille suspicion d'être des jaunes »²¹⁹. Chez Chantelle, entre femmes, la grève devient une marque de courage, de virilité, d'avoir pu imposer son engagement au mari, d'avoir pu se détacher des rôles féminins traditionnels. Babette Martin, mécanicienne, *militante d'usine CGT*, qui a deux enfants en bas âge en 1981, retrace ainsi les conflits qui l'ont opposé à son mari au cours de la grève et condamnent celles qui disent qu'elles « ne peuvent pas ».

Babette Martin : « Ben là, c'était pas trop bien dans la mesure où... enfin les grèves, c'est jamais bien mais c'est qu'on devait faire un roulement pour occuper la boîte et là, c'est là que j'ai eu beaucoup de soucis avec mon mari qui voulait pas que... là, c'était les conflits qui commençaient à l'usine et à la maison quoi. (...) »

EMC : Vos enfants, ils avaient quel âge à ce moment-là ?

BM : 4-5 ans. 79 et 78, ouais. Ça faisait beaucoup aussi mais bon, j'étais pas la seule non plus. Mais non, j'avais beau expliquer ça, il ne voulait pas.

EMC : Donc vous êtes allée un peu mais pas du coup...

BM : Ben si j'allais quand même pas mal hein. Ben y'avait des roulements, je pense que j'ai donné, j'ai fait ma part, ouais ouais ouais ouais. (...) Mais j'avais un mari qui s'occupait beaucoup des enfants. Il aimait bien faire la cuisine, il aimait tout, enfin il était assez... très, voilà quoi. Donc non, ils n'étaient pas malheureux mes enfants.

EMC : Donc même en 81 quand vous alliez dormir et tout ça, vous vous organisiez, enfin c'était pas compliqué ?

BM : Oui, moi je ne trouvais pas.

EMC : Parce qu'on dit toujours en fait que c'est plus compliqué pour les femmes que de faire ça parce qu'elles ont les enfants tout ça.

BM : Oui mais bon c'était le soir aussi hein. On donnait à manger aux enfants et puis après on allait. Il faut savoir aussi que les mecs, faut bien aussi qu'ils s'occupent de leurs gosses hein.

EMC : Oui mais c'est vrai que...

BM : Ben après, faut se dire que si on ne se donne pas les moyens d'y aller, c'est vrai que... « Ben non je peux pas », on va dire que c'est vite dit ça aussi, « je peux pas venir ».

EMC : Comment ça ?

²¹⁷ Ces analyses viennent contredire d'un certain côté les remarques faites plus haut sur la plus grande propension des femmes à imposer leur engagement à leur mari quand elles disposent de ressources sociales à lui opposer. L'aspect financier de la grève souligné ici invite plutôt à penser qu'un mari bénéficiant d'une « bonne situation » facilitera l'engagement dans la grève, comme les ouvrières le pensent elles-mêmes, et donc, qu'à l'inverse, un mari en situation de précarité limitera les possibilités d'engagement du fait des ressources financières déjà limitées du ménage mais aussi de la préservation par la femme de l'identité virile déjà menacée de son mari (Merci à Sybille Gollac pour ces remarques).

²¹⁸ Vigna (X.), « De la conscience fière au stigmat social : le virilisme ouvrier à l'épreuve des années 1968 », Sohn (A.-M.), *Une histoire sans les hommes est-elle possible ? Genre et masculinités*, op.cit., p. 348.

²¹⁹ *Ibid.*, p. 350.

BM : Ben on peut dire : “Oui je vais pas”, alors que peut-être on n'a pas envie d'y aller c'est tout. C'est sûr que c'est des conflits mais bon, faut aller au-dessus aussi. Parce que faut pas que ce soient toujours les mêmes, faut pas que ce soient celles qui sont seules qui doivent subir tous les... Moi j'estime que voilà, chacun sa part à un moment donné »²²⁰.

Bien qu'il ne la soutienne pas et ne soit pas lui-même militant, le mari de Babette Martin semble ne pas lui reprocher de devoir lui-même s'occuper des enfants mais bien de s'absenter fréquemment pour une raison qu'il juge non légitime. Surtout, Babette Martin, à l'instar d'Isabelle Henry, trouve normal et pas si compliqué de « s'organiser » pour participer à l'occupation de l'usine. Elle objecte ainsi à une assignation genrée à la sphère domestique l'appartenance au groupe militant des « Chantelle ». A l'image des *leaders*, le fait d'avoir su ou pu imposer son engagement au mari constitue une fierté, une marque de son appartenance au groupe militant et quelque part de sa virilité ouvrière.

Il apparaît donc ici que celles qui sont à même de s'engager sont celles qui disposent de ressources familiales sous forme de soutien moral et/ou pratique mais que cet engagement ne devient possible que parce qu'il est soutenu par un collectif, parce que d'autres femmes autour de soi vivent des situations similaires. Le groupe militant suscite des pressions morales à « faire avec », à « aller au-dessus ». Celles qui, comme Babette Martin, se sentent appartenir à ce groupe se trouvent en mesure d'opposer à la norme sociale dominante, incarnée par les rappels à l'ordre de son mari mais aussi par leurs propres sentiments de culpabilité, une norme sociale alternative dans laquelle le « féminin » est dévalorisé.

Un débat de genre se joue aussi entre les militantes CGT et CFDT, les secondes reprochant aux premières la présence soutenue de leurs maris. Les ressources familiales dont disposent les militantes de la CGT du fait de la plus grande cohérence de leur univers familial, social et militant autour d'une sociabilité communiste sont perçues comme « envahissantes » par les militantes CFDT :

Myriam Dumas : « C'était vraiment quelque chose... On sentait que les hommes voulaient reprendre le conflit, ils pensaient peut-être que leurs femmes étaient pas capables de le faire, j'en sais rien. Mais sans arrêt, c'était comme ça. (...) T'avais toujours les maris des filles de la CGT qui étaient là. Et ça, c'était lourd à porter parce que tu sais que c'était des militants, donc ils pouvaient te faire un petit dans le dos à chaque instant. Et c'est ce qui se passait d'ailleurs. Ils avaient une tendance à organiser, à faire des trucs sans nous en parler. Et je te dis que Lionel Faure [secrétaire général de l'union locale de Saint-Herblain] a failli me foutre sur la gueule un jour parce que je lui ai dit que c'était pas son conflit mais le nôtre ».

Elle explique ensuite que du côté de la CFDT, il y avait quelques maris qui étaient militants à la CFDT mais assez peu finalement. En 1994, lors du conflit contre la fermeture, ce débat ressort à l'occasion des déplacements à Paris : « Si tu veux, le premier voyage qui était prévu à Paris, elles avaient déjà prévu d'emmener les maris. Nos filles l'ont su et elles ont dit : “Alors ça, certainement pas. Pas de maris” parce qu'elles ont été assez traumatisées donc ils étaient déjà inscrits et on a dit à la CGT : “C'est notre conflit, pas celui des maris. Ils ne viendront pas avec nous”. Ils ne sont pas venus. On ne va pas se refaire bouffer ! »²²¹.

²²⁰ Entretien avec Babette Martin, le 1^{er} février 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

²²¹ Entretien enregistré avec Myriam Dumas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

Ce conflit sur la présence des maris n'est jamais évoqué par les anciennes militantes CGT qui présentent systématiquement leur présence comme un atout de la lutte, un signe du soutien qu'elles ont reçu de la part du monde ouvrier. Nous retrouvons ici les rapports différenciés que les *leaders* des deux organisations entretiennent avec leur syndicat et les hommes qui les dirigent. L'autonomie mise en avant par les militantes CFDT renvoie à une valeur forte de la CFDT et à une critique ancienne de la CGT comme dépendante du PCF, mais aussi à une autonomie de genre vis-à-vis d'hommes dominants dans le champ politique. En rappelant la présence des maris de leurs concurrentes, elles rappellent ce qu'elles identifient comme une dépendance à l'égard de leurs cercles familiaux. Myriam Dumas adopte ici un discours « viril », symbolisé par l'utilisation de l'expression « faire un petit dans le dos », qui décrédibilise ses concurrentes par leur manque d'autonomie à la fois vis-à-vis de leur organisation syndicale et vis-à-vis de leurs maris. Elle-même célibataire, et mettant en avant une prise de distance vis-à-vis des assignations de genre et des assignations sociales (pas de télévision, sorties culturelles, valorisation de l'indépendance), Myriam Dumas renvoie les militantes de la CGT à leurs rôles féminins. Cette analogie entre autonomie politique et autonomie de genre est aussi le reflet de la faiblesse de ses ressources familiales et locales alors que c'est précisément une ressource fondamentale pour les militantes CGT. L'autonomie vis-à-vis de la famille renvoie aussi à une autonomie vis-à-vis des groupes populaires : l'ancrage dans la « famille CGT » apparaît alternativement comme un atout ou un enfermement social. Ces différences de positionnement montrent finalement comment le rapport à la famille peut devenir un objet de distinction politique et social entre femmes.

Conclusion du chapitre 4

Au terme de ce parcours dans la grève de l'hiver 1981-1982 chez Chantelle, l'exceptionnalité d'une grève de femmes se trouve bien relativisée. Au plus près des particularités de la situation des ouvrières de Chantelle, nous avons pu saisir les processus par lesquels elles se sont approprié la combativité ouvrière. D'abord dans le cours même de l'évènement, elles ont découvert leurs capacités oppositionnelles. Le durcissement progressif d'une situation d'usine déjà conflictuelle les a entraînées dans le sillage d'un répertoire d'action ouvrier déjà tracé et en même temps en plein renouvellement. Le groupe des « Chantelle » est alors apparu comme en train de se former, en train de faire ses preuves. Elles conquièrent alors un capital militant ouvrier fondé sur la valeur de la combativité. Elles ont dû néanmoins faire face aux images négatives projetées sur elles. C'est leur ancrage dans une communauté ouvrière qui a permis de susciter des images alternatives, liées au rôle traditionnel des femmes : la mère. L'assignation à la sphère domestique se poursuit jusque dans l'usine et devient une ressource de bonne moralité face à la sexualisation du corps des ouvrières. Finalement, les logiques individuelles d'engagement prennent sens dans cet espace de contraintes spécifique : une grève de femmes, bien que très soutenue, continue à « poser problème » dans les processus d'engagement. Les ouvrières font face à des dilemmes pratiques et moraux, prises entre des injonctions contradictoires de la part des ouvrières mobilisées d'un côté et de leurs maris, bien souvent rétifs, de l'autre.

Toutefois, en sortant de la relation duelle du couple, nous comprenons comment la famille élargie peut constituer un soutien déterminant dans la gestion du quotidien de la grève. Les ouvrières « s'organisent », « s'arrangent », opèrent des compromis et parfois, prennent position face à leur mari grâce à l'appui de cette « deuxième famille ». L'engagement dans cette grève « offre en effet une série de ressources et d'outils propres à renégocier l'image de soi dans le cadre d'une nouvelle “structure de plausibilité”, notamment par la redistribution des réseaux relationnels et des circuits de sociabilité, l'élection de nouveaux autrui significatifs, le développement de liens affectifs »²²². Les divisions et jugements sexués et sociaux entre femmes de classes populaires sur la bonne manière de gérer ces conflits de rôle révèlent le spectre des manières possibles d'être femme ouvrière militante syndicale ou simple gréviste. Entre ancrage familial et populaire et autonomie personnelle, deux stratégies possibles d'émancipation ont été identifiées.

Au-delà de ces diversités internes, nous comprenons que la transgression est possible car elle est collective, ancrée dans le groupe des collègues, dans la communauté ouvrière et éventuellement dans la famille élargie. La subversion des rôles traditionnels est ici soutenue par les acteurs légitimes du groupe ouvrier qui l'autorisent. Elle est encouragée par le groupe des collègues qui favorise la prise de risque – au lieu de la relégation habituellement observée. Des femmes ont pu, dans ces conditions, se voir

²²² Fillieule (O.), « Travail militant, action collective et rapports de genre », Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, France, Presses de Sciences Po, 2009, p. 40.

reconnaître la légitimité à user d'un capital agonistique, pourtant habituellement réservé aux hommes. Les ouvrières de Chantelle apparaissent alors comme des ouvrières viriles qui s'approprient la combativité ouvrière malgré tout. Leur capital militant est éminemment ouvrier et collectif, soit largement dépendant de la reconnaissance que parvient à obtenir le groupe ouvrier dans son ensemble.

* * *

Conclusion de la deuxième partie

Les « Chantelle » sont finalement parvenues à acquérir un capital militant ouvrier et collectif au cours des années 1968. En analysant la division du travail syndical entre ouvrières et les processus d'engagement individuels, différentes figures d'engagement ont émergé. Les *leaders* endossent le rôle habituellement réservé aux hommes dans les collectifs militants. Elles investissent leurs organisations syndicales comme groupes d'appartenance, même si elles continuent d'abord à penser leur engagement au sein de l'usine. Leur socialisation organisationnelle passe de ce fait principalement par l'endossement de cette étiquette au quotidien. Le syndicalisme de proximité qu'elles pratiquent s'explique par leur proximité sexuée et sociale avec les ouvrières. Les *militantes d'usine* quant à elles se vivent d'abord comme des élues du personnel ou des soutiens aux *leaders*. Il s'agit de femmes qui parviennent à dépasser un certain nombre d'obstacles à l'engagement tout en étant tenues par d'autres. Si une famille militante favorise l'engagement, les situations familiales sont complexes et les stratégies des femmes souvent nuancées, négociées entre différentes contraintes. Les débats moraux qui se jouent autour de la famille rappellent les différentes façons possibles d'être femme ouvrière et militante syndicale. La famille prend ici une place plus importante dans les débats internes au groupe militant que dans un collectif masculin ou mixte.

Ces processus d'engagement individuels ne sont pas isolés des dynamiques collectives, comme nous l'avons vu dans la première partie. L'homogénéité sexuée et sociale du groupe crée un effet d'entraînement entre ouvrières. L'adhésion syndicale via les sociabilités dans l'usine est la modalité d'engagement la plus courante. Les *leaders* offrent dans ce contexte des figures d'identification positives à des militantes moins dotées individuellement de ressources militantes. La grève de l'hiver 1981-1982 montre à quel point les ouvrières apprennent à lutter dans le cours des événements, en se soutenant mutuellement face aux épisodes difficiles ou en réalisant les nombreuses tâches militantes que l'occupation nécessite. L'importance de cet apprentissage « sur le tas » découle de la nécessité pour les ouvrières de se prouver d'abord à elles-mêmes qu'elles sont capables de faire ce qu'elles font, de faire « comme les mecs ». En affirmant leur capacité à s'opposer au patron, leur capacité à se faire respecter, elles conquièrent un sentiment de dignité collective qui n'est plus seulement attaché au travail lui-même mais bien à la lutte. Leur capital militant repose avant tout sur ce sentiment partagé d'avoir des droits et de disposer de moyens pour les défendre.

L'émergence de *leaders* syndicales et d'un groupe ouvrier féminin combatif dans l'usine Chantelle pose aussi la question du rapport au féminin et au féminisme des ouvrières. Les *leaders* gardent leurs distances vis-à-vis du féminisme tel qu'il se présente à elles. Pour elles, devenir des militantes « à part entière » revient à s'approprier les codes masculins du militantisme ouvrier et

donc à taire toute spécificité. Pour les ouvrières dans leur ensemble, le féminisme apparaît comme un combat plus lointain que le syndicalisme. Pourtant, lorsqu'elles se mobilisent, elles suscitent, qu'elles le veuillent ou non, des images féminisées, le plus souvent péjoratives. Face à celles-ci, elles disposent du soutien de la « classe ouvrière » mobilisée autour d'elles. En apparaissant soutenues par les hommes, leurs maris, les responsables syndicaux, les ouvriers des usines voisines, elles sont protégées du discrédit moral associée aux « filles d'usines ». La valorisation ouvrière les autorise ici à se mobiliser « comme des mecs » à condition de déléguer les modes d'actions les plus violents et d'apparaître, au besoin, comme des mères. Cette posture négociée caractérise effectivement le rapport qu'elles entretiennent à leurs différents rôles, femme et ouvrière, et les stratégies qui sont possibles pour elles.

Les ouvrières peuvent difficilement correspondre au modèle de féminité valorisé par le mouvement féministe – ce modèle de « femme libérée » que certaines militantes féministes décrivent comme despotique¹ – et à la remise en cause des normes familiales traditionnelles. Si elles font partie d'une génération d'ouvrières plus sensibles aux idées féministes que leurs aînées, il est plus difficile pour elles de s'identifier à une « génération 68 » à l'instar des anciennes militantes féministes étudiées par Julie Pagis². Elles n'ont pas ostensiblement remis en cause leurs mœurs et se sont associées au destin du monde ouvrier plutôt qu'à celui des femmes. Elles disposent de ressources sociales moindres par rapport à la plupart des militantes féministes, provenant plutôt des classes moyennes et supérieures, et peuvent moins facilement prendre le risque de remettre en cause leur assise sociale, fondée sur la famille. Pour autant, ne peut-on déceler des formes de féminisme silencieux³, qui passerait bien plus par des pratiques que par des discours ? Leur lutte les conduit en effet à de nombreuses transgressions en tant que femmes, d'une part en s'appropriant la virilité ouvrière comme nous l'avons vu, et d'autre part en subvertissant, sans le dire, la féminité ouvrière. Elles subvertissent leurs rôles *de l'intérieur* en travaillant, en continuant à travailler après la naissance des enfants, en s'investissant dans des activités protestataires sur le lieu de travail, quitte à ce que leur mari ne soit pas d'accord. Elles desserrent les normes et les carcans de leur assignation au foyer par une négociation de ces normes au quotidien. Ces petites subversions renvoient à la puissance d'agir ou *agency* telle que Catherine Achin et Delphine Naudier ont pu la penser

¹ Hélène Lambert, une ancienne militante féministe nantaise, (née en 1949, fille d'artisans, devenue enseignante puis infirmière, qui milite d'abord à la Jeunesse Etudiante Chrétienne (JEC) puis à la LCR), se souvient avec humour que lors d'une distribution de tracts de la LCR avec une autre militante, aussi engagée dans des groupes féministes, dans l'usine métallurgique où son mari était ouvrier, elle s'était vu reproché par sa camarade de ne pas être « libérée » parce qu'elle avait osé lui faire une remarque sur son chemisier un peu trop échancré pour les circonstances selon elle. (Entretien avec Hélène Lambert, le 12 juin 2013, à son domicile, à Nantes).

² Pagis (J.), « Repenser la formation de générations politiques sous l'angle du genre. Le cas de Mai-Juin 68 », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 29, 2009, p. 97-118.

³ Lagrave (R.-M.), *Celles de la terre : agricultrice, l'invention politique d'un métier*, Paris, EHESS, 1987.

concernant les trajectoires de « femmes ordinaires » dans les années 1970⁴. A l’instar de militantes féministes, les ouvrières peuvent ainsi partager par « capillarité » des « ruses » et des « pratiques » pour faire face à des situations d’assujettissement à l’ordre patriarcal, sans forcément le dire, ni même le penser comme un échange de bons procédés féministes⁵. L’unité de génération qu’elles forment soutient et encourage ces pratiques d’émancipation.

Ces processus d’acquisition d’un capital militant ouvrier et collectif ont été rendus possibles par la conjoncture des années 1968 à Nantes, cette centralité ouvrière qui les protège et leur procure des ressources matérielles et symboliques. La conjoncture va néanmoins beaucoup changer dans les années qui suivent le conflit de l’hiver 1981-1982. La partie suivante sera précisément consacrée à la déstabilisation du capital militant des ouvrières par la nouvelle conjoncture, à la manière dont les ouvrières s’y adaptent et s’y opposent.

⁴ Achin (C.) et Naudier (D.), « Trajectoires de femmes “ordinaires” dans les années 1970 », *Sociologie*, 1 (1), 2010, p. 77-93. Le concept d'*agency* est hérité des théories féministes (Butler (J.), *Trouble dans le genre: pour un féminisme de la subversion*, Paris, La Découverte, 2005) mais aussi de l'historien E.P Thompson (Thompson (E.P.), *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Points, 2012). L'*agency* ou puissance d’agir « n’est pas librement improvisée ou au contraire entièrement déterminée, mais reste avant tout liée au fait que les individus sont constitués par un monde social qu’ils n’ont pas choisi. Ce paradoxe, - se trouver à la fois constitués par des normes et dépendants d’elles - représente en réalité la condition de possibilité de la puissance d’agir » (Achin (C.), Naudier (D.), « Trajectoires de femmes “ordinaires” dans les années 1970 », art. cité, p.78). Cette notion permet donc de sortir de la dichotomie domination/résistance en montrant que les normes peuvent aussi constituer des ressources pour agir, avec et/ou contre elles. L'utilisation extensive de ce concept ne nous est cependant pas apparue comme nécessaire à l'analyse par rapport aux notions de marge de manœuvre, de subversion, de résistances qui peuvent toutes relever de l'*agency* mais nous apparaissent plus précises.

⁵ Achin (C.) et Naudier (D.), « Trajectoires de femmes “ordinaires” dans les années 1970 », art.cité, p. 91.

TROISIÈME PARTIE

Un capital militant dévalué :

dégradation de la conjoncture et féminisation des luttes

La déstabilisation du capital militant des ouvrières de Chantelle à partir du début des années 1980 est au cœur de notre troisième partie. Le conflit de l'hiver 1981-1982, que nous avons interprété comme l'apogée des processus d'engagement des ouvrières au cours des années 1968, marque en effet le début d'une période de fragilisation des conditions de mobilisation dans l'usine. L'entreprise Chantelle commence à délocaliser sa production à l'étranger et à réduire les effectifs industriels en France. L'usine de Saint-Herblain passe de 300 salarié.e.s en 1982 à 200 en 1994. Les départs ne sont plus remplacés et la direction sanctionne et licencie bien plus que ce qu'elle faisait par le passé. L'ambiance de l'usine change sous l'effet de la dégradation des conditions de travail mais aussi, plus largement, de l'affaiblissement du monde ouvrier en général.

Gérard Mauger se demande, dans un texte significativement intitulé « un monde défait », « comment reconstruire le “collectif ouvrier” dans un monde où la division du travail est redoublée de divisions entre Français, Maghrébins et Noirs, hommes et femmes, jeunes et vieux, où le désenchantement, l'impuissance, l'intériorisation de la domination, la peur inclinent plus à la débandade, au “chacun pour soi” qu'à la solidarité et à la mobilisation ? »¹. Ces interrogations sont aussi celles de Stéphane Beaud et Michel Pialoux dans leur ouvrage commun, dont la réédition récente rappelle l'actualité². Dans quelle mesure les ouvrières de Chantelle sont-elles affectées par ces divisions du groupe ouvrier, elles qui sont toutes des femmes du même âge et qui viennent en majorité « du coin » ? La mise à mal du groupe ouvrier prend des formes différenciées selon les bassins d'emploi et les entreprises. Comment ces phénomènes affectent-ils les ouvrières de Chantelle et leur unité professionnelle, sociale, générationnelle ? En quoi la crise de la reproduction du groupe ouvrier et l'effondrement symbolique de la « classe ouvrière » qui en découle entachent-ils la représentation syndicale du groupe des ouvrières par les sections syndicales CGT et CFDT ?

Le premier constat est que le syndicalisme ne périclète pas chez Chantelle. L'enquête REPONSE montre bien que là où les syndicats sont déjà implantés, ils y restent et continuent à être actifs. Elle indique aussi que, de manière générale, le secteur industriel reste encore aujourd'hui le premier lieu d'éclosion des conflits du travail³ et que les OS jouent toujours leur rôle d'« agents de cristallisation et d'encadrement des conflits du travail »⁴. Chez Chantelle, les deux sections syndicales majoritaires se maintiennent et des conflits avec arrêts de travail continuent à avoir lieu. C'est donc moins la question de la dégradation du syndicalisme qui est en jeu que celle de

¹ Mauger (G.), « Les ouvriers : “un monde défait” », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, 1996, p. 42-43.

² Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, *op.cit.*

³ L'industrie demeure le premier secteur conflictuel : 41,5% des directions d'établissements industriels ont déclaré avoir rencontré au moins un conflit en 2002-2004, contre 30,1% dans services et 18% dans construction et commerce. Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Péliasse (J.), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, *op.cit.*, p. 50.

⁴ *Ibid.*, p. 59.

l'adaptation des militantes à la nouvelle conjoncture et du maintien de dynamiques d'action collective. La plus grande profusion d'archives sur la période des années 1980-1990, notamment concernant les relations professionnelles, et la réduction du nombre d'ouvrières qui accèdent à des postes d'élues du personnel nous permet d'envisager conjointement les modifications du travail militant et les profils de celles qui s'en chargent. Rentrer dans le détail des réunions où se déroule le face à face entre les élues et les dirigeants nous donnera l'occasion de mieux cerner la manière dont les ouvrières s'appuient sur le capital militant construit lors des années précédentes. Comment, par exemple, les *leaders* et les *militantes d'usine* investissent-elles l'arène du comité central d'entreprise, instance qui prend de plus en plus d'importance au cours de la décennie 1980 ? Parviennent-elles à s'approprier ces nouveaux terrains de lutte ?

Par ailleurs, les « Chantelle » continuent à se mobiliser collectivement, tout au long des années 1980-1990. La force de leur capital militant collectif est particulièrement visible lors du conflit contre la fermeture. Leur réaction est immédiate et généralisée. Les « Chantelle » s'imposent dans l'actualité locale en investissant l'espace public et médiatique et deviennent cette année-là les « filles de Chantelle ». Quelles sont les logiques de cette féminisation ? En revenant, comme pour le conflit de 1981, sur le détail du déroulement du conflit, nous chercherons à retracer l'articulation entre la dégradation de la conjoncture et la féminisation de la lutte. Les matériaux filmés et photographiques du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » permettent d'appréhender la vivacité des actions collectives menées tout au long des onze mois de conflit.

Comme dans la partie précédente, nous commencerons par analyser le syndicalisme tel qu'il se pratique dans le quotidien des relations professionnelles pour ensuite nous focaliser sur le conflit de 1993-1994. Le chapitre 5 s'intéressera ainsi à la relative professionnalisation du syndicalisme des militantes de Chantelle sous fond de changement de conjoncture sociale et politique. Le chapitre 6 quant à lui sera consacré à une mobilisation qui reste aujourd'hui en mémoire comme le moment où les ouvrières de Chantelle « ont perdu », le moment où elles passent du statut d'héroïnes ouvrières locales à celui de victimes de la crise de l'emploi industriel.

CHAPÎTRE 5

Les « Chantelle » à l'épreuve des années 1980-1990 : continuer à militer



Des ouvrières de Chantelle posent pour une photographie de Ouest France lors du conflit contre la fermeture, décembre 1993.

[Source : CHT. Coll. Cayeux]

« Après tout ce qu'on a donné finalement. On a donné toute notre jeunesse dans cette usine. Et puis au bout du compte, on se retrouve sans rien. Les gens éparpillés et puis, le travail fait à l'étranger. Et ça, c'est un sentiment d'impuissance insupportable ».

(Esther Corbera, mécanicienne, non-syndiquée, le 2 novembre 1994, alors que l'usine ferme)¹

¹ Entretien filmé avec Edwige Da Silva et Madeleine Petit réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

La sociologie du syndicalisme s'intéresse, voire se concentre, depuis le milieu des années 1980 sur la crise que connaît cette institution face à la dégradation généralisée de l'emploi industriel en France et la « dilution du pôle patronal de la relation de travail »² qui mettent à mal le « modèle de la société industrielle qui a servi de référence au mouvement syndical »³. La désyndicalisation et la baisse des arrêts de travail apparaissent comme les symptômes de la fin d'un modèle et l'avènement d'un « nouveau syndicalisme », bureaucratisé et institutionnalisé, qui ne parvient plus à mobiliser la « classe ouvrière » et s'engage dans la voie du réformisme⁴. Ces *trends* généraux, qui ne s'appliquent pas partout et tout le temps de la même façon, peinent à rendre compte des transformations concrètes du syndicalisme au niveau local⁵. Chez Chantelle, le syndicalisme ne périclité pas, les grèves sont certes moins nombreuses mais encore fréquentes, les *leaders* maintiennent leurs engagements et les ouvrières continuent de venir voter aux élections professionnelles. Pourtant, au même moment, l'entreprise commence à délocaliser la production dans des pays à bas coûts salariaux et à faire baisser les effectifs industriels en France, elle n'hésite plus à utiliser les sanctions à sa disposition à l'encontre d'ouvrières qui ne tiennent pas – ou plus – les cadences. La réinscription de l'usine Chantelle dans son espace local et son époque indique combien la nouvelle conjoncture des années 1980 change la donne pour les ouvrières de Chantelle. Reste à savoir concrètement comment ces dernières perçoivent et réagissent à la dégradation de leur univers social et politique. Plutôt que de postuler de la dégradation des engagements, nous nous demanderons comment les militantes syndicales et les ouvrières de l'usine Chantelle maintiennent leur engagement alors que les conditions de son développement semblent se dérober⁶ ? Le conflit de l'hiver 1981-1982 constituait déjà une réaction collective à la dégradation des conditions de travail. Quelles ont été les suites de ce conflit ? « Comment s'opposer à la "fatalité

² Supiot (A.), *Le droit du travail*, Paris, PUF, p. 51, 2009.

³ *Ibid.*, p. 65.

⁴ Les débats sont vifs autour de ces constats et des facteurs plutôt exogènes ou plutôt endogènes qui permettent de comprendre cette crise. Mouriaux (R.), *Crises du syndicalisme français*, Paris, Montchrestien, 1998 ; Labbé (D.) et Croisat (M.), *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan, 1992 ; Andolfatto (D.) et Labbé (D.), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2011. Pour une revue de littérature critique ancienne mais retraçant bien les débats, voir: Ubbiali (G.), « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation. Note critique », *Politix*, 6 (23), 1993, p. 84-101. Sophie Bérout revient plus récemment sur la construction de l'objet "syndicalisme" en science politique soulignant l'ironie de cet objet qui ne devient honorable que lorsqu'il entre en "crise" : Bérout (S.), « Le syndicalisme construit par la science politique », in Chambarlhac (V.) et Ubbiali (G.), *Épistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, Paris, L'Harmattan, p., 13-34, 2005.

⁵ Jean-Gabriel Contamin et Roland Delacroix mettent ainsi en garde, à partir de leur enquête sur la CGT du Nord, contre la vision modélisée d'un avant et d'un après : « Faute de bénéficier de données équivalentes sur la CGT du Nord d'il y a trente ans, on risque de conclure à des transformations parce qu'on compare l'état des adhérents aujourd'hui et la version imagée et imaginée qu'on peut avoir de ce qu'ils étaient à l'époque ». Contamin (J.-G.) et Delacroix (R.), « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 97.

⁶ Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, *op.cit.*

du marché” ? », se questionnent aujourd’hui Anne Bory et Sophie Pochic⁷. Les représentantes du personnel doivent s’appropriier de nouveaux terrains de lutte, au premier rang desquels le comité d’entreprise où elles peuvent demander des comptes à leurs dirigeants sur les stratégies économiques ou encore le Comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT)⁸. Comment s’opèrent les conversions de leurs apprentissages antérieurs ? Est-ce que le profil des ouvrières qui occupent les positions de militantes d’usine change à mesure que le travail syndical se complexifie ? En s’intéressant concrètement aux continuités et discontinuités du militantisme⁹, nous serons en mesure d’observer les processus d’appropriation de nouveaux instruments de lutte comme les phénomènes de déstabilisation du capital militant ouvrier qu’elles détiennent. Finalement, le cas de l’usine Chantelle invite à se questionner sur ce qui fait tenir les engagements et non plus ce qui les délite, sur les rémanences du passé au moment où le futur s’assombrit.

La première partie de ce chapitre sera consacrée à l’étude de la nouvelle conjoncture marquée par les « crises » de l’emploi, du syndicalisme et du groupe ouvrier observés depuis l’usine Chantelle. Nous analyserons ensuite les évolutions du travail syndical en notant que ce n’est pas tant la propension des ouvrières à s’approprier de nouveaux terrains de lutte que leur capacité à s’y faire reconnaître qui explique la dévaluation de leur capital militant. Une troisième partie s’intéressera enfin au maintien du groupe ouvrier à la fois du point de vue des ouvrières et du point de vue des *leaders*.

⁷ Bory (A.) et Pochic (S.), « Contester et résister aux restructurations. Comment s’opposer à la « fatalité du marché » ? Introduction », *Travail et Emploi*, (137), 2014, p. 5-20.

⁸ Pour une synthèse éclairante sur les évolutions du droit du travail en France, voir : Supiot (A.), *Le droit du travail*, *op.cit.*

⁹ Sur ce sujet, voir le dossier de *Politix* « Continuités et discontinuités dans le militantisme », 2 (102), 2013. Notamment l’article de Rémi Lefebvre : Lefebvre (R.), « Le militantisme socialiste n’est plus ce qu’il n’a jamais été. Modèle de « l’engagement distancié » et transformations du militantisme au Parti socialiste », *Politix*, 2 (102), 2013, p. 9-33 ; Sawicki (F.) et Siméant (J.), « Décloisonner la sociologie de l’engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *art.cité* ; Collovald (A.), Lechien (M.-H.), Rozier (S.) et Willemez (L.), *L’humanitaire ou le management des dévouements*, *op.cit.*

1. Une nouvelle conjoncture : les « crises » de l'emploi, du syndicalisme et du groupe ouvrier chez Chantelle

1.1. Le désengagement industriel de Chantelle sur fond de « crise » de l'emploi et du syndicalisme : un monde d'inquiétude

La première et majeure déstabilisation que connaissent les ouvrières de Chantelle à partir du début des années 1980 est l'intensification de la menace sur l'emploi dans le cadre d'une politique patronale d'externalisation de la main d'œuvre et de délocalisation de la production à l'étranger. Baptiste Giraud invite, à la suite de Michelle Perrot, à centrer l'analyse sur « la conscience ouvrière de conjoncture », « c'est-à-dire sur les perceptions concrètes que les acteurs se font de leur environnement économique plutôt que sur des indices macro-économique essentiellement abstraits »¹⁰. Comment se construisent les inquiétudes des sections syndicales et des ouvrières de Chantelle sur la question de l'emploi ? Depuis les chiffres concrets concernant l'usine de Nantes jusqu'au contexte national et local de désindustrialisation, les ouvrières acquièrent progressivement le sentiment d'un phénomène massif et généralisé, une « conscience de crise »¹¹.

a. Le phénomène de la délocalisation dans l'habillement : inquiétudes sur l'emploi et remise en cause du savoir-faire

Avant même que les délocalisations ne commencent chez Chantelle, les deux sections syndicales de l'usine de Nantes s'inquiètent d'une menace sur l'emploi, menace qu'elles voient se concrétiser partout ailleurs dans le secteur du textile-habillement : depuis 1950, la diminution des effectifs dans ce secteur atteint presque 50% au rythme de 1,8% de perte par an entre 1960 à 1974 et de 4,0% entre 1975 et 1980¹². En vingt ans, c'est la branche industrielle française qui perd le plus d'effectifs. Le désengagement industriel des entreprises du secteur textile-habillement inquiètent les fédérations syndicales – Hacuitex à la CFDT¹³ et FSM puis THC¹⁴ à la CGT – qui organisent des semaines d'actions au niveau national, comme par exemple en juin 1982 en prévision de la commission paritaire du 28 juin. La CGT FSM appelle à un « bouillonnement dans les entreprises »

¹⁰ Giraud (B.), « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations », art.cité, p. 19 ; Perrot (M.), *Les ouvriers en grève. France 1871-1890, op.cit.*

¹¹ « Crises et conscience de crise », dossier coordonné par Frank (R.), Dreyfus-Armand (G.), Le Puloch (M.), Lévy (M.-F.), Zancarini-Fournel (M.), *Vingtième siècle*, 4 (84), 2004.

¹² Vincent (M.), « Vingt ans de textile-habillement », *Economie et statistique*, 138 (1), 1981, p. 21.

¹³ La fédération Hacuitex (Habillement – Cuir – Textile) s'est dissoute pour s'intégrer à la fédération des Services en 2007.

¹⁴ La fédération FSM CGT (fédération Nationale Habillement Chapellerie) fusionne en 1985 avec les fédérations du Textile et du Cuir pour former la fédération THC (Textile Habillement Cuir) qui existe toujours.

et incite tous les syndicats d'entreprise à organiser des actions revendicatives au niveau local en demandant notamment « le retour en France du travail réalisé en sous-traitance à l'étranger » et « des investissements dans la production en France »¹⁵. En Pays de Loire, où travaillent 12,3% des salariés français de cette industrie en 1995, la concentration de l'habillement dans le Choletais (région de Cholet) s'accélère aux dépens du pays nantais¹⁶. Un article de *Presse Océan* du 17 avril 1981, déclare que, depuis novembre 1980, l'industrie de l'habillement a perdu un millier d'emplois environ en Loire-Atlantique¹⁷. L'entreprise Tricosa est notamment touchée par 17 licenciements et du chômage partiel. Le syndicat Hacuitex CFDT de Loire-Atlantique appelle à débrayer dans toutes les entreprises du secteur le 14 avril 1981 dans le cadre d'une semaine nationale d'action sur l'emploi dans la branche¹⁸. Dans l'usine, dès le 13 octobre 1980, la section syndicale CGT publie un tract où elle s'interroge sur l'avenir de l'emploi chez Chantelle. « En apparence, tout va pour le mieux » est-il écrit, mais un mot d'ordre de vigilance est lancé à l'égard des stratégies patronales à venir¹⁹.

Traditionnellement exportatrice et forte utilisatrice de main-d'œuvre, la branche textile-habillement, malgré son déclin déjà ancien, occupe encore en 1960 une place importante parmi les branches industrielles françaises. A partir de la récession de 1974-1975, elle connaît des difficultés à se maintenir. « La branche, qui réalisait 8,3% des investissements en volume de l'ensemble de l'industrie en 1960, et encore 6,9% en 1970, n'en réalise plus que 3,3% en 1979 »²⁰. Chantelle, nous l'avons vu dans le chapitre 1, est en pleine expansion à la fin des années 1960 et ouvre plusieurs usines en France, mais dès la fin des années 1970 et surtout tout au long des années 1980, l'entreprise déploie des stratégies de sous-traitance et de délocalisation. Après avoir commencé à recourir à des sous-traitants nationaux et à développer des filiales commerciales en Allemagne puis dans d'autres pays européens, Chantelle ouvre des usines à l'étranger à partir de 1982, suivant en cela un phénomène massif dans l'industrie du textile-habillement « au point de devenir l'unique manière d'envisager le développement des activités économiques dans ce secteur »²¹. Sous l'effet de la concurrence internationale des pays en voie de développement et surtout des pays de la CEE²², les industriels de ce secteur, à l'instar de Chantelle, se désengagent des stades de production

¹⁵ CHT. CGT Chantelle 22 : supplément au bulletin d'informations fédérales, n°46, 1982.

¹⁶ Billiottet (K.), Les déterminants de l'intégration et de la quasi-intégration verticales : une application à la filière habillement-distribution française, Thèse de Doctorat de Science de Gestion, sous la dir. de Jean-Louis Mucchielli, Université de Paris 1 - Panthéon La Sorbonne, 1999. Cette industrie est relativement éclatée sur le territoire national avec tout de même une forte concentration en Ile-de-France (17,6% des effectifs de l'habillement en 1995), dans le Nord-Pas-de-Calais (12,4%), dans les Pays-de-la-Loire (12,3%) et dans la région Rhône Alpes (10,3%).

¹⁷ CHT, UD CGT 279: *Presse Océan*, « Habillement, les emplois s'en vont », 17 avril 1981.

¹⁸ CHT, UD CGT 279: *Presse Océan*, « Habillement, les emplois s'en vont », 17 avril 1981

¹⁹ CHT, UD CGT 279 : tract de la section CGT Chantelle, « Réflexions sur l'emploi », 13 février 1980.

²⁰ Vincent (M.), « Vingt ans de textile-habillement », art.cité, p. 22.

²¹ Surubaru (A.), « De la sous-traitance à la délocalisation, la restructuration chez DIM », Didry (C.) et Jobert (A.), *L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, PUR, 2010.

²² Communauté Economique Européenne.

intensifs en main-d'œuvre pour se concentrer sur des opérations à plus forte valeur ajoutée (création-conception, commercialisation, marketing, etc.)²³.

La délocalisation de la production apparaît comme un aspect central de la stratégie d'expansion de l'entreprise et ses effets concrets sur l'emploi et l'organisation des services de l'entreprise alimentent l'inquiétude sur l'avenir des ouvrières. Comme le montre le tableau suivant, à partir de 1983, les effectifs industriels baissent progressivement en France et augmentent à l'étranger.

Tableau N°7 : Effectifs des usines de production du Groupe Chantelle²⁴ (tous types de salarié.e.s inclus), de 1983 à 1994.

| | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Usines en France | | | | | | | | | | | | |
| Épernay (1962) | 219 | 220 | 181 | 181 | 190 | 183 | 204 | 212 | 218 | 211 | 201 | 201 |
| Nantes (1966) | 282 | 276 | 249 | 242 | 243 | 239 | 230 | 220 | 219 | 211 | 205 | 200 |
| Lorient (1973) | 242 | 235 | 194 | 193 | 184 | 182 | 211 | 218 | 227 | 224 | 222 | 221 |
| TOTAL France | 743 | 731 | 624 | 616 | 617 | 604 | 645 | 650 | 664 | 646 | 628 | 622 |
| % sur ensemble | 100 | 91 | 83 | 85 | 85 | 81 | 80 | 72 | 73 | 68 | 50 | 46 |
| | | | | | | | | | | | | |
| Usines à l'étranger | | | | | | | | | | | | |
| Chantuni (Tunisie) (1982) | | 75 | 124 | 113 | 111 | 141 | 159 | 202 | 207 | 225 | 255 | 264 |
| Sofam (Tunisie) (1989) | | | | | | | | 46 | 39 | 60 | 98 | 113 |
| Socofam (Costa-Rica) (1992) | | | | | | | | | | 25 | 132 | 163 |
| Pasha (Hongrie) (1992) | | | | | | | | | | 0 | 141 | 194 |
| TOTAL Étranger | 0 | 75 | 124 | 113 | 111 | 141 | 159 | 248 | 246 | 310 | 626 | 734 |
| % sur ensemble | 0 | 9 | 17 | 15 | 15 | 19 | 20 | 28 | 27 | 32 | 50 | 54 |
| | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 743 | 806 | 748 | 729 | 728 | 745 | 804 | 898 | 910 | 956 | 1254 | 1356 |

[Source : CHT. UL CFDT N Chantelle 7 : procès-verbaux des comités centraux d'entreprises]

La temporalité de la délocalisation du personnel de production est progressive et s'intensifie particulièrement au début des années 1990, en parallèle d'une forte augmentation des effectifs

²³ Billiottet (K.), *Les déterminants de l'intégration et de la quasi-intégration verticales : une application à la filière habillement- distribution française, op.cit.*

²⁴ Nous avons repris ici les dénominateurs utilisés par l'entreprise dans les comptes-rendus. « Nantes » correspond à l'usine de Saint-Herblain et « Lorient » à l'usine de Lanester. Ne disposant pas des chiffres de la proportion du personnel ouvrier en dehors de ceux de l'usine nantaise, nous ne pouvons qu'indiquer qu'elle se situe, pour cette dernière, autour de 80% sur toute la période.

globaux²⁵. D'autres chiffres évoquent encore plus clairement ce transfert de main d'œuvre et ont l'avantage de comprendre l'utilisation de sous-traitants, en France et à l'étranger.

Tableau N°8 : Répartition de la production (en heures produites) entre les différentes unités de production internes et externes à l'entreprise²⁶, pour les années 1990, 1992 et 1993²⁷.

| | 1990 | 1992 | 1993 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Épernay | 17,9 | 14,2 | 14,7 |
| Nantes | 16,7 | 10,3 | 9,2 |
| Lorient | 16,4 | 12,9 | 15 |
| TOTAL France | 51 | 37,4 | 38,9 |
| Chantuni (Tunisie) | 14,3 | 15,6 | 17,8 |
| Sofam (Tunisie) | 3,5 | 8,2 | 9 |
| Socofam (Costa Rica) | | 7 | 7,8 |
| Pasha (Hongrie) | | 7,9 | 11,8 |
| TOTAL Etranger | 17,8 | 38,7 | 46,3 |
| TOTAL Groupe | 68,8 | 76,1 | 85,3 |
| TOTAL Sous-traitants | 31,2 | 23,9 | 14,7 |
| TOTAL Général | 100 | 100 | 100 |

[Source : procès-verbaux des comités centraux d'entreprises, UL-CFDT-N Chantelle 7, Centre d'Histoire du Travail, Nantes].

Le recours aux usines implantées dans des pays à bas coûts salariaux est croissant alors que le recours à la sous-traitance, utilisé par l'entreprise depuis la fin des années 1970, baisse. L'usine de Nantes voit sa participation à la production générale diminuer de manière bien plus affirmée que les deux autres usines²⁸. Sur la même période, le chiffre d'affaires de l'entreprise est en augmentation (de 9,68% de 1989 à 1990, puis de 18,18% de 1990 à 1991 et de 15% de 1991 à 1992 et de 1992 à 1993)²⁹. Ce contraste entre une baisse des heures produites en France et l'augmentation du chiffre d'affaires global de l'entreprise constitue, aux yeux des représentantes syndicales, une preuve que l'avenir de l'entreprise se fera probablement sans elles. Les ouvrières de l'usine de Saint-Herblain, qui n'ont pas toutes accès à ces chiffres précis, voient très concrètement les effectifs de

²⁵ L'entreprise comprend aussi, en France, un siège social à Paris puis à Cachan (288 personnes en 1994) et deux unités logistiques : une à Péronne (80) pour la réception et distribution des matières premières ouverte en 1992 (63 salarié.e.s en 1994) et une à Corbie (80) pour le conditionnement et l'expédition des produits finis (117 salarié.e.s en 1994). A l'étranger, elle emploie aussi des salarié.e.s dans des filiales, implantée dans plusieurs pays européens, et ce depuis 1983 (164 salarié.e.s en 1994). Elle continuera son développement plus tard par l'ouverture d'autres usines à l'étranger, d'autres filiales, et la constitution d'un groupe comprenant plusieurs sociétés dans les années 2000.

²⁶ Les catégories sont celles utilisées par l'entreprise.

²⁷ En chiffres absolus, le total général d'heures comptabilisées est de 1 066 874 en 1990, 1 206 912 en 1992 et seulement de 403 248 en 1993.

²⁸ Pour information, en 2003, Chantelle, qui connaît une augmentation moyenne de son chiffre d'affaires annuel de 12% depuis 1988, annonce des effectifs industriels de 3 300 personnes dont seulement 700 en France. Le groupe est implanté en Tunisie, au Maroc, en Hongrie et en Pologne (avec un projet d'implantation en Asie). [Sources : « Etude de cas textile : Chantelle. Un exemple de redéploiement industriel à l'international », Université d'Automne 2003, Institut de l'Entreprise. (Présentation par Patrice Kretz, PDG du groupe Chantelle)].

²⁹ CHT, UL CFDT-N Chantelle 7 : rapport annuel du chef d'entreprise, exercice 1990, 1991, 1992 et 1993.

l'usine se réduire de plus en plus : de près de 300 en 1983, l'usine n'emploie plus que 242 personnes en 1986, 220 en 1990 et 200 au moment de la fermeture. L'arrêt des embauches au début des années 1980, alors que dans une période encore récente, le taux de *turn-over* était important, alimente les inquiétudes vis-à-vis de l'« abandon » de l'usine nantaise.

Ces stratégies industrielles accompagnent une diversification de la production et des réseaux de distribution qui éloigne l'entreprise du secteur haut de gamme. Chantelle, qui, en 1984, déclare être la deuxième marque de soutiens-gorge sur le marché français entre Playtex et Lejaby³⁰, investit aussi le moyen de gamme, avec la création de la marque Passionata en 1988 destinée à un public plus jeune et moins fortuné³¹. Alors qu'en 1984, les magasins de détails restent le premier circuit de distribution (46% du chiffre d'affaire)³², Chantelle s'oriente, au cours des années 1980, vers les grands magasins et les hypermarchés. Les ouvrières de l'usine Chantelle de Saint-Herblain, attachées à la marque et à son positionnement haut de gamme, voient progressivement l'entreprise évoluer vers un secteur de marché moins prestigieux. La confection de produits de moins bonne qualité dévalue leur savoir-faire. Toutefois, c'est surtout la délocalisation qui attaque un fort sentiment de dignité professionnelle puisque d'autres ouvrières, lointaines, inconnues, font « leur » travail. Le comble de l'insulte pour les ouvrières est la création, au début des années 1990, d'un service de « super contrôle » dans l'usine de Nantes où des ouvrières doivent contrôler des articles confectionnés dans des usines étrangères et les reprendre quand cela est nécessaire. En novembre 1994, alors que l'usine ferme ses portes, Edwige Da Silva, ouvrière de 1970 à 1994, non-syndiquée, raconte que certaines ouvrières ont refusé de venir travailler dans ce service et que « c'est vrai que nous, ça nous écœure de voir tout ce travail qui est fait à l'étranger et qui revient. Et nous on n'a rien »³³. Les reprises nécessaires sur les articles venant de l'étranger alimentent l'idée que le travail est moins bien fait qu'en France³⁴. Peu de temps après l'annonce de la fermeture de l'entreprise en

³⁰ CHT, CGT Chantelle 21: *Informations Chantelle* (magazine de l'entreprise à destination des salarié.e.s) n°4, avril 1984.

³¹ CHT, UL CFDT-N Chantelle 6 et 7 : comptes-rendus des CCE de 1982 à 1993. Chantelle crée une autre marque en 1995 : Darjeeling.

³² *Ibid.*

³³ Entretien filmé avec Edwige Da Silva et Madeleine Petit réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

³⁴ Si la délocalisation peut susciter des réflexions racistes – Madeleine Petit, qui travaille au super contrôle à partir de 1991, raconte que les cartons qui venaient de l'usine Chantelle de Chantuni en Tunisie « sentaient mauvais, mais mauvais ! Ils sentaient le couscous et...ah, on en aurait vomit » [Entretien filmé avec Edwige Da Silva et Madeleine Petit réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.] – les ouvrières rapportent les défauts constatés sur les articles à un déficit de formation des ouvrières, et se demandent si les ouvrières tunisiennes – qui concentrent les représentations – ne subissent pas des cadences plus élevées. Madeleine Petit, au moment où certaines machines à coudre partent pour l'usine tunisienne, glisse un bout de papier dans la machine : « J'avais marqué qu'on avait tant de temps, parce qu'ils baissaient le temps aussi là-bas, qu'on avait tant en fonction de la moyenne qui était demandé, plus ce qu'on faisait de boni en plus. J'avais marqué ce que c'était que le boni, parce qu'ils ne savaient pas forcément, j'avais marqué que c'était le prix de l'heure plus la prime. Et je l'avais collé dans le fond du tiroir. Y'avait des filles qui avaient mis des mots aussi. » [Entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise].

novembre 1993, une ouvrière déclare dans la presse : « C'est révoltant surtout quand on sait que ces articles nous sont retournés pour les repiquer car ils sont mal montés »³⁵. La délocalisation attaque le sentiment de fierté professionnelle des ouvrières nantaises puisque leur savoir-faire semble ne plus importer autant à l'entreprise qu'avant.

b. Un contexte de désindustrialisation généralisé : le monde ouvrier mis à mal

Les craintes des ouvrières concernant l'emploi sont nourries par la baisse tendancielle des emplois industriels en France et dans la région nantaise. La désindustrialisation, qui commence en France au milieu des années 1970, ne devient une réalité dans la région nantaise qu'au début des années 1980 : alors que de 1975 à 1981, les effectifs de l'industrie augmentent de 4200 personnes en Pays de Loire, le recul est brutal à partir de 1981 (déficit de 7000 postes industriels au cours de l'année, 7400 en 84, 5200 en 87)³⁶.

Un monde qui change brutalement

L'industrie nantaise est toujours dominée par la fonderie et le travail des métaux, l'agro-alimentaire et la construction mécanique – « l'emploi est assuré pour les 2/3 par des entreprises de plus de 200 personnes ayant, pour la plupart, plus de 20 ans »³⁷ – mais ces secteurs se sont profondément transformés sous l'effet de restructurations et de rachats affectant la taille et l'autonomie de nombreuses entreprises nantaises. Alors que le poids de la construction électrique et électronique dans le secteur des métaux devient majeur, l'industrie navale connaît un phénomène de concentration qui aboutit finalement à la disparition des chantiers navals de la ville de Nantes avec le lancement du dernier bateau des chantiers Dubigeon en 1987, peu de temps après son absorption par Alstom-Atlantique, « clôturant l'histoire d'une branche industrielle qui mobilisait encore 7100 travailleurs à Nantes en 1965 »³⁸. L'usine des Batignolles est démantelée en 1984 entre l'Allemand GEA (300 emplois) et l'Américain Rockwekk (250 emplois), alors qu'elle occupait 1800 salarié.e.s en 1972. Les fonderies de Couëron, devenues Tréfimétaux, sont vendues à la société italienne LMI en 1987 pour fermer un an plus tard³⁹. Le secteur de l'agroalimentaire se maintient en s'intégrant dans des groupes multinationaux : la Biscuiterie Nantaise, détenue en majorité par un groupe américain depuis 1967, maintient ses effectifs autour de 1000 salarié.e.s de 1972 à 1988 tandis que LU (Lefèvre-Utile) conserve des effectifs autour de 500 sur la même période en fusionnant avec d'autres sociétés⁴⁰. Ces rachats ont parfois des effets bénéfiques comme pour Waterman qui est racheté en novembre 1986 par l'américain Gillette et voit ses effectifs augmenter de 480 à 630 deux ans plus tard⁴¹. Les entreprises qui subsistent le font donc au prix de restructurations et

³⁵ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 3 décembre 1993, « Chantelle : mobilisation ».

³⁶ Cabanne (C.), « Nantes, de la ville industrielle à la ville tertiaire », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 185. Au même moment, l'emploi tertiaire (commerce et surtout services) gagne 7 800 actifs en 1980 et 13 900 en 1987.

³⁷ *Ibid.*, p. 187.

³⁸ Halgand (M.-P.) et Guillaume (J.), *Basse-Loire, op.cit.*, p. 106.

³⁹ Sur la fermeture de cette usine, voir le *Cahier d'usine* réalisé par l'association Une tour, une histoire, *Chronique d'une fermeture... programmée*, Couëron, 2008.

⁴⁰ Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, Nantes, CENS, Université de Nantes, 2014 ; Chevolleau (H.), « Témoignage. Les restructurations dans l'agroalimentaire de la région nantaise depuis les années 1970 », Jalabert (L.) et Patillon (C.), *Mouvements ouvriers et crise industrielle : dans les régions de l'Ouest atlantique des années 1960 à nos jours*, Rennes, PUR, 2010, p. 143-147.

⁴¹ Cabanne (C.), « Nantes, de la ville industrielle à la ville tertiaire », Renard (J.), *Nantes et son agglomération, op.cit.*, p. 191.

de réductions sévères de leurs effectifs⁴². Le visage de la ville est profondément altéré au cours de la décennie 1980 et l'internationalisation de l'économie est une réalité largement partagée dans le bassin industriel local, ce qui renforce le sentiment d'un mouvement qui dépasse largement le seul cas de leur usine pour les ouvrières de Chantelle.

En 1999, moins d'un actif sur quatre doit son emploi à l'industrie en Loire-Atlantique et plus que 18,8% des Nantais et 30,2% des Nazairiens⁴³. La structure socioprofessionnelle de la ville change profondément :

Tableau N°9 : Répartition de la population active selon les CSP (âgée de 25 à 54 ans) et selon l'année (Loire Atlantique, 44)⁴⁴.

| année/CS P | | Agriculteur s | Artisans, com, chefs d'E | Cadres et PIS | Prof. intermédiaire s | Employés | Ouvriers | Total |
|---------------|---|------------------|--------------------------------|------------------|-----------------------------|----------|----------|---------|
| 1968 | N | 32 372 | 21 520 | 10 176 | 28 552 | 36 436 | 72 604 | 201 660 |
| | % | 16% | 11% | 5% | 14% | 18% | 36% | 100 |
| 1975 | N | 26 870 | 20 805 | 18 040 | 42 710 | 55 800 | 85 370 | 249 595 |
| | % | 11% | 8% | 7% | 17% | 22% | 34% | 100 |
| 1982 | N | 21 128 | 24 420 | 26 968 | 58 348 | 73 936 | 93 284 | 298 084 |
| | % | 7% | 8% | 9% | 20% | 25% | 31% | 100 |
| 1990 | N | 14 304 | 25 921 | 40 650 | 74 056 | 97 126 | 101 722 | 353 779 |
| | % | 4% | 7% | 11% | 21% | 27% | 29% | 100 |

[Source : INSEE, *Catégorie socioprofessionnelle des actifs âgés de 25 à 54 ans aux recensements de 1968 à 2009, séries départementales et communales. Traitement des données brutes par Fabienne Pavis*]

La part des ouvriers dans le département passe de 36% en 1968 à 31% en 1982 et 29% en 1990. Cette baisse est d'autant plus significative pour la seule commune de Nantes qui voit sa proportion d'ouvriers passer de 31,6% en 1968 à 25,5% en 1982 puis 20,7% en 1990⁴⁵. En 1990, la géographe Danielle Rapetti note que, dans l'agglomération nantaise, les ouvriers représentent encore 33% de la population active alors que les cadres, pris au sens large (incluant les professions intermédiaires), représentent 38% de cette même population (23% pour les professions intermédiaires et 15% pour les cadres et professions libérales)⁴⁶. Nantes connaît donc une « inversion de ses dominantes sociales »⁴⁷. La ville comprenait déjà beaucoup d'emplois tertiaires

⁴² Halgand (M.-P.) et Guillaume (J.), *Basse-Loire, op.cit.*, p. 106.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, *op.cit.*

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Rapetti (D.), « Images sociales d'une ville », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 133.

⁴⁷ *Ibid.*

dans les années 1960 (28,5% employés en 1968) mais leur proportion augmente (30,7% employés en 1982), en particulier dans le commerce et les services, et surtout ils deviennent plus visibles dans la ville. Claude Cabanne, analysant le passage d'une ville industrielle à une ville tertiaire, relève le symbole de la disparition du mot « industriel » des anciennes zones industrielles qui deviennent des « zones d'activité multiples ». La zone industrielle de Saint-Herblain voit ainsi se développer juste de l'autre côté du boulevard à l'est, une zone commerciale – Atlantis – qui comprend notamment un grand centre commercial avec un Leclerc (ouvert en 1988) et aujourd'hui bien d'autres grandes enseignes (Ikea, Décathlon, Applestore ...), un zénith et plusieurs cinémas multiplex. En 1984, au nord de la zone, de l'autre côté de la route de Saint-Nazaire, s'implante l'hôpital nord de Nantes, détachement du Centre Hospitalier Régional de Nantes, plus gros employeur de l'agglomération tous secteurs confondus en 1976 avec 4 849 salarié.e.s⁴⁸. La zone industrielle, aujourd'hui zone d'activité ArMor, est quant à elle déclarée comme « sinistrée » par l'UL CGT de Saint-Herblain en juillet 1993⁴⁹. La géographie de cette partie de la commune de Saint-Herblain représente à elle seule la place prépondérante prise par les emplois tertiaires sur les emplois industriels dans le visage de la ville.

Parallèlement, l'agglomération voit sa part de demandeurs d'emplois passer de 1,5% en 1968 à 4,6% en 1975, 10,7% en 1982, 12% en 1990 et 16% en 1995⁵⁰. Le chômage touche particulièrement les emplois industriels. Nantes représente 71% des licenciements du département en 1981, idem en 1984 (4179 licenciés économiques en 1981, 3794 en 1983 et 6319 en 1984). L'industrie occupait 68% des licenciés en 1981 comme en 1984⁵¹. Ici comme ailleurs, la part des emplois à temps partiel et des emplois précaires augmente sensiblement⁵². La part des femmes dans la population active augmente comme partout – passant de 28% en 1968 à 38% en 1982 et 48% en 1999 – et bien plus dans des emplois tertiaires qu'industriels. Les ouvrières de Chantelle entrent dans un monde qui les invisibilise encore plus.

La décennie 1980 marque le retournement d'une économie locale en expansion à un sentiment généralisé d'une dégradation continue de l'emploi ouvrier dans le secteur industriel et d'une montée corollaire du chômage. Ce revirement arrive donc plus tard qu'ailleurs et est brutal.

⁴⁸ Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local : la ville de Nantes (1960-1980)*, *op.cit.*

⁴⁹ CHT. CGT Chantelle 5 : *Presse Océan*, « La CGT « vigilante » sur la situation des entreprises de Saint-Herblain », 17 juillet 1993.

⁵⁰ Garat (I.), Pottier (P.), Guineberteau (T.), Jousseau (V.) et Madoré (F.), *Nantes : de la belle endormie au nouvel Eden de l'Ouest*, Paris, Éditions Economica, 2005, p. 65. Les auteurs précisent qu'au début des années 1990, la « répartition géographique [du taux de chômage] à l'échelon communal mettait par ailleurs clairement à jour la marginalisation d'une partie du territoire métropolitain constituée d'anciennes communes industrielles et ouvrières, toutes situées à l'aval du grand fleuve qui de tout temps a vertébré la ville ». Saint-Herblain et surtout Couëron font partie de ces communes.

⁵¹ Cabanne (C.), « Nantes, de la ville industrielle à la ville tertiaire », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, *op.cit.*, p. 191.

⁵² La part des salarié.e.s, en majorité des femmes, à temps partiel passe de 15% en 1990 à 22% en 1999 et la part des emplois précaires de 11 à 15% aux mêmes dates. Garat (I.), Pottier (P.), Guineberteau (T.), Jousseau (V.) et Madoré (F.), *Nantes*, *op.cit.*, p. 66.

Si le front syndical tient longtemps, que des conflits ouvriers comme ceux des « Chantelle » continuent à défrayer la chronique, la désyndicalisation touche les syndicats comme partout et entame la valorisation ouvrière qui caractérisait la région nantaise.

c. Déstabilisations politiques et syndicales : impuissance de l'État et « conscience de crise »

Xavier Vigna cherche ainsi dans le dernier chapitre de son ouvrage sur l'insubordination ouvrière des années 1968 à « montrer comment l'initiative change de camp et par là comment la crise imperceptiblement modifie le rapport de force dans les usines »⁵³. En retraçant les réactions patronales à la contestation ouvrière, l'auteur réfute la thèse du ralliement du patronat aux vertus de la politique contractuelle et rappelle que la crise économique a donné plus de possibilités aux employeurs pour faire baisser les coûts du travail par une dérégulation du marché du travail et de l'emploi. Face à des patrons plus offensifs⁵⁴, l'État apparaît relativement impuissant face au désengagement industriel.

Concernant l'habillement, le nouveau gouvernement de gauche élu en mai 1981 lance, dans son élan de réforme des premières années, des mesures d'aide aux entreprises du secteur textile-habillement afin d'endiguer la fuite des emplois vers l'étranger et de favoriser l'investissement dans ce secteur en « crise ». En novembre 1981, Pierre Mauroy, Premier ministre, annonce la mise en place d'un plan textile-habillement qui consiste en la prise en charge par l'État d'une partie des charges sociales des entreprises qui répondent à « un double engagement (...) relatif aux investissements et à l'amélioration de l'emploi »⁵⁵. L'entreprise Chantelle bénéficie d'un tel contrat en 1982, au taux le plus élevé (12% d'exonération) et les représentantes du personnel n'auront de cesse de le lui rappeler au fur et à mesure de son désengagement. La poursuite de la politique de délocalisation de l'entreprise malgré ces aides étatiques alimente une défiance vis-à-vis du

⁵³ Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68: essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR, , 2007, p. 315.

⁵⁴ Sur le patronat français, voir les travaux de Michel Offerlé, notamment : Offerlé (M.), *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte, 2009 ; Offerlé (M.), *Les patrons des patrons: histoire du Medef*, Paris, Odile Jacob, 2013.

⁵⁵ Ordonnance n° 82-204 du 1 mars 1982 relative à la prise en charge par l'État de certaines cotisations de sécurité sociale dans les entreprises industrielles des secteurs du textile et de l'habillement [consultée sur <http://www.legifrance.gouv.fr> le 1^{er} août 2014]. « Plus de 3 000 entreprises du secteur ont signé ces contrats. Il s'agissait d'un allègement temporaire, pendant deux ans, des cotisations sociales payées par les employeurs. Ils ont été signés pour une année à partir de mai-juin 1982 et ont été renouvelés dans des conditions un peu assouplies en 1983. (...) Il s'agissait plutôt de donner aux entreprises, par le biais de cet allègement de charges sociales, un apport de trésorerie important et immédiat, pour les inciter à investir plus. Les contraintes sur leur politique d'emploi consistaient essentiellement à compenser, par un nombre égal d'embauchés de salariés à contrat à durée indéterminée, les licenciements pour motif économique. Ces deux objectifs contradictoires constituent toute l'ambiguïté d'une telle mesure, car des investissements surtout de nature industrielle signifient souvent des réductions d'effectifs de production. La forme révisée des contrats appliquée en 1983 a donc été plus souple et n'a pas réellement imposé une telle contrainte sur l'emploi ». Huttin (C.), « Les effets d'une aide publique sur les décisions d'emploi et d'investissement des entreprises. Une analyse économétrique sur l'industrie française du textile-habillement », *Revue économique*, 40 (3), 1989, p. 506.

gouvernement socialiste jugée incapable de s'opposer à la fuite des emplois⁵⁶. Les stratégies patronales de Chantelle apparaissent immuables et les interventions étatiques impuissantes. Le « tournant de la rigueur » de 1983⁵⁷, malgré le caractère en partie reconstruit de ce virage soudain, qui correspond à Nantes au retour de la droite à la tête de la municipalité, alimente les critiques syndicales à l'encontre « des politiques ». Par exemple, quand l'usine Tricosa ferme en 1985 suite à un dépôt de bilan, la section syndicale CFDT de l'usine Chantelle considère que « la crise a le dos large » et se demande « où sont passés les millions accordés par l'État »⁵⁸. En juin 1982, Serge Doussin s'inquiète, au nom de l'union locale CGT de Nantes, auprès du ministre de l'Industrie, de l'attitude de la direction de l'entreprise Chantelle qui ne prévoit que deux embauches en CDI, investit en Tunisie et non en France, et « refuse de communiquer au CCE le montant des investissements, où ils seront réalisés et pour quoi faire ». Il accuse le plan gouvernemental de manquer de « rigueur » dans son application et demande au ministre de faire usage de son « autorité politique » auprès de la direction du groupe Chantelle⁵⁹. La délocalisation s'impose petit à petit comme le fléau contre lequel les organisations syndicales s'opposent dans le secteur de l'habillement.

Nous avons vu que les syndicats, ici comme ailleurs, commencent à décliner à partir de la fin des années 1970 et que les luttes ouvrières se terminent de plus en plus sur des échecs. Plus largement, les mobilisations collectives se raréfient. Laurent Jalabert, revenant sur les mouvements ouvriers dans l'espace ligérien des années 1960 à nos jours, note une baisse importante des mobilisations sur l'emploi dans les années 1980-1990. Il rappelle que l'opposition ouvrière et syndicale à la désindustrialisation était bien plus vive dans les années 1970 : alors que la ville n'est pas encore concernée par une chute massive des emplois industriels, l'auteur relève de nombreuses actions collectives sur cette question comme par exemple, « du 11 au 14 octobre 1977, une semaine d'action intersyndicale intitulée « Vivre et travailler à Nantes », dont l'objectif central est de sauvegarder l'emploi industriel dans la métropole, en réaction aux difficultés des industries navales et métallurgiques »⁶⁰. Pour les années 1980, il ne relève qu'une « journée interprofessionnelle régionale de protestation (contre le chômage et la rigueur) » le 24 octobre 1985. Mal connues, les années 1980 apparaissent comme un moment de désillusion politique et syndicale, et de l'adhésion

⁵⁶ Berstein (S.), Milza (P.) et Bianco (J.-L.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984*, Paris, Perrin, 2001 ; Bantigny (L.), *La France à l'heure du monde. Histoire de la France contemporaine : de 1981 à nos jours*, Paris, Seuil, 2013.

⁵⁷ Berstein (S.), Milza (P.) et Bianco (J.-L.), *Les années Mitterrand, op.cit.* ; Bantigny (L.), *Histoire de la France contemporaine, op.cit.*

⁵⁸ CHT. Fond Ade: tract de la section syndicale CFDT de Tricosa, « Non Tricosa ce n'est pas fini... », 29 janvier 1985.

⁵⁹ CHT. CGT Chantelle 1 : courrier de Serge Doussin, au nom de l'UL de Nantes, au ministre de l'Industrie le 10 juin 1982.

⁶⁰ Jalabert (L.), « L'espace ligérien. Une forte densité de mouvements ouvriers des années 1960 à nos jours », Jalabert (L.) et Patillon (C.), *Mouvements ouvriers et crise industrielle : dans les régions de l'Ouest atlantique des années 1960 à nos jours*, Rennes, PUR, 2010, p. 48.

progressive des organisations syndicales comme du gouvernement à un « principe de réalité ». Cette vision caricaturale gagnerait à être nuancée par une étude plus précise de la conflictualité sociale durant cette décennie mais nous ne pouvons que constater, avec Laurent Jalabert, que « le front syndical s'est lézardé et les défilés unitaires deviennent rares. Les mobilisations sont partielles »⁶¹. Des grèves d'entreprises ont néanmoins lieu, notamment aux chantiers navals en 1983, 1985 et 1987 lors de la fermeture des chantiers nantais et chez Paris SA en 1989 « après des menaces de fermeture de site » ou encore à l'usine de la Société européenne de brasserie en 1983 et 1985 « face aux annonces toujours plus négatives quant au devenir du site »⁶². Prudent, l'auteur remarque que, malgré ces grèves en opposition aux difficultés économiques de grandes entreprises, « il semblerait que les solidarités interentreprises aient disparu »⁶³.

1.2. Les mutations des politiques patronales dans l'usine : nouveau management et intensification du travail

Les stratégies commerciales et industrielles ont des conséquences très concrètes pour les ouvrières au-delà même des licenciements collectifs comme en 1985 ou en 1992 : incitation à la polyvalence, pression sur le rendement, sanctions et licenciements individuels, etc. Le durcissement des politiques patronales date de 1980 et a mené au conflit de l'hiver 1981-1982. Le licenciement du directeur honni – M. Gaudin – en 1982 et son remplacement par M. Hubert⁶⁴, ancien directeur de l'usine d'Épernay qui reste en poste à l'usine de Saint-Herblain de 1982 à 1994, change le ton mais pas le fond. L'intensification du travail est l'autre versant de la politique de réduction des coûts qui amène l'entreprise à délocaliser une partie grandissante de sa production. Phénomène généralisé à l'heure de l'entreprise néo-libérale⁶⁵, cette pression sur le travail s'accompagne de nouvelles formes de management. La direction redouble d'efforts pour s'adresser directement aux ouvrières, une façon de contourner les voies syndicales des relations professionnelles, mais aussi de déployer un nouveau type de management⁶⁶.

A partir de 1984 par exemple, la société envoie à chaque salariée tous les mois un bulletin d'informations sur l'entreprise (« Chantelle Info » puis « Chantelle & Moi ») qui contient des photos

⁶¹ *Ibid.*, p. 49.

⁶² *Ibid.*, p. 51.

⁶³ *Ibid.*, p. 53.

⁶⁴ Dans un fichier du personnel, il est écrit que M. Hubert est né en 1935 et bénéficie d'un plan de pré-retraite lorsqu'à l'instar de toutes les ouvrières, il est licencié en 1994. [AD, 1774W7]

⁶⁵ Coutrot (T.), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ? : enquête sur les modes d'organisation du travail*, Paris, La Découverte, 1998 ; Volkoff (S.) et Gollac (M.), « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, 1996, p. 54-67.

⁶⁶ Voir : « Réprimer et domestiquer : stratégies patronales », dossier coordonné par Étienne Penissat, *Agone*, (50), 2013.

des nouveaux produits et des campagnes de publicité visant à les promouvoir mais aussi des « nouvelles » concernant les usines comme l'introduction de nouvelles technologies (ordinateur, machines, etc.) ou l'embauche d'un nouveau cadre. Ce bulletin informe aussi sur des droits « méconnus » comme le congé sabbatique ou le congé individuel de formation⁶⁷. En proposant régulièrement aux lectrices et lecteurs de transmettre des informations à la rédaction de ce bulletin, la direction se donne l'image d'être à l'écoute des salariées. Cette revue contient aussi des informations concernant la marche de l'entreprise. Par exemple, en février 1984, elle annonce la « reprise de la production » et donc un arrêt des mesures de chômage partiel prises auparavant. Le mois suivant, elle publie « avec regret » le fait que les résultats « ont été moins bons que prévu et que donc, il ne sera pas possible d'améliorer la situation ». Ou encore, en janvier 1986, Chantelle présente le recours à la sous-traitance comme une solution temporaire au problème du chômage partiel. Elle diffuse ainsi un discours proche de celui qu'elle tient dans les comités centraux d'entreprise mais cherche à s'adresser directement aux salariées. Si le bulletin communique aussi sur la fermeture d'un site, comme celui de Romilly-sur-Seine en 1984⁶⁸, ou un plan de licenciement, les mobilisations syndicales qui émergent en réaction à ceux-ci ne semblent pas trouver leur place dans cette publication.

Plus directement, Claude Kretz, PDG de l'entreprise à partir de 1984, écrit à l'ensemble des salarié.e.s de l'entreprise le 20 octobre 1988⁶⁹ en commençant par dire : « En pays démocratique, il est normal de disposer de plusieurs sources d'informations : la Direction de l'Entreprise, le Comité d'Établissement, les Syndicats, la Presse, etc... C'est pourquoi nous vous écrivons aujourd'hui ». Le courrier compare les avantages sociaux alloués aux salarié.e.s de l'entreprise en comparaison « des autres entreprises de l'Habillement » :

« CHANTELLE est l'une des rares entreprises de l'Habillement, où le salaire moyen des mécaniciennes est de 15,5% supérieur au SMIC.

CHANTELLE verse à son personnel un 13^{ème} mois de salaire ; ce qui est très peu répandu dans notre profession.

CHANTELLE est l'une des rares sociétés de l'Habillement à mettre à la disposition de son personnel des restaurants d'entreprise, à verser des primes de transport importantes, etc...

L'ensemble de tout ceci donne en moyenne, pour une mécanicienne, un total de 32,7% supérieur au SMIC. (...)

Il y a bien d'autres différences par rapport à la grande majorité des autres ateliers de confection : pause de 10 mn matin et soir, jours de congés supplémentaires pour mariage, décès, etc...

⁶⁷ CHT. CGT Chantelle 21 : bulletins « Chantelle Info » puis « Chantelle & Moi » de 1984 à 1993.

⁶⁸ Première usine de l'entreprise, le site de Romilly était plutôt tournée vers la première activité de Chantelle, le textile. Il est fermé en 1984 suite, selon la direction, au déclin des gainants et donc des besoins en tulle élastique. Il employait alors 25 personnes.

⁶⁹ Il est possible, au vu de son contenu, que ce courrier ne soit adressé qu'au personnel ouvrier, voire uniquement à celui de l'usine de Saint-Herblain, mais nous ne pouvons le savoir. Le courrier est simplement adressé à « Madame, Mademoiselle, Monsieur ».

Il faut savoir que dans l'Habillement, d'après les statistiques du ministère du Travail, 37% du personnel féminin employé sont payés au SMIC ; soit, presque 1 ouvrière sur 2, après déduction des autres catégories de personnel ».

Le courrier se poursuit par des propositions (augmentation générale des salaires de 2% pour le personnel de coefficient inférieur ou égal à 3,10, mise en place d'un système d'intéressement aux résultats de la Société) présentées comme « exceptionnelles » compte tenu du contexte économique du secteur. Dans la lignée du discours tenu au CCE, le courrier souligne que « ces propositions ne pourront être maintenues que si la production et les ventes ne connaissent pas de perturbations ». La lettre se termine en précisant que « contrairement à ce que certains pensent », les résultats de l'entreprise « ne sont que raisonnablement suffisants pour disposer de moyens financiers permettant d'assurer le maintien et le développement de la Société »⁷⁰.

Les avantages sociaux que les ouvrières ont conquis au fur et à mesure de leurs luttes sont présentés ici comme des privilèges dans un contexte d'emploi dégradé et en comparaison des autres usines de la branche. Ces discours, dont l'impact sur les ouvrières est difficile à saisir, ne sont pas nouveaux mais prennent plus de poids dans le contexte social des années 1980 et les dirigeants leur trouvent de nouveaux vecteurs de diffusion.

La direction met aussi en place des « réunions d'expression » suivant en cela une possibilité ouverte par une des lois Auroux, celle loi du 4 août 1982⁷¹. Ces réunions, animées par l'encadrement et portant sur des points précis de l'organisation du travail, commencent dès 1982 et se maintiennent au moins jusqu'en 1987 dans les trois usines françaises. Selon les bulletins de l'entreprise, ces groupes d'expression sont bien suivis : de novembre 1984 à mars 1985, il y aurait eu 20 groupes réunissant de 10 à 12 personnes dans l'usine de Nantes⁷². Les représentantes au CCE se plaignent quant à elles de ne pouvoir « y parler de tout, notamment du rendement »⁷³. Dans le contexte d'une usine où les syndicats sont très actifs comme chez Chantelle, de tels dispositifs de participation apparaissent comme des espaces d'expression concurrents aux syndicats. Dans tous les cas, et « de façon paradoxale par rapport aux attentes placées en eux par les spécialistes du management »⁷⁴, ce type de dispositifs (groupes de qualité, boîtes à idées, groupes d'expression) alimente plus qu'il ne contient la conflictualité : « plus ces dispositifs sont nombreux, plus le signalement d'au moins un conflit collectif par la direction est fréquent »⁷⁵. Par contre, l'intensification du travail et la répression patronale ont des effets plus directs sur la conflictualité.

⁷⁰ CHT. CGT Chantelle 2 : courrier de Claude Kretz au personnel de l'entreprise du 20 octobre 1988.

⁷¹ Les lois Auroux correspondent à quatre lois : celle du 4 août 1982 sur la liberté des travailleurs dans l'entreprise, celle du 28 octobre 1982 sur le développement des institutions représentatives du personnel, celle du 13 novembre 1982 sur la négociation collective et le règlement des conflits du travail et celle du 23 décembre 1982 sur le CHSCT. Voir : Supiot (A.), « Autopsie du « citoyen dans l'entreprise » : le rapport Auroux sur les droits des travailleurs », Le Crom (J.-P.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1998, p. 265-274.

⁷² CHT. CGT Chantelle 21 : bulletins « Chantelle Info » puis « Chantelle & Moi » de 1984 à 1993.

⁷³ CHT. UL CFDT-N Chantelle 6 : procès-verbal du CCE de décembre 1984.

⁷⁴ Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Pélisse (J.), *La lutte continue ?*, *op.cit.*, p. 115.

⁷⁵ *Ibid.*, p. 113.

Alors que les anciennes ouvrières évoquent leurs conditions de travail chez Chantelle comme plutôt avantageuses, elles précisent toutes aussi qu'elles ont subi un resserrement de la discipline, une plus grande pression sur le travail, une multiplication des sanctions individuelles et des licenciements à répétition. La dégradation des conditions de travail et d'emploi dans l'usine, dans les années 1980, revient systématiquement dans les entretiens avec les anciennes ouvrières, et ce bien souvent dès le début : tous les entretiens sont engagés sur le thème de leur arrivée et leur adaptation dans l'usine et, fréquemment, elles précisent rapidement qu'« au début, c'était bien », et qu'« après, c'était pas bien ». Le conflit de l'hiver 1981-1982 marque la rupture :

Eve Meuret-Campfort : « Donc vous vous êtes fait vite au travail ?

Adrienne Chabot : Oui. Et puis au début, c'était bien, y'avait une bonne ambiance chez Chantelle, on s'entendait bien tout ce qu'on en était, c'était comme une famille. Et puis je trouve qu'au début, on était bien. Je sais pas, c'était pas comme à la fin. A la fin, y'avait beaucoup de pressions à la fin.

EMC : Sur le travail vous voulez dire ?

AC : Oui sur le travail.

EMC : La discipline, elle a augmenté ?

AC : Oui. Au début, c'était bien, même pour les temps tout ça. C'était bien, on n'était pas malheureuses. Oui, on n'était pas malheureuses au début. Mais après, ça s'est dégradé.

EMC : A partir de quand à peu près ? Petit à petit ?

AC : Je ne sais pas parce qu'on a fait des manifestations, on a commencé à occuper les locaux, je ne sais plus en quelle année.

EMC : C'était en 81 non ?

AC : Je ne sais plus. Et puis là après, ça a dégénéré et c'était pas bien »⁷⁶.

L'incitation à la polyvalence, l'accélération des cadences de travail et le resserrement de la discipline ressortent comme des plaintes régulières. Les formes de responsabilisation des salarié.e.s, tendance bien observée dans d'autres secteurs, restent assez limitées chez Chantelle. Seul le contrôle statistique, pierre d'achoppement du conflit de l'hiver 1981-1982, va dans ce sens puisque l'ouvrière est directement pénalisée si elle laisse passer trop de défauts⁷⁷. La promotion interne est peu envisageable et le travail peu mécanisable : l'industrie de la confection reste une industrie de main-d'œuvre dans laquelle les ouvrières continuent à travailler sur des machines à coudre. L'usine ne connaît pas de bouleversement en profondeur de l'organisation du travail où les « vieux ouvriers » se confrontent à la « nouvelle usine » comme les OS de la carrosserie qui déménagent dans de

⁷⁶ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

⁷⁷ Suivant l'ancien système de contrôle, toutes les pièces de lingerie étaient contrôlées et celles contenant des défauts étaient renvoyées à la section correspondante. Le contrôle statistique consiste en un échantillonnage des contrôles par bac de 80 pièces et un retour du bac entier à l'ouvrière responsable du bac en cas de dépassement de 4% de défauts détectés. Il semble que malgré les oppositions des ouvrières, le contrôle statistique ait été mis en place assez rapidement après le conflit car les ouvrières parlent bien de bacs entiers « qui reviennent ».

nouveaux ateliers chez Peugeot Sochaux par exemple⁷⁸. Chez Chantelle, le décor familial reste inchangé bien que de plus en plus vide et le travail, bien que plus intense, se modifie assez peu.

Par contre, la montée des exigences de productivité et le resserrement de discipline se font sentir dans l'atelier. Les relations avec les chefs de section se tendent et des sanctions sont prises à l'encontre de salariées jugées « improductives ». Par exemple, en 1990, Marie-France Robert, chef de section puis chef d'atelier, décrite unanimement par les ouvrières comme « la pire », donne un avertissement à Myriam Dumas pour des « défauts de confection ayant entraîné le retour d'articles ». Cette dernière, qui interprète cette sanction comme une marque de répression syndicale, répond par courrier en tentant d'élargir le conflit et fait référence à un « climat très tendu » entre Marie-France Robert et les ouvrières « suite aux remarques désobligeantes, agressives, humiliantes » de cette dernière. Elle ajoute qu'elle a « du mal à croire » que cette sanction ne soit pas en lien avec le fait que « peu de temps avant », elle ait « en sa qualité de déléguée au comité d'établissement, rapporté l'attitude de Mme Robert vis-à-vis du personnel »⁷⁹. Ici, la répression syndicale et l'augmentation des pressions sur le travail s'interpénètrent et donnent à voir un atelier tendu. Au comité d'établissement de juin 1989 par exemple, la direction menace de licencier des ouvrières en dénonçant le taux d'absentéisme bien trop élevé à son goût (18,23% dont 7,15% en maladie). La question de l'absentéisme n'est pas nouvelle dans l'usine, ni dans cette industrie de manière générale, mais il devient un « problème » pour le patronat au moment même où le personnel est de plus en plus concerné par des arrêts maladies⁸⁰. Le médecin du travail le note dans ses bilans annuels : elle⁸¹ enregistre 16 reprises après arrêt maladie en 1989, 26 en 1990, 41 en 1991 et 47 en 1992. En 1991, elle note une augmentation de ces arrêts et précise que parmi les 41 enregistrés cette année-là, sur un effectif de 219 personnes, 9 concernent une cause chirurgicale, 10 une origine rhumatologique, 11 la fatigue et ses conséquences, 3 la conjonction de plusieurs pathologies, 8 des causes diverses⁸². Nous pouvons interpréter cette hausse des arrêts maladie comme d'une part le signe du vieillissement de la population ouvrière et des conséquences néfastes du travail au rendement sur le corps des ouvrières mais aussi comme autant de stratégies individuelles d'*exit* de la part des salariées⁸³. Cette interprétation va dans le sens de l'hypothèse sociologique dominante qui indique que les salarié.e.s « soumis à la pression incessante de

⁷⁸ Pialoux (M.), « Le vieil ouvrier et la nouvelle usine », Bourdieu (P.), *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993, p. 331-348.

⁷⁹ ADLA. 1592 W 30 : échange de courriers entre les deux parties envoyés en copie à l'inspection du travail.

⁸⁰ Les accidents du travail semblent fréquents mais peu graves. Ils sont dus à une décharge électrique, à des douleurs, coupures, piqûres (d'aiguille), corps étrangers, plaies, trajet, etc. Le nombre d'accidents par trimestre varie entre 2 et 10 environ. Ce sont le plus souvent des coupures ou piqûres aux mains. A noter, par exemple sur l'année 1982, le nombre total de soins à l'infirmerie est de 439, le nombre total d'accidents est de 363 et le nombre d'accidents déclarés est de 20 (dont 17 avec arrêt). [CHT, CGT Chantelle 19 : rapports annuels du CHSCT, 1977-1984].

⁸¹ Le médecin est une femme.

⁸² ADLA, 1697 W 44, 78, 102.

⁸³ Hirschman (A.O.), *Défection et prise de parole: théorie et applications*, Paris, Fayard, 1995.

l'adaptation et de la réussite individuelle, se détourneraient des modes d'action collectifs, devenus très éloignés de leur réalité, pour adopter des postures de *loyalty* ou d'*exit* »⁸⁴. Plus simplement, l'*exit* par l'absentéisme vient remplacer l'*exit* par le changement d'entreprise, encore possible dans les années 1970, mais plus difficile à envisager sur un marché de l'emploi qui se ferme. L'installation d'une menace sur l'emploi et d'une plus grande pression sur le travail atteignent profondément la fierté professionnelle des ouvrières, et avec elles un des leviers de mobilisation des *leaders*. Si, comme nous le verrons, les stratégies individuelles de repli ne sont pas incompatibles avec des stratégies plus collectives, le groupe ouvrier des mécaniciennes est affecté par la nouvelle conjoncture. Le conflit de 1981-1982 a divisé les ouvrières et a fait émerger dans l'usine un discours de contestation de l'hégémonie CGT-CFDT.

1.3. Un collectif divisé, des syndicats critiqués : la légitimité de l'action collective en question

L'idée que l'usine Chantelle de Nantes est « tenue par les syndicats », sous-entendu par la CGT et la CFDT, fait consensus et revient souvent dans les entretiens avec d'anciennes ouvrières et agents de maîtrise de l'usine, que cette idée soit présentée comme négative – les syndicats seraient quelque part responsables de la fermeture de l'usine pour avoir fait « trop de grèves » – ou positive – la puissance de la CGT et de la CFDT symbolisant alors une fierté militante conservée malgré les années. Ces interprétations concurrentes de l'histoire de l'usine sont les rémanences de divisions bien réelles au sortir du conflit de l'hiver 1981-1982. Dans les mois qui suivent ce conflit, les tensions entre la section Force Ouvrière d'un côté et les sections CGT et CFDT de l'autre sont en effet très vives. Les représentantes syndicales s'opposent par voie de tracts mais aussi physiquement dans l'usine⁸⁵, chacune revendiquant la bonne définition de la dignité des ouvrières, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent. La CGT dénonce de son côté des propos désobligeants et des « menaces » perpétrés par M. Gaudin à l'encontre d'une militante CGT, Michelle Hervé concernant « l'incompatibilité entre l'exercice d'une responsabilité à la CGT et [de son] emploi au planning »⁸⁶. Quelques mois plus tard, Serge Doussin, qui assiste à un « meeting » organisé par la CGT dans les vestiaires de l'entreprise le lendemain du débrayage se fait « virer » par le directeur lui-même, accompagné de « deux autres personnes de l'usine ». Selon un courrier de George

⁸⁴ Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Péliisse (J.), *La lutte continue ?*, op.cit., p. 69-70.

⁸⁵ Un tract de la section Force Ouvrière de février 1982 évoque une réunion d'adhérentes fortement perturbée par « la CGT – CFDT » qui auraient « organisé un véritable filtrage policier, comptant le nombre de présents, mettant des coups de pieds dans la porte et utilisant le téléphone à chaque instant pour saboter la réunion ». [CHT. UD CGT 279 : tract de la section « Chantelle » du syndicat Force Ouvrière du Textile, « Bilan depuis la reprise... », 8 février 1982].

⁸⁶ CHT. UD CGT 279 : courrier de Serge Doussin à l'inspecteur du travail, M. Grassi, le 15 avril 1982.

Prampart, alors secrétaire général de l'UD CGT 44, envoyé dès le lendemain au Préfet et au Directeur départemental du travail, ils « le bousculèrent et le sortirent brutalement »⁸⁷. Cet épisode survient dans le cadre d'un conflit, avec au moins un débrayage, concernant la modification du mode de paiement de la prime d'ancienneté – qui sera payée après les congés d'été et non plus avant⁸⁸. La section FO publie un tract intitulé « Quand la CGT et la CFDT...se moquent des travailleuses » :

Toute cette affaire de prime d'ancienneté se ramène à payer pratiquement la même chose qu'avant, de la même façon qu'avant. La seule différence, c'est que cela s'appelle « avance sur prime d'ancienneté » au lieu de « prime d'ancienneté ». Et c'est pour cela, pour cela seulement, que l'on fait perdre aux grévistes les 200 ou 250F que cette grève va leur coûter juste avant les vacances !

TRAVAILLEUSES de chez CHANTELLE, la CGT et la CFDT se moquent de vous, elles vous exploitent : si elles tentent de vous manœuvrer, c'est pour la défense de leurs intérêts électoraux, mais certainement pas pour la défense de vos intérêts.

Celles d'entre vous qui pensent que réfléchir vaut mieux que suivre aveuglément n'importe quel mot d'ordre, si stupide soit-il, verront incessamment quelle est la Centrale qui défend vraiment les intérêts des travailleuses »⁸⁹.

La section CGT répond par voie de tract deux jours plus tard en rappelant la « participation massive » aux débrayages qui a « montré la confiance des salariés envers la CGT ». Elle ajoute : « Les salariées reconnaissent les leurs... FO et Patron, même combat, ils subiront le même échec »⁹⁰. Il est difficile de savoir l'écho que ces confrontations rencontrent parmi les ouvrières qui sont alors clairement divisées entre grévistes et non-grévistes sans que ces divisions ne recouvrent nécessairement une partition CGT-CFDT d'un côté et FO de l'autre. Dans quelle mesure les prétentions de Force Ouvrière à représenter les non-grévistes reposent-elles réellement sur une participation active de ces dernières aux activités de la section ? Le seul indicateur dont nous disposons est le vote aux élections professionnelles : entre la « majorité » annoncée par FO et « l'échec » envisagé par la CGT, la section recueille près du tiers des voix dans le 1^{er} collège (29%), presque autant que la CFDT (31%), mais moins que la CGT (40%). Le détail du nombre de voix obtenues et de leur part dans l'ensemble des votes exprimés sur les quatre années pendant lesquelles FO obtient des sièges dans le 1^{er} collège permet de mesurer l'ampleur de l'adhésion des ouvrières à FO mais aussi sa rapide déliquescence.

⁸⁷ CHT. UD CGT 279 : article de *Ouest France* [s.d. Juillet 1982] et courrier de George Prampart conservés dans la revue de presse du conflit conservée par l'UD CCGT 44.

⁸⁸ CHT. UD CGT 279 : article de *Ouest France* [s.d. Juillet 1982]

⁸⁹ CHT. UD CGT 279 : tract de la section « Chantelle » du syndicat CGT Force Ouvrière du textile de Nantes et région, « Quand la CGT et la CFDT...se moquent des travailleuses », 26 juillet 1982.

⁹⁰ CHT. UD CGT 279 : tract du syndicat CGT Chantelle, « FO sonne faux », 28 juillet 1982.

Tableau N°10 : Répartition des voix obtenues aux élections professionnelles des déléguées du personnel titulaires dans le 1^{er} collège de 1981 à 1985 entre les trois syndicats représentés.

| | CFDT | CGT | FO | TOTAL ⁹¹ |
|------|-------|-------|-------|---------------------|
| 1981 | 99 | 123 | | 222 |
| | (45%) | (55%) | | |
| 1982 | 73 | 94 | 68 | 235 |
| | (31%) | (40%) | (29%) | |
| 1983 | 87 | 102 | 47 | 236 |
| | (37%) | (43%) | (20%) | |
| 1984 | 90 | 92 | 38 | 220 |
| | (41%) | (42%) | (17%) | |
| 1985 | 89 | 90 | 28 | 207 |
| | (43%) | (43%) | (14%) | |

[Source : CHT.UL CFDT-N Chantelle 4. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

Ce tableau montre que 68 ouvrières votent pour la liste FO aux élections qui suivent le conflit et que la CFDT perd 26 voix par rapport à l'année précédente et la CGT 29. Le conflit a opéré un renforcement de la participation aux élections dans le 1^{er} collège qui passe de 88% en 1981 à 93% en 1982. Les ouvrières qui votent pour Force Ouvrière ne sont donc pas nécessairement des « déçues » des deux autres syndicats mais potentiellement de nouvelles votantes que le conflit aurait décidé à participer aux élections. Quel que ce soit le sens des votes FO – votes d'adhésion ou votes contestataires – la section syndicale recueille indéniablement les voix d'une part non négligeable des ouvrières. Néanmoins, FO ne parvient pas à se maintenir dans le temps et n'obtient plus de sièges dans les instances à partir de 1985 (cf. tableaux en annexe). Dès l'année suivante, la section arrête de présenter des listes dans le 1^{er} collège, alors qu'elle se maintient plus longtemps dans le deuxième collège. D'un côté, les discours rétrospectifs des militantes syndicales CGT et CFDT qui présentent le passage de FO chez Chantelle comme une parenthèse apparaissent exagérés et d'un autre côté, le vote FO n'est que la face émergée de tensions bien plus diffuses et quotidiennes entre les grévistes et les non-grévistes. Les divisions qui se sont exprimées syndicalement sont au départ des divisions entre ouvrières qui pourtant doivent retravailler ensemble au lendemain du conflit. Myriam Dumas raconte la difficile reprise du travail :

Eve Meuret-Campfort : « Donc il devait quand même y avoir pas mal de tensions après. Myriam Dumas : La reprise, c'est vrai que ça a été très, très dur, de grosses tensions, c'est vrai qu'on les avait accueillies avec une haie d'honneur⁹² mais au bout d'un moment, ça s'efface. Dans les filles qui ne faisaient pas grève, d'abord t'en avais qui avaient des problèmes financiers et on discutait mais fâchée... moi, non. Déjà, je suis

⁹¹ Les totaux indiqués, et à partir desquels les pourcentages ont été calculés, correspondent aux suffrages valablement exprimés, c'est-à-dire les suffrages exprimés moins les votes blancs ou nuls.

⁹² Ou plutôt faudrait-il dire une « haie du déshonneur ». Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, op. cit., p. 193.

incapable d'être fâchée, c'est un truc que je ne sais pas faire. Et de la rancœur au départ oui, sans doute, et puis on sentait que c'était tendu dans l'atelier. Et puis, t'avais des copines qu'étaient séparées, l'une gréviste et l'autre non. Et ça a mis du temps pour qu'elles reviennent ensemble, c'étaient des bonnes copines et puis tu vois quoi. Oui, c'était assez tendu mais après, fallait retourner au boulot et puis fallait s'entraider et puis voilà.

EMC : Au niveau des grévistes entre elles par contre, ça a dû renforcer les liens ?

MD : Ah ben oui évidemment. Si tu veux, quand même, quand on a repris, y'avait clairement les grévistes et les non-grévistes séparées, évidemment. Mais comme les non-grévistes étaient minoritaires, c'était pas trop dans leur intérêt de braquer. Et puis, y'avait beaucoup de chefs donc là, c'était un peu compliqué dans la relation...la responsable qu'était pas gréviste et toi sur la machine qu'était gréviste quoi. T'en avaient qu'ont joué le jeu, qu'étaient sympa mais d'autres ont été un peu plus vache »⁹³.

Ce conflit reste dans les mémoires des anciennes ouvrières, qu'elles y aient participé ou non, comme un conflit qui a divisé profondément le groupe et installé une ambiance dégradée dans l'usine, sur fond de durcissement des politiques patronales. La pratique de la « mise en quarantaine » des non-grévistes et en particulier des participantes à la section FO semble avoir été courante, comme le relate Julie Chevalier dont le parcours de FO à la CGT a été retracé⁹⁴.

Julie Chevalier : « J'étais dans une section et personne ne te parle pendant des journées et des journées. Personne ne t'adresse la parole. Et ça m'est arrivé bien des fois. (...) Et puis une autre fois après, quand ça s'est bien tassé ça quand même, les filles sont revenues un petit peu parce qu'on ne travaille pas toujours avec le même groupe, on change, et je me suis retrouvé à travailler avec des filles qui elles, étaient dans la grève mais de l'autre côté. J'en connais une qui m'avait vraiment asticotée et qui m'en avait collé plein les mirettes. Et je lui ai dit : "Toi, quand je serai avec toi, on discutera" et puis je me suis retrouvée avec elle et puis j'ai mis les points sur les "i". Et puis la fille, elle a convenu après, elle a dit : "Oui, c'est vrai qu'on a peut-être été vache avec toi, on n'aurait peut-être pas dû agir comme ça". Mais je me suis toujours méfiée »⁹⁵.

La grève suscite des tensions entre ouvrières qui mettent du temps à se résorber et en 1994, Eliane Evrard, qui d'un côté regrette de ne pas avoir participé à cette grève⁹⁶, dit aussi qu'elle a été protégée du « traumatisme » que ce conflit a été pour certaines filles du fait des « rancunes », selon elle, encore présentes en 1994⁹⁷. D'un côté, comme l'exprime Myriam Dumas, le groupe militant sort renforcé du conflit puisque les liens se sont intensifiés pendant la grève et l'occupation entre grévistes et que, de ce point de vue, les querelles dans l'atelier avec les non-grévistes peuvent venir renforcer. D'un autre côté, ces partitions ne sont pas si nettes : des ouvrières peuvent n'avoir pas

⁹³ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café.

⁹⁴ Cf. chapitre 3.

⁹⁵ Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁹⁶ Elle était alors en arrêt maladie et hospitalisée.

⁹⁷ Entretien filmé avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

fait grèves pendant l'hiver 1981-1982 ou ne pas être venues occuper l'usine la nuit pour des raisons multiples (opposition du mari, pressions morales et/ou financières, etc.) alors même que ces ouvrières sont syndiquées et participent régulièrement aux débrayages⁹⁸. De plus, dans une si petite usine, les divisions semblent difficiles à tenir dans le temps tant les occasions de rencontre sont nombreuses (à la cafétéria, dans les vestiaires, sur le parking, etc.). Face à un conflit si clivant, le groupe militant se trouve plutôt déstabilisé : l'unité qui caractérisait sa constitution se fissure, l'ambiance générale de l'usine est affectée par ces tensions entre ouvrières et les critiques à l'égard des syndicats se font plus audibles, ce d'autant plus que l'emploi est menacé.

Les divisions entre ouvrières sont en outre favorisées par le changement de direction de l'usine. Si M. Gaudin, directeur de l'usine de 1980 à 1982, est largement détesté, c'est beaucoup moins le cas de son successeur. Bien que décrit par des agents de maîtrise comme « très exigeant », ne faisant pas confiance » et « n'aimant pas les femmes », M. Hubert est très peu évoqué par les ouvrières. Dans la mesure où les décisions patronales concernant l'usine de Nantes apparaissent comme venant « d'en haut », c'est-à-dire de la direction générale, le directeur de l'usine est plutôt décrit par les ouvrières comme un personnage impuissant à qui on reproche surtout de ne pas s'être opposé à la fermeture du site en 1994. Les entrepreneuses de mobilisation ne disposent plus d'une figure patronale unifiant les détestations collectives dans l'usine, ce qui ouvre la voie à l'expression de sentiments d'allégeance à une direction se présentant comme désarmée face aux décisions prises par l'entreprise.

Une fois Force Ouvrière écartée du jeu syndical, les votes ouvriers continuent néanmoins à soutenir les deux autres sections syndicales : de 1985 à 1993, les deux sections se répartissent à peu près à équivalence les 10 postes de déléguées du personnel et les 8 postes au comité d'établissement à pourvoir chaque année.

⁹⁸ Cf. chapitre 4. Rappelons par exemple que Murielle Cordier se fait « mettre en quarantaine » pendant deux mois après le conflit, alors qu'elle a participé activement à la grève et à l'occupation de jour, à cause de sa prise de position pour la reprise lors d'un vote à main levée quelques jours avant la fin de la grève.

Tableau N°11 : Résultats des élections professionnelles du 1^{er} collège de 1986 à 1993, par année, instance (déléguées du personnel, déléguées au comité d'établissement), syndicat et nature du poste (titulaires ou suppléantes)⁹⁹.

| | 1986 | | | | 1987 | | | | 1988 | | | | 1989 | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | DP | | DP | | CE | | DP | | DP | | CE | | | | | | | | | | |
| | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | | | | | | | | | |
| | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | | | | | | | | | |
| Elues | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Sièges à pourvoir | 10 | | 10 | | 8 | | 10 | | 10 | | 8 | | | | | | | | | | |
| Electeurs inscrits | 218 | | 216 | | 217 | | 209 | | 204 | | 208 | | | | | | | | | | |
| Suffrages exprimés | 199 (91%) | | 208 (96%) | | 198 (91%) | | 197 (94%) | | 195 (96%) | | 194 (93%) | | | | | | | | | | |

| 1990 | | 1991 | | | | 1992 | | | | 1993 | | | | | | | | | |
|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DP | | DP | | CE | | DP | | DP | | CE | | | | | | | | | |
| CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | | | | | | | | |
| T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | | | | | | | | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | | 10 | | 8 | | 10 | | 10 | | 8 | | | | | | | | | |
| 199 | | 193 | | 199 | | 195 | | 181 | | 185 | | | | | | | | | |
| 192 (96%) | | 185 (96%) | | 190 (95%) | | 184 (94%) | | 165 (91%) | | 175 (94%) | | | | | | | | | |

[Sources : CHT.UL CFDT-N Chantelle 4. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

La participation aux élections reste élevée et se maintient sur toute la période au-delà de 90% alors qu'elle passait occasionnellement cette barre sur la période précédente. De plus, les votes blancs ou nuls sont relativement faibles : le maximum de votes blancs ou nuls lors d'une élection est de 22 (sur près de 250 votants au début des années 1980 et environ 200 au début des années 1990) et, sur toute la période, la moyenne est de 10 votes blancs ou nuls à chaque élection. La participation est donc qui plus est une participation active. Chantelle reste une usine très syndicalisée jusqu'à sa fermeture.

On peut noter cependant la légère prévalence de la CFDT à partir de 1989, ce qui lui accorde deux sièges de plus que la CGT dans les instances¹⁰⁰. Les chiffres détaillés du nombre de voix obtenues traduisent bien mieux que les postes les adhésions des ouvrières pour l'une ou l'autre liste syndicale. Or, le retournement s'opère rapidement entre les élections d'octobre 1988, où la CGT obtient 52% des voix et octobre 1989, où c'est la CFDT qui obtient 53% des voix.

⁹⁹ DP : Déléguées du personnel. CE : Comité d'établissement. T : Titulaires. S : Suppléantes. Les sièges à pourvoir correspondent à l'ensemble des sièges, titulaires et suppléantes (10 = 5 sièges de titulaires + 5 sièges de suppléantes). Les suffrages exprimés correspondent comprennent les votes blancs et nuls. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : procès-verbal des élections professionnelles du 1^{er} collège]. Les mandats de délégués du personnel sont alors renouvelés tous les ans, et ceux au comité d'établissement tous les deux ans. Tous les postes ne sont pas pourvus systématiquement.

¹⁰⁰ De 1989 à 1993, la CFDT occupe 10 sièges dans les instances et la CGT 8, alors qu'en 1987 et 1988, elles en occupaient toutes les deux 9.

Tableau N°12 : Répartition des voix obtenues aux élections professionnelles des déléguées du personnel titulaire dans le 1^{er} collège de 1986 à 1993 entre la CFDT et la CGT.

| | CFDT | CGT | TOTAL |
|-------------|-------------|------------|--------------|
| 1986 | 86 | 93 | 179 |
| | (48%) | (52%) | |
| 1987 | 94 | 103 | 197 |
| | (48%) | (52%) | |
| 1988 | 89 | 98 | 187 |
| | (48%) | (52%) | |
| 1989 | 98 | 88 | 186 |
| | (53%) | (47%) | |
| 1990 | 104 | 77 | 181 |
| | (57%) | (43%) | |
| 1991 | 96 | 78 | 174 |
| | (55%) | (45%) | |
| 1992 | 90 | 84 | 174 |
| | (52%) | (48%) | |
| 1993 | 87 | 76 | 163 |
| | (53%) | (47%) | |

[Source : CHT.UL CFDT-N Chantelle 4. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

Encore une fois, les écarts restent minces mais la CFDT obtient toutefois 57% des voix en 1990, c'est-à-dire 10 points de plus que deux ans auparavant et la CGT perd 20 votantes sur la même période. Que s'est-il passé d'octobre 1988 à octobre 1989 pour que la CGT perde des voix de cette manière ? Nous n'avons pas de réponse claire à cette question. Le seul fait marquant de l'année dont nous avons connaissance est la saisie par les élues au CCE de leur droit d'alerte concernant la situation de l'emploi dans l'entreprise. Les élections d'octobre 1988 sont aussi le moment où FO n'obtient plus de siège dans le 2^{ème} collège du fait du nombre trop important de votes blancs et nuls : les agents de maîtrise sont venues voter mais n'ont pas donné leurs votes à la candidate FO, seule candidate au premier tour ; ils et elles accordent leurs votes à une agent de maîtrise non-syndiquée au deuxième tour¹⁰¹.

A un niveau plus général, nous pouvons relier la perte d'audience de la CGT à la perte de légitimité des modes d'action collectifs qu'elle défend particulièrement. Les critiques exprimées aujourd'hui sur le « trop de grève », y compris par des ouvrières par ailleurs syndiquées et/ou participant aux grèves de manière régulière, sont nécessairement liées à la fermeture de l'usine : on accuse les syndicats d'en être responsables. Néanmoins, derrière ce poncif des discours post-

¹⁰¹ A partir de là, FO ne présente plus de liste et des candidates sans étiquettes sont élues tous les ans dans les deux instances pour le 2^e collège.

fermeture, nous pouvons déceler des voix qui s'élevaient déjà à l'époque, bien après que FO ait perdu la parole dans l'usine et qui critiquent surtout la CGT et les ouvrières qui prennent trop de libertés vis-à-vis de la discipline d'usine. Adrienne Chabot (mécanicienne, née en 1951, embauchée en février 1969, syndiquée à la CGT) alors qu'elle évoque la grève de l'hiver 1981-1982 à laquelle elle a participé et les bons moments passés pendant l'occupation, dit que c'était « le bon temps » et qu'après, elles l'ont « payé » :

Adrienne Chabot : « Et puis même après, si l'entreprise, elle a fermé, c'est parce que je crois qu'on était trop en conflit. On était beaucoup en conflit. Pour un rien. A la fin, ça devenait... Des filles qui arrivaient en retard, elles venaient travailler en retard les filles, elles étaient... Mettons le lundi, elles arrivaient en retard et puis deux, trois, quatre fois et après, elles ont eu un avertissement. Bon, je trouve que c'est un peu... Ben on a débrayé pour ça, plein de choses comme ça.

Eve Meuret-Campfort : Oui, vous trouviez que des fois, vous débrayiez trop ?

AC : Oui, à la fin. (...) Oui, le moindre truc, on était dehors.

EMC : Mais vous débrayiez quand même, même si vous trouviez que c'était un peu...

AC : Oui. (...) On suivait mais à la fin, je crois que y'en a beaucoup qui ne suivaient plus »¹⁰².

La systématisme des grèves, présentée par les *leaders* comme un signe positif de la capacité des ouvrières à « ne pas se laisser faire », apparaît ici sous un nouveau jour. Les sanctions qui touchent certaines ouvrières pour des faits de disciplines ne sont pas – ou plus – des motifs valables de débrayages. Les sections syndicales sont critiquées pour soutenir systématiquement ces ouvrières alors même qu'elles ne respectent pas une forme de « conscience professionnelle » à laquelle d'autres sont attachées. Il semble donc que la participation des ouvrières aux actions ait été moins bonne ou dans tous les cas plus critique¹⁰³. Madeleine Petit (mécanicienne, née en 1937, embauchée en novembre 1970, *gréviste*, syndiquée à la CFDT quelques années avant le conflit de 1981 et se déclarant sympathisante CGT en 1994) explique les motifs de grève « valables » et « pas valables » selon elle et suggère des logiques extra-militantes aux débrayages :

¹⁰² Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁰³ Le fait que ces critiques aient surtout été adressées à la section CGT renvoie aux deux « styles » de militantisme que nous avons évoqué – la CGT valorise certainement plus la force du collectif – mais ne peut attester d'une attitude résolument plus conflictuelle de la CGT dans l'usine puisque la majorité des actions se réalisent en intersyndicale. L'absence de données statistiques pour la période des années 1980 est problématique mais, encore une fois, l'enquête REPONSE portant sur les années 1990-2000 invite à dépasser une vision caricaturale de la CGT comme exclusivement tournée vers le conflit : « certes les établissements les plus conflictuels sont ceux dans lequel une liste CGT a emporté les élections professionnelles » mais « les représentants de la CGT signent de nombreux accords dans leur entreprise, presque autant que leurs rivaux, supposés pourtant plus adeptes des négociations pacifiques ». Bérourd (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Pélisse (J.), *La lutte continue ?*, *op.cit.*, p. 103.

Madeleine Petit : « Y'a eu beaucoup de grèves hein. (...) »
 Eve Meuret-Campfort : Et vous trouviez que c'était des fois trop systématique ? Trop souvent ?
 MP : Oui, c'était quand même souvent. Et les deux syndicats ne débrayaient pas, ça dépendait.
 EMC : Ah oui ? Et c'est lequel qui débrayait le plus ?
 MP : La CGT.
 EMC : Sur ce genre de choses par exemple ?
 MP : Oui, oui. Moi, je disais quand même, bon... Ah quand c'était valable, je ne regardais pas si c'était CGT ou CFDT, je sortais. Quand c'était valable.
 EMC : Et alors, par exemple, c'était quoi qu'était valable ?
 MP : Ben si y'avait une fille de licenciée ou quoi que ce soit, je partais. Ça, je ne regardais pas. Et puis autrement, vraiment des raisons valables, y'en avaient des fois. Je ne me rappelle plus pour quoi. Et bon, ben je partais.
 EMC : Et quand vous débrayiez comme ça, vous quittiez la machine et puis vous faisiez quoi ? Vous alliez où ?
 MP : Ben des fois, on allait dans les vestiaires, parce qu'on n'avait pas le droit à l'atelier. Et puis des fois, c'était 2 heures, des fois c'était 3 heures. Mais en principe, c'était souvent le vendredi après-midi. Alors on finissait 2 heures avant.
 EMC : D'accord. Donc vous partiez ?
 MP : On partait (sourire) »¹⁰⁴.

Edwige Da Silva, amie de Madeleine Petit et, comme elle, plus âgée que les autres ouvrières, non syndiquée, exprime en 1994 son point de vue sur les « abus » des syndicats :

Edwige Da Silva : « Il fallait faire quelque chose parce que c'était dur à ce moment-là avec le contrôle et le rendement. Mais après, ça a dégénéré, y'en a qui en ont profité. Ils passaient leur temps à la cafète. Ça n'a pas plu à la direction. Je pense qu'il faut quand même une certaine discipline. Quand c'est l'anarchie, ça ne peut pas marcher. (...) A cette époque-là, on avait déjà pas mal d'avantages. On avait déjà le 13^{ème} mois. Ça a été bête de gâcher ce qu'on avait par des gamineries. C'était pas beaucoup de gens, c'était quelques filles. Tout le monde sait qui c'est »¹⁰⁵.

Ce type de propos dans la bouche d'ouvrières « de la base » renvoie aux soupçons qui pèsent toujours sur la grève comme moyen de travailler moins – ce qui se traduit pour les délégués par l'accusation d'être des « privilégiés »¹⁰⁶ – et mobilisent aussi le spectre de « l'anarchie », du désordre que le syndicalisme suscite dans l'ordre usinier. Ces discours, en grande partie invisibilisés dans les archives syndicales, ont dû exister dans l'usine de tout temps car déjà en 1971, la CFDT publiait un tract visant à convaincre les ouvrières du bien-fondé de la grève : alors que la direction annonce l'arrêt de la production d'une référence de soutien-gorge, la section répond aux « bruits qui courent » sur le fait que les « représentantes du personnel seraient responsables de cet état de fait » :

¹⁰⁴ Entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁰⁵ Mais personne n'accepte de me le dire. [Entretien filmé avec Edwige Da Silva et Madeleine Petit réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine].

¹⁰⁶ Corouge (C.) et Pialoux (M.), *Résister à la chaîne, op.cit.*

« La grève est le moyen que possèdent, dans le cadre des libertés (dûment conquises) les Travailleurs et Travailleuses pour faire prévaloir leurs droits et améliorer leurs conditions d'existence. C'est un droit légitime et incontestable ». Le tract se termine par l'évocation d'une « grève récente de 40 jours aux Batignolles [qui] n'a pas arrêté l'entreprise » et encore « les grèves de Mai-Juin 1968, celles de 1955 dans la Métallurgie et bien d'autres encore »¹⁰⁷. Or, c'est précisément ce type de recours qui paraît moins possible dans les années 1980 : le chômage et la légitimation progressive d'un mode de gestion des entreprises sur le modèle néo-libéral mettent à mal la légitimité de la grève en modifiant le rapport de force. Les arguments syndicaux peuvent moins s'appuyer sur le sentiment d'avoir des droits (à l'emploi, à faire grève, à revendiquer de nouveaux droits) et devoir « en rabattre ». La décision de la direction de l'entreprise de fermer l'usine de Nantes et non les deux autres est interprétée comme la conséquence du « trop de grèves » et non celle d'une stratégie patronale radicale de répression syndicale. Ces discours ne présument pas pour autant d'une érosion de la participation des ouvrières aux grèves. Alors qu'Adrienne Chabot dit à la fois « suivre » et « ne pas suivre », Madeleine Petit parle de motifs « valables » et « non-valables » de débrayage. Il reste donc des motifs de mobilisation efficaces comme nous le verrons dans la dernière partie de ce chapitre : les nombreuses sanctions qui touchent des ouvrières pour maladie ou mauvais rendement continuent à constituer un levier de mobilisation du groupe.

La nouvelle conjoncture a donc bien des effets directs sur la situation professionnelle des ouvrières, et en premier lieu sur la fierté professionnelle qu'elles étaient parvenues à construire. Les politiques patronales localisées et les divisions qui traversent le groupe entament la légitimité des façons de faire des sections syndicales CGT et CFDT. Quel qu'en soit la cause, la grève apparaît comme un mode d'action moins fréquent qu'auparavant : en dehors de débrayages fréquents mais ponctuels, seules deux grèves de trois jours chacune sont recensées de 1982 à 1993 et une grève d'une journée en 1990¹⁰⁸. Parallèlement, de nouveaux enjeux de lutte émergent : les contestations de sanctions ou de licenciements devant les tribunaux, la défense de la santé au travail au CHSCT, l'opposition aux stratégies industrielles de l'entreprise au comité central d'entreprise. Les militantes syndicales – *leaders* et *militantes d'usine* – doivent donc bien s'adapter à des transformations du travail syndical.

¹⁰⁷ CHT. UL CFDT-N Chantelle 3 : tract de la section CFDT Chantelle, « Aux travailleuses de chez Chantelle », 20 mars 1971.

¹⁰⁸ Ce recensement s'appuie sur les archives de l'inspection du travail (inspection du travail (2^{ème} section), contrôle des établissements de plus de 50 salariés) qui couvrent la période 1988-1993 seulement. Pour les années précédentes, nous nous appuyons sur les archives syndicales : elles ne comprennent pas de recensement des actions collectives mais nous avons systématiquement relevé la mention de débrayages ou de grèves dans les tracts, courriers, communiqués, que nous avons traités. Ce recensement est néanmoins forcément partiel, surtout concernant les débrayages ponctuels et peu commentés par la direction ou les syndicats.

2. Entre professionnalisation et sentiment d'indignité : des militantes compétentes mais non reconnues

Poser la question de la professionnalisation revient à considérer l'engagement syndical comme un travail ou un métier qui exige des compétences et met en œuvre des savoirs et des savoir-faire, approche qui a montré son intérêt dans plusieurs domaines où la vocation fonctionne comme un voile sur les logiques d'engagement¹⁰⁹. Cécile Guillaume et Sophie Pochic observent que les anciennes définitions de la compétence syndicale (apprentissage progressif, dans le groupe, par autodidaxie, avec une forte dimension vocationnelle) sont discréditées par « la nécessité d'avoir ou d'acquérir des compétences techniques (gestionnaires, juridiques, comptables, informatiques, linguistiques) et des connaissances formelles (politiques, sociales, économiques), non réductibles aux traditionnels savoir-faire syndicaux, sur un mode plus individuel que collectif »¹¹⁰. Il s'agira donc de se demander d'une part dans quelle mesure les ouvrières s'approprient ces domaines de compétences – qui n'apparaissent pas si nouveaux – et d'autre part par quelles voies s'opère la discréditation de leurs savoirs et savoir-faire précédemment acquis. Des oppositions juridiques et collectives aux conséquences de l'intensification du travail jusqu'au travail de contestation des stratégies économiques au comité d'entreprise, nous nous attacherons à saisir le travail syndical réalisé par les *leaders* et les *militantes d'usine* au cours des années 1980-1990.

2.1. Le resserrement des équipes syndicales dans les années 1980 : moins d'élues, plus de doubles mandats

L'institutionnalisation des relations professionnelles apparaît bien souvent comme un aspect négatif de l'évolution du syndicalisme car elle s'accompagnerait d'un éloignement grandissant entre syndicalistes et salarié.e.s¹¹¹. On observe en effet chez Chantelle un resserrement des équipes syndicales au sens où moins d'ouvrières qu'auparavant accèdent à des positions d'élues

¹⁰⁹ Nicourd (S.), *Le travail militant*, Rennes, PUR, 2009 ; Simonet (M.), *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute, 2010.

¹¹⁰ Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La professionnalisation de l'activité syndicale », art.cité, p. 50.

¹¹¹ Antoine Bevort, qui analyse les mutations du rapport aux adhérents de la CFTC-CFDT, cite une note du GAPS (groupe d'action pour la syndicalisation) de la CFDT, d'interrogeant, en 1984, sur « la notion même de section [qui] n'est plus pensée comme distincte du groupe des élus même s'il existe encore des adhérents non élus » (Note G.A.P.S. du 7 décembre 1984, « Le diagnostic »). Antoine Bevort poursuit : « Le groupe forme « une famille, un clan », convivial, mais fermé sur lui-même, il y a peu de renouvellement, peu de débats. (...) A la fois semblables aux anciens, par l'importance du fusionnel, de la communauté d'esprit, d'un fonctionnement démocratique, les militants s'en distinguent aussi par l'importance de l'investissement institutionnel dans l'entreprise, un rapport aux salariés qui passe surtout par les élections. » Bevort (A.), « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT », *Le Mouvement Social*, (169), 1994, p. 127.

du personnel. Il apparaît pour autant peu pertinent d'envisager la monopolisation des mandats uniquement sous l'angle de la bureaucratisation dans le cas d'un syndicalisme d'entreprise où la lutte des places se joue entre ouvrières. Nous envisagerons plutôt la sélectivité des postes d'élues sous l'angle de la professionnalisation de celles qui accèdent à ces postes. Nous nous demanderons de quelle manière la montée des exigences du travail militant (analyse de données économiques, connaissance du droit, etc.) participe-t-elle aussi à la fixation des engagements auparavant plus précaires ? Nous avons vu que dans les années 1970, des *leaders* émergent et s'imposent comme les entrepreneuses de mobilisation. En dehors d'elles, de nombreuses ouvrières deviennent déléguées, signe d'un accès relativement facilité aux postes de responsabilité, mais elles n'y restent en majorité que quelques années¹¹². L'analyse rapprochée des résultats aux élections professionnelles sous l'angle des carrières d'élues donne une vision globale et diachronique des équipes syndicales dans les deux sections¹¹³. On observe alors, comme les graphiques qui suivent le représentent, la stabilisation progressive des équipes autour de quelques élues qui s'installent dans le poste.

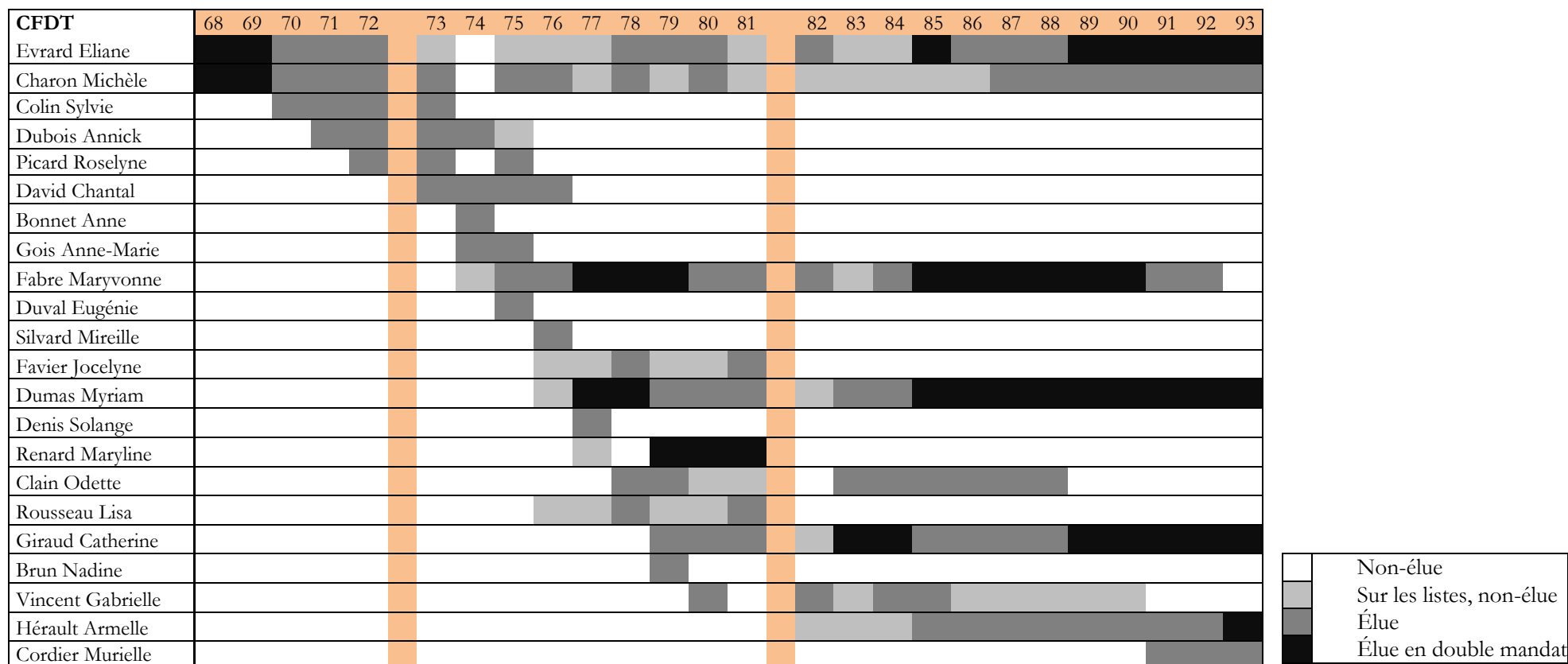
a. L'équipe syndicale CFDT : une stabilisation progressive des engagements d'élues

L'équipe syndicale CFDT, entendue ici comme l'ensemble des élues du personnel réunies au sein de la section syndicale CFDT, connaît au cours des années 1970 un renouvellement de ses militantes aboutissant à la stabilisation progressive d'une équipe de six personnes à la fin des années 1980, comme nous pouvons le voir sur le graphique ci-dessous.

¹¹² Pour rappel : De 1973 à 1981, 20 personnes à la CFDT (dont 15 « nouvelles » par rapport à la période précédente, c'est-à-dire 1968-1973) et 17 personnes à la CGT occupent un mandat parmi les 20 postes proposés chaque année. Ces ouvrières restent en poste 6,4 années à la CFDT et 5,6 années à la CGT. (cf. chapitre 3)

¹¹³ Sont pris en compte les mandats d'élues de déléguées du personnel et au comité d'établissement. D'autres types de mandats restent invisibles : ceux de représentantes syndicales au CE et au CCE, distincts de celui de déléguée syndicale, qui sont nommées par leurs sections syndicales d'appartenance ainsi que les membres du CCE et du CHSCT qui sont nommées parmi les élues au CE. Ces mandats sont rendus visibles sur certains comptes-rendus mais ne disposant pas de ceux-ci de manière intégrale, nous ne pouvons systématiser nos résultats.

Graphique N°1 : Représentation graphique de l'occupation des postes pour les élues CFDT de 1973 à 1993, classés par première année d'entrée en poste (ou sur les listes)¹.



[Source : CHT.UL CFDT-N Chantelle 4. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

¹ Cette représentation est exhaustive pour la période 1973-1993 mais pas pour la période 1968-1973 où n'apparaissent pas les ouvrières élues uniquement avant 1973 (18 personnes). Ont été exclues également de cette représentation toutes les ouvrières qui apparaissent sur les listes de candidates mais ne sont jamais élues (18 personnes). La périodisation, visant à rendre le graphique plus clair, est marqué par l'arrivée de listes CGT aux élections professionnelles en 1973 et le conflit de l'hiver 1981-1982. Il est à noter que nous ne disposons pas des résultats des élections au CE pour les années 1971 et 1973.

Ce graphique permet, tout d'abord, de visualiser le *turn-over* des équipes syndicales. A la CFDT, Eliane Evrard et Michèle Charon sont les seules de la première génération de militantes à être encore présentes en 1982. Toutes celles qui connaissent leur premier mandat à la fin des années 1960 et au tout début des années 1970 – dont la plupart (18) ne sont pas représentées sur ce graphique – quittent relativement vite les listes syndicales. Le fort taux de *turn-over* dans l'usine explique très probablement le départ de la majorité de ces élues. Ce n'est que dans la deuxième moitié des années 1970 que des militantes aux engagements plus pérennes sortent du rang. Il s'agit de Maryvonne Fabre, qui prend son premier mandat en 1975, Myriam Dumas en 1977 et Catherine Giraud en 1979 qui connaissent des carrières d'élues respectivement de 18, 17 et 15 ans¹. Seules deux ouvrières obtiennent leur premier mandat après 1982 : Armelle Hérault en 1985 et Murielle Cordier en 1991, et seule Armelle Hérault connaît une carrière soutenue de 9 ans. Malgré l'étalement des dates d'entrée dans le poste, ce qui ne permet pas de parler de génération de militantes, toutes ces ouvrières ont été socialisées au militantisme dans la section syndicale CFDT, sous le mentorat d'Eliane Evrard qui reste tout au long de la vie de l'entreprise la figure dominante de la CFDT.

La comparaison des deux périodes – 1973-1981 et 1982-1993 – fait ressortir un autre fait marquant : la disparition des mandats ponctuels. Dans la deuxième moitié des années 1970, des ouvrières viennent encore occuper des postes pour une année seulement à raison d'une élue par an environ – Eugénie David en 1975, Mireille Silvard en 1976, Solange Denis en 1977, Nadine Brun en 1978 ; ce type d'engagement disparaît complètement à partir de 1982. Ces élues sont souvent troisièmes de listes et se retrouvent élues par surprise, notamment en 1978 quand la CFDT récupère quatre sièges d'un coup après avoir perdu du terrain suite à l'arrivée de la CGT en 1973 (*cf.* résultats des élections professionnelles en annexe). A côté de ces élues d'un jour, d'autres profils, tout aussi discrets mais plus soutenus, sont repérables : ce sont Jocelyne Favier et Lisa Rousseau qui apparaissent sur les listes de 1976 à 1981 et sont élues ponctuellement à deux années d'intervalles (en 1978 et 1980), ou encore Gabrielle Vincent qui est élue une première fois en 1980, puis à nouveau en 1982, puis en 1984 et 1985 tout en restant sur les listes jusqu'en 1990 ou encore Odette Clain élue en 1978 et 1979 puis de 1983 à 1988. Comme le détail des postes occupés le précise, ces militantes sont majoritairement élues sur des mandats de suppléantes, soit sur un poste unique comme Gabrielle Vincent qui est toujours DP suppléante, soit, comme Odette Clain, sur des postes très différents (cette dernière est suppléante au CE, puis DP suppléante, puis DP titulaire, puis

¹ L'absence de Maryvonne Fabre des listes syndicales de 1993 s'explique sans doute par son départ de l'entreprise car elle n'apparaît pas sur notre liste du personnel de 1993.

suppléante au CE)². A l'exception de Murielle Cordier qui est suppléante au CE en 1991, il n'y a pas de nouvelles élues au cours des années 1980. Le nombre de postes à pourvoir chaque année reste approximativement le même : 12 puis 10 aux DP tous les ans et 8 au CE tous les deux ans. Ce ne sont plus des élues ponctuelles mais des militantes déjà en place qui combler les manques. Les élues CFDT commencent à pratiquer le double mandat en 1977 et ce jusqu'à la fermeture³. Myriam Dumas dit, dans un article publié sur son parcours en 1994, qu'elle cumule des mandats parce que « ça ne se bouscule pas au portillon »⁴. Plus que le résultat de l'accaparement par une poignée de militantes des mandats, le double mandat semble ici plutôt résulter d'une carence de candidates.

Tableau N°13 : Nombre et pourcentages de postes occupés en double mandat par les élues CFDT de 1977 à 1993.

(Mode de lecture : en 1985, 6 sièges, parmi les 10 obtenus par la CFDT cette année-là, sont occupés par des élues occupant un autre mandat par ailleurs)⁵.

| Année | Double mandat | Total des sièges obtenus | Pourcentage |
|-------|---------------|--------------------------|-------------|
| 1977 | 4 | 6 | 66% |
| 1978 | 4 | 10 | 40% |
| 1979 | 4 | 10 | 40% |
| 1980 | 2 | 9 | 22% |
| 1981 | 2 | 9 | 22% |
| 1982 | 0 | 6 | 0% |
| 1983 | 2 | 6 | 33% |
| 1984 | 2 | 6 | 33% |
| 1985 | 6 | 10 | 60% |
| 1986 | 4 | 8 | 50% |
| 1987 | 4 | 9 | 44% |
| 1988 | 4 | 9 | 44% |
| 1989 | 8 | 10 | 80% |
| 1990 | 8 | 10 | 80% |
| 1991 | 6 | 10 | 60% |
| 1992 | 6 | 10 | 60% |
| 1993 | 8 | 10 | 60% |

[Source : CHT.UL CFDT-N Chantelle 4. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

² Gabrielle Vincent et Odette Clain n'apparaissent pas dans la liste du personnel de 1993. Leur départ ou licenciement explique donc sûrement l'arrêt de leur carrière d'élue.

³ Le double mandat avait déjà été utilisé en 1968 et 1969 faute de candidates les deux premières années d'existence de la CFDT.

⁴ ADLA. 1774 W 8 : *Ouest France*, 30 avril 1994.

⁵ Les mandats de déléguées syndicales ne sont pas pris en compte ici.

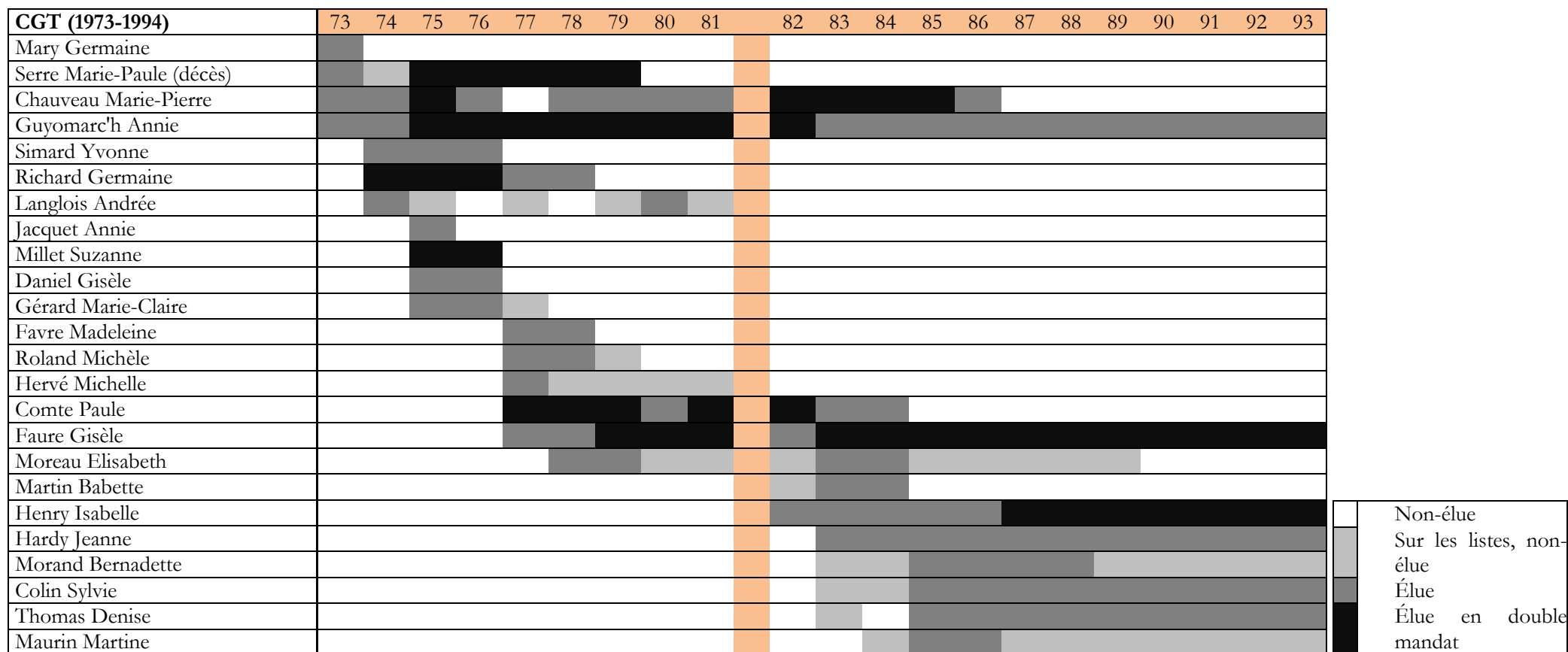
Les doubles mandats sont liés au nombre de sièges obtenus car ils baissent au moment où la CFDT perd des sièges après le conflit de 1981-1982. Leur forte augmentation en 1989 s'explique par l'augmentation du nombre de sièges à pourvoir suite au départ de Gabrielle Vincent et Odette Clain. Les doubles mandats n'augmentent pas seulement, ils deviennent permanents. Ainsi, Myriam Dumas et Maryvonne Fabre à partir de 1985, Eliane Evrard et Catherine Giraud à partir de 1989 sont élues aux deux instances de façon permanente et ce jusqu'à la fermeture de l'entreprise (Eliane Evrard est par ailleurs déléguée syndicale). De 1973 à 1981, une même personne occupait un double mandat pour une durée maximale de 3 ans, alors qu'à partir de 1985, les militantes précitées en font la norme de leur pratique syndicale⁶ et monopolisent, qu'elles le veulent ou non, les postes de représentantes des ouvrières. Finalement, à partir de 1990, les mandats sont concentrés dans les mains de six militantes, dont trois sont en double mandat « permanent ». L'ancienneté moyenne des élues dans un poste de déléguée quel qu'il soit est, à cette date, de 14,6 ans.

b. L'équipe syndicale CGT : une stabilisation faite de ruptures

Les mêmes processus sont observés du côté de la CGT, dans des modalités quelques peu différentes car, à l'inverse d'une tendance progressive à la stabilisation des engagements, les élues CGT s'engagent plus tôt, plus longtemps. Un fort renouvellement de l'équipe s'opère toutefois après le conflit de l'hiver 1981-1982.

⁶ Les élues occupent au maximum deux mandats, ce qui reste assez loin des taux de cumul de mandats observés par Cécile Guillaume en 2002 à la CFDT. L'auteure note que : « Toutes fonctions confondues, pour les femmes comme pour les hommes, les militants cumulent en moyenne plus de quatre mandats ou responsabilités » (enquête en 2002 sur les participants au congrès de la CFDT). Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », art.cité, p. 45.

Graphique N°2 : Représentation graphique de l'occupation des postes pour les élues CGT de 1973 à 1993, classés par première année d'entrée en poste (ou sur les listes)¹.



[Source : CHT.UL CFDT-N Chantelle 4. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

¹ Cette représentation comprend l'exhaustivité des élues CGT. Ont été exclues de cette représentation toutes les ouvrières apparaissant sur les listes mais n'étant jamais élues (16 personnes). Il est à noter que nous ne disposons pas des résultats des élections au CE pour les années 1971 et 1973.

Deux carrières commencent en 1973, à la création de la CGT chez Chantelle, et trois autres s'amorcent en 1977 et 1978. Parmi ces cinq élues, seules Annie Guyomarc'h (premier mandat en 1973) et Gisèle Faure (premier mandat en 1977), les deux *leaders* de la CGT, sont encore là en 1986. Les trois autres quittent leurs fonctions au milieu des années 1980 pour des raisons restées inconnues à l'enquête mais sur lesquelles nous pouvons avancer des hypothèses. Paule Comte et Elisabeth Moreau ne sont plus dans l'entreprise en 1994, l'arrêt de leur carrière d'élue en 1984 peut donc s'expliquer par leur départ ou licenciement¹. Marie-Pierre Chauveau est, quant à elle, encore ouvrière chez Chantelle en 1994 : son départ en 1985, alors qu'elle occupe un double mandat jusqu'en 1984 et est une militante de premier ordre de la section², peut indiquer un épisode conflictuel interne amenant à un renouvellement d'équipe³. Les départs de Paule Comte et Elisabeth Moreau pourraient aussi y être liés. En tout état de cause, sept nouvelles élues arrivent en 1982 et 1983 juste après le conflit de l'hiver 1981-1982. Babette Martin, Bernadette Morand et Martine Maurin, arrivées en 1983 ou 1985, sont élues sur de courtes périodes, respectivement de 2, 4 et 2 ans et toutes sur des postes de suppléantes⁴. Comme à la CFDT, ce type d'engagement disparaît ensuite. Les quatre autres (Isabelle Henry, Jeanne Hardy, Sylvie Colin et Denise Thomas) connaissent des carrières continues jusqu'à la fermeture en 1994 et constituent l'équipe syndicale qui se stabilise au milieu de la décennie 1980. Elles s'engagent à peu près toutes en même temps, ce qui indique une plus forte cohérence de l'équipe qu'à la CFDT. En 1986, excepté les deux *leaders*, l'ancienneté moyenne des élues dans un poste de représentante du personnel, quel qu'il soit, est de 1,8 an. Le renouvellement de l'équipe a été quasiment complet.

Le double mandat est une pratique plus ancienne à la CGT puisqu'elle débute en 1975 et correspond à des taux tout de suite assez élevés.

¹ Cela est confirmé dans le cas de Paule Comte car Sylvie Colin, qui devient titulaire au CE l'année où Paule Comte quitte ce poste, dit qu'elle prend la place d'une « fille » qui démissionne. Paule Comte a occupé différents postes mais a notamment été titulaire au CE de 1979 à 1984 et a été en double mandat 5 ans sur une carrière d'élue longue de 8 ans. Elisabeth Moreau a, quant à elle, été DP suppléante les 4 années pendant lesquelles elle a été effectivement élue (1978-1979 et 1983-1984).

² C'est elle qui avait refusé de reprendre des produits en 1981, action qui avait déclenché le conflit de l'hiver 1981-1982. Pendant sa longue carrière d'élue, elle a été DP suppléante la plupart du temps, puis titulaire au CE lorsqu'elle occupait un double mandat en 1975 et de 1982 à 1985. Son mandat au CE se poursuit en 1986 de fait mais elle a sûrement quitté l'entreprise ou la section auparavant car elle n'est plus sur la liste des DP en 1986.

³ Une autre hypothèse serait plutôt d'ordre privé : en 1994, Marie-Pierre Chauveau se déclare veuve avec deux enfants à charge. Le décès de son mari a pu aussi être la cause de l'arrêt de sa carrière. Dans les deux cas, cela expliquerait le fait qu'aucune des militantes rencontrées ne me parle de son départ de l'équipe CGT.

⁴ Babette Martin a été suppléante au CE, Bernadette Morand et Martine Maurin DP suppléantes. Ces deux dernières semblent avoir « perdu » leur poste car elles arrêtent toutes deux au moment où la CGT perd d'abord un poste de DP suppléante (1987) puis un poste de DP titulaire (1989), amenant le poste de suppléante à être occupée par celle qui occupait ce poste de titulaire perdu. En entretien, Babette Martin ne se rappelle pas avoir été élue, on peut donc supposer qu'elle avait accepté un poste pour « rendre service » et qu'elle a dû laisser sa place à Denise Thomas en 1985.

Tableau N°14: Nombre et pourcentages de postes occupés en double mandat par les élues CGT de 1975 à 1993.

(Mode de lecture : en 1985, 2 sièges, parmi les 10 obtenus par la CGT cette année-là, sont occupés par des élues occupant un autre mandat par ailleurs).

| Année | Double mandat | Total des sièges obtenus | Pourcentage |
|-------|---------------|--------------------------|-------------|
| 1975 | 10 | 14 | 71% |
| 1976 | 8 | 13 | 61% |
| 1977 | 6 | 11 | 54% |
| 1978 | 6 | 10 | 60% |
| 1979 | 8 | 10 | 80% |
| 1980 | 4 | 8 | 50% |
| 1981 | 6 | 9 | 66% |
| 1982 | 6 | 8 | 75% |
| 1983 | 4 | 10 | 40% |
| 1984 | 4 | 10 | 40% |
| 1985 | 2 | 10 | 20% |
| 1986 | 2 | 10 | 20% |
| 1987 | 4 | 9 | 44% |
| 1988 | 4 | 9 | 44% |
| 1989 | 4 | 8 | 50% |
| 1990 | 4 | 8 | 50% |
| 1991 | 4 | 8 | 50% |
| 1992 | 4 | 8 | 50% |
| 1993 | 4 | 8 | 50% |

[Source : CHT.UL CFDT-N Chantelle 4. Traitement des données brutes par Eve Meuret-Campfort]

En 1975 et 1976, cinq personnes sont élues en double mandat. La CGT obtient cette année-ci 4 postes de plus que l'année précédente et les listes sont remplies par des ouvrières apparaissant sur plusieurs listes : la CGT s'est montée quelques années auparavant, elle peine encore sans doute à recruter de nouvelles militantes. Parmi ces élues en double mandat, nous retrouvons Annie Guyomarc'h et Marie-Pierre Chauveau mais aussi trois ouvrières qui ne sont plus élues à partir de 1976 pour deux d'entre elles et de 1979 pour l'autre. Le double mandat peut conduire à des défections de militantes peu préparées à ces responsabilités. A partir de 1979, ce sont en effet des militantes parmi les plus engagées qui occupent les doubles mandats (Marie-Pierre Chauveau, Annie Guyomarc'h, Paule Compte, Gisèle Faure puis Isabelle Henry). Le recours à ceux-ci diminue sur la période pour se stabiliser à 50% des postes à partir de 1989, ce qui correspond à deux élues sur six. A l'inverse de ce qu'on observe à la CFDT, l'arrivée de nouvelles militantes dans les années 1980 réduit le cumul des mandats. Loin de signifier une volatilité des engagements, cette évolution

est corollaire d'une division des postes très stable entre un nombre relativement limité de personnes : Annie Guyomarc'h, Gisèle Faure et Isabelle Henry⁵ en double mandat (on peut considérer qu'Annie Guyomarc'h, en tant que déléguée syndicale et élue du personnel, est aussi en double mandat) et Jeanne Hardy, Sylvie Colin et Denise Thomas en mandat unique mais permanent. Comme à la CFDT, c'est en 1989 que l'équipe « finale » constituée de ces six élues est en place.

L'observation fine de ces carrières d'élues à l'échelle de chaque équipe syndicale montre bien le jeu des chaises syndicales qui se joue de plus en plus entre un nombre limité de militantes. En détaillant les mandats obtenus par chacune, on peut voir par exemple qu'en 1991 à la CFDT, Murielle Cordier vient remplacer Eliane Evrard au poste de DP suppléante alors que cette dernière va remplacer Maryvonne Fabre au poste de DP titulaire suite au départ de cette dernière. Ou encore que Catherine Giraud accède à un double mandat en 1989 en acceptant, en plus de son poste de DP suppléante, celui de suppléante au CE laissé par Odette Clain. Si les dernières positions sur les listes syndicales sont souvent occupées par des ouvrières qui ne sont jamais élues, et que ces noms se renouvellent beaucoup jusqu'aux années 1990, les positions éligibles sont de plus en plus occupées par des ouvrières qui postulent déjà dans d'autres instances : les militantes les plus engagées apparaissent le plus souvent au moins deux fois, voire trois, sur les listes et un certain nombre d'entre elles s'installent dans le double mandat. Est-ce l'effet d'un tarissement du vivier de recrutement au moment où le poste devient plus exigeant ou d'une volonté des élues en poste de conserver les postes, au moment où le CE en particulier devient une instance cruciale dans les relations professionnelles ? Il est difficile de répondre. Les années 1980 sont néanmoins caractérisées, que ce soit du côté de la CFDT ou de la CGT, par une baisse importante du nombre d'élues. On peut donc penser que les *leaders* ont de plus en plus de mal à trouver une relève. En tout état de cause, aujourd'hui, les *leaders*, notamment Myriam Dumas, disent avoir été satisfaites d'avoir pu, au cours des années 1980 et pendant le conflit contre la fermeture, s'appuyer sur une équipe syndicale, stabilisée et expérimentée⁶.

⁵ Isabelle Henry prend en quelque sorte la place de Marie-Pierre Chauveau qui s'en va.

⁶ Nous disposons malheureusement de trop peu d'informations sur les ouvrières qui s'engagent pour de plus courtes périodes et quittent leurs postes au tournant ou au cours des années 1980 pour établir une comparaison de leurs profils avec ceux de celles qui restent.

2.2. Lutter contre l'intensification du travail et ses conséquences : les recours juridiques et institutionnels

Les sections syndicales ont recours de manière plus intense qu'auparavant aux instruments juridiques et institutionnels à leur disposition. Les Prud'hommes, le tribunal de grande instance mais aussi l'inspection et la médecine du travail, mobilisés notamment par le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), deviennent des acteurs récurrents des mobilisations syndicales dans l'usine. S'opère bien un phénomène de juridicisation, entendu comme « formalisation juridique accrue des relations sociales, une extension du droit comme modèle et référence pratique pour les actions »⁷, corollaire d'une complexification du cadre légal des relations professionnelles⁸ mais aussi une judiciarisation des conflits du travail « phénomène désignant un recours accru à l'institution judiciaire pour régler les conflits »⁹. Les recours juridiques et institutionnels ne s'imposent pas seulement comme outil de gestion des relations professionnelles au quotidien. Ils deviennent aussi un terrain et un enjeu de lutte entre les syndicats et la direction Chantelle.

a. Monter et défendre des dossiers : le terrain de lutte juridique

Du côté patronal, la saisine des tribunaux est courante. Nous l'avons vu concernant le conflit de 1981-1982 ou encore lorsque les élus au CCE lancent une procédure d'alerte en 1989. Du côté salarié, ces pratiques ne sont pas nouvelles non plus. Laurent Willemez rappelle que c'est dans les années 1970 que le droit s'affirme, en particulier au sein de la CFDT, comme répertoire d'action légitime¹⁰. Chez Chantelle tout du moins, l'appropriation de cet instrument semble un peu plus tardive et se développe plutôt à partir du début des années 1980 quand il s'agit de s'opposer à la remise en cause d'avantages acquis ou pour empêcher une sanction ou un licenciement. Les équipes syndicales « montent des cas » qu'elles vont présenter devant les tribunaux. Ainsi, en 1986, le syndicat CGT de l'usine Chantelle saisit le tribunal de grande instance (TGI) de Nantes pour contester la remise en cause par la direction d'un accord datant de 1978 concernant le mode de calcul des temps alloués aux opérations et obtenu, selon le syndicat CGT, suite à une action

⁷ Pélisse (J.), « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », art.cité, p. 76.

⁸ Bloch-London (C.) et Pélisse (J.), « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs. », Amossé (T.), Bloch-London (C.) et Wolff (L.), *Les relations sociales en entreprise: un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, 2008, p. 102-122.

⁹ Pélisse (J.), « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », art.cité, p. 74.

¹⁰ Willemez (L.), « Quand les syndicats se saisissent du droit », *Sociétés contemporaines*, 4 (52), 2003, p. 17-38.

collective des ouvrières¹¹. Cette modification de l'organisation du travail fait suite au remplacement de la méthode de management Bedeaux – du nom de Charles Bedeaux – par la méthode MTM – pour *Method Time Management* – qui impliquerait une accélération des cadences de travail pour les mécaniciennes. En mars 1989, le TGI condamne la société Chantelle à verser des dommages et intérêts au syndicat CGT Chantelle, et le TGI de Rennes confirme cette décision en appel en 1991¹². De même, en 1990, les deux sections syndicales de l'usine organisent la plainte de 12 ouvrières de l'usine aux Prud'hommes pour demander le paiement de congés payés non attribués, selon elles, depuis 1986 à cause d'un nouveau mode de calcul de la direction qui les désavantage¹³. Pour ce faire, les militantes CGT et CFDT ont fait passer un questionnaire parmi les ouvrières leur demandant si elles avaient bien touché tous leurs congés payés et ont construit la plainte autour de celles qui avaient répondu par la négative. Ensuite, par courrier, elles demandent à la direction d'appliquer à tout le personnel le mode de calcul validé par les Prud'hommes¹⁴.

Beaucoup plus souvent, les Prud'hommes sont saisis dans le cadre de licenciements ou de sanctions individuelles¹⁵. Nous avons pu recenser cinq cas de saisine des Prud'hommes concernant des sanctions ou licenciement le plus souvent liés à une accusation de « mauvais rendement » ou de « malfaçons ». Des évocations ponctuelles dans différents tracts ou courriers indiquent qu'il y en a eu beaucoup plus sur la période, surtout portés par la section syndicale CFDT¹⁶. Les représentantes du personnel cherchent à désindividualiser l'attaque et à renvoyer la responsabilité sur la direction plutôt que sur l'ouvrière en rapportant le mauvais rendement à un ou des changement(s) de poste(s) récent(s). Ainsi, Jeanine Normand, mécanicienne¹⁷, licenciée le 29 janvier 1981 pour « rendement insuffisant » se voit reverser la somme de 20 000 F par la société Chantelle après la victoire d'un jugement aux Prud'hommes, soutenu par la section CFDT Chantelle¹⁸. De même, la société Chantelle doit, en 1987 annuler la sanction (mise à pied d'un jour) et verser des indemnités à une mécanicienne mise à pied pour « malfaçons », qui elle était soutenue par la section syndicale CGT¹⁹. Les organisations syndicales publicisent auprès des ouvrières ces actions, comme

¹¹ Le fait que ce que l'on nomme par souci de simplification « section syndicale CGT » soit en fait un « syndicat CGT » lui accorde la possibilité de saisir le TGI car un syndicat, à l'inverse d'une section syndicale, dispose de la personnalité juridique.

¹² CHT, CGT Chantelle 3.

¹³ Les Prud'hommes ne peuvent être saisis par des représentants du personnel mais uniquement par des salarié.e.s à titre individuel.

¹⁴ CHT, CGT Chantelle 3.

¹⁵ Seul un cas de saisie des Prud'hommes a été trouvé dans les archives durant les années 1970. Il s'agissait d'un conflit concernant la garantie d'un minimum journalier dans le cadre de la mise en place de la mensualisation en 1973.

¹⁶ Le fait qu'Eliane Evrard soit elle-même conseillère prud'homale soutient très directement cette stratégie dans la section syndicale CFDT de Chantelle.

¹⁷ Jeanine Normand n'apparaît sur aucune de nos listes du personnel, nous ne disposons donc pas d'informations sur elle.

¹⁸ CHT, UL CFDT-N Chantelle 3.

¹⁹ CHT, CGT Chantelle 3. La société Chantelle fera appel en 1988 mais la décision est confirmée.

en 1991 quand la CFDT fait état dans un tract d' « une procédure de licenciement arrêtée, une autre suspendue » et de trois autres dossiers alors en cours au moment de valoriser son action en perspective des élections de délégués du personnel à venir²⁰. Trois des quatre procès dont nous connaissons l'issue sont favorables à la plaignante²¹, ce qui indique que, beaucoup plus qu'au comité central d'entreprise (*cf. infra*), les Prud'hommes sont le lieu d'un certain succès des sections syndicales face aux stratégies patronales.

Le travail de préparation de ces dossiers accapare beaucoup les élues du personnel. Dans les archives, le travail effectué en amont des procès aux Prud'hommes se matérialise par de nombreux documents : analyse des fiches de paie et de congés payés, notes et calculs manuscrits pour défendre le cas, courriers échangés avec l'inspection du travail, etc. Ce type de travail n'apparaît pas comme particulièrement nouveau, bien que l'intensification des recours juridiques l'ait accentué : comme on l'oublie souvent, le travail d'élu dans l'usine a toujours comporté une dimension d'étude, que ce soit pour se tenir à jour des nouvelles lois ou conventions collectives²², ou pour être capable de contester un calcul de congés payés, relayer des propositions syndicales nationales, ou obtenir une réponse à une question posée par une ouvrière sur une situation particulière²³. Questionné sur le rapport que les *leaders* CFDT de chez Chantelle entretenaient avec les savoir-faire économiques et juridiques, Jean-Pierre Chéné, secrétaire de l'union locale de Nantes (1990-1994) puis de l'union départementale CFDT (1994-2002), répond :

Jean-Pierre Chéné : « Ouais et en même temps, faut jamais oublier qu'elles avaient 20 ans de métier et elles avaient des savoir-faire. Eliane [Evrard], sur le plan juridique, elle était conseillère prud'homale donc y'avait des trucs sur le plan de la compréhension économique, elle comprenait. De toute façon, elles avaient l'habitude de suivre les comptes de l'entreprise, de faire ces trucs-là donc globalement, elles avaient les outils pour mener leur action syndicale »²⁴.

²⁰ CHT. UL CFDT-N Chantelle 3 : tract pour les élections des délégués du personnel du 10 octobre 1991. L'évocation de ces différents jugements rappelle que les quatre cas dont nous avons retrouvé des traces plus précises ne sont que des exemples et ne peuvent être pris pour mesure.

²¹ Sur les cinq dossiers de Prud'hommes recensés, le jugement des deux évoqués se fait donc en faveur de la plaignante, un autre encore accorde des dommages et intérêts à une ouvrière suite à son licenciement en 1992 pour des arrêts maladies « répétés et injustifiés », mais c'est l'inverse pour un autre jugement en 1991 (une ouvrière contestant une mise à pied de deux jours pour « mauvais travail ») et nous ne connaissons pas l'issue de celui d'une autre ouvrière qui conteste aussi en 1991 deux avertissements reçus en 1989 et 1991 pour « malfaçons ». [CHT. UL CFDT-N Chantelle 3 et CGT Chantelle 3].

²² Nous disposons de peu d'informations sur les accords signés dans l'entreprise ou les négociations concernant l'application des lois ou conventions nationales, cet aspect du travail syndical ne faisant pas l'objet d'un recensement systématique dans les archives. Les négociations nationales font l'objet par exemple de publications fédérales exposant l'orientation de l'organisation sur la question en cours et nous trouvons de nombreux courriers échangés entre la direction Chantelle et les représentantes syndicales concernant les réunions de négociation mais très peu de procès-verbaux d'accords d'entreprises. Une bonne partie d'entre eux se terminent par un procès-verbal de désaccord plus que d'accord mais nous ne sommes pas en mesure de réellement quantifier ce phénomène ni de dégager des tendances différenciées de la CGT et de la CFDT.

²³ Sur cette dimension du travail syndical, voir : Rimbart (P.) et Crespo (S.), « Devenir syndicaliste ouvrier. « Journal » d'un délégué CGT de la métallurgie », art.cité.

²⁴ Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

Les *leaders* ne sont donc pas démunies par rapport à ces domaines de compétences, et s'y investissent fortement, en particulier à la CFDT. Elles sont épaulées par des équipes syndicales tout autant investies. Nous pouvons même penser que ce travail de l'ombre de préparation des dossiers peut être plus facilement pris en charge par des *militantes d'usine* qui se protègent par ailleurs des positions les plus exposées. Certaines trouvent « leur place » en occupant une position de secrétaire dans la section syndicale (taper des tracts à la machine, écrire des courriers, prendre des notes dans les réunions, etc.). C'est le profil de Catherine Giraud qui se dit « douée avec les mots » (*cf.* portrait chapitre 3): titulaire d'un BEP de sténo-dactylo, ayant travaillé deux ans dans un journal avant d'entrer chez Chantelle, elle apparaît comme compétente dans le domaine de l'écrit. Elue pour la première fois en 1979, elle est ensuite élue régulièrement, en tournant sur plusieurs postes, et en double mandat de 1989 à 1994. Par ailleurs, la spécialisation de certaines militantes sur un seul poste d'élue correspond à l'acquisition d'expertises bien particulières, à l'instar de Denise Thomas à la CGT, suppléante au CE de 1985 à 1993 et membre du CHSCT qui évoque ici l'intérêt pour elle du travail dans ces instances :

Denise Thomas : « En 1984 par là. Mes collègues m'avaient demandé de me mettre sur les listes et c'est de là que j'ai été élue. Je suis suppléante au CE et je fais partie du CHSCT.

Véronique Ménard : Qu'est-ce que ça t'a apporté ?

Denise Thomas : Voir autre chose que l'atelier. J'ai été à des réunions à Paris, et voir ce qui se passe dans les autres entreprises, je trouve que c'est bien parce que ça nous apporte plein de trucs. Pour moi, c'était intéressant de voir vraiment ce qui se passait dans l'usine. La réunion de fin de mois, on voit s'il y a du boulot, le nombre d'heures, les nouveaux modèles, y'a plein de trucs, tout ce qui se passe dans l'atelier. Quand je suis rentrée dans le CHS, je suis allée voir des endroits dans l'atelier où j'avais jamais été. On étudie plein de trucs. Comme à la coupe, voir les dangers qu'il y a, la façon dont les filles travaillent. Ça nous apporte pas mal de trucs »²⁵.

La professionnalisation des élues CGT et CFDT de l'usine Chantelle est ainsi très ancrée dans la réalité particulière de l'usine Chantelle. Sophie Pochic et Cécile Guillaume observent ces formes de « professionnalisation localisée » des élu.e.s « centrée sur les réalités de leur entreprise ou de l'institution paritaire dans laquelle ils sont élus (Assedic, CRAM, Prud'hommes...) »²⁶. Bien que limitées à l'entreprise, les exigences du poste sont au principe de processus d'auto-exclusion de militantes pourtant engagées de longue date, à l'instar de Michèle Charon : élue par intermittence depuis 1968, elle accepte un nouveau mandat après une longue interruption (de 1980 à 1987) à

²⁵ Denise Thomas, née en 1953, fait partie des militantes CGT ayant grandi dans une « famille CGT ». Elle entre chez Chantelle en 1970 après une formation dans la couture et une expérience de vendeuse. Elle se syndique à la CGT dès que celle-ci se monte dans l'usine et accède à des responsabilités en 1985. A la fermeture, elle est « reprise » à l'usine Chantelle de Couëron. [Entretien filmé avec Denise Thomas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994]].

²⁶ Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La professionnalisation de l'activité syndicale », art.cité, p. 50.

condition que ce soit un poste de suppléante, en précisant bien qu'elle « n'aurai[t] pas pu faire tout ce qu'elles ont fait les filles sur la fin »²⁷. S'il y a donc bien une élévation des exigences du travail syndical et une spécialisation des élues, les savoirs et savoir-faire requis sont vécus dans la continuité du travail syndical tel qu'il était effectué auparavant. Ce d'autant plus que ces procédures en soutien à des ouvrières mises en difficulté ne sont pas coupées de dynamiques collectives.

b. La mobilisation du collectif et d'acteurs tiers des relations professionnelles : une lutte multidimensionnelle

Par exemple, lors du procès aux Prud'hommes de 1987 que nous avons évoqué, la section syndicale CGT appelle les ouvrières à rédiger des attestations de soutien à l'ouvrière sanctionnée²⁸. Aussi, lors du licenciement de Jeanine Normand en 1982, la section CFDT publie un tract exposant dans le détail l'issue victorieuse du procès et fait référence à des « actions », certainement des débrayages, qui « prouvent que le personnel n'accepte pas que la direction se serve d'une ouvrière pour instaurer la crainte du licenciement dans l'entreprise »²⁹. Les débrayages et les deux grèves de trois jours recensées sont en réalité suscitées par et/ou accompagnées par des démarches dans les tribunaux ou dans les institutions représentatives du personnel. Ce n'est pas parce que les attaques patronales, elles, sont individualisées que les réactions syndicales le sont aussi nécessairement³⁰. Ces recours au droit ne constituent donc qu'un volet d'une conflictualité plus large sur la question des licenciements jugés abusifs. Les actions collectives interviennent surtout quand une salariée est sanctionnée ou licenciée suite à un arrêt maladie ou une déclaration d'inaptitude de la médecine du travail. La santé au travail cristallise en effet les mécontentements et les actions syndicales, et ce de plus en plus au fur et à mesure des années. A l'inverse des discussions économiques au CCE qui « donnent peu de prise à une implication des salariés », allant dans le sens d'une « autonomisation de la sphère de négociation sur des questions plus techniques », les questions des sanctions et licenciements, en particulier autour de la santé au travail, constituent des thèmes de négociation

²⁷ Entretien enregistré avec Michèle Charon réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

²⁸ CHT, CGT Chantelle 3.

²⁹ CHT. UL CFDT-N Chantelle 3 : tract intitulé « Compte rendu du jugement au conseil des Prud'hommes » daté du 5 octobre 1982.

³⁰ Le recours au droit ne constitue pas un aveu de faiblesse des militants syndicaux mais, dans le cas d'une entreprise où existe un collectif de travail mobilisé, devient une nouvelle corde à l'arc syndical. L'enquête REPONSE dit bien que le recours à des formes d'action juridiques est plus courant dans les établissements conflictuels et actifs syndicalement : « les établissements où les représentants du personnel déclarent des pratiques d'information et de mobilisation régulières sont 40% à avoir connu au moins un recours pour 100 salariés, alors qu'ils ne sont que 34% dans le cas contraire ». Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Péliasse (J.), *La lutte continue ?*, *op.cit.*, p. 132 ; Péliasse (J.), « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », art.cité.

autant que de mobilisation. Dans ce domaine, les militantes syndicales tentent d'agir en amont des sanctions via le CHSCT.

Les maladies qui touchent les ouvrières de chez Chantelle (lombalgies, hernies discales, sciatiques, canal carpien, etc.)³¹ sont directement liées aux conditions de travail, et plus spécifiquement aux aménagements des postes de travail. Le CHSCT est l'instance compétente dans ce domaine : présidé par le directeur de l'entreprise, cette instance réunit quatre fois par an des représentants du personnel élus pour deux ans par un collège constitué par les membres élus du comité d'établissement et les déléguées du personnel, des représentantes syndicales et le médecin du travail responsable du secteur³². Les comptes-rendus de réunions de CHSCT que nous avons pu consulter³³ font état d'un investissement important des élues dans ce domaine.

Un ordre du jour de CHSCT d'octobre 1988, envoyé à l'inspection du travail³⁴, montre l'enchevêtrement des points abordés passant de la trop faible pression de l'eau dans la fontaine, aux conséquences néfastes de la polyvalence sur la santé (« À chaque changement, il faut reprendre un rythme pour le rendement »). Dans leurs commentaires sur les bilans annuels des actions menées par la direction dans le domaine couvert par le CHSCT, les sections critiquent point par point le manque de moyens déployés ou la faiblesse des engagements de la direction. Globalement, il semble que dans ce domaine, des avancées soient faites, en particulier sur les aménagements mineurs. D'autres motifs de plainte reviennent année après année : des chaises inadaptées, des allées encombrées, des problèmes de chauffage, des demandes d'aménagements de postes notamment pour ceux où l'ouvrière ne peut poser ses bras, etc. La suppression du salaire au rendement, en tant que telle, est abordée à plusieurs reprises par les élues. A tel point que la direction distribue aux membres du CHSCT de janvier 1984, un rappel des prérogatives de cette instance qui selon lui, n'incluent pas ce type de revendication. Les élues, elles, invoquent la lourdeur des cadences et ses incidences sur la santé des travailleurs comme faisant partie de la question des conditions de travail³⁵. Les élues investissent cet espace de négociation comme un espace de revendication en y important des demandes plus générales et anciennes, au premier rang desquelles le salaire au rendement. Ce qui pourrait être analysé comme une méconnaissance des attributions de chaque

³¹ CHT, CGT Chantelle 20 : rapports annuels du médecin du travail sur l'entreprise Chantelle (1980-1992)

³² Avant la loi 23 décembre 1982 (loi Auroux) qui crée les CHSCT, il existait la Commission « Conditions de travail » et le « Comité d'Hygiène et de Sécurité », créé en 1947.

³³ CHT, CGT Chantelle 19 : comptes-rendus de réunion, rapports annuels, fiches toxicologiques.1977-1984. / ADLA, 1537 W 54 (1988-1989), 1592 W 30 (1976-1990), 1697 W 44, 78, 102 (1989-1993) : archives de l'inspection du travail sur le CHSCT : ordre du jour des réunions du comité, rapport sur les actions menées, actions demandées mais non satisfaites, actions programmées pour l'année à venir, commentaires/avis des représentants CGT et CFDT au comité.

³⁴ ADLA, 1537W54.

³⁵ CHT, CGT Chantelle 19 : procès-verbal du CHSCT du 10 janvier 1984.

instance peut aussi être perçue comme une stratégie syndicale de politisation d'enjeux d'aménagement que la direction cherche précisément à dépolitiser.

En 1983, les sections syndicales de Chantelle parviennent à organiser, suite à une demande faite au CHSCT, la projection d'un film intitulé « Lombalgie Story » portant sur les causes de cette maladie et son mécanisme d'évolution, accompagnée d'une « action conseil » sur la façon de se tenir à son poste pour éviter cette maladie³⁶. Néanmoins, la reconnaissance des problèmes de santé des ouvrières, en particulier de ce qui deviendra dans les années 1990 les troubles musculo-squelettiques (TMS), comme maladie professionnelle est problématique. N'étant pas la conséquence d'un agent extérieur bien identifié comme un produit toxique par exemple, mais le résultat d'une exposition continue à la vibration de machines mal adaptées et la pratique de gestes répétitifs, les TMS sont difficilement reconnus par l'administration et les entreprises, comme le retrace Nicolas Hatzfeld³⁷. Ce n'est qu'en 1991 que le problème est réellement abordé chez Chantelle alors que plusieurs ouvrières sont touchées par des sanctions ou licenciements suite à des arrêts de travail ou des restrictions d'aptitudes dues à des maladies directement liées à leur activité professionnelle. Alors qu'au niveau national, 1991 marque l'aboutissement du long processus de reconnaissance des TMS, la direction de l'usine Chantelle semble encore choisir la sanction et le licenciement comme mode de gestion de ces maladies professionnelles. La conflictualité autour de ces problèmes se montre alors dans toute sa complexité.

Un conflit avec arrêt de travail se déclenche à l'annonce du projet de licenciement de deux salariées, notamment Janine Allain, dont le licenciement fait suite à une restriction d'aptitude déclarée par le médecin du travail à cause d'une épicondylite au coude et de l'impossibilité déclarée de la direction de lui offrir un poste en conséquence. Ce conflit est relaté dans une fiche des archives de l'inspecteur du travail, qui est intervenu « dans ce dossier » sur demande des organisations syndicales :

« Conflit du 11 au 13 juin 1991 : Les organisations syndicales s'opposent au projet de licenciement de deux salariées en absence prolongée due à la maladie. L'employeur invoque la perturbation née de l'absentéisme trop important dans son établissement. Le délai de protection conventionnelle est échu. Effectifs ayant cessé le travail : 2/3 les deux premiers jours, soit 144 personnes (débrayage) et 45% le 3^e jour, soit 97 personnes (grève toute la journée). La direction refuse de négocier. Les organisations syndicales s'en remettent à l'appréciation du juge du contrat. Les organisations syndicales ont saisi l'inspection sachant que leur direction était revenue sur un projet

³⁶ CHT, CGT Chantelle 19 : procès-verbal du CHS du 18 juillet 1983.

³⁷ Hatzfeld (N.), « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *Revue française des affaires sociales*, 2-3 (2), 2008, p. 141-160.

similaire par le passé. La direction a fait savoir que sa décision était irrévocable. Les organisations syndicales envisagent de porter l'affaire devant les Prud'hommes »³⁸.

Malgré cette mobilisation courte mais massive, Janine Allain est licenciée en septembre. La Commission de recours amiable de la caisse régionale des affaires maladies (CRAM) a donné raison à l'employeur. Dans un courrier, le syndicat CGT demande à la CRAM une enquête approfondie des conditions de travail dans la société invoquant une « recrudescence de contre-indications aux postes de travail et de maladie à caractères professionnels (lombalgies, dorsalgies, etc...) ». La presse est contactée et une brève dans le quotidien *Ouest France* cite « la CGT » : « La rupture du contrat de travail d'un salarié à l'initiative de l'employeur pour des raisons de santé est devenue la règle de la gestion de l'emploi, une règle intangible chez Chantelle. Malgré les nombreuses interventions du CHS, la direction refuse d'investir pour améliorer les postes de travail »³⁹. Dans un même effort d'opposition à un licenciement, les organisations syndicales appellent à des débrayages pour obliger la direction à négocier, mobilisent l'inspection du travail et la CRAM, envisagent un recours aux Prud'hommes, et appellent la presse à couvrir la mobilisation.

L'inspecteur et le médecin du travail constituent des alliés pour les représentantes du personnel dans leur lutte pour une amélioration des conditions de travail⁴⁰. Ils cherchent à faire valoir leur autorité dans les réunions du CHSCT, comme ici en octobre 1991 :

(Concernant une demande de remplacement de matériel à la coupe) « **L'inspecteur du travail** conseille de comparer le coût des arrêts pour maladie dus au maniement et les risques de maladies professionnelles à l'achat d'un nouveau matériel. Actuellement, il y a des maladies professionnelles chez Chantelle, en conséquence, l'entreprise doit être attentive aux risques. Il faut aller vers la mécanisation pour éviter les gestes répétitifs. Il est nécessaire de hiérarchiser les priorités. (...) **Le médecin du travail** insiste sur le fait qu'il faut être vigilant sur les équipements de machines. Les vibrations peuvent être également cofacteurs dans le déclenchement des maladies professionnelles. Par ailleurs, il déclare que l'employeur doit faire en sorte que le travail n'altère pas l'intégrité physique de ses salariés, et ajoute qu'il est là pour le conseiller dans ce domaine. Suite à cela, il est proposé que le service Méthodes travaille en collaboration avec la médecine du travail pour toutes nouvelles méthodes et nouveaux postes. **Le Président** répond qu'il ne peut donner suite à cette proposition en raison de la lourdeur qu'elle introduirait dans la phase de démarrage des nouveaux modèles, mais indique par contre qu'il transmettra au médecin du travail les gammes opératoires des nouvelles références au moment de leur engagement en série »⁴¹.

³⁸ ADLA, 1697 W 44 : fiche de l'inspecteur du travail concernant le conflit de juin 1991 à l'usine Chantelle de Saint-Herblain.

³⁹ CHT, CGT Chantelle 3. La nature des sources peut expliquer l'absence de la CFDT dans ce dossier mais peut aussi indiquer le fait que ces cas soient portés par une seule équipe syndicale en fonction de la proximité de la salariée concernée avec l'une ou l'autre.

⁴⁰ Signalons deux thèses en préparation sur ces professions au sein du Centre Nantais de Sociologie : celle de Gabrielle Lecomte-Ménahès sur les médecins du travail intitulée « De la "médecine du travail" à la "santé au travail" : affirmation paradoxale d'un habitus médical" et celle de Marie Szarlej sur les inspecteurs du travail intitulée « L'Inspection du Travail, des années 1970 à aujourd'hui ».

⁴¹ ADLA, 1697 W 78 : procès-verbal de la réunion du CHSCT du 18 octobre 1991.

Le directeur de l'usine de Nantes se montre ici réticent à accepter les aménagements proposés par le médecin du travail, rappelant qu'en matière de conditions de travail, l'inspecteur et le médecin du travail n'ont pas le pouvoir de contraindre la direction⁴². Les élues sont donc amenées à interagir fréquemment avec des personnes à même de leur transmettre un certain nombre de connaissances sur le droit du travail ou les enjeux de santé. Paradoxalement, le recours à ces tiers souligne la nécessité pour les élues de s'en remettre à d'autres pour peser dans les discussions avec leur directeur, quand bien même l'intervention de ces tiers ne semble pas toujours en mesure de s'imposer face aux stratégies patronales.

Dans ces différents modes d'actions réputés institutionnels (Prud'hommes, CHSCT, etc.), l'attitude des déléguées du personnel est oppositionnelle : elles utilisent tous les recours à leur disposition pour tenter de contrer les mesures patronales. Elles investissent les IRP sur un mode conflictuel et ne cessent pas de faire appel au groupe des ouvrières pour appuyer les négociations qui se jouent dans les bureaux⁴³. Elles apparaissent dès lors éloignées des figures habituelles de représentantes du personnel inexpérimentées. Par exemple, Hervé Defalvard, Danièle Guillemot, Martine Lurol et Evelyne Polzhuber décrivent un type de représentantes du personnel « plutôt dominées » à partir de l'exemple d'une petite entreprise de maroquinerie où la loi devient la seule limite au pouvoir patronal. Dans cette entreprise, les représentantes non-syndiquées disent ne pas être des « emmerdeuses »⁴⁴. Celles de l'usine Chantelle disent plutôt le contraire, et avec fierté. Une fois encore, ce qui semble déterminant dans la propension à adopter une posture conflictuelle est moins le fait d'être des femmes que d'être dotées ou non de ressources syndicales et politiques préalables. Les élues du personnel de l'usine Chantelle vont déployer les mêmes stratégies dans les arènes de contestation des stratégies globales de délocalisation de l'entreprise.

2.3. S'opposer aux stratégies commerciales et industrielles de la direction au comité d'entreprise : de la difficulté de faire valoir des savoirs ouvriers

Le comité d'entreprise, créé en 1945 pour gérer les « œuvres sociales » et constituer un lieu d'échange sur les questions économiques, relativement désinvesti jusqu'au milieu des années 1960,

⁴² Sur ce point, voir : Chaumette (P.), « Le juge et les experts du comité d'entreprise : comparaison des situations respectives de l'expert en technologie et du médecin du travail », *Droit et Société*, (6), 1987, p. 233-252.

⁴³ Encore une fois, cela vient confirmer les résultats de l'enquête REPONSE : « le recours à l'action collective au niveau des établissements se combine plus qu'il ne s'oppose avec la réappropriation des enceintes et des techniques formalisées de la négociation ». Bérout (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Péglise (J.), *La lutte continue ?*, *op.cit.*, p. 104.

⁴⁴ Defalvard (H.), Guillemot (D.), Lurol (M.) et Polzhuber (E.), « Les relations sociales en entreprise: des évolutions à l'épreuve du genre », Amossé (T.), Bloch-London (C.) et Wolff (L.), *Les relations sociales en entreprise: un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, 2008, p. 201.

s'impose progressivement comme l'institution clef des relations professionnelles. A partir de 1966 et surtout après le mouvement de mai-juin 1968, plusieurs lois (18 juin 1966), ou accords (accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi) étendent les droits d'information et de consultation du CE, au point qu'il « n'y a plus guère de décision du chef d'entreprise, à la fin des années 1970, qui ne puisse être prise sans que le comité d'entreprise ait donné son avis »⁴⁵. Ce sont surtout les lois Auroux de 1982, et en particulier celle du 28 octobre relative aux institutions représentatives du personnel, qui consacrent le CE comme non plus le lieu de la « coopération » mais du « contrôle » des salarié.e.s sur les stratégies économiques des entreprises. Le rapport Auroux, du nom du ministre du travail Jean Auroux, investit l'entreprise comme le lieu d'une « citoyenneté » impliquant droits et devoirs pour les employeurs et les salarié.e.s. Comme le souligne Alain Supiot, les droits d'information et de consultation du CE sur les questions économiques doivent, dans l'esprit du législateur, instituer un véritable « dialogue social », c'est-à-dire non pas la transmission d'« un signal d'un émetteur vers un récepteur » mais l'existence d'une « langue commune »⁴⁶. « Aussi la montée des droits d'information et de consultation du comité s'est-elle accompagnée d'une progression parallèle de droits à formation et à expertise »⁴⁷. Néanmoins, les travaux de sociologie s'intéressant aux restructurations industrielles montrent, à l'instar de Cédric Lomba concernant la sidérurgie belge, que « dans les faits, la construction d'une expertise ouvrière par les organisations syndicales et l'expression d'alternatives industrielles reconnues comme légitimes ne vont pas sans difficultés »⁴⁸. Qu'en est-il des ouvrières de Chantelle ? Elles qui obtiennent des résultats notables par les luttes juridiques et collectives dans l'usine, parviennent-elles à se faire entendre sur le terrain économique ?

a. Le travail de contestation économique au comité central d'entreprise : l'usage des recours possibles

Dans un premier temps, il apparaît clairement que les militantes syndicales de Chantelle investissent le comité d'établissement (CE) et le comité central d'entreprise (CCE) comme des lieux stratégiques de leur activité syndicale⁴⁹. Là encore, elles investissent ces institutions représentatives

⁴⁵ Le Crom (J.-P.), *L'introuvable démocratie syndicale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, 2003, p. 138.

⁴⁶ Supiot (A.), *Le droit du travail, op.cit.*, p. 94. Rappelons que le rôle économique du CE est double : « il doit d'une part être tenu régulièrement informé sur la situation juridique, économique et financière de l'entreprise. Il doit d'autre part être consulté en temps utile sur les projets et décisions intéressant la gestion et la marche générale de l'entreprise ».

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Lomba (C.), « Restructurations industrielles : appropriations et expropriations des savoirs ouvriers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1 (196-197), 2013, p. 43.

⁴⁹ L'entreprise Chantelle comprenant plusieurs sites, chaque usine ou unité de la société dispose d'un comité d'établissement (CE) mais le droit d'information et de consultation concernant les stratégies commerciales et industrielles de l'entreprise est surtout exercé au niveau du comité central d'entreprise (CCE) qui réunit des élus de chaque comité d'établissement. Sur les 8 postes de membres titulaires et les 8 postes de membres suppléants, quatre

du personnel dans une posture combative. L'étude des procès-verbaux de CE et de CCE⁵⁰ permet d'observer les discussions qui opposent les représentantes des salariées et les représentants de la direction autour des questions de stratégie économique et le rapport de force qui s'y joue. Les rhétoriques patronales et syndicales s'affrontent : les représentants de la direction justifient la réduction des effectifs industriels en France par les pressions de la concurrence, cherchant à montrer ces stratégies comme inévitables, quand les représentantes de la direction présentent ces mêmes stratégies comme des « choix » s'efforçant, quant à elles, à montrer les autres voies possibles.

Les représentantes de Nantes se répartissent les 4 sièges qui leur sont accordés à égalité entre CGT et CFDT. Ces postes sont, au cours des années 1980-1990, occupés par des militantes expérimentées, à savoir Eliane Evrard et Myriam Dumas pour la CFDT et Gisèle Faure et Sylvie Colin pour la CGT⁵¹. Les deux sièges de représentantes syndicales au CCE sont occupés par deux ouvrières nantaises, elles aussi militantes syndicales averties : Annie Guyomarc'h à la CGT, élue depuis 1973 et Maryvonne Fabre, élue depuis 1975, puis Myriam Dumas à partir de 1992, à la CFDT⁵². Alors qu'au comité d'établissement, elles ont affaire au directeur de l'usine de Nantes dans les locaux de l'usine, ces réunions se déroulent au siège social à Paris en face du directeur des ressources humaines de l'entreprise, qui dirige seul ces réunions. Face à lui, les représentantes des quatre usines cherchent à faire nombre : quasi-systématiquement, titulaires et suppléantes assistent ensemble aux réunions, ce qui est autorisé mais pas obligatoire. Les élues doivent donc notamment coordonner leur action entre les différentes usines. Cette coordination est ancienne puisque l'usine de Saint-Herblain a toujours été intégrée dans une entreprise multi-sites et que des solidarités entre usines ont pu s'établir pendant les conflits de 1976 et de 1981-1982, mais elle se banalise au cours des années 1980. Cette nécessaire collaboration autour d'enjeux globaux amène à entretenir des

sont attribués à chaque site industriel (Épernay, Nantes, Lorient) et un aux autres sites (Corbie, unité logistique et siège). Seuls les représentants du siège sont des hommes.

⁵⁰ Ces comptes-rendus rédigés par la secrétaire du comité d'établissement (Sylvie Colin) ou celle du comité central d'entreprise (Gisèle Faure) sont validés par la direction avant d'être communiqués à tous les membres. Les informations et discussions précises sont retracées mais, sauf déclaration strictement syndicale, les appartenances des membres ne sont pas mentionnées. On parle des « membres du CCE » et de « M. un tel » pour parler du Directeur des ressources humaines.

⁵¹ Gisèle Faure, puis Sylvie Colin, sont secrétaires du CE. Le recrutement au comité d'établissement, où les élues au CCE sont nommées, réunit déjà des militantes parmi les plus aguerries : à la CFDT, les deux postes de titulaires obtenus sont occupés par Eliane Evrard (à partir de 1987) et Myriam Dumas (dès 1977, année de son premier poste d'élue), et à la CGT, par Sylvie Colin (à partir de 1985) et Gisèle Faure (à partir de 1987) (Annie Guyomarc'h est représentante syndicale au CE et au CCE), et ceux de suppléantes par Maryvonne Fabre (à partir de 1985) et Catherine Giraud (à partir de 1989) à la CFDT et Denise Thomas (à partir de 1985) et Isabelle Henry (à partir de 1987) à la CGT.

⁵² Andrée Callet y siège en tant que représentante syndicale FO jusqu'en 1991. Nous disposons de très peu d'informations sur les CCE avant les années 1980, sauf qu'ils se tiennent au moins depuis 1973 puisque les comptes-rendus n'ont pas été conservés par les sections syndicales, ce qui va dans le sens d'une importance grandissante de cette instance pour les militantes syndicales.

relations suivies, et donc aussi éventuellement personnelles, entre représentantes⁵³. Les déplacements à Paris, au siège social pour des réunions, se multiplient, autant d'aspects qui amplifient la sélection des élues qui ont, au contraire, l'habitude de travailler dans l'entre soi rassurant de l'usine.

La préparation des réunions de CE et de CCE exige un travail décrit par Cécile Guillaume et Brigitte Mouret comme une « activité composite de documentation, de recueil d'informations, de veille, d'émission d'avis et de souhaits, de vérification des points inscrits à l'ordre du jour, de formation, de consultation des experts, d'animation et suivi des commissions, dans le cadre restreint du principe consultatif »⁵⁴. A plusieurs reprises, les élues mobiliseront un cabinet d'expertise comptable pour les accompagner dans cette préparation. Les auteures soulignent d'ailleurs que les relations avec les experts économiques constituent des occasions « de faire progresser individuellement et collectivement l'équipe, à la fois par l'information qu'amène l'expert et la manière dont il traite cette information, mais aussi dans la présentation des résultats, la critique des argumentaires économiques présentés par la direction et éventuellement dans la conception d'une stratégie efficace (notamment dans le cadre d'un plan social) »⁵⁵. Les rapports des cabinets d'expertise ne sont pas leurs seules sources d'information. Les archives des sections syndicales CGT et CFDT contiennent de nombreux documents concernant d'autres entreprises, que ce soient des accords, des conventions, des courriers expliquant la façon dont d'autres élu.e.s du personnel ont négocié telle ou telle situation avec leur employeur. De nombreuses notes manuscrites attestent de la réalisation de calculs qui paraissent obscurs au chercheur qui les consulte hors contexte mais qui prouvent une certaine appropriation de ces savoirs économiques dans le travail de préparation des réunions. L'investissement important dans ce domaine et la nature des compétences requises conduisent certaines ouvrières à se spécialiser dans ce domaine, à l'instar de Sylvie Colin qui peut y faire valoir des ressources culturelles individuelles.

⁵³ Nous ne savons que très peu de choses sur l'intensité et la régularité des liens entretenus avec les autres sections syndicales mais ils semblent plus importants du côté de la CGT qui est implantée dans les trois usines de Nantes, Lorient et Épernay, au moins jusqu'en 1986 quand la section CGT de Lorient disparaît. Par exemple, les syndicats CGT des trois usines du groupe Chantelle se réunissent le 17 mars 1981 à Lorient pour faire « le point sur la situation ». Ils dénoncent les bas salaires, l'augmentation intensive des rendements, la remise en cause de certains avantages acquis comme le 13^{ème} mois et appellent les salariées du groupe à participer à une journée nationale d'action textile-habillement le 25 mars. [CHT, UD CGT 279]. Une section CFDT se crée à Lorient en 1990 mais nous n'avons pas de traces d'échanges entre les militantes nantaises et lorientaises.

⁵⁴ Guillaume (C.) et Mouret (B.), « Les élus de comités d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », art.cité, p. 52.

⁵⁵ *Ibid.*

Une experte du comité d'entreprise : Sylvie Colin

Sylvie Colin devient titulaire au CE quand Paule Comte quitte ce poste en 1985 et le reste jusqu'à la fermeture. En devenant secrétaire du CE quelques années plus tard, elle doit en écrire tous les rapports, ce qui lui permet de faire valoir des compétences de type scolaire, potentiellement rares parmi les ouvrières. Sylvie Colin dit en effet toujours avoir « aimé apprendre » malgré un caractère « rebelle », et est mariée à un cadre, militant CFDT. Elle investit fortement son mandat au CE qu'elle occupe année après année.

Sylvie Colin⁵⁶ naît en 1949 à Couëron. Son père est ouvrier qualifié chez Carnot puis à l'usine Ugine-Kuhlmann (La Bordelaise à l'époque), mais est déclassé suite à un accident de travail qui lui coûte un œil. Sa mère ne travaille pas (sauf en étant jeune, chez les maraîchers) et élève 5 enfants. Si tous sont baptisés (hormis ceux de la génération suivante), ils vont à l'école publique. Sylvie Colin est l'aînée. Adolescente plutôt « indépendante et rebelle », elle n'aime pas trop la discipline de l'école mais elle aime « apprendre » et se rappelle avoir lu une encyclopédie prêtée par le voisin « très jeune ». Elle aurait voulu faire de la coiffure ou de l'esthétique ; ses parents l'obligent à faire un CAP couture, qu'elle obtient. A 17 ans, elle entre à la MECC (Manufacture Européenne de Confection Civile et Militaire), dans le centre-ville de Nantes, un fabricant de vêtements militaires. Elle choisit de changer pour Chantelle à l'automne 1966 quand elle entend que cette usine, bien plus proche de chez elle, embauche. Une de ses sœurs la rejoint rapidement et elles parviennent à négocier avec « la mère » de ne pas donner toute leur paye, et seulement une pension. Toutes deux se mobilisent auprès des parents pour que leur plus jeune sœur puisse passer son bac et faire des études de secrétariat, elles qui regrettent de n'avoir pas pu en faire autant.

Elle commence à fréquenter son mari en 1970 et se marie en 1972. En 1994, son mari est « cadre », « il gagne bien sa vie ». Ils ont un fils unique en 1977 qui a la « tête dure ». Après s'être « fait viré de troisième », il passe un BEP de communication administrative, secrétariat et, au moment de l'entretien en 1994, il projette de poursuivre sur un bac pro de gestion informatique.

Chez Chantelle, Sylvie Colin est mécanicienne volante pendant 15 ans puis déclassée mécanicienne. Dans ses premières années, elle passe les tests pour devenir contremaîtresse ou monitrice puis se rétracte car elle se dit que « ça ne collera pas », qu'il faudra qu'elle fasse des choses qu'elle ne voudra pas faire. Ironiquement, elle dit devenir rapidement la tête de turc des contredames : « Comme je me rebiffais, que je disais ce que je pensais, elles avaient peur que je déteigne sur les autres. Mais j'en ai pas souffert, je suis solide psychologiquement, c'était juste très chiant ». Pendant sa grossesse, elle prend des cours de dactylographie et de secrétariat et passe « un examen » qu'elle obtient. Elle reste néanmoins travailler chez Chantelle jusqu'à la fermeture.

Elle participe aux grèves de mai-juin 1968 et à la création de la CFDT et sera de tous les conflits par la suite. Elle ne se souvient pas si son père était syndiqué mais elle sait qu'il a été soutenu par les « copains de la CGT » lors de son accident du travail. Elle évoque plutôt l'influence d'un « oncle PC ». « J'écoutais mon oncle en catimini, et ses copains quand on allait les voir, ça me plaisait bien, ça correspondait à mon caractère ». Elle est trop jeune pour se présenter sur les listes en 1968 mais est élue dès 1970 en tant que déléguée du personnel. Elle est ensuite élue déléguée du personnel suppléante de 1972 à 1974 puis elle vit une « cassure » avec la CFDT dont elle ne veut pas parler. « Ça ne collait plus, c'est tout ». Elle démissionne de son mandat. Elle prend rapidement « sa carte » à la CGT mais n'accepte de devenir déléguée à nouveau qu'en 1985 en tant que titulaire au CE. Annie Guyomarc'h lui aurait dit qu'elle « se doutait qu'elle allait finir par dire oui ».

⁵⁶ Portrait réalisé à partir des entretiens (enregistré et filmé) avec Sylvie Colin réalisés, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », par Véronique Ménard dans le local de l'usine à l'été et l'automne 1994.

Son mari est syndiqué à la CFDT et a été délégué syndical pour ce syndicat « quand il y avait un syndicat dans sa boîte ». Elle dit que son mari serait « plutôt PS » et elle « plutôt PC » même si elle n'adhèrera « jamais à aucun parti ». Elle évoque des réunions de familles agitées puisque deux de ses sœurs et son frère seraient « plutôt comme [elle] » et son autre sœur, professeur du secondaire, serait plutôt « comme lui ». Sylvie Colin dit avoir un caractère « bien trempé » et regretter des fois de s'emporter mais « elle est comme ça », et aussi comme Annie Guyomarc'h avec qui elle dit avoir souvent des « prises de becs ».

A la fermeture, elle évoque l'idée de « monter sa boîte » mais elle ne sait pas quoi. Elle accepte finalement le poste qu'on lui propose à la cellule de reclassement. « Je le fais dans une démarche syndicale parce qu'il va rester pas mal de gens sur la touche ». Son contrat s'arrête un an plus tard et selon Annie et Lucette Guyomarc'h, « elle n'a rien fait derrière ».

Quand elle parle de son engagement syndical, Sylvie Colin évoque le travail intellectuel et les rencontres que cet engagement lui a permis :

Sylvie Colin : « Je trouve que c'est pas valorisant [le travail dans l'usine] mais je me suis enrichie intellectuellement d'une autre façon, pas par le boulot mais c'est par les rencontres que je peux faire de par mon activité syndicale, de par ma famille parce que dans ma famille, il y a des gens dans l'enseignement qui me font rencontrer d'autres personnes, puis les discussions, la lecture. Je me suis enrichie comme ça moi, c'est tout. Mais j'avoue que ça me convient bien parce que même si je me fais chier à longueur de journée, j'ai d'autres activités à l'extérieur, je rencontre des personnes intéressantes donc...

Véronique Ménard : Mais dans le même temps, c'est vrai que t'as fait une carrière chez Chantelle, on pourrait dire que tu as fait une carrière syndicale.

SC : Oui, on peut dire comme ça si on veut

VM : Je ne sais pas...

SC : Si je n'avais pas eu le syndicat, je ne serais pas restée aussi longtemps, certainement pas, parce qu'ils auraient eu la possibilité de me virer beaucoup plus facilement qu'ils l'ont fait, parce qu'ils n'ont pas eu de possibilités⁵⁷.

Sylvie Colin a fait un CAP couture comme beaucoup d'autres mais son attrait pour l'aspect intellectuel du travail syndical s'inscrit dans une carrière scolaire frustrée et surtout un milieu familial moins homogène socialement que celui d'autres ouvrières. Elle insiste sur les relations que son mari « cadre » ou sa sœur « professeur » lui procurent. Elle ne devient pas un *leader* dans le sens où son travail reste largement invisible aux yeux des ouvrières et des adhérentes CGT mais parvient à s'approprier positivement l'aspect intellectuel du travail militant.

Comment mettent-elles en œuvre ces compétences dans les réunions ? Le CCE est le lieu où la direction est tenue de présenter ses plans de restructuration ou de réduction des effectifs. A la fin de l'année 1984, M. Ponsard présente ainsi aux membres du CCE un plan de réduction des effectifs à l'échelle du groupe par incitation au départ volontaire que 85 personnes acceptent en janvier 1985. 14 autres personnes sont licenciées pour atteindre les objectifs du plan. Les mesures envisagées sont exposées, dans un rapport transmis aux membres du CCE, comme les seules possibles pour un « retour rapide à une situation proche de l'équilibre potentiel/charge » et « l'élimination totale du chômage partiel, du moins l'espoir de ne plus avoir à y recourir que de

⁵⁷ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

façon discontinue en fonction de l'évolution des ventes »⁵⁸. En retour, les représentantes du personnel au CCE se saisissent d'un cabinet d'expertise comptable pour réaliser une contre-expertise. Le choix de la Secafi-Alpha, « cabinet de référence des élus CGT » créé en 1983 à la suite des lois Auroux et se spécialisant dans l'expertise économique au CE⁵⁹, indique une majorité de la CGT au CCE⁶⁰. Alors que le CE n'a qu'un pouvoir consultatif, la direction est néanmoins contrainte par la loi de fournir au cabinet les informations sur l'entreprise dont il a besoin, bien au-delà des informations contenues dans les bilans sociaux d'entreprise. Le rapport établi est envoyé en amont aux membres du CE, représentants patronaux et salariaux, et il est ensuite discuté en réunion, ici le 2 avril 1985. A cette occasion, les élues de chaque syndicat font une déclaration s'appuyant sur ce rapport et « exigent de la direction que celle-ci porte ses efforts sur le marché des soutiens-gorge et sur celui des slips »⁶¹ ou indiquent qu'« à partir de ces éléments, nous pouvons dire que l'entreprise a les moyens d'une politique plus ambitieuse : notamment en augmentant les investissements, tant sur le plan technique, commercial et recherche. La demande de licenciement actuelle fait apparaître plus une société sur la défensive que sur l'offensive »⁶².

Les échanges qu'elles ont avec les représentants de la direction montrent que, certes, elles peuvent faire valoir des connaissances économiques mais que, dans le cadre de leur opposition avec la direction, les discussions sont autant économiques que politiques. Leurs prises de parole en CCE visent d'abord et avant tout à démontrer la relativité des choix faits par la direction en matière d'emploi, et par conséquent, à ramener la discussion sur le terrain d'une opposition « ouvriers/patrons ». La direction présente des arguments qui, par leur caractère quantifié et chiffré, apparaissent objectifs. Les élues y opposent des arguments du même ordre mais orientés vers un autre modèle économique qu'elles tentent de crédibiliser. Par exemple, face aux mesures fréquentes de chômage partiel mis en place par la direction, elles demandent à ce que le travail réalisé dans les usines étrangères soit rapatrié en France, argument auquel la direction répond en disant que c'est précisément l'existence de ces usines à l'étranger qui permet de maintenir l'emploi en France. Les

⁵⁸ CHT, UL CFDT-N Chantelle 6 : procès-verbal du CCE du 3 décembre 1984.

⁵⁹ Cristofalo (P.), *Syndicalisme et expertise. La structuration d'un milieu de l'expertise au service des représentants du personnel (de 1945 à nos jours)*, Thèse de Doctorat de Sociologie, sous la dir. de Danièle Linhart, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, 2011, p. 384-385.

⁶⁰ Les entretiens confirment que la CGT est majoritaire au niveau du groupe jusqu'au début des années 1990, moment où l'équilibre s'inverse en faveur de la CFDT, notamment suite à la création d'une section syndicale CFDT dans l'usine de Lorient. Néanmoins, Secafi-Alpha n'est pas remplacé par Syndex, cabinet affilié à la CFDT et le CCE continue à travailler avec Secafi-Alpha. Questionnée à ce sujet Myriam Dumas dit le regretter mais ne pas avoir compris l'importance de ce choix alors que la fermeture n'était pas encore d'actualité. Jean-Pierre Chéné, secrétaire général de l'UL puis de l'UD CFDT, dit en avoir beaucoup voulu aux élues CFDT de ne pas avoir choisi de changer car il juge sévèrement les rapports fournis par la Secafi Alpha pendant le conflit contre la fermeture. [Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise]

⁶¹ CHT, UL CFDT-N Chantelle 6 : déclaration des élues CGT au CCE du 2 avril 1985.

⁶² CHT, UL CFDT-N Chantelle 6 : procès-verbal du CCE du 2 avril 1985.

élues cherchent à prouver que les licenciements sont le résultat de stratégies industrielles et commerciales, et non pas (seulement) des contraintes du marché.

Les élues reprennent les conclusions des contre-expertises de la Secafi-Alpha dans des tracts à destination des ouvrières visant à diffuser auprès d'elles les débats qui se jouent dans ces réunions parisiennes. En avril 1985, suite à ce litige, la section CFDT diffuse un tract de trois pages intitulé « Informations » dans lequel est dit que « l'étude de l'expert-comptable renforce [leur] appréciation sur la situation de l'entreprise au niveau économique, social et structurel » :

Après avoir délimité les « forces et faiblesses » de l'entreprise (notoriété, productivité rentable et performante, investissements insuffisants, etc.), et le « comportement des ventes » (positionnement de Chantelle sur le marché, statistiques de consommation de lingerie en France), le tract indique ce qu'il « faudrait » pour l'« avenir Chantelle » :

- « - Rapatrier le travail de Tunisie,
- Diversifier sa clientèle. Exemple : accroître sa pénétration sur la clientèle des jeunes, un marché qui est en développement, « Chantelle » ne réalise que 31% de ses ventes auprès des classes d'âge 17 à 35 ans,
- Aller vers les hyper et supermarchés en créant du sans marque, basse gamme (...),
- Etendre ses ventes à la grande exportation en dehors de l'Europe,
- Diversifier ses produits (slips homme, maillots de bain, etc...),
- Pour conserver son image de marque : faire des efforts financiers pour la publicité (Chantelle est en 3^{ème} position par rapport aux concurrents pour sa dépense en publicité),
- Développer les soutiens-gorge en décolleté en V,
- Développer les soutiens-gorge sans armature ».

Le tract poursuit en exposant les réponses de la direction « face à cette analyse » et qui consistent globalement à mettre à l'étude les propositions des syndicats sans trop de précisions (élargissement des détaillants, étude de modèles pour aller vers la clientèle jeune, développement de promotions assorties de concours ou cadeaux, etc.). La section CFDT regrette que ces « mesures ou études » interviennent trop tard par rapport aux « pertes d'emploi » qui se jouent alors. Elle finit par « dénoncer » « les pertes de temps entre la création et la fabrication d'un article (...), les retards de livraison qui font perdre les clients, le mauvais équipement des machines, les modes opératoires pas définis ou mal appropriés, etc » avant de préciser que la « situation de l'emploi que nous connaissons actuellement (...) aurait pu être évitée »⁶³.

Les représentantes au CCE s'appuient sur les données produites par la Secafi-Alpha pour dénoncer ce qu'elles décrivent comme une mauvaise gestion de l'entreprise. Elles l'utilisent aussi pour faire des propositions concrètes sur les produits, les stratégies de vente, et aussi bien entendu le rapatriement du travail réalisé à l'étranger. Elles finissent leur argumentaire en revenant à des éléments plus directement liés au travail (retards de livraisons, modes opératoires) qui sont cette fois issus de leur propre savoir ouvrier. Néanmoins, à la fois du côté patronal et du côté ouvrier, leurs propositions semblent avoir peu d'échos.

⁶³ CHT. UL CFDT-N Chantelle 3 : tract de la section syndicale CFDT Chantelle », 9 avril 1985.

La dégradation de l'emploi continue et les élus usent d'autres droits qui leur sont accordés dans le cadre des institutions représentatives du personnel sans que cela affecte réellement les projets patronaux. En 1989, alors que l'inquiétude sur l'emploi, voire sur une fermeture de l'usine de Nantes, grandit, les élus du CCE lancent une procédure d'alerte, droit accordé au CE en 1984 et entraînant la convocation d'un expert-comptable⁶⁴. La direction conteste l'utilisation de ce droit alors qu'elle ne prévoit pas de licenciement collectif et attaque le CCE en justice, procès qu'elle remporte⁶⁵. Les élus au CCE et au CE ne parviennent pas réellement à discuter avec leur direction : elles n'utilisent pas le même langage que la direction et cette dernière ne semble pas prête à les écouter ni à répondre à ses obligations de consultation du comité central d'entreprise. En 1992, l'ouverture d'un magasin central et d'un service coupe dans une nouvelle unité à Péronne (80) s'accompagne d'un projet de licenciement collectif concernant au total 20 salarié.e.s sur les 3 usines françaises. Le magasin de Saint-Herblain est fermé en janvier 1993, entraînant des reclassements internes et la direction affirme au CE qu'elle ne prévoit aucune fermeture de site.

b. La lutte sur l'information : jeux de pouvoir autour de la constitution des chiffres

La fermeture de l'usine de Nantes n'est pas exprimée publiquement par la direction avant le 22 novembre 1993, jour de l'annonce officielle. Néanmoins, dès le début des années 1980, l'avenir de l'usine de Nantes inquiète les élus du CE et du CCE. L'information que la direction accepte de donner aux élus sur ses stratégies à long terme devient un des enjeux des relations professionnelles. CE après CE, CCE après CCE, les élus questionnent la direction mais celle-ci reste laconique. En mars 1986, la direction affirme que tant qu'elle peut prévoir l'avenir, il n'y aura pas de fermeture d'usine française ni d'ouverture d'usine à l'étranger⁶⁶. Un an plus tard, en juin 1987, elle annonce que les entreprises françaises resteront toutes autour de 200 personnes et que si développement il y a, ce sera à l'étranger « dont la Tunisie en est l'exemple »⁶⁷, et elle annonce l'année suivante, l'ouverture d'une deuxième usine en Tunisie et le projet d'en monter une troisième à terme, sûrement au Maroc. Interrogée sur ses contradictions de discours à deux ans d'écart par les représentantes du personnel, la direction dit qu'en effet, à long terme, elle ne peut garantir la préservation de l'emploi en France⁶⁸. Ces variations de discours d'une année sur l'autre deviennent

⁶⁴ L'article L.2323-78 du Code du travail dit que « lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications ». Les élus au CCE de Chantelle utiliseront à nouveau ce droit en septembre 1993 deux mois avant la fermeture.

⁶⁵ Le tribunal de grande instance condamne le CCE à tous les dépens. [CHT, UL CFDT-N Chantelle 3].

⁶⁶ CHT, UL CFDT-N Chantelle 6.

⁶⁷ CHT, UL CFDT-N Chantelle 6 : procès-verbal du CCE du 10 juin 1987.

⁶⁸ CHT, UL CFDT-N Chantelle 6 : procès-verbal du CCE 8 décembre 1988.

l'objet de critiques vives de la part des élus qui se méfient de plus en plus des projections de l'emploi dans l'entreprise.

L'usine de Nantes est au cœur des préoccupations des élus au CCE car ses « mauvais résultats économiques », notamment sous la forme d'un coût minute plus élevé que dans les autres usines du groupe, sont régulièrement pointés par la direction. Une discussion sur la constitution même des chiffres s'engage alors. La direction accuse la récurrence des grèves à l'usine de Nantes d'être la cause des difficultés de l'entreprise, en comparaison des usines de Lorient et Épernay qui semblent beaucoup moins conflictuelles⁶⁹, discours auquel les élus répondent par des accusations de mauvaise gestion. Par exemple, lorsqu'en 1987, la direction décide de ne plus lancer de nouveaux modèles dans l'usine de Saint-Herblain, Philippe Hubert, directeur de l'usine de Nantes et, à ce titre, président du comité d'établissement, explique la décision comme suit lors de la réunion du CE du 27 février 1987 :

« En raison du comportement du personnel qui, par ses agissements tels que les fréquentes grèves, une contestation quasiment systématique dans tous les domaines, l'occupation des bureaux de la Direction lorsqu'une décision lui déplaît, entrave le fonctionnement de l'établissement et enlève à celui-ci toute crédibilité dans ses engagements, la Société soucieuse de conserver sa place sur le marché ne peut donc plus prendre le risque compte tenu de l'environnement difficile dans lequel elle vit, et de l'agressivité de la concurrence qu'elle a à affronter, de confier le démarrage de nouveaux modèles à une usine qui n'est plus en mesure de lui garantir le respect des calendriers de lancement. Cette décision sera maintenue jusqu'à ce que, de par une prise de conscience collective, le personnel montre que l'usine est parfaitement capable d'être fiable dans ses engagements, ses délais et sa compétitivité »⁷⁰.

Cette décision, prenant la forme d'une punition pour mauvaise conduite, d'une tentative de domestication, provoque la réponse suivante des représentantes du personnel :

« Les membres du CE sont en total désaccord sur cette mesure qui pénalise l'usine de Nantes. S'il y a conflit dans cette dernière, la responsabilité en incombe à la Direction (menace de licenciement pour cause maladie), de plus lors du lancement des nouveaux modèles, 179/180, les retards n'étaient pas dus au personnel, mais à la Direction qui avait licencié un mécanicien, alors que le service Mécanique était surchargé particulièrement par les problèmes de mise au point en cours. Les membres élus du CE depuis de nombreux mois interviennent auprès de la Direction sur les conséquences qu'entraîne le manque d'effectifs au service Entretien et aux Méthodes pour la mise au point plus rapide des nouveaux modèles. Toutes ces difficultés ont entraîné la non-livraison dans les délais prévus de ces modèles. Désormais, il est facile pour la Direction de tenir pour responsables les organisations syndicales et le personnel de cette situation. Ce n'est pas avec ce genre d'argument que la Direction règlera ses problèmes de livraison et assainira la situation de l'entreprise pour l'avenir »⁷¹.

⁶⁹ Les usines d'Épernay et de Lanester ne sont que très rarement l'objet de revendications spécifiques au CCE. Cet indicateur, très limité pour évaluer le degré de conflictualité d'une usine, indique néanmoins qu'en comparaison l'usine de Nantes est au cœur de la plupart des discussions conflictuelles se déroulant au CCE.

⁷⁰ CHT, UL CFDT-N Chantelle 6 : procès-verbal du CE du 27 février 1987.

⁷¹ *Ibid.* De fait, quelques années plus tard, l'usine de Saint-Herblain se verra donner de nouveaux modèles à produire.

Face aux accusations de la direction, les élues au CE invoquent les licenciements d'un mécanicien et d'un agent du service « méthodes » dans le cadre du plan de réduction des effectifs de 1985, renvoyant « la balle » à la direction pour expliquer les mauvais résultats de Nantes. Le ton employé par les deux parties laisse entrevoir une relation tendue et minée par de nombreux désaccords au fil des ans. Ces discussions ne sont pas déprises d'un rapport de force existant par ailleurs mais elles se retrouvent seules face à leur directeur pour les contester lors de ces réunions.

En juin 1993, quelques mois avant l'annonce de fermeture, alors que les élues au CCE s'inquiètent de voir la « fabrication étrangère passe[r] le cap des 50% » et l'usine de Nantes touchée par des mesures de chômage partiel depuis plusieurs mois, le Président du CCE, Jean-Marc Diaz, directeur des ressources humaines, répond qu'en 1993 « les effectifs devraient rester stables »⁷². A la demande des déléguées du CCE, un CCE extraordinaire est convoqué le 14 septembre 1993. Les déléguées envisagent le recours à une procédure d'alerte (comme en 1989) mais la direction affiche son désaccord avec cette procédure, « les faits n'étant pas de nature à affecter de manière préoccupante la pérennité de l'entreprise », sans toutefois saisir la justice à nouveau⁷³. Lors de ce CCE, le coût minute de chaque usine est communiqué par la direction et la faiblesse de celui de l'usine de Nantes en comparaison des autres usines est soulignée. Cet « instrument de gestion qui consiste à établir des objectifs chiffrés de l'action et à comparer les organisations entre elles », appelé *benchmarking*, devient « l'instrument de décision par excellence »⁷⁴ et servira à justifier la fermeture de l'usine quelques semaines plus tard.

Tableau N°15 : Coût minute (en Francs) de chaque unité de production au 30 juin 1993

| Usines | Coût minute |
|-------------------------|-------------|
| Épernay | 2,14 |
| Nantes | 2,54 |
| Lorient | 2,37 |
| Chantuni | 0,62 |
| Sofam | 0,4 |
| Socofam | 1,34 |
| Pasha | 0,87 |
| Sous-traitants France | 2,41 |
| Sous-traitants Étranger | 1,22 |

[Source : CHT. UL CFDT-N Chantelle 7 : procès-verbal du comité central d'entreprise extraordinaire du 14 septembre 1993]

⁷² CHT, UL CFDT-N Chantelle 7 : procès-verbal du CCE du 17 juin 1993.

⁷³ L'expertise réalisée dans le cadre de cette procédure par la Secafi-Alpha sera discutée au CCE du 15 décembre 1993 alors que l'annonce de la fermeture a été officialisée.

⁷⁴ Lomba (C.), « Restructurations industrielles », art.cité, p. 42.

Là encore, la constitution des chiffres est contestée par les élues : « aucune mesure sérieuse n'est prise pour l'amélioration du coût-minute, particulièrement sur le site de Nantes qui a des charges plus importantes, un effectif qui régresse constamment, qui voit sa charge de travail diminuer régulièrement, pas d'attribution de nouveaux modèles et qui subit du chômage partiel depuis de nombreux mois »⁷⁵. D'autres éléments, évoqués en CE, viennent nourrir leurs craintes : les postes des deux femmes de ménages de l'usine sont externalisés⁷⁶, des modèles « partent » à Épernay, le chômage partiel est permanent depuis juin 1993⁷⁷. Le caractère procédural de ces échanges se révèle crûment lorsque la direction annonce officiellement la fermeture de l'usine de Saint-Herblain le 22 novembre 1993 par un coup de téléphone à la secrétaire du CE, Sylvie Colin et un communiqué de presse. L'inspecteur du travail se déplace à l'usine et écrit dans une note manuscrite que « les salariés sont très choqués, entre le « KO debout » et la « révolte » »⁷⁸. Toute l'usine débraye dès la nouvelle connue⁷⁹.

Tous ces arguments contradictoires se rejouent dans le conflit contre la fermeture, cette fois dans un contexte de mobilisation collective qui crée un rapport de force bien différent. La direction n'aura alors de cesse de justifier son choix par l'univers concurrentiel dans lequel elle se trouve quand les élues CGT concentreront leurs attaques sur la condamnation des « délocalisations profits » et les élues CFDT sur l'arbitraire d'une décision prise d'abord et avant tout en conséquence de la combativité des ouvrières. Tout au long des années 1980, les élues tirent de leurs réunions avec la direction un sentiment d'impuissance puisqu'elles ne parviennent pas à faire reconnaître leur propre expertise. Alors même qu'elles disposent de compétences économiques et sont soutenues par des cabinets d'expertise, elles sont (re)gagnées par un sentiment d'indignité culturelle. Leurs interventions, bien qu'elles aussi appuyées par des chiffres, mobilisent un registre politique qui n'apparaît plus crédible face aux arguments des dirigeants. Si elles continuent à « tenir l'usine », elles n'ont plus de prise sur les stratégies globales de l'entreprise et sont confrontées au fil des réunions au sentiment de « ne plus y arriver ».

⁷⁵ CHT, UL CFDT-N Chantelle 7 : procès-verbal du CCE du 14 septembre 1993.

⁷⁶ CHT, UL CFDT-N Chantelle 5 : procès-verbal du CE de septembre 1993.

⁷⁷ CHT, UL CFDT-N Chantelle 5 : procès-verbal du CE de septembre 1993.

⁷⁸ ADLA, 1774W7 : note manuscrite de l'inspecteur du travail.

⁷⁹ Confirmé par une fiche de signalement de début de conflit par l'inspection du travail (« Effectif ayant cessé le travail : totalité : 200 ». Catégories de personnel impliquées : ouvrières, employées, encadrement »). [ADLA, 1774W8]

3. Continuer à faire le groupe quand les conditions se dérobent : les ressources du passé

Finalement, nous aboutissons à une image contrastée du groupe ouvrier dans l'usine : les divisions entre ouvrières se sont accentuées suite au conflit de 1981-1982, l'attachement au travail est mis à mal par des politiques patronales méprisantes et les militantes syndicales sont accaparées par des activités qui se déroulent « dans les bureaux ». Pourtant, le groupe continue à se mobiliser ponctuellement en solidarité avec des ouvrières licenciées ou sanctionnées. Le groupe continue donc à réagir de manière collective face à des attaques individualisées. Qu'est-ce qui fait que cela « tient » ? De quelle manière les ressources du passé se maintiennent-elles malgré tout ? Au moment où la conjoncture assombrit l'avenir, le dévouement des leaders prend un visage plus contraint : l'engagement des *leaders* tient le groupe mais le groupe tient aussi les *leaders*.

3.1. Les ressources du passé : le maintien du groupe militant et de la légitimité de ses leaders

Le groupe ouvrier de l'usine Chantelle est caractérisé par une forme d'immobilisme et de dépression puisque les embauches s'arrêtent complètement au début des années 1980 et que les effectifs ouvriers se réduisent progressivement. Dans quelle mesure l'absence de renouvellement dans le groupe ouvrier participe-t-elle à conserver les ressources collectives du passé ? Cela suffit-il face à une ambiance d'usine dégradée, une population ouvrière vieillissante et l'assombrissement de l'avenir de l'usine ?

Sous l'effet du durcissement des politiques patronales, des divisions du conflit de 1981-1982 mais aussi des mariages, des enfants, de l'âge adulte, la sociabilité d'atelier n'est « plus ce qu'elle était », comme l'exprime ici Annie Guyomarc'h :

Danielle Lefebvre : « Est-ce que ça aurait été intéressant d'aller chez Waterman ? Peut-être que l'ambiance...tu trouvais l'ambiance plus sympa ici peut-être ? Non, tu ne trouves pas que l'ambiance est sympa chez Chantelle ?

Annie Guyomarc'h : Si, au début, on se fendait bien la poire, on rigolait bien avec les copines. C'était pas la même ambiance que maintenant. C'était vachement plus sympa avant, on était plus jeunes aussi.

DL : Tu crois que ça vient chacune de sa vie personnelle, de sa vie familiale ou que ça vient aussi de l'ambiance dans l'usine ?

AG : Moi je pense qu'on vieillit quand même, t'es un peu moins fofolle quoi. Tu mûris. Et puis c'est vrai que le boulot, c'est pas passionnant non plus. On a quand même eu des actions importantes donc ça nous a peut-être un peu aigri mais... C'est pas si mal

quand même. (...) Mais avant, on faisait toujours...avant de partir en vacances, on allait manger des gâteaux derrière, dans le terrain et boire un petit coup, avec toute la coupe »⁸⁰.

L'avancée en âge des ouvrières a des effets sur leur investissement de l'usine comme lieu de sociabilité : l'arrivée des enfants notamment exige des femmes une implication plus importante dans le foyer. L'idée que cette « tension constitutive de l'engagement »⁸¹ entre engagements privés et engagements publics, s'accroît avec l'avancée en âge, sous l'effet d'un appel du privé mais aussi d'un découragement vis-à-vis de la sphère publique peut mener à des généralisations hâtives mais a le mérite d'insister sur l'importance du cycle de vie dans les processus d'engagement et de désengagement⁸². Ici, le vieillissement des ouvrières et le resserrement de la discipline aboutissent en effet à une diminution des moments de rencontres, de repas collectifs, les occasions de faire les « fofolle[s] », c'est-à-dire autant de gratifications de la vie à l'usine et de renforcements des liens entre ouvrières. Plus encore, on l'a dit, les relations de sociabilité fonctionnaient comme des incitations positives à la participation aux grèves et au syndicalisme de manière générale. Si ces liens se distendent, ne resteraient alors, pour les ouvrières qui ne sont pas engagées dans une carrière militante qui les *tient* en elle-même, que les incitations négatives dues à la petite taille du groupe. Les sanctions collectives à l'encontre des non-grévistes de 1981 ont pu en effet (re)motiver des ouvrières désireuses d'éviter toute mise au banc du groupe ouvrier. La littérature consacrée au désengagement militant se concentrant souvent sur des cas d'institutions totales ou quasi-totales, il est néanmoins important ici de rappeler que nous ne sommes pas, dans le cas de l'usine Chantelle, de ses deux sections syndicales et son groupe militant, dans une situation d'*adhérence*, « au double sens de rapport fusionnel (« *coller à* ») et d'allégeance continue »⁸³. En dehors du cas des *leaders*, les ouvrières qui participent aux grèves ne remettent pas nécessairement en cause leur identité sociale en ne participant pas à un débrayage, ou en arrêtant d'adhérer à un syndicat. Le coût du désengagement peut être fort (exclusion, perte d'amies proches) mais l'anticipation de ce coût ne suffit pas à comprendre le maintien dans le temps de la participation aux grèves. Il nous semble plutôt que la nostalgie partagée et la fidélité au groupe et à soi, des dimensions plus affectives ou

⁸⁰ Entretien enregistré avec Annie Guyomarc'h réalisé par Danielle Lefebvre, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 18 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁸¹ Gottraux (P.), « Autodissolution d'un collectif politique. Autour de Socialisme ou Barbarie », Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 75-93.

⁸² Pour une discussion de ces analyses, voir : Fillieule (O.), « Temps biographique, temps social et variabilité des rétributions », Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 17-47; Willemez (L.), « Perseverare Diabolicum : l'engagement militant à l'épreuve du vieillissement social », *Lien social et Politiques*, (51), 2004, p. 71-82.

⁸³ Leclercq (C.), « "Raisons de sortir". Les militants du Parti communiste », Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 133.

morales, sont au principe du maintien des solidarités entre ouvrières, premier levier de mobilisation dans les années 1980.

Les souvenirs du « temps de la jeunesse » sont constitutifs d'un rapport enchanté au passé, en particulier au moment où est réalisé l'entretien de Danielle Lefebvre avec Annie Guyomarc'h. Or, Annie Guyomarc'h partage ces souvenirs avec ses collègues encore en 1994 puisque les ouvrières ont, en grande majorité, été embauchées au début des années 1970. L'ancienneté moyenne des salariées, tout poste confondu, en 1994 est de 23 ans. Ce chiffre, malgré les biais qu'il comprend⁸⁴, indique que celles qui sont encore présentes à cette date ont commencé à travailler chez Chantelle assez tôt, c'est-à-dire en moyenne en 1971, alors qu'on sait que l'usine connaît un fort taux de turn-over jusqu'au milieu des années 1970. Elles partagent donc cette nostalgie de la jeunesse, elles qui disent être restées chez Chantelle parce qu'elles n'avaient « pas le choix » ou se sont « laissées aller », qu'il y avait « moins de travail » et parfois « la maison à payer ». Même des ouvrières qui n'ont pas connu ce « temps de la jeunesse » y font référence : Christine Clément, entrée chez Chantelle en novembre 1980 raconte qu'il « y'avait des repas, et encore moi je n'ai pas connu les meilleurs moments parce que je sais que y'a des années à Noël, vraiment ils faisaient la fête, ils dansaient tout ça mais moi j'ai pas connu »⁸⁵. Mémoire collective instituée autour des luttes et des sociabilités passées, ces souvenirs continuent à faire exister le groupe⁸⁶. Il s'agit donc bien d'une « mémoire vivante » inscrite « dans les corps agissant, parlant, imageant (habitudes paroles images sont bien des inscriptions corporelles) »⁸⁷ qui s'entretient dans les interactions quotidiennes et dans les luttes dans lesquelles les ouvrières continuent à s'engager.

L'absence d'une nouvelle génération d'ouvrière dans l'usine est fondamentale car elle évite à cette mémoire d'être discréditée dans l'usine par des « jeunes » qui, comme dans les ateliers de blanchisserie d'un centre hospitalier de la région parisienne étudiés par Yasmine Siblot, se positionnent en faux contre l'attachement au « temps d'avant » des « anciennes », elles qui veulent « évoluer » et sortir de leur condition d'ouvrière⁸⁸. L'absence de « jeunes » dans l'usine limite le

⁸⁴ Dans notre base de données de 1994, nous avons pu retrouver la date d'embauche de 89 personnes sur 199. La moyenne a été calculée sur cet échantillon. Parmi ces 89 occurrences, 45, donc la moitié, sont issues de notre base de données de 1970 (personnes embauchées entre 1966 et 1970). Les 44 autres sont issues de sources diverses : entretiens et dates d'embauche données dans des documents d'archive comme des assignations à comparaître au tribunal, des courriers entre la direction et la salariée dans lesquels cette date est indiquée, etc. Or, même parmi ces 44 occurrences, la moyenne d'ancienneté en 1994 est de 20 ans, ce qui indique une relative représentativité de la moyenne globale obtenue.

⁸⁵ Entretien avec Christine Clément, le 31 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

⁸⁶ Halbwachs (M.), *Les cadres sociaux de la mémoire*, Paris, Albin Michel, 1994 ; Lavabre (M.-C.), « Usages et mésusages de la notion de mémoire », *Critique internationale*, 7 (7), 2000, p. 48-57.

⁸⁷ Verret (M.), « Mémoire ouvrière, mémoire communiste », *Revue française de science politique*, 34 (3), 1984, p. 414.

⁸⁸ Siblot (Y.), « « Jeunes » et « anciennes » des blanchisseries de l'hôpital public. De la défense du statut ouvrier au détachement », Cartier (M.), Retière (J.-N.) et Siblot (Y.), *Le salariat à statut : genèses et cultures*, Rennes, PUR, 2010, p. 201-2012.

sentiment de dépossession d'un avenir professionnel et social décrit par Stéphane Beaud et Michel Pialoux dans leur ouvrage *Retour sur la condition ouvrière*⁸⁹. Chez Chantelle, toutes les ouvrières sont des « inconvertibles », nom dont les vieux ouvriers de Peugeot s'affublent eux-mêmes. Toutes les ouvrières ont connu ce « temps d'avant » et sont attachées – ou du moins habituées – aux avantages qu'elles étaient parvenues à conquérir. Les attaques patronales à l'encontre de salariées fragilisées sous formes de sanctions ou de licenciements deviennent ainsi le symbole de la remise en cause d'un statut collectif et provoquent une réaction commune de défense du statut durement acquis – ce qui ne fonctionne pas du tout dans le cas de sanctions à l'encontre de celles qui dépassent leur temps de pause. L'affaiblissement des sociabilités dans l'usine entraîne bien une dégradation des gratifications de l'engagement et peut amener certaines ouvrières à des formes de retrait ou de critique du militantisme, mais s'arrêter là reviendrait à sous-estimer la force des dynamiques collectives qui *tiennent* les individus. Dans cette perspective, le recours à la grève peut s'analyser comme une façon de ne pas nier le passé collectif, c'est-à-dire les fondements de l'identité ouvrière dans l'usine, et donc son propre passé, sa propre identité. Cela est d'autant plus vrai que c'est ce qu'il leur reste face à un avenir qui offre peu de voies de sorties.

Ce passé est constamment réactivé par les entrepreneuses de mobilisation qui, par le maintien de leur propre engagement et des formes anciennes de mobilisation, continuent à faire exister le groupe. L'absence de renouvellement générationnel dans l'usine constitue, du point de vue des *leaders*, une sécurité, celle de ne pas voir leurs « façons de faire » discréditées par des militantes plus jeunes, à la manière des vieux militants OS de Peugeot dont le rapport physique au militantisme est concurrencé par le rapport plus intellectuel entretenu par des jeunes embauchés plus « frêles »⁹⁰. De nouvelles militantes émergent à la fin des années 1970 et au début des années 1980 comme nous l'avons vu mais ces dernières sont des femmes de la même génération recrutées parmi des ouvrières syndiquées de longue date. Si les *leaders* et ces nouvelles élues du personnel connaissent des formes de professionnalisation de leur engagement, elles continuent à accorder une importance aux liens entretenus avec les ouvrières. Elles continuent leur travail quotidien d'assistante sociale, qui prend d'autant plus de poids que les ouvrières en ont plus besoin dans un contexte de répression plus important. Toutes les luttes de soutien à des salariées en difficulté qui émaillent la chronologie des années 1980 sont autant de moment de réaffirmation de la légitimité des *leaders* auprès des ouvrières, légitimité forgée au fil des années et réactivée à chaque fois qu'elles se mobilisent sur le cas d'une ouvrière.

⁸⁹ Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, *op.cit.*

⁹⁰ Pialoux (M.), « Stratégies patronales et résistances ouvrières », art.cité, p. 14 ; Rimbart (P.) et Crespo (S.), « Devenir syndicaliste ouvrier. « Journal » d'un délégué CGT de la métallurgie », art.cité ; Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière*, *op.cit.*, p. 120. Dans ce contexte, les délégués deviennent « le dernier recours, celui qu'on n'ose pas sacrifier, la « bouée de sauvetage » à laquelle on se demande s'il ne faudra pas un jour se raccrocher » (*ibid*, p.119).

Le conflit qui se déclenche en 1986 en soutien à une contremaîtresse, Claude Masson, connue et reconnue pour être « du côté des ouvrières », licenciée suite à un arrêt maladie, est un exemple phare de ce type de mobilisation. Émilie Seguin, mécanicienne, *gréviste*, syndiquée à la CFDT peu après son arrivée chez Chantelle en 1974 puis à la CGT suite à cette lutte, amie proche de Claude Masson à l'époque, raconte cet épisode en 1994 :

Émilie Seguin : « Mme Masson a eu de graves problèmes de santé, elle avait entraîné des mois donc elle s'est fait opérée d'une hernie discale. L'opération s'est très bien passée. Elle était arrêtée depuis peut-être un mois et un soir, j'arrive chez elle, sa fille était là. Elle m'a annoncé qu'elle avait reçu une lettre de convocation avec le directeur en prévoyance d'un licenciement pour cause d'arrêt maladie. Ça a vraiment été terrible. C'était la première fois que ça arrivait une chose comme ça. C'est arrivé à nouveau après mais là, c'était la première fois. Moi, bien révoltée, j'ai téléphoné à Annie [Guyomarc'h] et elle m'a dit qu'on allait s'en occuper dès le lundi. C'était un vendredi. Je suis arrivée le lundi, tout l'atelier était debout, tout le monde parlait de ça. C'était très froid quand je suis arrivée. Je suis venue dans le local [syndical] et on a décidé de faire une grève totale et tout le monde est sorti, sans exception. On a demandé un entretien avec le directeur. Au bout de deux-trois jours de lutte, le directeur a fait venir Claude et ils l'ont gardée. Ça a été très dur à vivre. Y'a eu des réunions dans le vestiaire avec elle, sa fille est venue, elle était vraiment désemparée. On a occupé le bureau. On ne comprenait pas cette décision. Ça a été la joie dans l'atelier. Ça a été très fort. C'était il y a 8 ans. Et aujourd'hui, elle dit que si elle est encore là aujourd'hui, c'est grâce à nous. (...) Donc on avait séquestré le directeur dans son bureau. On s'était toutes mis d'accord dans les couloirs. Et il n'a pas eu le temps de réagir, on a foncé et puis c'est tout. Vous avez bien vu comment c'est quand on fonce. Y'avait un livreur qu'était là pour délivrer un colis, il n'était pas question d'ouvrir la porte donc il est sorti par la fenêtre. Autrement, le directeur était assez embêté, on a discuté fort et il a compris qu'il avait fait une erreur parce que deux-trois jours plus tard, il revenait sur sa décision. Je n'ai jamais compris pourquoi il avait pris cette décision. Elle a repris tout de suite le travail alors qu'elle était encore en arrêt. Les filles l'aidaient à porter les choses lourdes et depuis, elle ne s'est jamais arrêtée. Elle a la hantise de s'arrêter. (...) Et il faut dire que Mme Masson gênait un petit peu à cause de ses idées, ils ont donc essayé de s'en débarrasser. Les autres chefs de section étaient dans un syndicat sans nom, sans étiquette alors que Claude, elle s'est mise à la CGT à partir de ce moment-là. De ce côté-là, ça gênait au niveau maîtrise. Elle a toujours été plus près des ouvrières que de la maîtrise, ça c'est sûr.

Véronique Ménard : Elle s'est syndiquée à la CGT ?

ES : Après cette lutte, on a toutes les deux pris notre timbre à la CGT. Moi j'étais déjà à ce moment-là plus près de la CGT mais j'étais pas syndiquée. Mais après cette lutte, c'était quand même la moindre des choses par rapport aux déléguées »⁹¹.

Les relations construites de longue date avec cette « chef », identifiée par toutes comme « du côté ouvrier » et responsable de la section réunissant plusieurs militantes CGT, dépassent les

⁹¹ Entretien filmé avec Emilie Seguin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

clivages statutaires⁹². Les réactions des ouvrières sont vives et la séquestration du directeur apparaît encore en 1986 comme un mode d'action légitime dans le groupe militant. Ce type de mobilisation de soutien renforce en retour les sections syndicales car, comme ici, elles recueillent de nouvelles adhésions et la croyance collective dans le fait que c'est encore possible de se mobiliser et de gagner. Plus tard, en 1990, la crise de nerf d'une ouvrière déclenche à nouveau une réaction collective, d'abord spontanée, puis relayée par les sections syndicales.

Danielle Lefebvre : Mais ça [le conflit de 1981-1982] a dû vous resserrer, à part les autres...

Annie Guyomarc'h : C'est vrai, après, ils étaient plus forts les liens entre nous. La solidarité existait avant déjà, mais bon, ça a continué. Et on a fait une autre action une fois pour Jeanine Nicourd⁹³, je ne te dirai pas la date non plus, qui faisait du sanglage. Le sanglage, c'est le biais sous l'armature du soutien-gorge. Y'avait un problème parce que c'était pas au point. Alors, un matin – ça durait déjà depuis quelques temps – les filles, il fallait qu'elles fassent à quelque chose près à leur idée, pour le mieux. Donc un jour, ça a éclaté : Jeanine Nicourd a piqué une crise de nerf un matin. Tout le monde s'est arrêté de travailler, tout le monde.

DL : Comme ça ? D'un seul coup ?

AG : Oui, ça ne pouvait plus durer. Le problème n'était pas réglé donc... On était allées voir la direction. Eux, ils ne pouvaient rien faire. Ils ne peuvent jamais rien faire. C'est des bons à que dalle. Obligées de faire venir l'inspection du travail et avec l'inspection du travail, on a commencé à discuter sur le problème de sanglage et puis ça c'est réglé. Ça a été...

DL : Instantané ?

AG : Crise de nerf, la fille qui se roulait par terre. Remarque, c'est des collègues de travail. Tu vis là depuis 20 ans avec elles, tu ne peux pas laisser les choses se faire. Tout le monde a arrêté. C'est pour ça qu'il y a quand même une solidarité importante. Peut-être parce qu'il y a eu aussi beaucoup de conflits »⁹⁴.

La crise de nerf d'une ouvrière sur un poste que tout le monde sait difficile n'est pas interprétée par les ouvrières seulement comme la défaillance d'une ouvrière mais aussi, et d'abord, comme la conséquence de la pénibilité du travail. « La « crise de nerfs » devient une preuve, en quelque sorte, et par là, elle peut devenir un instrument de révolte »⁹⁵. L'inspecteur du travail constate, suite à cette crise de nerf, un « début de manifestation de violence d'une partie du

⁹² A l'inverse, lorsque le service du magasin est fermé en janvier 1993, entraînant le licenciement ou reclassement de sept personnes, aucune action collective de soutien n'a lieu. La solidarité ouvrière ne fonctionne pas pour ces salarié.e.s réputés pour ne pas « sortir » lors des grèves. En particulier, la responsable du service menacée de licenciement, et effectivement licenciée en 1993, n'est autre que l'instigatrice du comité de la reprise du travail puis de la section syndicale Force Ouvrière en 1982. Catherine Giraud, travaillant alors au magasin, raconte que son licenciement est complètement passé « sous silence ». [Entretien enregistré avec Catherine Giraud réalisé par Danielle Lefebvre, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 13 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine].

⁹³ Nous disposons de peu d'informations sur Jeanine Nicourd sauf qu'elle est née en 1945, qu'en 1993, elle est encore mécanicienne chez Chantelle, habite à Nantes, est mariée à un « ouvrier » et a un enfant à charge de 14 ans.

⁹⁴ Entretien enregistré avec Annie Guyomarc'h réalisé par Danielle Lefebvre, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 18 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁹⁵ Gallot (F.), « La “crise de nerfs”, de la souffrance à la résistance ? », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, (29), 2009, p. 160.

personnel au sein de l'atelier à l'égard de l'encadrement »⁹⁶. Voir cette collègue avec qui elles travaillent « depuis 20 ans » « se rouler par terre » fait ressurgir un sentiment collectif d'exaspération et de colère à l'encontre de l'usine, du patron, du travail. Les sections syndicales prennent le relais de cette réaction collective spontanée, par l'organisation d'une journée de grève le 26 novembre afin de demander à la direction « de suspendre le paiement au rendement au profit d'un salaire horaire basé sur la moyenne du mois précédent » pour le poste concerné. Ce jour-là, la totalité du personnel, « sauf encadrement », cesse le travail⁹⁷.

L'ancienneté des liens de solidarité entre les ouvrières et l'absence de nouvelles ouvrières permettent au groupe militant de maintenir à travers les années les ressources collectives construites dans le passé. Les ouvrières de Chantelle semblent moins connaître que les ouvrières de la Manufacture des Tabacs de Morlaix, ouvrières à statut dont les licenciements « impensables » interviennent à partir de la fin des années 1980 et étudiées par Jean-Noël Retière et Marie Cartier, le développement de formes de « chacun pour soi » qui minent le collectif. A cet égard, les plans sociaux successifs apparaissent plus dévastateurs que les sanctions individuelles car ils opèrent un « tri » parmi les salariées et « légitiment les titres de valeurs professionnelles décernés par la hiérarchie ». Surtout, c'est l'absence d'un « mouvement collectif majeur » en réaction au premier plan social de 1987 à Morlaix qui favorise les tentatives individuelles de « sauver sa peau »⁹⁸. Dans ce sens, chez Chantelle, nous pourrions dire que le collectif se maintient parce que le collectif se maintient : par un « effet surgénérateur de l'engagement »⁹⁹, continuer à se mobiliser alors que d'autres « baissent les bras » renforce les dynamiques de mobilisation.

Le cas de l'usine Chantelle montre bien les limites des évolutions générales du répertoire d'action du mouvement syndical français à l'épreuve des années 1980, de la désyndicalisation et des divisions internes au groupe ouvrier. Contre des oppositions simplificatrices entre le conflit et la négociation, le collectif et l'individuel, l'ancien et le nouveau, le syndicalisme dans l'usine Chantelle invite à réfléchir aux logiques de rémanence de fonctionnements militants hérités de l'époque précédente. Les deux sections syndicales s'emparent de nouveaux modes d'action et on observe nettement une individualisation des attaques patronales comme des critiques venant du groupe

⁹⁶ ADLA, 1592 W 30 : Fiche de début et de fin de conflit établi par l'inspecteur du travail saisi à l'occasion en qualité de conciliateur, 26 novembre 1990.

⁹⁷ ADLA, 1592 W 30 : fiche de début et de fin de conflit établi par l'inspecteur du travail saisi à l'occasion en qualité de conciliateur, 26 novembre 1990. La reprise du travail se fait après la décision de la direction d'aménager ces postes de travail en faisant faire un examen approfondi par le bureau des méthodes.

⁹⁸ Cartier (M.) et Retière (J.-N.), « Des licenciements impensables. Les travailleurs de l'industrie des Tabacs à l'épreuve des restructurations », Jalabert (L.) et Patillon (C.), *Mouvements ouvriers et crise industrielle : dans les régions de l'Ouest atlantique des années 1960 à nos jours*, Rennes, PUR, 2010, p. 157-158.

⁹⁹ Gaxie (D.), « Économie des partis et rétributions du militantisme », art.cité ; Gaxie (D.), « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », art.cité.

ouvrier lui-même mais les pratiques militantes des ouvrières, inscrites dans les structures syndicales, les habitudes, les légitimités des *leaders* et les solidarités entre ouvrières ne disparaissent pas si facilement. Sans que les *leaders* elles-mêmes ne le veuillent vraiment, le groupe militant a un mode de fonctionnement qui dépasse les volontés individuelles et structure les possibles et les impossibles du groupe.

3.2. « Les gens comptent sur nous » : l'emprise du groupe sur les leaders

L'absence de renouvellement générationnel n'est pas qu'une « sécurité » pour les *leaders*, il constitue aussi un enfermement dans un rôle : ne pouvant transmettre l'héritage militant qu'elles ont accumulé au fil des années, elles ne peuvent sortir du rôle. La conception du métier de syndicaliste sur le registre de la proximité avec les ouvrières devient sous cet angle une façon de valoriser leur impossible sortie du groupe. C'est la « *double prise* qu'exercent le militant sur le groupe et le groupe sur le militant »¹⁰⁰ qu'évoque Michel Pialoux concernant le militantisme d'atelier de Christian Corouge. La proximité, le sentiment de prendre soin, le dévouement, sont différentes facettes de la dépendance dans laquelle les *leaders* se trouvent vis-à-vis des ouvrières. Dépendance militante car elles ne peuvent « faire sans elles » et dépendance affective car « on compte sur elles ». Les discours qu'elles tiennent aujourd'hui sur leur rapport au groupe insistent sur cette dépendance mutuelle. Quand Annie Guyomarc'h par exemple parle du manque d'autonomie des ouvrières à son égard, elle parle aussi de son propre sentiment d'enfermement dans le groupe :

Eve Meuret-Campfort : « Et c'était quoi les relations entre les déléguées et... parce que la dernière fois¹⁰¹, vous m'aviez dit que vous aviez un peu un rôle d'assistante sociale en tant que déléguée... »

Annie Guyomarc'h : Ah ben ça, c'est sûr.

EMC : Mais pourquoi ? Enfin, les filles, elles comptaient sur vous, enfin...

AG : Ah oui, pour tout.

EMC : Mais par exemple, elles venaient vous parler de...

AG : Y'avait un problème avec la chef, c'était à nous d'aller voir et de régler le problème avec la chef. Y'avait un problème de temps, ben, ça se comprend, c'était nous aussi. Y'avait un problème entre les filles, c'était pas trop à nous d'intervenir, entre les filles, fallait qu'elles s'arrangent mais on les a toujours beaucoup assistées. Les soldes, si y'avait des problèmes, c'était toujours nous qu'elles venaient voir et puis nous, on les a pouponnées, vraiment très pouponnées. A tort d'ailleurs parce qu'après, elles ont eu du mal à s'assumer. C'est facile d'aller frapper à la porte de la déléguée : « Y'a ça qui va pas, tu ne pourrais pas voir ». Donc bon, on faisait.

EMC : Mais pourquoi vous dites qu'elles ont eu du mal à s'assumer après ?

¹⁰⁰ Pialoux (M.) et Corouge (C.), « Chronique Peugeot », art.cité, p. 111.

¹⁰¹ C'est le deuxième entretien avec Annie Guyomarc'h. Le premier entretien avait été réalisé quelques mois plus tôt en compagnie d'Isabelle Henry.

AG : Ben quand on s'est retrouvées sur Couëron en 95 là et puis qu'il a fallu faire des démarches pour trouver un autre boulot pour celles qu'étaient parties, elles étaient... elles étaient toutes seules quoi. Alors que là on a toujours travaillé en groupe en fin de compte, toujours unies et quand on se retrouve toute seule alors qu'on est habituée à être entourée, assistée, c'est beaucoup plus difficile de se prendre en charge quoi. (...) Mais bon, on l'a fait parce qu'on l'a bien voulu, parce que ça nous plaisait aussi, on n'était pas obligé de le faire »¹⁰².

Ce discours est de manière évidente marqué par la fermeture, les difficiles reconversions des ouvrières, à commencer par la sienne. Cette façon de « pouponner » les ouvrières, de les « assister » apparaît, dans la bouche d'Annie Guyomarc'h, sous un aspect plus négatif. Parlant de la dépendance des ouvrières aux déléguées, elle dit aussi l'impossibilité pour elle de se soustraire à ces demandes répétées. Alexandra Oeser et Fanny Touraille évoquent la pression du rôle maternel que les femmes se retrouvent à tenir dans les mobilisations collectives qui aboutit, dans le cas des Molex qu'elles étudient, à des stratégies d'exit¹⁰³. Or, chez Chantelle, du fait de la personnification du leadership et de l'absence de relève, les leaders ne peuvent faire autrement que de continuer à porter le groupe. « On n'avait pas le choix », dit Annie Guyomarc'h, évoquant ici surtout la lutte contre la fermeture :

Annie Guyomarc'h : « La valeur de tout ce qu'on a fait, on l'a fait parce que c'était nécessaire, que c'était juste, et qu'on n'avait pas le choix (...) de toutes façons on n'a pas le choix, quand on est devant le fait accompli, les filles attendaient toutes qu'on... Elles comptaient sur nous quoi, elles avaient besoin de nous. De toute façon, on ne pouvait pas rester sans rien faire non plus, c'est vrai que ça demande de l'énergie aussi, mais bon c'est bien de le faire et de toutes façons on n'avait pas le choix, il fallait le faire... (...) Je me dis, c'est du passé tout ça quand même maintenant... Ça veut dire qu'on est reconnu d'accord, c'est bien, c'est sûr c'est bien, mais non, ça ne me monte pas à la tête, je me dis l'autre fois, on m'a rappelée pour Nantes métropole, on a besoin de faire un portrait, j'ai dit ben écoutez, des portraits, des portraits d'Annie Guyomarc'h, il y en a... Les gens doivent en avoir marre de voir Annie Guyomarc'h! Parce que c'est qu'Annie Guyomarc'h, mais euh, forcément j'étais à la tête du truc, mais il y avait les filles aussi, les copines étaient là aussi du syndicat, j'étais pas la seule, sauf que le problème c'est que dans l'entreprise, les filles elles avaient du mal à prendre la parole, à être en première ligne parce que, c'est pas évident des fois, quand on faisait des réunions les filles elles aimaient pas trop... Donc c'était toujours moi, dans la presse tout ça, c'était souvent moi, donc c'est pour ça aussi qu'après c'est Annie Guyomarc'h... »¹⁰⁴.

¹⁰² Entretien avec Annie Guyomarc'h le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹⁰³ Oeser (A.) et Touraille (F.), « Politics, Work and Family », art.cité.

¹⁰⁴ Entretien avec Annie Guyomarc'h réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 25 mars 2009, à son domicile, dans la région nantaise. [Leslie Kerherve, Un licenciement collectif: le cas de l'usine Chantelle, Mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, sous la dir. de Tristan Poullaouec, Université de Nantes, 2009].

Annie Guyomarc'h évoque ici les réticences des autres ouvrières à aller « en première ligne » et l'obligation toujours réitérée de représenter le groupe, et ce encore aujourd'hui¹⁰⁵. En découle un rapport ambivalent au groupe des ouvrières. Le dévouement a un coût et nécessite un travail. Lors d'un entretien en octobre 1994, Annie Guyomarc'h souligne la bonne participation des ouvrières au conflit comme la clef de sa longueur et quand Véronique Ménard lui demande ce qui a été « le plus fort à vivre », elle évoque précisément ce travail de mobilisation des ouvrières :

Annie Guyomarc'h : « Pour moi, ce qui me travaillait le plus, c'était de monter à Paris, de voir la direction et de ressortir, de faire des prises de parole, d'expliquer. Ça, ça m'a vraiment stressée, fatiguée. De refaire les prises de parole à la cantine, de répéter 15 fois la même chose parce que les gens ne comprennent pas non plus toujours facilement. Et t'as beau dire : "Faut faire ça, ça et ça", dans leur petite tête, elles ont quand même envie de faire que ce qu'elles ont envie de faire donc faut aussi avoir la patience et une certaine volonté de vouloir faire avec elles. C'est pas de tout repos et ça, ça a été vraiment éprouvant pour nous »¹⁰⁶.

Cette volonté de « faire avec elles » n'est donc pas forcément de toute évidence puisque cela exige un travail important de mise à disposition de soi. Le travail émotionnel¹⁰⁷ s'entend ici comme un travail sur ses propres émotions : taire la fatigue et l'agacement est une compétence acquise sur le tas et qui continue à avoir un coût au fil des années. Elles doivent « se forcer » car les ouvrières les ramènent à leur dépendance vis-à-vis du collectif : elles ne peuvent pas « faire sans elles ». Myriam Dumas évoque ainsi les efforts qu'elle doit faire pour s'intégrer aux conversations quotidiennes des ouvrières et ce qu'elle peut leur apporter de son point de vue :

Myriam Dumas : « Elles comptent énormément sur nous. Les déléguées, c'est quelque chose de très, très important. Mais d'être déléguée, c'est quand même un poids. C'est très enrichissant. Ça nous apprend à connaître les gens, à discuter avec eux. C'est des relations en fait qu'on a et je pense qui sont différentes des relations qu'elles ont les filles entre elles.

Véronique Ménard : Dans quel sens ?

MD : Parce que les discussions qu'elles ont les filles entre elles, c'est : "Ben tiens, j'ai regardé ça hier soir à la télé, c'était bien". Bon, moi je ne discute pas de ça parce que déjà je ne regarde pas la télé, comme ça c'est tout de suite fait. Et puis c'est le genre de truc qui ne m'intéresse pas alors... Ça met une certaine barrière entre les gens, ça c'est vrai et c'est pour ça qu'on dit des fois : "Bon faut quand même que je regarde un truc pour avoir l'air moins bête demain quand les filles vont en parler". En fait, elles parlent de trucs : "Tiens t'as vu, à Leclerc, y'a les soldes". Alors moi je suis à cent mille lieux des soldes. C'est des choses comme ça et faut qu'on fasse un petit peu gaffe parce que si on n'est pas en mesure de répondre à ce genre de choses, bon ben, un jour ou l'autre,

¹⁰⁵ La concentration des entreprises mémorielles sur Annie Guyomarc'h, et plus largement sur la CGT, s'explique par le fait que seule la CGT s'implante à Couëron et « refait » l'actualité en 2005 lors de la deuxième fermeture, mais aussi par le décès d'Eliane Evrard et la posture de retrait de Myriam Dumas qui refuse de répondre aux sollicitations.

¹⁰⁶ Entretien filmé avec Annie Guyomarc'h réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁰⁷ « Le travail émotionnel est le travail silencieux qui consiste à faire naître ou bien à supprimer les sentiments, nos sentiments ou ceux des autres ». Hochschild (A.R.), *The managed heart: commercialization of human feeling*, Berkeley, University of California press, 2012.

on les intéressera plus. Mais c'est vrai que ce genre de conversation, je me force, ça c'est très clair. Mais je comprends aussi que les gens ne peuvent pas parler toujours de syndicats, de trucs, de machins et moi j'en parle pas non plus toujours, non faut pas exagérer.

VM : Mais qu'est ce qui t'intéresse toi dans tes relations avec les gens ?

MD : Ce que j'aimerais, c'est que les gens, ils voient autre chose que cette histoire de travailler 8 heures par jour et de rentrer chez soi, de faire la popote, de s'occuper des enfants. Si je peux faire un petit lien entre ce qu'on vit actuellement et ce qu'on a vécu depuis 20 ans, les gens – enfin, une partie des gens parce que je ne peux pas parler pour les 200 personnes, c'est pas possible – les gens avec qui on a d'autres relations depuis le conflit là, elles se sont découvertes, elles sont très marrantes parce que par exemple, on dit : “On va à Paris tel jour”. “Ah oui, oui, pas de problème, même si mon mari, il veut pas, après tout, zut !”. Et ça avant, y'a 20 ans, non, fallait pas leur dire ça, elles étaient confinées dans leur petit machin et le fait qu'on dise : “Allez, on fait ça et ça ensemble, on fait des choses”, elles en sont capables aussi de faire des choses mais c'était pas dans leur tête »¹⁰⁸.

Cette posture, fondée sur une reconnaissance de sa distanciation vis-à-vis du monde des ouvrières, est beaucoup moins accessible à Annie Guyomarc'h qui, du fait de sa socialisation militante bien plus contrainte à cet égard, ne peut s'autoriser à assumer une telle distance. En 1994, les élues CGT évoquent plutôt les critiques que les compliments des ouvrières, à l'instar ici de Sylvie Colin :

Sylvie Colin : « Nous, en tant qu'élues et responsables syndicaux, on prend nos... Parce que dans ces cas-là, nous aussi on a une vie de famille. On aurait pu dire : “J'ai pas envie de faire ça parce que moi j'ai autre chose à faire”. Et oui, mais on en serait où actuellement si chacune des déléguées avait réagi comme les gens qui ne s'engagent pas dans ce qu'on leur demande ? Il n'y aurait plus rien. J'estime que chacun doit prendre ses responsabilités à son niveau. Le plus dur, c'est les critiques des gens. Peut-être que ça vient de nous aussi, parce qu'on ne sait pas les informer comme il faut. Tu vois, elles vont entendre un truc, elles ne connaissent pas les tenants et les aboutissants du truc et puis elles vont critiquer, elles vont gueuler et tout, en disant : “Il fallait faire comme ça”, sans savoir le début, la fin et où on va. Ça je ne supporte pas »¹⁰⁹.

Cet extrait est significatif de la posture ambivalente des militantes syndicales vis-à-vis du groupe ouvrier qui, au moment de la fermeture, se retrouvent face aux dissonances de leur position sociale entre une position « officielle » qui leur est rappelé avec violence – ouvrière de l'habillement d'une quarantaine d'années – et une position « officieuse », mais pas moins objective, de militante syndicale ayant acquis des ressources sociales et culturelles importantes, quoique difficilement convertibles. Les difficiles trajectoires de reconversion après la fermeture de l'usine expliquent en

¹⁰⁸ Entretien filmé avec Myriam Dumas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

¹⁰⁹ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

partie l'amertume qui peut gagner ces militantes, héritières improbables, qui ne sont pas parvenues à faire fructifier leur capital militant en dehors du groupe des ouvrières.

Conclusion du chapitre 5

Notre analyse des continuités et discontinuités du militantisme dans l'usine Chantelle au cours des années 1980-1990 par rapport à la période précédente est finalement marquée par une profonde ambivalence. Les ouvrières de Chantelle et leurs représentantes sont bel et bien confrontées à la dégradation des conditions de mobilisation dans lesquelles elles se sont engagées : les stratégies patronales se font plus offensives et s'appuient sur de nouveaux outils managériaux ; la mise à mal généralisée et localisée du monde ouvrier renforce leur sentiment d'impuissance face à la fuite des emplois et l'intensification du travail ; les divisions internes au groupe ouvrier se font entendre dans un contexte plus sombre. Les militantes syndicales ne délaissent pas pour autant une posture oppositionnelle et collective. Elles s'investissent dans les domaines du droit et de l'économie, mobilisent des alliés (cabinets d'expertise, inspecteur du travail, médecin du travail) et travaillent avec eux à préparer les réunions des différentes instances dans lesquelles elles peuvent argumenter contre les projets de la direction. Les savoirs et savoir-faire requis ne sont pas forcément nouveaux. La stabilisation des carrières syndicales et la tendance à la spécialisation dans des mandats précis montrent une forme de professionnalisation des élues. Néanmoins, elles ne parviennent pas à être reconnues dans ces instances et doivent s'en remettre à ces alliés qui disposent d'une autorité plus reconnue – quoique pas forcément efficace – dans les domaines juridiques et économiques. Elles continuent à intervenir sur un registre politique et ouvrier : leurs arguments sont décrédibilisés et le peu de considération qu'elles reçoivent entretient un sentiment d'indignité et d'impuissance. En face à face avec leur direction, elles ne parviennent pas à faire valoir leur expertise qui reste très localisée, c'est-à-dire spécialisée sur le cas de l'usine Chantelle et de ses ouvrières. Dans l'usine par contre, elles conservent leur leadership de proximité. Les petites victoires obtenues dans les luttes collectives de solidarité entretiennent le groupe militant mais celui-ci est de plus en plus lourd à porter pour les *leaders* sur qui s'appuient des ouvrières démunies face aux attaques patronales. Par fidélité aux autres et à leur propre passé, les *leaders* se sentent obligées de continuer à habiter le rôle attendu d'elles. La *double prise* du groupe sur le militant et du militant sur le groupe apparaît comme la conséquence d'une relégation sociale et sexuée d'ouvrières qui, ni professionnellement, ni syndicalement, ne peuvent compter sur une autre forme de légitimité que celle que « leur » usine et leurs collègues leur procurent. Bilan ambivalent donc, puisque d'un côté, les années 1980-1990 voient s'affirmer des militantes dans un rôle syndical renouvelé et d'un autre, elles annoncent un moment de fermeture progressive des horizons, que le licenciement des 200 salarié.e.s de l'usine, annoncé en novembre 1993, vient confirmer.

Malgré l'ancienneté des inquiétudes sur l'emploi, la fermeture de l'usine se présente comme un choc pour les ouvrières. Les ressources collectives maintenues au fil des années 1980-1990 sont immédiatement réactivées et les ouvrières vont lutter 11 mois avant d'accepter le plan social proposé par la direction. Le chapitre suivant sera consacré à ce moment de grande visibilité et de combativité. Ce conflit, que nous avons jusqu'ici très peu évoqué, monopolise une bonne partie des discours et des archives : il reste aujourd'hui en mémoire comme le moment où les ouvrières ont prouvé qu'elles étaient capables de se mobiliser pour le maintien de leur emploi et le moment où elles ont tout perdu. A la lumière des processus que nous avons ici dégagés, il s'agit donc maintenant de questionner la retraduction de leur combativité dans le contexte des années 1990. Se battent-elles comme en 1981 ? Comment gèrent-elles leur exposition dans l'espace public maintenant que le mouvement ouvrier n'est plus en mesure de les « protéger » ?

* * *

CHAPÎTRE 6

La féminisation de la lutte des ouvrières : assignations et jeux de genre dans le conflit contre la fermeture de l'usine



Les « filles de Chantelle » en manifestation dans les rues de Nantes, conflit contre la fermeture, 1993-1994

[Source : CHT. Coll. Syndicat CGT Chantelle]

Sylvia Simard, mécanicienne, syndiquée CFDT :
« On n'était qu'un groupe de femmes et on s'est bien défendues quand même »¹.

Presse Océan, 14 juin 1994, « Chantelle : le conflit le plus long » :

« C'est un véritable feuilleton avec ses émotions, ses coups de théâtre, ses moments de déprime, ses coups de gueule. C'est toute la vie, tumultueuse et courageuse à la fois, de 200 femmes peu préparées à ce type de conflit, prêtes à se battre jusqu'au dernier souffle comme pour sauver leur petit. Elles ont la fougue de la sincérité, la force de l'authenticité »².

¹ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

² CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 14 juin 1994, « Chantelle : le conflit le plus long ».

L'annonce, le 22 novembre 1993, de la décision de fermer l'usine Chantelle de Saint-Herblain assombrit brutalement l'avenir des 200 salarié.e.s de l'usine, et, en particulier, de ses 172 ouvrières. Cette décision vient confirmer un mouvement de désengagement industriel initié au début des années 1980. Le mouvement ouvrier au sein duquel elles se sont approprié une forme de fierté ouvrière, fondée sur le travail et sur la lutte syndicale, semble ne plus être à même de les protéger contre les stratégies patronales. Pourtant, les ouvrières s'engagent dans une lutte qui va durer près d'un an pour tenter d'empêcher la fermeture. L'article de *Presse Océan* cité en exergue résume à lui-même les représentations que ce « feuilleton », qui devient rapidement très visible dans l'agglomération nantaise, va susciter. L'émotion, la « déprime » et les « coups de gueule », le « courage » et la « fougue » de ces ouvrières, « prêtes à se battre jusqu'au dernier souffle comme pour sauver leur petit », sont théâtralisés comme autant de signes de leur « spécificité féminine ». Les « Chantelle » - qui deviennent alors significativement les « filles de Chantelle » - ne sont jamais autant apparues comme des femmes alors même que, de leur point de vue, elles ne font que réactiver un capital militant acquis de longue date et que c'est en ouvrières qu'elles se battent. Les processus précis par lesquels la féminisation du conflit opère seront au cœur de ce chapitre. Comme Christine Guionnet et Éric Neveu le soulignent, « analyser les pratiques politiques à travers la variable du genre s'avère toutefois un exercice particulièrement difficile, dans la mesure où les différences objectives se mêlent souvent de façon indissociable à l'instrumentalisation du discours de la différence (présentation de soi, discours sur la politique autrement, etc.) »³. Le genre, envisagé ici comme une « façon première de signifier les rapports de pouvoir »⁴, structure les représentations portées sur les « filles de Chantelle » : héroïnes, mères, martyres, « filles d'usine », les images de femmes se superposent pour parler des ouvrières. Mais les catégories du masculin et du féminin constituent aussi des objets de lutte et font l'objet d'usages diversifiés par les acteurs et actrices de ce conflit⁵. Quels sont les effets de cette féminisation de la lutte et de ces différentes images féminines sur le capital militant collectif des ouvrières ? Elles qui ont plutôt cherché à taire cet aspect de leur engagement syndical, s'en saisissent-elles dans cette nouvelle configuration ? Parviennent-elles à en faire une identité stratégique⁶, c'est-à-dire à retourner le stigmate qui pèse sur le « sexe faible » en ressource politique⁷ ?

³ Guionnet (C.) et Neveu (É.), *Féminins-masculins: sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2009, p. 306-307.

⁴ Scott (J.), « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, 37 (1), 1988, p. 125-153.

⁵ Bargel (L.), Fassin (É.) et Latté (S.), « Usages sociologiques et usages sociaux du genre . Le travail des interprétations », art.cité.

⁶ Collovald (A.), « Identités stratégiques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 73 (1), 1988 , p. 29-40.

⁷ Dulong (D.) et Levêque (S.), « Une ressource contingente. Les conditions de reconversion du genre en ressource politique », art.cité ; Achin (C.), Bargel (L.) et Dulong (D.), *Sexes, genre et politique*, op.cit.

Ce conflit, parce qu'il a été long, visible et mobilisateur a laissé beaucoup de traces, dans les archives et dans les mémoires. Les articles de la presse locale, plus nombreux, plus longs et plus souvent accompagnés de photographies qu'en 1981, constituent un matériau précieux pour saisir la mise en scène du groupe des ouvrières. Les entretiens réalisés, mais aussi les images (photographies et vidéos) prises dans le cadre documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » sont plus que jamais utiles pour appréhender le conflit sur le vif. Si les procédures juridiques qui constituent la trame du conflit se déroulent dans des bureaux, les ouvrières occupent l'espace public en manifestant dans les rues de Saint-Herblain, Nantes et Paris. Quelle est la bonne manière de se représenter femme dans l'espace public ? Qu'est-ce que ces débats, qui se structurent autour d'une opposition CGT/CFDT, nous disent sur les types de féminité populaire possible ?

Dans un premier temps, les ouvrières parviennent à faire valoir leur capital militant collectif et la « charge émotionnelle » qui entoure leur conflit joue en faveur d'une mobilisation large du milieu social et politique local. La féminisation du conflit apparaîtra dans un second temps comme un des versants d'un processus plus large de privation de la parole et de dévaluation du capital militant des ouvrières. Il sera nécessaire de retracer le déroulement précis du conflit afin de voir la façon dont ces interprétations genrées s'inscrivent dans une dégradation plus générale des recours politiques possibles. Enfin, l'analyse de leurs actions collectives permettra de souligner les luttes internes au groupe sur le « bon genre de la grève » et donc des rapports divergents au genre et à la classe.

1. « Une fermeture qui émeut » : la mobilisation locale autour des « filles de Chantelle »

La fermeture de l'usine Chantelle n'est pas le type de fermeture qui concerne de fait l'ensemble d'un territoire par l'ampleur des emplois perdus ou la centralité historique et économique de l'entreprise⁸. Qu'est-ce qui peut expliquer alors que l'annonce de la fermeture de l'usine Chantelle de Saint-Herblain, et la lutte qui s'en est suivie, aient suscité un tel engouement politique et populaire ?

⁸ Mercier (N.) et Segrestin (D.), « L'« effet territoire » dans la mobilisation ouvrière. Essai d'analyse de situation complexe », *Revue française de sociologie*, 24 (1), 1983, p. 61-79.

1.1. La réactivation des ressources militantes : capital militant collectif et capital de notoriété

De novembre 1993 à octobre 1994, les représentantes syndicales des ouvrières de Chantelle cherchent, par tous les recours à leur disposition, à empêcher la fermeture de l'usine. « Le droit devient (...) non seulement dans les recours judiciaires qu'il ouvre sous différentes modalités, mais aussi à travers le contenu même des règles, la structure autour de laquelle s'ordonne le déroulement de l'affaire »⁹. Les élues contestent les justifications économiques de la direction au CCE et cherchent à retarder les procédures par la nomination d'un expert-comptable – toujours la Secafi-Alpha. L'appel à l'Etat, caractéristique d'une « situation irrémédiablement conflictuelle »¹⁰ entre les dirigeants et les salarié.e.s, passe d'abord par l'intervention de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui prononce la carence du premier plan social présenté par la direction le 28 décembre. La DDTEFP valide néanmoins le deuxième en juin, laissant les ouvrières de Chantelle devant le recours à la justice. Le tribunal de grande instance (TGI) de Nantes est saisi en référé puis sur le fond, mais finit par se déclarer incompétent en août 1994. C'est à ce moment-là que les négociations sur les mesures de reclassement s'engagent entre la société et les représentantes du personnel. Un accord est trouvé fin octobre. Ces démarches, victorieuses parfois et surtout infructueuses, constituent la trame de fond de ce conflit de presque un an même si celui-ci ne s'y résume pas. La lutte de celles qui sont de plus en plus désignées comme les « filles de Chantelle » devient celle de tout une localité contre la fuite des emplois et le chômage.

Comme le souligne l'inspecteur du travail en charge du dossier, Alain Leduc, en janvier 1994 : « Rarement en Loire-Atlantique une décision de fermeture d'établissement n'aura provoqué un tel front de refus et un soutien aussi large »¹¹. Le CCE du 1^{er} décembre 1993 marque le lancement officiel de la procédure de licenciement collectif. Tout de suite, les élues au CCE adoptent une posture combative : elles nomment la Secafi-Alpha pour les assister dans les discussions économiques, remettent à Jean-Marc Diaz, directeur des ressources humaines¹², des pétitions d'opposition signées par les salariées et lisent une déclaration intersyndicale dans laquelle elles

⁹ Didry (C.) et Tessier (L.), « La cause de l'emploi. Les usages du droit dans la contestation des plans sociaux », *Travail et emploi*, (69), 1996, p. 29.

¹⁰ Didry (C.) et Jobert (A.), « Les accords de méthode : une logique d'engagement face aux restructurations », Didry (C.) et Jobert (A.), *L'entreprise en restructuration : dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, PUR, 2010, p. 134.

¹¹ ADLA. 1774 W 7 : « Aperçu trimestriel » de l'inspecteur du travail du 3 janvier 1994.

¹² Récemment embauché, il est présenté dans le bulletin d'informations de l'entreprise de janvier 1993 comme un homme de « 39 ans, formation juridique, expérience diversifiée de la fonction acquise au sein de plusieurs entreprises » [CHT. CGT Chantelle 21 : bulletin « Chantelle & Moi », janvier 1993]. Selon Serge Doussin, Jean-Marc Diaz était « assez sympa » et pouvait apparaître dans des conversations informelles plutôt d'accord avec les positions syndicales mais « les mains liées » [Discussion informelle avec Serge Doussin au CHT, 4 octobre 2012].

annoncent qu'elles « feront tout ce qui est en leur pouvoir pour faire échec à ce projet » et « refusent de laisser licencier 200 personnes, hautement qualifiées, qui pour la majorité d'entre elles travaillent depuis 20 ans dans l'établissement »¹³. La mobilisation commence alors à s'organiser. Les ressources militantes dont disposent les « Chantelle » sont visibles dans la réactivité des ouvrières mais aussi dans les soutiens syndicaux et politiques qui s'agrègent très vite autour d'elles. Les Chantelle font l'évènement de cette fin d'année 1993 à Nantes, et plus précisément font l'émotion. La question de leur « spécificité féminine » dans la mobilisation des soutiens s'impose à elles. Comment l'interprètent-elles et qu'en font-elles ?

a. La convocation du capital militant collectif : de l'évidence de la mobilisation du personnel

A l'intérieur de l'usine, passé le choc de l'annonce de la fermeture, la mobilisation est immédiate et générale. La grève totale est vite écartée : « Tu résistes combien de temps comme ça ? »¹⁴. L'usine continue à produire, bien qu'à faible régime puisque le chômage partiel est fréquent et les ouvrières décidées à ne faire que le rendement minimum exigé. Les salaires des mécaniciennes sont réduits, ce d'autant plus que les débrayages se multiplient, mais permettent quand même de « tenir » financièrement. Les *leaders*, elles, ne travaillent quasiment plus et consacrent tout leur temps à la lutte. Si les analyses divergent, les sections syndicales CGT et CFDT sont d'accord sur la stratégie oppositionnelle adoptée vis-à-vis de la direction. Myriam Dumas raconte que, quelque part, ce conflit était « plus facile » que celui de l'hiver 1981-1982 :

Myriam Dumas : « Si tu veux, comme c'était revendicatif [en 1981], c'était presque plus compliqué parce qu'une fermeture d'entreprise, tu te bats contre cette fermeture, c'est ton objectif. T'as pas à savoir si tu vas avoir 100 euros d'augmentation, c'est pas ça. Donc à la limite, c'est presque plus simple, plus dramatique, mais plus simple »¹⁵.

En plus des réunions avec la direction, la DDTEFP, les avocats, qui constituent selon Myriam Dumas « le gros du morceau », les *leaders* organisent des actions collectives visant à populariser la lutte : « L'objectif c'était d'aller dans les rues et quand on allait dans les rues mais, Chantelle, tout le monde nous connaissait, c'était formidable ! Donc par exemple, les Floralies¹⁶ : “Floralies, y'a du monde. Allez hop, on y va ! On va se montrer, comme ça, on va parler de nous” »¹⁷. Plusieurs actions de popularisation de ce type auront lieu : l'« invasion » du salon de la lingerie à Paris le 29 janvier puis des Floralies le 5 mai, l'« invitation » à l'inauguration de la nouvelle

¹³ CHT, CGT Chantelle 4 : compte rendu de la réunion extraordinaire du CCE du 1^{er} décembre 1993.

¹⁴ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

¹⁵ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

¹⁶ « Manifestation florale », organisée tous les 5 ans à Nantes depuis 1956 qui se tient, en 1994, le 5 mai dans le Parc des expositions de la Beaujoire.

¹⁷ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

ligne de tramway de Nantes le 3 septembre et la « visite » à l'Élysée le 7 septembre¹⁸. Par ailleurs, chaque fois – ou presque – que les représentantes syndicales sont reçues dans les bureaux de la Préfecture, des maires ou députés locaux, et pour chaque étape des procédures (réunions de CCE, jugements des tribunaux), les ouvrières mobilisées se déplacent en nombre et attendent « leurs déléguées » dans la rue en distribuant des tracts. Tous ces rendez-vous entretiennent la mobilisation des ouvrières dans un conflit où les débats de fond se déroulent dans des bureaux, parfois parisiens, où officient des experts – économiques, juridiques – à qui elles s'en remettent.

Dans l'usine, les ouvrières sont régulièrement sollicitées pour des assemblées générales et des réunions d'adhérentes. Les photographies et les vidéos des assemblées générales¹⁹ montrent la salle du réfectoire pleine, les déléguées sur une estrade, les ouvrières assises dans la salle qui participent, lancent des invectives, discutent entre elles au moment de voter et lèvent la main pour exprimer leur voix. Les déléguées exposent l'état des démarches, les prochaines étapes, proposent des actions et en expliquent les modalités. L'estrade est occupée par les quatre *leaders* qui prennent la parole à tour de rôle et derrière elles, quelques *militantes d'usine* comme Armelle Hérault de la CFDT ou Sylvie Colin de la CGT. Nous avons vu dans le chapitre précédent que les équipes syndicales sont stabilisées depuis plusieurs années et composées de militantes aguerries. Myriam Dumas parle d'une « fourmilière » pour désigner le travail de la section syndicale CFDT pendant le conflit. Des militantes non-élues peuvent aussi participer activement à l'organisation quotidienne comme Marie Dubois, mécanicienne chez Chantelle depuis 1977, militante CFDT jamais élue mais qui précise que « pendant tout ce conflit, éligible ou pas, enfin bref, peu importe, on était dans la baraque. Là on était dedans ! » :

Eve Meuret-Campfort : « Et vous vous rappelez pendant le conflit, qu'est-ce que vous faisiez au quotidien ? Le matin, vous arriviez à l'usine et...

Marie Dubois : Ben on travaillait, plus ou moins. (*Elle sourit*) On passait beaucoup de temps à parler. On travaillait un petit peu parce que de toute façon, il fallait bien... Si vous voulez, fallait un minimum. On était à 85, on faisait 85 et après, le reste, on s'en foutait. Donc après, on passait notre temps à voir ce qu'on pouvait faire. On était à l'affût de tout ce qui pouvait se passer à l'extérieur pour être présentes sur...

EMC : Donc vous vous réunissiez et vous...

MD : Oh oui, et on ne se réunissait pas spécialement, ça se faisait dans l'usine comme ça, plus ou moins. Bon, ben, les filles [les déléguées], elles avaient des réunions syndicales forcément, entre elles. Mais bon, après : « Bon, les filles qu'est-ce qu'on fait ? Qu'est-ce qu'on monte ? ». Et puis bon, je pense que ça se faisait automatiquement. Quand on savait qu'il y avait un tel ou un tel [homme politique] qui venait par-là, allez hop, les banderoles, tout était prêt de toute façon. Y'a eu justement toute cette fabrication de banderoles et tout ça. Là, c'était sympa parce que bon, en plus, on se côtoyait... Bon, on était sur le temps du travail si vous voulez mais c'était autre chose,

¹⁸ Nous reviendrons en détail sur ces différentes actions collectives dans la troisième partie de ce chapitre.

¹⁹ Il s'agit des matériaux du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle ». La presse n'étant pas invitée aux assemblées générales, ces images permettent de saisir de l'intérieur ces moments d'organisation collective.

c'était pas pour travailler, c'était pour défendre notre emploi. Moi j'ai appris à connaître des gens que je côtoyais sur les chaînes à travailler et j'ai découvert des gens après, que je n'aurais jamais cru que ces personnes-là pensaient comme moi ou autre chose »²⁰.

Si l'ampleur et la longueur du conflit sont inédites pour toutes les ouvrières, l'organisation d'assemblées générales dans le réfectoire ou de réunions d'adhérentes dans le local syndical, la confection de banderoles, la connaissance des chansons de manifestation sont autant de savoirs et savoir-faire qui relèvent du registre de l'évidence pour beaucoup. Plus encore, l'habitude de « s'organiser » ensemble, sans que des réunions formelles soient nécessaires, montre qu'un mode de fonctionnement collectif est institué. L'accaparement des *leaders* par les réunions à l'extérieur offre un espace d'engagement ouvert pour des militantes qui, comme Marie Dubois ou d'autres *militantes d'usine*, peuvent prendre en charge l'organisation quotidienne de la lutte. Bien qu'il n'y ait pas de vie collective comme dans une occupation – à 16h30, horaire de la fin de journée de travail, tout le monde rentre chez soi – l'usine, et en particulier le réfectoire, devient l'épicentre d'une activité quasi-quotidienne de concertation, de discussion, d'activités manuelles diverses.

Un travail de mobilisation est néanmoins nécessaire. Marie Dubois concède que « tout le monde » n'était pas présent à chaque action et qu'il fallait expliquer « à certaines » que les déplacements à Paris, ce n'était pas « pour se balader » mais pour « défendre notre savoir-faire »²¹. Un extrait des images tournées lors d'une assemblée générale début septembre 1994²², ici prises en notes par nous-même, permet d'observer d'une certaine manière ce travail de mobilisation :

Les déléguées demandent qui sera présent samedi à l'inauguration du tramway. Les filles lèvent la main. Apparemment insatisfaites par le nombre de mains levées, les déléguées les motivent : « Allez les filles. Ça durera 2h-2h30 maximum ». Annie Guyomarc'h dit : « Est-ce que le jeu n'en vaut pas la chandelle ? ». Eliane Evrard : « Bon alors, tout le monde relève la main ». Ça discute dans la salle. Pas mal de filles lèvent la main. Une femme lève la main alors qu'elle ne la levait pas au début.

Elles poursuivent sur l'organisation en leur demandant d'arriver discrètement, sans banderoles et d'attendre aux alentours « qu'on arrive ». Les déléguées CGT et CFDT se sont certainement réunies auparavant car elles sont d'accord entre elles.

Annie Guyomarc'h : « On va passer dans les sections pour prendre les noms des filles qui peuvent venir à Paris pour réserver les cars en fonction ». Une fille dans la salle crie : « Prenez les [les noms] nous aussi pour samedi ». Annie Guyomarc'h accepte mais précise que le temps passe.

Eliane Evrard : « Il faut faire une banderole par rapport à Balladur aussi, une banderole par rapport à Longuet. Les boulevards sont larges là-bas donc on peut faire des grandes banderoles. Donc les filles qui sont pointées, on aimerait bien qu'elles fassent les banderoles ».

Myriam Dumas : « Et puis aussi remettre les trucs qui sont tout esquinés dehors là ».

²⁰ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²¹ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²² Plusieurs assemblées générales sont photographiées mais une seule est filmée, celle de la rentrée après les vacances d'été de 1994 où les déléguées font le point sur l'échec au TGI et proposent les actions du 3 septembre pour l'inauguration du tramway à Nantes et du 7 septembre à Paris.

La salle s'agite un peu.

[Coupure].

Eliane Evrard : « Pour Paris, on veut faire quelque chose qui sort de l'ordinaire parce que y'aura la presse et la télé. Au conseil des ministres, nous on veut attirer leur attention. On va faire « Non aux licenciements » avec nos corps par terre ». La salle réagit vivement, des rires retentissent. Elle poursuit : « C'est quand même pas compliqué ». Ça parle dans la salle, les filles sourient, rigolent.

[Coupure]

La salle se vide, les filles sortent. Elles parlent des vêtements qu'elles vont emmener à Paris pour ne pas se salir quand elles se mettront par terre »²³.

Ce travail de mobilisation et d'organisation est d'autant plus important que le groupe militant dépasse largement le cadre du groupe des mécaniciennes habituellement mobilisées. D'autres catégories de personnel, auparavant très peu visibles dans le syndicalisme ouvrier mené par la CGT et la CFDT, participent, certains activement, aux actions collectives organisées. Il s'agit des « mécanos », c'est-à-dire le responsable du service entretien et le mécanicien, des « filles des bureaux », c'est-à-dire les employées et agents de maîtrise des services administratifs (secrétariat, paye), du service du contrôle-qualité et des méthodes, mais aussi des employées, ouvriers et ouvrières des services annexes comme le laboratoire, le magasin ou le moulage, et enfin des contremaîtresses²⁴. Les « Laotiennes », groupe d'ouvrières originaires du Laos qui travaillent dans l'entreprise depuis de longues années mais ne participaient pas, selon Myriam Dumas, aux grèves, sont présentes dans beaucoup de manifestations²⁵. Leur présence est prise comme exemple aujourd'hui pour dire que « tout le monde était là ». La fermeture probable rend les perspectives de rétributions du non-engagement moins probables et ces catégories de personnel peuvent vivre sur un mode tout aussi révolté que les ouvrières le manque de reconnaissance que signifie leur licenciement. Ainsi, Germaine Bodin, responsable du service paye, est de toutes les actions. Elle qui a « tout donné » à l'usine Chantelle en s'investissant dans ses responsabilités ne se voit proposer qu'un déclassement au rang d'employée. Elle se syndique à la CFDT « pour se protéger » et négocie son départ. Son attachement, auparavant positif et personnel, à l'entreprise devient une amertume et une colère devant la froideur de la direction : « Et je me souviens même, Patrice Kretz [PDG de

²³ Notes prises au visionnage de deux cassettes VHS intitulées « Évènements », prêtées par Véronique Ménard. Ces cassettes, qui comprennent ensemble environ 2h de film, sont les rushs des images tournées pendant certaines actions et dans l'usine. Il n'y a pas eu de montage d'opéré et la caméra ne tourne pas en permanence. Nous sommes donc dépendants de ce que la personne qui filme juge bon de filmer, c'est-à-dire du cadrage qu'elle choisit et des moments où elle coupe et relance la caméra. [Cf. annexes]

²⁴ Voir le détail de la composition professionnelle du personnel de l'usine à la veille de la fermeture en annexe. L'usine comprend alors cinq hommes : le directeur de l'usine (cadre), un responsable du service entretien et un mécanicien (agents de maîtrise), un magasinier (employé) et un ouvrier sur machine automatique travaillant au service du moulage après avoir été déclassé de son poste de magasinier en 1992.

²⁵ On les voit en front de rassemblement brandissant des pancartes ou bien en groupe en train de pique-niquer lors d'un déplacement à Cachan pour un CCE. Elles ont des sacs TATI et sourient.

Chantelle]²⁶ m'avait dit : « Vous avez toute ma considération ». « Merci beaucoup mais c'est pas avec ça que je vais vivre ». Ah je le revois encore ! »²⁷.

La solidarité qui réunit tous les salarié.e.s est un des constats positifs de la fin du conflit, tel que l'exprime Gisèle Faure : « L'unité des gens. Ouvrières, maîtrise : toutes dans la rue. Ça m'a beaucoup impressionnée »²⁸. Serge Doussin et Isabelle Henry évoquent aussi cet effet d'entraînement :

Eve Meuret-Campfort : « Donc les filles, elles étaient motivées pour monter à Paris. Alors que j'imagine que c'est pas toujours évident parce que par exemple, quand vous étiez plus jeunes en 81, c'est pas des trucs que vous faisiez trop.

Isabelle Henry : Non mais les gens s'organisaient. Et pour rien au monde, ils voulaient louter... Ah non, on n'avait pas à les pousser pour venir là.

Serge Doussin : Ah non, c'était pas difficile de réussir une manifestation.

IH : Non. Une fermeture, c'est pas rien quand même. (...) Moi c'était la première fois depuis que j'étais chez Chantelle que je voyais ça. La maîtrise qui venait et...

EMC : Elle venait vraiment la maîtrise ?

IH : Ah oui, oui.

SD : Oui, oui, oui

IH : Même les mécanos, le responsable de la mécanique, il venait. Jamais, je ne les ai vus bouger avant. (...) Même, moi j'ai vu des filles aller en trouver d'autres parce qu'elles savaient qu'elles ne voulaient pas venir et il fallait qu'elles aient une bonne excuse parce qu'elles se faisaient un peu... Par les autres nanas, entre elles. Et elles arrivaient à en persuader que leur place, c'était de monter. Donc elles-mêmes, elles faisaient le boulot les filles. Les déléguées, on s'en occupait pas à ce niveau-là parce que... »²⁹.

Murielle Cordier, mécanicienne, qui avait subi les représailles de ses collègues pour s'être prononcée pour la reprise du travail en janvier 1982, trouve que « c'est plus sain », qu'il y a moins de « barrières entre les gens »³⁰. Si celles et ceux qui sont a priori plus éloignés des sociabilités ouvrières peuvent se replier sur un entre-soi professionnel pendant les actions – on voit ainsi, sur des photographies, plusieurs employées administratives pique-niquer ensemble lors d'un CCE à Cachan³¹ – elles semblent malgré tout progressivement disparaître des moments d'action collective. Catherine Giraud évoque la difficulté des « filles des bureaux » à « s'intégrer » et le fait qu'elles ont surtout été là « au début »³². La concentration des médias et des soutiens sur la situation des

²⁶ Patrice Kretz est le fils de Claude Kretz, PDG de 1984 à 1994, le petit-fils de Jean Kretz, PDG avant lui. Diplômé de Polytechnique, il entre dans l'entreprise en 1985 et de directeur commercial, il passe directeur général puis PDG en janvier 1994.

²⁷ Voir son portrait complet en annexe.

²⁸ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 17 novembre 1994, « Chantelle : autopsie d'un conflit. 3 – J.P. Chéné (CFDT) : « Ecœuré » ».

²⁹ Entretien avec Isabelle Henry et Serge Doussin, le 19 octobre 2009, dans les locaux du CHT, à Nantes.

³⁰ Entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

³¹ CHT. Coll. Syndicat CGT Chantelle.

³² Entretien enregistré avec Catherine Giraud réalisé par Danielle Lefebvre, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 13 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine.

ouvrières participe à invisibiliser la présence d'autres catégories de personnel dans les rangs militants.

Le groupe militant des « Chantelle », bien qu'affaibli par les stratégies patronales des années 1980 et les divisions qui le traversent, réactive face à cette situation dramatique des ressources militantes qui aujourd'hui paraissent évidentes. Un travail de mobilisation a néanmoins été nécessaire, qu'il soit exercé par les *leaders* ou par des *militantes d'usine*. Les soutiens qu'elles ont reçus ont été essentiels dans le maintien de cet engagement à la fois au niveau collectif et individuel.

b. Le capital de notoriété des ouvrières de Chantelle : des « filles du pays »

Dès le début du conflit, les *leaders* de l'usine, et les responsables syndicaux qui les soutiennent, s'efforcent de mobiliser des soutiens politiques et populaires et, dans une grande mesure, y parviennent. En ce sens, ils visent à construire une « cause générale » - et non une « cause située » -, c'est-à-dire « donner à l'affaire un caractère public » en se présentant « comme l'avant-garde de l'ensemble des salariés, dans leur résistance à une politique patronale d'intensification de la production »³³. Lionel Faure, secrétaire général de l'UL CGT de Saint-Herblain et mari de Gisèle Faure, déclare à la presse locale fin novembre : « On est tous des Chantelle quelque part. C'est une volonté de casser l'emploi pour casser l'emploi »³⁴. Serge Doussin, secrétaire général de l'UD CGT de Loire-Atlantique, renchérit : « C'est l'affaire de toute la population. Celle-ci doit se mobiliser pour défendre ses industries, ses emplois et son économie. Le dossier Chantelle met en valeur que le chômage résulte bien des choix du patronat et non de la fatalité »³⁵. Un rassemblement réunit 1000 personnes devant l'entreprise le 2 décembre et une manifestation de soutien de 1500 personnes défile dans les rues de Nantes le 20, sous le mot d'ordre : « Nous sommes tous des Chantelle »³⁶.

La popularité du conflit est recherchée et entretenue par les représentantes syndicales. Elles informent régulièrement les journalistes des quotidiens locaux de leurs actions et disent que ces derniers les contactaient souvent pour connaître les actions prévues³⁷. La presse locale couvre très largement le conflit, bien que de manière moins intense qu'en 1981³⁸, et participe beaucoup à

³³ Didry (C.) et Tessier (L.), « La cause de l'emploi. Les usages du droit dans la contestation des plans sociaux », art.cité, p. 25.

³⁴ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 24 novembre 1993, « Projet de fermeture de Chantelle (Saint-Herblain). CFDT et CGT : « Un scandale » ».

³⁵ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 2 décembre 1993, « Chantelle : chômage artificiel. Une manifestation prévue ce matin ».

³⁶ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 15 décembre 1993, « Chantelle : les appels à manifester ».

³⁷ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

³⁸ 96 articles paraissent dans la presse locale (*Ouest France* et *Presse Océan*) du 22 novembre 1993 au 13 décembre 1994, à raison d'environ 7 articles par mois en moyenne. En réalité, la couverture médiatique est très variable d'un mois à l'autre. Le mois de décembre concentre 24 articles alors qu'un seul est paru au mois d'août. [CHT. UD CGT 280 revue de presse de l'UD CGT 44. Revue de presse personnelle de Serge Doussin sur les six premiers mois du conflit]. La

populariser le mouvement, notamment en réactivant régulièrement les souvenirs de leurs luttes passées, comme ici au lendemain du rassemblement du 2 décembre :

« La CGT et la CFDT constatent que Chantelle Saint-Herblain compte la plus forte représentation syndicale. “Y aurait-il, dans la décision de la direction la volonté de faire disparaître 25 ans de syndicalisme dans cette entreprise ?”. Il est vrai qu’elle a connu de grands conflits, dont un a duré plusieurs semaines. Les « filles » avaient occupé les locaux, y dormant et passant même Noël sans électricité ni chauffage. C’était hier, de décembre 1981 à janvier 1982. Face à la gravité de la situation, et fortes de leur expérience, les salariées de Chantelle ont l’intention de mener leur action jusqu’à son terme »³⁹.

L’article est accompagné d’un encart intitulé « 25 ans chez Chantelle » dans lequel « Eliane et Annie (déléguées CFDT et CGT) » racontent « les conditions de travail [qui] ont changé », les « tensions sociales avec la direction » et cet hiver 1981 : « Nous y dormions [dans l’usine] dans des conditions difficiles, mais nous étions, comme aujourd’hui, très déterminées ». Elles posent toutes les deux devant le photographe en plan resserré à côté de la photo du réveillon de Noël ressortie des archives du journal pour l’occasion⁴⁰. La convocation de la combativité des ouvrières de Chantelle pendant le conflit de 1981-1982, qui se voit au passage mythifié, constitue une forme de reconnaissance de leur capital militant : elles sont toujours les « Chantelle », celles qui ont bravé l’autorité d’un patron répressif en 1981. Ces rappels ont aussi pour effet de réactiver la solidarité qui s’était organisée autour d’elles à l’époque. Elles apparaissent, dans les cercles syndicaux et politiques, mais aussi dans les franges sympathisantes de la population locale, comme des « filles du pays » que l’on connaît bien. Le soutien actif de Jean-Marc Ayrault se présente alors comme la continuité d’un engagement passé, faisant oublier en quelques sortes la décennie qui s’est écoulée depuis.

Jean-Marc Ayrault, député depuis 1986, maire de Nantes depuis 1989 et en voie de se représenter l’année suivante aux municipales, est le premier élu local à recevoir une délégation après l’annonce de la fermeture, aux côtés de son épouse, Brigitte Ayrault, conseillère générale et de Charles Gautier⁴¹, maire de Saint-Herblain. Ces trois figures de la « famille socialiste » locale sont de tous les rassemblements de soutien aux ouvrières de Chantelle et interviennent régulièrement

comparaison avec le conflit de 1981 est malaisée compte tenu de la longueur du conflit contre la fermeture mais le nombre d’articles est proportionnellement bien moindre en 1993-1994 qu’en 1981-1982. De novembre 1981 à janvier 1982, une quarantaine d’articles étaient parus dans la presse locale concernant le conflit, à raison d’environ 4 articles par semaine. Il faut noter cependant que les articles étaient souvent de bien moindre importance, sans photographies, souvent sous formes de brèves alors que les articles parus en 1993-1994 sont plus conséquents, souvent accompagnés de photographies de manifestation.

³⁹ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 3 décembre 1992, « Chantelle : mobilisation ».

⁴⁰ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 3 décembre 1992, « 25 ans chez Chantelle ».

⁴¹ Charles Gautier était l’adjoint de Jean-Marc Ayrault à la mairie de Saint-Herblain pendant ses deux mandats (1977-1983, 1983-1989) avant de devenir maire lorsque le premier est élu à la mairie de Nantes.

auprès de la direction et des ministères du Travail, puis de l'Industrie⁴². Le passage du couple Ayrault au réveillon des ouvrières de 1981 est souvent évoqué et le premier intéressé raconte lui-même cette histoire : « Je connais plusieurs des responsables syndicales de Chantelle. Ce sont des femmes courageuses et dignes. J'ai le souvenir, lorsque j'étais maire de Saint-Herblain, d'un réveillon passé en commun alors qu'elles occupaient l'usine... »⁴³. Et les ouvrières de Chantelle le lui rendent bien : le 22 décembre, jour du deuxième CCE extraordinaire au siège social de Chantelle à Cachan, Jean-Marc et Brigitte Ayrault sont applaudis par les ouvrières quand ils entrent dans le hall. La photo accompagnant l'article de *Ouest France* du lendemain montre Jean-Marc Ayrault, sourire aux lèvres, entouré d'un groupe d'ouvrières, toutes tournées vers lui et aux visages attentifs⁴⁴. La notoriété des Chantelle est donc aussi ancrée dans des relations personnelles avec certains élus à la longévité politique équivalente à leur longévité syndicale dans l'entreprise.

Ces contacts constituent le point de départ de soutiens qui vont s'amplifier au fur et à mesure du mois de décembre. La presse se fait le relais des interventions diverses des élus auprès de la direction ou du gouvernement, relate les avancées des procédures étape par étape, les démarches entreprises par les organisations syndicales et les actions collectives. Les représentantes syndicales sont accompagnées dans le travail de mobilisation par les unions départementales et locales de leurs organisations respectives qui en appellent à l'« interpro ». Les appels à participer au rassemblement du 2 décembre et à la manifestation du 20 se multiplient et montrent l'étendue des soutiens syndicaux et politiques. Ces deux actions collectives, qui réunissent respectivement 1000⁴⁵ et 1500⁴⁶ personnes, ont été appelées par les UD CGT et CFDT de Loire-Atlantique, les ULs CGT de Saint-Herblain, Nantes, Sud-Loire, Carquefou, CGT Basse-Loire, l'UL CFDT de Nantes et de nombreux syndicats CGT (Cordemais, Arsenal Indret, Union syndicale de la santé, Waterman, Frigé-crème, Ugict CGT, SFCMM) et CFDT (Mines et de la Métallurgie, DCN Indret, Services, Agroalimentaire, Banques, Travailleurs des industries chimiques, EDF-GDF, PTT). Les ouvrières reçoivent aussi l'appui, par des courriers ou des déclarations dans la presse, de collectifs comme Agir contre le chômage, Tourisme et Loisirs, et l'Espace Simone de Beauvoir mais aussi des étudiants qui, au cours de l'année 1994, sont en lutte contre le contrat d'insertion professionnelle (CIP). Ces derniers viennent à l'usine fin mars 1994 pour discuter avec les ouvrières et leur demander de venir

⁴² Les intitulés exacts de ces ministères sont alors : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et ministère de l'Industrie, des Postes et télécommunications et du Commerce extérieur.

⁴³ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 16 novembre 1994, « Chantelle : l'autopsie d'un conflit. 2 – P. Kretz (PDG) : «Pas le choix?» »

⁴⁴ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 23 décembre 1994, « Rendez-vous manqué avec le PDG ».

⁴⁵ Selon la fiche de signalement de conflit de l'inspecteur du travail [ADLA. 1774W8]. La presse locale parle aussi d'un « millier de personnes ».

⁴⁶ Selon la presse locale [CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 21 décembre 1993, « Chantelle : 1500 manifestants à Nantes ».

manifester avec eux. Marie Dubois dit bien d'ailleurs que : « les étudiants, c'était autre chose. Ils voulaient plus notre soutien que nous le leur mais bon... Oh ils étaient marrants »⁴⁷. En janvier 1994, la lutte des ouvrières de Chantelle figure en tête des « événements marquants de l'année 1993 »⁴⁸. On observe ici comme ailleurs un effet surgénérateur des soutiens et de la médiatisation : plus la lutte est soutenue, plus elle devient visible et plus elle devient visible, plus elle est soutenue⁴⁹. Il est notable cependant que ce processus fonctionne encore pour les ouvrières de Chantelle en 1993 alors que la visibilité des luttes ouvrières est moins aisée que dans les « années 1968 ». Leur capital de notoriété s'étend même au sein des organisations syndicales car, par exemple, le 6 juin 1994, les ouvrières cégétistes sont mises à l'honneur au 4^{ème} congrès national textile habillement cuir de la CGT à La Pommeray (Maine-et-Loire) : « Devant les 250 délégués debout en ovation, les Chantelle montent sur scène »⁵⁰. Isabelle Henry se souvient de ce moment avec émotion et ajoute : « C'est là qu'on s'est dit que c'était important ce qu'on faisait »⁵¹. Cette popularité locale se traduit aussi dans le quotidien des ouvrières :

Denise Thomas : « Le conflit Chantelle a quand même beaucoup fait parler. Les gens aux alentours, sur Couëron tout ça, étaient quand même très fiers. (...) Moi je vois même sur Savenay, les gens me questionnent, me disent que c'était super ce qu'on a fait. Même mon docteur, mon kiné, tout le monde en parle. Et je trouve ça super que tout le monde en parle »⁵².

La visibilité locale de ce conflit renforce les ouvrières dans leur engagement puisqu'elles se font interpellier en tant qu'ouvrière de Chantelle dans des cercles de sociabilités les plus divers :

Eve Meuret-Campfort : « Et vous sentiez que c'était...enfin dans le regard que les autres pouvaient poser sur vous, justement les collègues des syndicats des autres entreprises, ou les médias, ou tu vois... »

Marie Dubois : Ah oui, on était très écoutées, très regardées, très... Surtout qu'on a fait la une pendant presque un an. Que ce soit à la télévision ou sur les journaux. Moi j'ai deux classeurs entiers remplis de coupures de journaux. Bon, tout le monde dit : « Oh tiens, t'as été dans le journal, enfin y'a eu un article dans le journal », na na na. Les voisins : « Oh on t'a vue hier soir à la télévision quand y'avait la manif, on a regardé et ha ! ». Bon et puis c'est vrai que moi, j'étais devant toujours donc c'était facilement reconnaissable mais c'est vrai que les gens, la famille, les voisins, tout le monde avait un... Bon, tout le monde n'était pas forcément d'accord avec ce qu'on faisait mais un

⁴⁷ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise. Des articles de *Ouest France* et *Presse Océan* montrent toutefois des ouvrières de Chantelle venues avec leur banderole manifester avec les étudiants [CHT. UD CGT 280].

⁴⁸ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 31 décembre 1993-1^{er} janvier 1994, « Les événements marquants de l'année 1993. La colère des "Chantelle" »

⁴⁹ Lagneau (É.) et Lefébure (P.), « Le moment Vilvorde : action protestataire et espace public européen », Balme (R.), Chabanet (D.) et Wright (V.), *L'action collective en Europe. Collective Action in Europe*, Paris, Presses de Sciences Po, 2002, p. 495-529.

⁵⁰ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 10 juin 1994, « Fermeture de Chantelle à SH. Manif interprofessionnelle mardi ».

⁵¹ Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁵² Entretien filmé avec Denise Thomas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

petit mot gentil : “On pense à vous”, ou les entreprises. On n’était pas oubliées je veux dire. Et on faisait tout pour ne pas être oubliées »⁵³.

La médiatisation du conflit apparaît comme un élément essentiel de légitimation du conflit. Les ouvrières, et leurs proches, peuvent s’approprier le conflit sur un mode positif de valorisation de soi. Elles sont à l’honneur. La réactivation du capital de notoriété hérité ne se fait pas néanmoins sans altération de celui-ci. La féminisation qui s’opère à la faveur de l’émotion suscitée imprègne tous les discours portés sur elles.

c. Des soutiens émus face à des femmes combattives : analyses genrées de l’engouement autour des « filles de Chantelle »

La féminisation du conflit et de la lutte des ouvrières se perçoit d’abord dans la façon dont on les désigne. Au fil des articles de presse et des prises de parole, on les désigne de plus en plus comme « les filles » jusqu’à ce que l’expression « filles de Chantelle » soit consacrée. À l’occasion de la journée des femmes le 8 mars 1994, elles deviennent les symboles d’une lutte au féminin :

« Aujourd’hui, si l’on en croit Yvette Roudy, bien des Bastilles restent à prendre. Les « filles » de chez Chantelle, une entreprise de lingerie à Saint-Herblain, près de Nantes (notre photo), en savent quelque chose, elles qui ont fait bloc pour sauver leur emploi et leur dignité »⁵⁴.

La lecture féministe du conflit reste néanmoins très minoritaire. Seul l’Espace Simone de Beauvoir, espace associatif féministe créé à Nantes en 1992, exprime cette analyse dans sa déclaration de soutien aux ouvrières :

« A l’heure où le gouvernement a commandé un rapport sur la politique familiale, d’où émerge l’allocation parentale de libre choix, les salariées de Chantelle rappellent, s’il en était besoin, l’attachement des femmes françaises à leur activité professionnelle. L’Espace Simone de Beauvoir, solidaire des salariées Chantelle, tient à saluer leur exemplaire combativité et demande au gouvernement de prouver que, loin des inspirations pétainistes du salaire maternel, il sait prendre les moyens de défendre l’emploi féminin »⁵⁵.

L’interprétation féministe du conflit se propage très peu puisque l’Espace Simone de Beauvoir est la seule organisation s’identifiant comme féministe à déclarer publiquement son soutien. Le terme « fille » utilisé dans l’expression « filles de Chantelle » insiste d’ailleurs plutôt sur le caractère féminin de la lutte que sur son caractère féministe. En ce sens, et à l’instar d’autres

⁵³ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

⁵⁴ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 8 mars 1994, « Aujourd’hui, la « journée des femmes » (édition régionale).

⁵⁵ CHT. CGT Chantelle 4 : déclaration de soutien de l’Espace Simone de Beauvoir, janvier 1994. L’Espace Simone de Beauvoir fait ici référence à la mise en place de l’allocation parentale d’éducation (APE) envisagée dans le cadre de la loi sur la famille finalement votée en juillet 1994.

qualificatifs assignés à des groupes, l'utilisation du terme « filles de Chantelle » « renseigne davantage sur ses utilisateurs que sur la réalité qu'il nomme »⁵⁶. Le sens du conflit est en effet bien plus donné par les organisations syndicales et politiques « traditionnelles » et la presse, deux espaces sociaux dominés par les hommes. La féminisation du conflit passe davantage par la place prise par l'émotion dans les soutiens qu'elles reçoivent. Cette émotion est mobilisatrice et semble, à première vue, jouer en leur faveur. La combativité des ouvrières est mise en récit par les articles de presse locale sur un registre émotionnel, comme ici concernant le déplacement des ouvrières à la Préfecture où une délégation est reçue le 29 novembre :

« “Accroche à ton cœur un morceau de chiffon rouge”⁵⁷. Dans le froid, dont l'humidité amplifie encore la morsure, les filles de Chantelle tapent du pied et se serrent les coudes. Au propre comme au figuré. Pour se tenir chaud. Leur usine à Saint-Herblain va peut-être fermer. Mais elles se batront. Et elles en savent plus que quiconque sur le combat. Sur la solidarité nécessaire dans l'adversité. Chez ces femmes, payées au smic, qui en 1981 avaient passé Noël dans leur usine occupée, c'est un réflexe naturel »⁵⁸.

Ce type de mise en scène vise à susciter un sentiment de compassion de la part des lecteurs à l'égard de ces femmes combattives faisant face à une situation de détresse collective : la chaleur du groupe, au sein duquel on « se serre les coudes » s'oppose à la froide « morsure » du licenciement. Tous les commentateurs de la lutte s'accordent sur la « charge émotionnelle » du combat des ouvrières⁵⁹. *Ouest France* publie d'ailleurs un article intitulé « Une fermeture qui émeut » au lendemain du meeting du 2 décembre : « Manifestement, le cas Chantelle émeut et indigné »⁶⁰. La photographie qui accompagne l'article, comme la plupart des photographies couvrant ce conflit, donne à voir les ouvrières en plan resserré, alignées dans le froid à écouter les prises de paroles, visages graves et pancartes à la main. Jean-Pierre Chéné, secrétaire général de l'union locale puis départementale CFDT à partir de janvier 1994, dit que les ouvrières de Chantelle étaient en ce sens « des bonnes clientes » pour les journalistes :

Jean-Pierre Chéné : « Oui, on a eu une bonne couverture [médiatique locale] et en plus oui, ça a duré longtemps et c'était un bon... C'était un bon sujet. Les filles, c'était des bonnes clientes. Elles étaient... Pour un journaliste, c'est vrai que c'était intéressant, y'avait des trucs qui illustraient, y'avait de l'émotion, y'avait tout ce qu'on voulait donc c'était plutôt un bon sujet. Donc... Ça marche. Les journalistes, y'a aussi ça qui les fait

⁵⁶ Collovald (A.), « Histoire d'un mot de passe : le poujadisme. Contribution à une analyse des « ismes » », *Genèses*, 1991, 3 (1), p. 100.

⁵⁷ Ce sont les premiers mots de la chanson « Le chiffon rouge » de Michel Fugain qui devient l'emblème musical de ce conflit [Voir paroles en annexe].

⁵⁸ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 30 novembre 1993, « Les délocalisations en ligne de mire. Les 200 salariés de Chantelle à la préfecture ».

⁵⁹ L'expression est de Marcel Gautier, secrétaire général de l'union locale CFDT de Nantes à partir de janvier 1994.

⁶⁰ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 3 décembre 1993, « Une fermeture qui émeut ».

marcher. Et en plus, ils étaient touchés aussi, c'est-à-dire, ils étaient assez convaincus, assez proches et donc ils ont fait du bon boulot »⁶¹.

Jean-Pierre Chéné, qui précise que la plupart des journalistes de *Ouest France* et *Presse Océan* étaient alors syndiqués à la CFDT, indique ici que la « spécificité féminine » des ouvrières a constitué un avantage dans la capacité des « Chantelle » à obtenir une bonne couverture médiatique⁶². Marcel Gautier, qui succède à Jean-Pierre Chéné à l'union locale en janvier 1994, impute cette émotion au sexe des ouvrières ainsi qu'à leur « lourde histoire sur l'agglomération nantaise ». Il ajoute : « Si en plus ça avait été des mecs, je ne suis pas du tout certain qu'on serait arrivés au même résultat parce que y'aurait pas eu les mêmes soutiens »⁶³. Il leur est néanmoins difficile de spécifier précisément la raison pour laquelle l'émotion est plus grande quand il s'agit de femmes. De même, le mari d'Armelle Hérault, présent pendant une partie de notre entretien, évoque un meeting organisé par la CFDT le 6 juillet en soutien aux ouvrières pendant lequel elles ont chanté leur chanson fétiche « Le chiffon rouge » :

Michel Hérault : « Non et puis moi ce que je trouvais émouvant, c'est quand vous chantiez le drapeau rouge et tout dans la salle là où on avait été, ça fait drôle hein, surtout des femmes. Si y'avait des gars mélangés mais là, que des femmes, nous avec tous les maris, on se regardait. Oh, la, la, c'était beau. Faut le faire, c'est des bons souvenirs, façon de parler mais... »⁶⁴.

En organisant ce meeting, les permanents syndicaux annoncent d'ailleurs vouloir lui donner « un côté festif et faire valoir l'émotion »⁶⁵. Les ouvrières se plient au jeu du « dialogue direct entre les salariées et la salle »⁶⁶ mais cette émotion est projetée sur elles de l'extérieur, elle semble s'imposer d'elle-même. Parce qu'elles sont des femmes, elles émeuvent. Et parce qu'elles émeuvent, leur lutte est perçue comme une lutte féminine. Ce double mouvement, qui participe à décrédibiliser leur capital militant, nous y reviendrons, fonctionne d'abord comme un puissant levier de mobilisation. Les sociologues s'intéressant aux émotions dans les mouvements sociaux soulignent que, quand l'émotion sert à mobiliser, c'est le plus souvent sur le registre de la compassion « comme

⁶¹ Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

⁶² Nous pouvons nous interroger sur les raisons, propres au champ du journalisme local, de cet intérêt maintenu pour les ouvrières de Chantelle et de ce changement de sensibilité dans la manière de couvrir les conflits depuis 1981. Le recrutement des journalistes locaux a-t-il changé ? Ou au contraire sont-ils les mêmes qu'en 1981 et donc attachés personnellement à cette histoire ? La féminisation résulte-t-elle aussi de précédents comme la Coordination infirmière de 1988-1989 qui a offert aux journalistes une grille interprétative plus sensible à cette dimension ? Ces questions restent ouvertes et exigeraient, pour y répondre, de réaliser des recherches supplémentaires. Sur le journalisme local, voir la thèse de Cégolène Frisque : Frisque (C.), *L'activité journalistique au quotidien. Travail relationnel, identitaire et rédactionnel des journalistes de la presse quotidienne régionale*, Thèse de Doctorat de Sociologie, sous la dir. de Michel Dobry, Université Paris X-Nanterre, 2002.

⁶³ Entretien avec Marcel Gautier, le 27 avril 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

⁶⁴ Entretien avec Armelle Hérault, le 1er avril 2008, à son domicile, dans la région nantaise.

⁶⁵ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 5 juillet 1994, « Chantelle : soirée de soutien au personnel »

⁶⁶ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 5 juillet 1994, « Chantelle : soirée de soutien au personnel »

émotion attendue du public »⁶⁷. Or, les femmes semblent plus à même de susciter la compassion du public que des hommes⁶⁸.

Questionnées au sujet des nombreux soutiens reçus pendant ce conflit, les anciennes ouvrières mobilisent aussi spontanément une analyse de genre. L'idée que leur sexe a joué dans le conflit en leur faveur est largement partagée par les anciennes militantes syndicales de l'usine sans qu'encore une fois personne ne sache réellement comment et pourquoi. Isabelle Henry dit par exemple : « Je pense que les gens à l'extérieur, avec la lutte qu'on a fait, en tant que femmes surtout, ça touche d'avantage, l'impact n'est pas le même »⁶⁹. Marie Dubois dit quant à elle que « du fait que c'était des femmes, y'avait un certain regard, respect je dirais »⁷⁰. D'autres évoquent une « admiration », une « fierté », les expressions employées désignent un étonnement face à ce que « des femmes » sont capables de faire. Comme le rappelle Myriam Dumas, on se demande toujours bien « comment elles font »⁷¹. Leur exceptionnalité dans un monde ouvrier masculin continue donc de fonctionner en tant que ressource, comme en 1981. Cette fois cependant, l'insistance sur cet aspect tend à en masquer d'autres.

Sur le moment, les militantes CFDT s'agacent d'ailleurs de cette insistance, elles qui ne vivent pas leur engagement sur ce registre, ou du moins refusent de le voir hissé, à leur place, en étendard. Eliane Evrard s'y oppose vivement en 1994 :

Véronique Ménard : « Quelle image vous voudriez qu'il reste de ce conflit ?

Eliane Evrard : Ce qu'on n'a pas aimé, enfin ce qu'on n'arrivait pas à comprendre, c'est ce que les gens de l'extérieur disaient à un moment donné : "Ah c'est bien, vous êtes des femmes, vous vous battez bien, ça serait des hommes, ça serait pas pareil". Nous on pense que c'est faux. Bon, on est peut-être à part d'autres entreprises féminines, j'en suis même convaincue parce que les usines dans les villes, les gens sont beaucoup plus motivés. Vous prenez les petites usines dans les campagnes environnantes, y'a pas la même force de bataille. C'est pas la même chose. Mais nous, on dit : "En fin de compte, on a toujours été bercé dans ça, il a toujours fallu qu'on se batte". Alors qu'on soit des femmes, à la limite, on ne fait pas de différence. On a eu la chance d'avoir les gens derrière nous. C'est ce qu'on dit aux gens : "Vous savez, si on n'avait pas eu les filles avec nous, on a beau être des déléguées motivées et tout ce qu'on veut, si on n'a pas les gens derrière nous, on n'avance pas". Les gens sont en admiration devant nous mais bon moi, je dirais que ça s'est fait naturellement pour nous. On est des femmes

⁶⁷ Lefranc (S.) et Sommier (I.), « Les émotions et la sociologie des mouvements sociaux », Traïni (C.), *Émotions... Mobilisation !*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p. 286.

⁶⁸ Les liens entre la sociologie du genre et le développement, au sein de la sociologie des mouvements sociaux, d'un intérêt pour la question des émotions est souvent souligné. Voir l'entrée « Émotions » d'Isabelle Sommier dans le dictionnaire des mouvements sociaux : Fillicule (O.), Mathieu (L.) et Péchu (C.), *Dictionnaire des mouvements sociaux, op.cit.* ; Lefranc (S.) et Sommier (I.), « Les émotions et la sociologie des mouvements sociaux », Traïni (C.), *Émotions... Mobilisation !, op.cit.* ; Contamin (J.-G.), « Genre et modes d'entrée dans l'action collective. L'exemple du mouvement pétitionnaire contre le projet de loi Debré », *Politix*, 2 (78), 2007, p. 13-37.

⁶⁹ Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁷⁰ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

⁷¹ Myriam Dumas, qui avait utilisé cette expression lors de notre premier entretien en 2008, l'utilise à nouveau en 2009 concernant la grève de 1994 [Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes].

mais je ne vois pas ce qu'on a de plus qu'un homme. S'il faut se battre, en général, tout le monde se bat comme il faut et au moment qu'il faut. Ça, ça nous a toujours un peu surpris. Bon, c'est vrai qu'on est peut-être un peu plus... Ben non, on est battantes du fait que tous les deux ans à peu près, il fallait se battre. T'as des entreprises qui n'ont pas connu ça. Puis, c'est vrai qu'on a une facilité d'organisation. Je ne peux pas trop te l'expliquer finalement. Je pense qu'il y a une confiance réciproque qui fait qu'on peut décider n'importe quoi que t'as toujours le monde derrière toi. (*Silence*) Mais celui-là, il sera long à oublier quand même »⁷².

Eliane Evrard cherche ici à rétablir les « vraies » raisons pour lesquelles les ouvrières sont combattives : le fait d'être « en ville » et non isolée en territoire rural et la longue histoire de lutte qu'elles ont accumulée au fil des années, au principe d'une « confiance » entre les ouvrières et leurs représentantes. Elle essaie ainsi de revaloriser leur capital militant face à ce qu'elle perçoit comme une interprétation faussée de leur combativité. Elle perçoit la féminisation comme une dépolitisation, une façon de dénigrer leur capital militant collectif. Annie Guyomarc'h de son côté reprend à son compte cette féminisation pour mettre en valeur leur combativité :

Eve Meuret-Campfort : « Et comment vous croyez que les gens, enfin à Saint-Herblain, à Nantes, ils vous voyaient, enfin ils voyaient les filles de Chantelle ? Ou les médias ?
Annie Guyomarc'h : Ah, on était quand même très, très... Je ne sais pas quoi dire, appréciées, c'est pas le mot qui convient mais... Les gens étaient d'accord avec nous quoi, solidaires. Solidaire, la population était solidaire. A chaque fois qu'on a mené des luttes, mais comme toutes les boîtes, c'était des luttes très très justifiées sur les conditions de travail, sur les salaires, sur la déloc' donc... Et puis c'était des femmes qui se battaient et à chaque fois qu'on s'est battues, ça a été des combats longs, souvent longs et les femmes, quand elles se battent, elles sont persévérantes, enfin je veux dire qu'elles ne baissent pas les bras. On va jusqu'au bout donc on était malgré tout admirées, enfin admirées... Si quand même »⁷³.

Annie Guyomarc'h n'interprète pas non plus leur lutte contre la fermeture comme une lutte féministe, c'est-à-dire une lutte visant à défendre les droits des femmes à l'emploi. Elle insiste plutôt sur les conditions de travail, les salaires et la délocalisation. Par contre, au moment d'interpréter la solidarité et la combativité, elle utilise un registre différentialiste : les femmes sont « persévérantes », « ne baissent pas les bras ». Eliane Evrard, quant à elle, rejette en bloc la perception genrée de leur combativité et cherche à se démarquer d'un stigmate de la spécificité dans la posture adoptée aussi vis-à-vis de sa propre carrière dans les organisations syndicales. Elle se considère, et considère les « Chantelle » d'abord comme des ouvrières et elle utilise d'ailleurs rarement le mot « fille » et préfère parler des « gens » pour désigner les ouvrières. Par contre Annie Guyomarc'h appuie ce qu'elle

⁷² Entretien filmé avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁷³ Entretien avec Annie Guyomarc'h le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes.

perçoit comme une dimension valorisante de leur combat, retournant ce stigmate en emblème. Elle dit ailleurs : « les femmes, ça se bat plus que les hommes, c'est plus tenace »⁷⁴.

Ces divergences doivent être nuancées par plusieurs aspects. D'abord, seules les déléguées et les militantes ont un discours construit sur ce sujet et elles l'expriment en réponse aux questions de militantes féministes en 1994 et d'une étudiante en sociologie s'intéressant à « la question des femmes » aujourd'hui. Leurs réponses ressemblent à des discours répétés maintes fois. Non pas de ceux qui leur auraient été dicté de l'extérieur, mais de ceux qu'elles ont dû construire au fil des années pour répondre aux sollicitations diverses toujours orientées vers cette « spécificité » qui est la leur. Adrienne Chabot, mécanicienne, syndiquée à la CGT mais non militante, à qui les mêmes questions sont posées ne sait trop que répondre, et finit par avouer qu'elle ne sait pas dans quelle mesure leur sexe a fait une différence dans le conflit⁷⁵. Ce n'est simplement pas une question qui se pose pour elle. Les prises de position des déléguées ne présagent pas non plus de la cohérence de leurs actes avec leurs discours. Nous retrouvons ainsi l'expression « filles de Chantelle », très critiquée par Eliane Evrard, dans des chansons écrites par les militantes CFDT de l'usine dans les années 1970⁷⁶ et pendant le conflit de la fermeture⁷⁷. Le mot « filles » reste d'abord une façon de se désigner couramment dans l'usine. De plus, l'intérêt des journalistes et des « gens » pour leur « spécificité féminine » peut mener à un usage stratégique dans les actions collectives et ce par les deux syndicats, comme nous y reviendrons dans la dernière partie de ce chapitre. Enfin, la prise en compte du genre dans l'interprétation des soutiens est plus importante aujourd'hui qu'hier avec le recul des années et la plus grande légitimité des idées féministes.

De la part des soutiens extérieurs, il s'agit donc bien d'une féminisation et non d'une « féminisation » car l'interprétation politique du conflit se concentre exclusivement sur un registre politique de défense de l'emploi de manière générale. L'émotion que suscite leur situation, qui est tout autant une cause qu'un effet de la féminisation du conflit, constitue en tout état de cause une ressource mobilisatrice pour les ouvrières de Chantelle.

⁷⁴ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

⁷⁵ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

⁷⁶ Sur l'air de « L'Internationale » : « Debout les filles de chez Chantelle. Debout tous ceux de l'habillement. Les travailleuses prêtes à la lutte. Les machines vont s'arrêter ». [CHT. UL CFDT-N 12 : Chansons de la section syndicale CFDT de Chantelle, Livre noir des conditions de travail dans l'habillement de la fédération Hacuitex-CFDT, février 1982].

⁷⁷ Sur l'air « Les filles des Forges » : « Di gué ding don don / Ce sont les filles d'Chantelle / qui luttent depuis onze mois / Si gué don daine / qui luttent depuis onze mois / Di gué ding don don / etc. » [CHT. UD CFDT]

1.2. Les ouvrières de Chantelle au service de la cause de l'emploi local : investissements politiques dans ce conflit

Les soutiens que les représentantes des ouvrières de Chantelle cherchent à obtenir afin de peser dans le rapport de forces qui se joue avec la direction générale de Chantelle sont peut-être d'abord politiques. Tout au long du conflit, l'enjeu est d'obtenir des élus locaux qui les appuient – maires, conseils municipaux, conseil général, conseil régional – qu'ils interviennent auprès de la direction de l'entreprise d'une part et auprès du gouvernement d'autre part. Cette dimension domine largement le conflit car la victoire ne semble pouvoir venir que d'une intervention politique en plus haut lieu, c'est-à-dire d'une nationalisation du conflit alors même que les « filles de Chantelle » ne sont connues et reconnues que localement.

L'intervention du député-maire de Nantes à l'Assemblée Nationale le 2 décembre, jour de rassemblement devant l'usine, pour interpeller le ministre du Travail, Michel Giraud (RPR), est très remarquée par la presse locale. Il souligne devant l'Assemblée le « véritable électrochoc » que l'annonce de la fermeture a provoqué « dans la région » et le soutien massif de « la population de l'agglomération nantaise » aux ouvrières de Chantelle. Il poursuit :

« Si l'émotion est grande, c'est que cette décision est intervenue quelques jours après que l'Assemblée nationale eut adopté le plan quinquennal pour l'emploi, quelques jours après que le Premier ministre eut demandé une mobilisation de tous les acteurs locaux, les maires en particulier, pour lutter contre le chômage, et quelques semaines après qu'il eut affirmé que « le licenciement ne devait pas être une forme normale de gestion des entreprises mais un recours ultime ». Comment entendez-vous appliquer ce principe au cas particulier de l'entreprise Chantelle ? »⁷⁸.

Jean-Marc Ayrault réinterprète ici l'émotion que le conflit suscite localement sous l'angle du manquement du gouvernement à assumer ses engagements, rhétorique d'interpellation tout à fait classique d'un élu qui se trouve depuis quelques mois dans l'opposition⁷⁹. Il fait référence dans son intervention à l'émergence, à ce moment-là, des délocalisations comme problème politique national. Les déclarations du Premier ministre Édouard Balladur concernant les licenciements font suite notamment à des rapports présentés au gouvernement sur le sujet des délocalisations : le rapport de Jean Arthuis en juin 1993 annonçant 3 millions de suppressions d'emplois et celui de Franck Borotra et George Chavannes, publié en décembre de la même année, qui nuance le bilan en défendant certaines délocalisations contre d'autres⁸⁰. Dans un contexte national de montée

⁷⁸ Compte-rendu des questions orales sans débats de la première séance de l'Assemblée Nationale du 2 décembre 1993. (Site des archives de l'Assemblée Nationale)

⁷⁹ Alors que le deuxième mandat présidentiel de François Mitterrand est dans son avant dernière année, le gouvernement d'Édouard Balladur vient remplacer celui de Pierre Bérégovoy le 29 mars 1993 suite à la large victoire de la droite aux élections législatives, initiant la période dite de « deuxième cohabitation ».

⁸⁰ Arthuis (J.), *Rapport d'information sur l'incidence économique et fiscale des délocalisations hors du territoire national, des activités industrielles et de services*. Sénat, rapport n° 337, juin 1993, Borotra (F.), Chavannes (G.), *Rapport de la Commission d'enquête*

inexorable du chômage, la fuite des emplois industriels à l'étranger et les fermetures d'entreprises constituent une cause commune aux forces politiques de gauche comme de droite. Michel Giraud promet d'ailleurs « la plus grande attention » de ses « services » au devenir de l'usine et de ses ouvrières dont il comprend « parfaitement l'inquiétude (...) compte-tenu du contexte économique et social que nous connaissons aujourd'hui »⁸¹. Le conflit Chantelle se déroule dans un contexte politique effervescent à l'approche des élections cantonales en mars 1994, puis municipales et présidentielles en 1995. La mobilisation politique est toutefois d'abord et avant tout locale : ce conflit devient rapidement un lieu de mise en scène politique au sens où, dans le champ politique local, il devient important pour les organisations syndicales et politiques de gauche, mais aussi de droite, de se positionner sur ce dossier. Un large consensus politique se dessine : il faut soutenir les « Chantelle » et retenir les emplois.

Des partis politiques s'associent aussi au mouvement de solidarité autour des Chantelle. La fédération du Parti Communiste de Loire-Atlantique, ainsi que sa section de Saint-Herblain, affichent leur présence aux côtés des ouvrières dès les premières semaines du conflit. De même, la fédération du Parti Socialiste de Loire-Atlantique écrit aux ouvrières ainsi qu'au Préfet pour signaler son « indignation ». La LCR (Ligue Communiste Révolutionnaire), l'UDB (Union Démocratique Bretonne), des conseillers régionaux Verts et Ecologie-Solidarités se manifestent aussi auprès des ouvrières. Même, la fédération du Front National de Loire-Atlantique publie un communiqué le 2 décembre 1993 pour, elle aussi, assurer les ouvrières de sa « sympathie », tout en condamnant le traité de Maastricht et surtout critiquer « Charles Gautier, la famille Ayrault et les autres »⁸². Les unions locales et départementales s'empressent de qualifier ce soutien d'« indigne » et de refuser ce qu'elles identifient comme « une tentative de récupération de la situation »⁸³. Les élus socialistes, qui dominent largement la scène politique locale, et communistes constituent les appuis les plus actifs et les plus visibles. Par exemple, le 3 décembre, un article d'*Ouest France* relate la présence au rassemblement de la veille de Charles Gautier, Brigitte Ayrault, d'une délégation du PC « menée par Gilles Bontemps », et de Patrick Mareschal, premier adjoint de la ville de Nantes, chargé des affaires économiques. Ce dernier déclare à l'occasion que Chantelle « pourrait être un Lip des années 1990 », rappelant que la société ne connaît pas de « difficultés financières »⁸⁴.

de l'Assemblée Nationale sur les délocalisations à l'étranger d'activités économiques. Documents d'informations de l'Assemblée Nationale, décembre 1993.

⁸¹ Compte-rendu des questions orales sans débats de la première séance de l'Assemblée Nationale du 2 décembre 1993. (Site des archives de l'Assemblée Nationale)

⁸² CHT. CGT Chantelle 4 : tract de la fédération de Loire-Atlantique du Front National, 2 décembre 1993, « Lettre ouverte au personnel de Chantelle ».

⁸³ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 11 décembre 1993, « Un soutien embarrassant ».

⁸⁴ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 3 décembre 1993, « Une fermeture qui émeut ».

De nombreux conseils municipaux de l'agglomération et du département signent des motions en faveur des ouvrières de Chantelle : Nantes, Couëron, Bouguenais, Saint-Herblain, Rezé, Thouaré, Indre réagissent rapidement puis le mouvement de solidarité s'étend au-delà de l'agglomération (Brains, Rouans, St Étienne de Mont-Luc, etc.). Les communes où vivent les ouvrières mettent en place des aides sociales spécifiques aux grévistes, comme la commune de Saint-Herblain qui accorde des aides financières par ménage et la gratuité des cantines scolaires. Le conseil municipal de Couëron, convaincu par l'invitation surprise des ouvrières de Chantelle, comprenant les 47 d'entre elles qui habitent la commune, à sa réunion du 13 décembre, publie une motion de soutien. Le maire récemment élu Serge Ricordeau (Divers Droite) s'exprime ainsi : « Après Dubigeon, Tréfimétaux, Chocbéton, maintenant Chantelle. Il faut que cela cesse. (...) Nous ne partageons pas tous les mêmes idées, nous avons parfois de grandes divergences d'analyse, mais aujourd'hui il faut sauver Chantelle. Plus nous serons nombreux, plus nous serons forts »⁸⁵. Le conseil régional des Pays de la Loire, présidé par Olivier Guichard (RPR), signe un vœu de soutien aux Chantelle le 21 décembre 1993⁸⁶. Le conseil général de Loire-Atlantique, présidé par Charles-Henri de Cossé-Brissac (UDF)⁸⁷, déclare qu'« il est important de mettre en valeur la responsabilité de l'entreprise, le principe de solidarité nationale, la conscience sociale »⁸⁸. Son vice-président Loïc Le Masne, président de la commission des affaires économiques, rencontre le PDG et le DRH de Chantelle quelques jours plus tard et déclare à la presse : « Je me battrai jusqu'au bout »⁸⁹. L'approche des élections cantonales en mars 1994 rend d'autant plus politique ce soutien et la nouvelle équipe élue en mars, instituant Luc Dejoie⁹⁰ (RPR) à la présidence du conseil, réaffirme son opposition au projet de fermeture. Charles Gautier, conseiller général depuis 1982, dit en juin 1994, concernant la capacité des élus locaux à pousser le Premier ministre à intervenir : « Nous serons jugé là-dessus, pas sur un vœu ou une déclaration »⁹¹.

Les ouvrières les plus politisées ont bien conscience des enjeux politiques et électoraux de toutes ces interventions en leur faveur, comme ici Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry :

Eve Meuret-Campfort : « Et pour revenir au conflit, c'était quoi vos relations avec Jean-Marc Ayrault ? Est-ce qu'il a vraiment ... Il a affiché son soutien mais est-ce qu'il a vraiment fait des choses ? Est-ce que vous considérez qu'il vous a aidé dans ce truc-là ?

⁸⁵ UD CGT 280 : *Ouest France*, 15 décembre 1993, « Un conseil de petites tenues ».

⁸⁶ CHT. CGT Chantelle 4 : vœu de soutien du conseil régional des Pays de la Loire envoyé aux représentantes syndicales, 21 décembre 93.

⁸⁷ Maire de Saint-Mars-la-Jaille, commune rurale du département, de 1965 à 2001.

⁸⁸ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 17 décembre 1993, « Coûteuses délocalisations ».

⁸⁹ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 24-25-26 décembre 1993, « Projet de fermeture de Chantelle à SH. Intervention tous azimuts des élus ». L'évocation par l' élu d'une « solution industrielle » avec la direction, c'est-à-dire d'une éventuelle reprise de l'activité et des salarié.e.s par une autre entreprise suscite la foudre des organisations syndicales qui, elles, demandent le retrait « pur et simple » du projet.

⁹⁰ Maire de Vertou, commune de l'agglomération nantaise, de 1971 à 1995.

⁹¹ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 8 juin 1994, « Chantelle en clôture ».

Annie Guyomarc'h : Ah oui, oui, on a toujours eu le soutien des municipalités parce qu'après quand c'était Gautier le maire de Saint Herblain, Gautier pareil hein, toujours.

Isabelle Henry : Ah ! oui, oui.

AG : Bon c'était aussi sur leur commune donc hein, la popularité...

IH : De toute façon oui, ils se montrent. Là on a vu le dernier [conflit en 2005], c'était pareil.

AG : Oui, ils n'avaient pas vraiment le choix.

IH : On les sollicite.

AG : Ils ne peuvent pas être à côté des luttes sur leur commune quand même parce que si y'a fermeture, y'a aussi moins de ... comment on dit ... la taxe professionnelle et tout le machin quand même.

IH : C'est dans leur intérêt aussi »⁹².

Les deux ouvrières syndicalistes expriment ici clairement l'effet d'entraînement des soutiens qui se renforcent mutuellement à mesure que cette fermeture devient une cause locale. Cette mobilisation politique constitue un atout important pour les représentantes du personnel car elle permet de sortir du face à face avec la direction. Que ce soit dans la bataille de communication qui les oppose à la direction ou dans les réunions du CCE, ces soutiens politiques constituent un appui crucial en ce qu'ils viennent légitimer leurs arguments. Le rapport de forces se joue aussi dans la visibilité et l'autorité que parviennent à conquérir les arguments pour ou contre la fermeture.

Les CCE se déroulent dans un contexte de mobilisation importante. Le 22 décembre, lorsque le rapport réalisé par la Secafi-Alpha est présenté, le hall est rempli d'ouvrières et de personnalités politiques⁹³.

« 1. Le projet de fermeture de l'usine de Nantes constitue une amputation des forces vives (effectifs, capacités productives) de l'entreprise au moment où tous les indicateurs de Chantelle sont en hausse.

2. Le projet de fermeture de l'atelier de Nantes apparaît incohérent avec la hausse de 13,1% des ventes (en volume) prévue en 1994, qui représente une charge supplémentaire de fabrication d'environ 180 000 heures.

3. Le choix du site de Saint-Herblain parmi les trois sites français de confection existants ne nous paraît pas reposer sur des critères économiques significatifs »⁹⁴.

Sur chacun de ces points, le rapport conteste « les arguments de votre direction sur son environnement » à force de chiffres et de tableaux comparatifs, et notamment le calcul du coût minute que l'on sait défavorable à l'usine de Nantes ; il souligne le « paradoxe entre un projet lourd de conséquences (définitives) sociales et économiques au-delà de 1994 et l'absence d'argumentation présentée par votre direction »⁹⁵. Ce rapport appuie sur des chiffres l'argument principal des

⁹² Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

⁹³ Le DRH, M. Diaz, exprime son mécontentement à l'inspecteur du travail suite à « la venue dans ses locaux privés de M. Ayrault qui a pénétré, avec son épouse, sans autorisation et qui n'a pas demandé à rencontrer la direction ». [ADLA. 1774 W 7 : notes manuscrites d'Alain Leduc suite à un entretien téléphonique avec M. Diaz, suite au CCE du 22 décembre 1993].

⁹⁴ CHT. CGT Chantelle 4 : note de synthèse, Chantelle, Licenciements décembre 1993, Secafi-Alpha.

⁹⁵ CHT. CGT Chantelle 4 : note de synthèse, Chantelle, Licenciements décembre 1993, Secafi-Alpha.

représentantes syndicales, à savoir que la société Chantelle est en bonne santé financière. Ces dernières refusent néanmoins de discuter sur le fond du projet dans les réunions de CCE et tiennent jusqu'à septembre 1994 cette stratégie de refus. Leurs recours sont ailleurs, auprès de l'Etat.

Les représentantes syndicales sont reçues par le Préfet de Loire-Atlantique, Alain Porhel, dès le 29 novembre. Celui-ci écrit le lendemain au ministre du Travail pour l'appeler à intervenir :

« (*En gras*) Seule une ferme intervention auprès du siège social du groupe Chantelle permettrait d'envisager le retrait du projet de fermeture du site de Saint-Herblain et pourrait constituer une réponse pour la défense du secteur du textile et de l'habillement face à une politique de délocalisation de plus en plus suivie.

(*Note manuscrite en fin de courrier*) Bien entendu les interlocuteurs syndicaux font état de la condamnation par le premier ministre du recours systématique aux licenciements et aux délocalisations comme solution aux problèmes de l'entreprise »⁹⁶.

Les représentantes du personnel contactent Alain Leduc, l'inspecteur du travail, dès le début du mois de décembre pour l'inciter à intervenir selon les prescriptions de la toute récente loi du 27 janvier 1993, dite « loi Aubry », permettant à l'administration de refuser un plan social si les mesures de reclassement proposées sont jugées insuffisantes⁹⁷. La DDTEFP prononce effectivement la carence du plan social présenté par la société Chantelle le 29 décembre, décision que le ministère du Travail confirme publiquement le 12 janvier. Les mesures présentées par la direction reposent en grande partie sur des mutations dans les autres sites Chantelle pour 83 personnes, la perspective d'un « repreneur » qui embaucherait 70 personnes, des départs en préretraites et des conventions d'allocation temporaires dégressives⁹⁸. Les chiffres du chômage dans le bassin d'emploi de Loire-Atlantique, le profil social des ouvrières (âge, ancienneté, faible rémunération, spécialisation dans la confection)⁹⁹, le caractère « flou » des mesures de reclassement et l'absence d'urgence du licenciement constituent les arguments de cette décision administrative. La direction est contrainte d'attendre le 20 avril pour convoquer un nouveau CCE et présenter une deuxième version du plan social. Cette décision est vécue comme une victoire par les ouvrières mobilisées.

L'investissement et les prises de position des responsables départementaux de l'administration constituent une ressource fondamentale pour les ouvrières. Alain Leduc,

⁹⁶ ADLA, 1774 W 7 : courrier du Préfet au ministre du Travail et au ministre de l'Industrie, le 30 novembre 1993.

⁹⁷ Didry (C.) et Tessier (L.), « La cause de l'emploi. Les usages du droit dans la contestation des plans sociaux », art.cité, p. 23. Comme Claude Didry et Luc Tessier le constatent concernant plusieurs cas de conflits d'entreprise en 1994 et 1995, cette loi « offre la possibilité aux représentants du personnel de sortir de la logique d'une négociation sur les seules contreparties destinées à dédommager les salariés touchés, pour s'interroger sur la régularité de la consultation engagée par la direction, compte tenu de l'ampleur de la suppression d'emplois envisagée et de la situation productive de l'entreprise » (*Ibid*, p.25). L'article de Claude Didry et Luc Tessier présente dans le détail le cadre légal des licenciements collectifs pour motif économique pour l'année 1993.

⁹⁸ ADLA, 1774W : note interne et confidentielle de M. Nicolas, Directeur Départemental du Travail, datée du 12 novembre suite à son entrevue du 8 avec M. Diaz, DRH Chantelle et M. Hubert, directeur de l'usine de Saint-Herblain.

⁹⁹ Nous reviendrons sur l'argument lié au profil social des ouvrières et ses effets pervers sur la représentation des ouvrières dans la lutte.

inspecteur du travail en charge du dossier, écrit, le 3 janvier 1994, dans un de ses « aperçus trimestriels », qu'il « s'interroge » sur « la cause réelle et sérieuse du licenciement » dans le cas d'une délocalisation. Il ajoute : « En cas de délocalisation, lorsque l'entreprise est prospère, le contrôle du plan social prend une importance capitale en l'état de la réglementation et de la jurisprudence »¹⁰⁰. Les archives de la DDTEFP montrent qu'Alain Leduc mais aussi son supérieur, Jean-Pierre Mazery, directeur du travail, adjoint au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, s'expriment publiquement en faveur du maintien des emplois Chantelle, et plus encore constituent des alliés actifs aux initiatives syndicales visant à faire échec au projet. Serge Doussin dit qu'Alain Leduc a été « très bien, très professionnel », qu'il a pris des « décisions pas faciles en faveur des Chantelle » et que c'était d'ailleurs le premier procès-verbal de carence établi dans le département¹⁰¹. Jean-Pierre Chéné surenchérit :

Jean-Pierre Chéné : « Ah oui de toute façon, Alain Leduc, c'est un excellent professionnel. C'est vrai, il est compétent, c'était un excellent inspecteur du travail. Bon, il se trouve qu'il est Alain Leduc, le frère de Jean-Paul Leduc, [alors secrétaire général de l'union régionale CFDT], qu'il est militant CFDT comme l'était à l'époque pratiquement tous les inspecteurs du travail du département. Bon... Mais il a bien fait le boulot oui. »¹⁰².

L'administration apparaît ici comme une alliée, prête à se saisir des outils juridiques à sa disposition pour améliorer le plan social. L'inspection du travail intervient encore en janvier 1994 concernant l'indemnisation du chômage partiel par l'État. Alors que de telles mesures touchent l'usine de Nantes depuis le début de l'année 1993, lors du comité d'établissement du 10 janvier 1994, les élus contestent le maintien du chômage partiel argumentant que cela revient à faire payer la fermeture aux contribuables¹⁰³. Le 9 février, la DDTE refuse en effet les demandes d'indemnisation de la direction Chantelle au titre du chômage partiel pour la période du 20 décembre 1993 au 25 février 1994. Les *leaders* crient victoire, mais la direction dépose quelques jours plus tard, une autre demande de chômage partiel pour le mois de mars¹⁰⁴.

Les « filles de Chantelle » font consensus parmi les représentants politiques locaux et les services locaux de l'administration s'avèrent cruciaux au moment où seul l'État semble à même de peser face à la direction. Cette mobilisation politique et administrative rappelle que la conjoncture locale reste favorable aux ouvrières de Chantelle. Cette vision d'une lutte où les ouvrières, les syndicats, la « population », les élus locaux de tous bords et l'administration agissent ensemble

¹⁰⁰ ADLA. 1774 W 7 : « Aperçu trimestriel » de l'inspecteur du travail du 3 janvier 1994.

¹⁰¹ Entretien avec Serge Doussin et Isabelle Henry, le 19 octobre 2009, dans les locaux du CHT.

¹⁰² Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁰³ CHT, UL CFDT-N Chantelle 6 : procès-verbal du CE du 10 janvier 1994.

¹⁰⁴ ADLA. 1774W7 : note de Jean-Pierre Mazery datée du 11.02.94. Nous ne connaissons pas la réponse de l'administration à cette demande.

localement pour peser à l'échelon national doit néanmoins être nuancée, voire déconstruite. A y regarder de plus près, et surtout en ne s'arrêtant pas au premier élan de solidarité, la mobilisation locale, qui reste importante, n'en apparaît pas moins insuffisante. Par ailleurs, la féminisation qui apparaît de prime abord comme mobilisatrice a des effets négatifs sur la reconnaissance de leur capital militant et finit par jouer contre les ouvrières en lutte.

2. La dévaluation des ressources militantes : changement de conjoncture et victimisation des ouvrières

2.1. La difficile dé-localisation de la cause de l'usine : quand le capital militant local ne suffit plus

Les ressources de notoriété héritées du passé fonctionnent comme un levier pour mobiliser le monde politique nantais. La nationalisation du conflit semble quant à elle plus compromise : elles n'ont pas accès aux « centres » de la vie politique qui se sont, plus que par le passé, déplacés à Paris. Elles expérimentent les limites du local dans la propension à faire émerger une cause légitime. Les ouvrières mobilisées cherchent pourtant à élargir la cause à toute la « population » française : dans un tract intersyndical du début d'année 1994, vraisemblablement destiné à un public national, les sections CGT et CFDT de Chantelle déclarent : « Pour s'opposer à la fermeture du site Chantelle à Saint-Herblain (Loire-Atlantique) pour maintenir les 200 emplois. La protestation doit être aussi forte que diversifiée. Cela concerne toute la population »¹⁰⁵. Néanmoins, dans les entretiens aujourd'hui ou dans la presse sur le moment, quand les représentantes syndicales parlent de la nécessité d'obtenir le soutien de la « population », elles parlent de la population nantaise. Jamais elles ne parlent de l'« opinion », terme plus général.

Malgré les décisions de l'administration désavouant clairement le projet de fermeture, la détermination de la direction met à mal la crédibilité des recours administratifs. Dès la semaine suivant le constat de carence, la direction fait savoir qu'elle ne renonce « en rien » au projet de fermeture. Dans une note interne, l'inspecteur du travail qualifie l'attitude de la direction de « totale sérénité », de « (froide) détermination » et souligne par ailleurs le refus « en bloc » des organisations syndicales à négocier sur le plan social lui-même¹⁰⁶. En janvier, le gouvernement semble enfin se saisir du dossier : le ministère de l'Industrie s'engage fin janvier à faire une expertise sur le secteur

¹⁰⁵ CHT. CGT Chantelle 4 : tract des sections CGT et CFDT Chantelle, janvier/février 1994, « Non au projet de fermeture du site de Saint-Herblain ».

¹⁰⁶ ADLA. 1774 W 7 : « Aperçu trimestriel » de l'inspecteur du travail, 3 janvier 1994.

économique et la situation concurrentielle de Chantelle et à bloquer le processus jusqu'à ce que cette expertise soit terminée¹⁰⁷. Or, dès le 2 février, M. Diaz reçu par la DDTEFP déclare que la direction ne s'estime pas « liée par le délai prévu pour l'expertise du ministère de l'industrie » et « envisage de recommencer dans les prochains jours la procédure de licenciement » en proposant un deuxième plan social « exemplaire ». Jean-Pierre Mazery note que « la précipitation affichée semble répondre, aux dires du DRH, à la crainte de nouvelles dispositions contraignantes concernant les délocalisations »¹⁰⁸. La direction semble faire peu de cas des contraintes administratives, mettant à mal la crédibilité de l'inspection du travail¹⁰⁹.

En l'attente du rapport du ministère, la bataille économique est comme suspendue. Les organisations syndicales continuent cependant à dénoncer le manque d'arguments économiques de la direction, contestant la légitimité du choix de fermeture. La CGT et la CFDT, que ce soit dans l'usine ou au niveau du département, ont des avis divergents sur l'analyse de la fermeture : la faiblesse de l'argumentation économique de la direction est analysée par la CGT comme le signe d'une « délocalisation profit » découlant du projet économique global de l'entreprise d'internationalisation de l'activité et par la CFDT comme le signe que la « vraie » raison de la fermeture est ailleurs, dans la volonté de sanctionner les ouvrières de Nantes compte tenu de la conflictualité qui règne dans l'usine depuis de nombreuses années¹¹⁰. Ce désaccord s'accroît avec l'émergence en janvier 1994 d'un nouvel enjeu politique du conflit : la défense par la CGT d'une loi « anti-délocalisation ». Ce projet de loi, déposé à l'Assemblée Nationale par les députés communistes en juin 1994 visait à retenir les 2/3 de la production de la branche textile-habillement-cuir en France¹¹¹. Selon Serge Doussin et Christian Larose, secrétaire général de la fédération THC-CGT, ce projet aurait directement émergé d'une ouvrière de Chantelle, « même pas une militante »,

¹⁰⁷ ADLA. 1774 W 7 : extraits du compte-rendu de la réunion du 21 janvier au ministère de l'Industrie par l'inspecteur du travail.

¹⁰⁸ ADLA. 1774W7 : note de Jean-Pierre Mazery concernant son entrevue avec M. Diaz du 2 février 2013, destinée au cabinet du ministère du travail, à la délégation à l'emploi, au Préfet, à la DRTE (Direction Régionale du Travail et de l'Emploi), au Directeur Départemental et à Alain Leduc.

¹⁰⁹ La direction finira par respecter le délai, mais seulement sur la pression du Préfet qui écrit au ministère de l'Industrie pour que celui-ci use de son « influence » pour convaincre la direction d'attendre la remise du rapport d'expertise [ADLA. 1774 W 7 : Courrier du préfet de Loire-Atlantique au ministère de l'Industrie, 17 mars 1994]

¹¹⁰ Ce que viendrait confirmer le récit de Germaine Bodin, responsable du service paye : « Et donc oui, c'est que quand il y a un conflit qui partait de Saint-Herblain, tout de suite, elles appelaient les collègues de Lorient ou d'Épernay pour que tout le monde suive donc en fait, c'était l'usine de Saint-Herblain qui était considérée comme ayant les meneuses quoi. (...) C'est pour ça que quand le petit fils est arrivé des Etats-Unis où il avait fait ses études [Patrice Kretz], il a toujours entendu parler des conflits de Saint-Herblain et quand il a pris les rênes, il a dit : "Moi, pour commencer, je ferme l'usine de Saint-Herblain. Ça coutera le prix que ça devra coûter mais je commence par ça". Et effectivement, c'est ce qu'il a fait ». [Entretien avec Germaine Bodin, le 18 juillet 2012, à son domicile, dans la région nantaise].

¹¹¹ Les principales mesures de cette proposition de loi, telle qu'elle est présentée à l'Assemblée Nationale, sont le conditionnement des aides publiques à la création d'emplois en CDI, le versement des plus-values liées à des délocalisations aux ASSÉDIC, le maintien du label « Made in France », l'imposition de quotas d'importations et la taxation des importations. [CHT. UD CGT 280 : courrier d'Alain Bocquet, président du groupe communiste à l'Assemblée Nationale, à Christian Larose, secrétaire général de la fédération THC CGT, 7 juillet 1994]

lors d'un meeting organisé à Nantes à l'occasion de la venue de Christian Larose et Gérard Alezard, secrétaire confédéral, le 23 décembre. A partir de là, les interventions de la CGT auprès des élus se concentrent sur l'appui à cette loi, que Serge Doussin évoque comme « visionnaire », « anticipatrice »¹¹² ; ainsi dans un communiqué de presse du 8 février 1994 :

« Tout en considérant que l'heure n'est pas à l'impatience mais bien à construire des convergences revendicatives, le syndicat CGT Chantelle et l'UL CGT de Saint-Herblain soulignent que la loi contre les délocalisations, largement portée par les salariées de chez Chantelle, place les « politiques » devant une alternative :

Soit : ils soutiennent cette proposition et agissent concrètement pour renforcer la lutte des « Chantelle ».

Soit : ils formulent un désaccord sous forme d'absences d'actes et feront apparaître ainsi l'hypocrisie des vœux ou déclarations de soutiens.

En tout état de cause, les équivoques ne pourront être de mise et les salariés jugeront aux actes »¹¹³.

La CFDT, si elle ne se prononce pas directement contre cette loi, dénonce la focalisation de l'argumentaire sur la délocalisation alors même qu'aucun chiffre ne vient prouver le lien entre celle-ci et la fermeture de Nantes dans le rapport de la Secafi-Alpha¹¹⁴. La stratégie de la CGT et du PCF de faire du cas Chantelle le fer de lance d'un projet législatif avive les critiques de la CFDT sur l'importation d'enjeux politiques dans ce conflit et l'affirmation qu'elle, ne se bat que pour l'emploi des 200 salariées concernées. La presse se fait, à ce moment-là, le relais de divisions syndicales et de l'impossibilité d'organiser une « action unitaire » entre la CGT et la CFDT autour de l'emploi et du chômage¹¹⁵. Sur le cas Chantelle néanmoins, les organisations ne brisent jamais l'intersyndicale et leurs critiques à l'égard de ce qu'elles interprètent comme des tentatives de récupération politique des élus locaux, notamment socialistes, et surtout du gouvernement se rejoignent. Marcel Gautier rappelle s'adresse ainsi publiquement au gouvernement lors d'un meeting devant l'entreprise le 22 février : « Vous ne pouvez vous plaindre de ne pas avoir d'arsenal juridique, c'est vous qui avez supprimé l'autorisation administrative de licenciement »¹¹⁶.

La publication du rapport du cabinet privé CSA (Centre de Stratégie Avancé) commandé par le ministère de l'Industrie le 15 avril ravive ces critiques puisque le rapport est plutôt favorable aux arguments de la direction. *Presse Océan* publie deux articles le 27 avril titrés : « Chantelle : le ministre soutient la délocalisation », « Chantelle : “inacceptable” dit la CGT » quand *Ouest France*

¹¹² Entretien avec Serge Doussin et Isabelle Henry, le 19 octobre 2009, dans les locaux du CHT, à Nantes.

¹¹³ CHT. CGT Chantelle 4 : communiqué de presse du syndicat CGT Chantelle et de l'UL CGT de Saint-Herblain, 8 février 1994, « Dossier Chantelle : Assez de manœuvre ! ».

¹¹⁴ Jean-Pierre Chéné qualifie d'ailleurs le rapport de la Secafi-Alpha d'« idéologique », « disant : “C'est dégueulasse ces délocalisations machin, c'est pas bien, patronat buveur de sang d'ouvrier”, enfin tout ce qu'on veut, mais qu'apportait aucun élément » [Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise].

¹¹⁵ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 23 février 1994, « À la recherche d'une action unitaire ».

¹¹⁶ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 23 février 1994, « Chantelle : trois mois de conflit ».

du 20 avril 1994 titre son article « CFDT et CGT : “Il avalise la fermeture” ». Dans cet article, « les syndicats » déclarent : « Il n’y a rien, absolument rien sur la situation financière de Chantelle. Tout porte sur l’environnement concurrentiel du groupe »¹¹⁷. Déjà, fin mars, un courrier de Philippe André, conseiller aux affaires sociales du ministère de l’Industrie, adressé aux sections syndicales CGT et CFDT avait indiqué le changement de ton depuis la réunion du 21 janvier : qualifiant le projet de l’entreprise Chantelle de « délocalisation offensive qui permet de conquérir des parts de marché à l’exportation » et rappelant que « la délocalisation est avant tout une décision qui relève de la seule compétence du chef d’entreprise », le ministre avait déçu les attentes des syndicats, ce que ces derniers se sont empressés de lui faire savoir dans des lettres incendiaires. Eliane Evrard et Annie Guyomarc’h écrivent elles-mêmes au ministre ainsi qu’à Édouard Balladur pour contester ce revirement de position et demander à nouveau à être reçues à Matignon, objectif qui est perçu, dans cette nouvelle configuration, autant nécessaire qu’improbable.

L’autorité gouvernementale de cette expertise met à mal les arguments de la Secafi-Alpha et autorise la direction à reprendre l’initiative. Dès la semaine suivante, Patrice Kretz écrit aux salariées de Saint-Herblain pour leur présenter les mesures du deuxième plan social : le maintien d’une activité « à Saint-Herblain ou ses environs proches » (40 postes), un atelier de sous-traitance en corsetterie « sur l’agglomération nantaise » créé par la SOFAC (95 postes), 14 pré-retraites FNE, 37 offres de mutations dans les autres usines Chantelle, des aides financières, conventions et congés de conversion¹¹⁸. Ces mesures sont présentées au CCE le 3 mai 1994, première réunion qui porte réellement sur le plan de restructuration. Les membres du CCE refusent d’entendre la présentation et les explications de la direction. Elles désignent à nouveau un expert-comptable pour les assister au cours d’une prochaine réunion le 25 mai et quittent la salle. Ici, la désignation d’un expert est utilisée comme moyen de retarder les discussions plus que comme appui sur le fond. La CFDT déclare dans la presse locale qu’il est « possible de gagner » et que le temps gagné au CCE est « appréciable »¹¹⁹.

Le 25 mai, la Secafi-Alpha présente son deuxième rapport, alors que 150 ouvrières occupent le siège social. Celui-ci contredit une fois de plus les arguments économiques de la direction et ajoutent des critiques sur les différentes mesures du plan social, notamment sur l’absence de fiabilité du repreneur. Patrice Kretz, présent lors de cette réunion pour la première fois depuis le début du conflit, conteste les différents arguments mais propose de nouvelles améliorations du plan social. Les membres du CCE remettent au PDG des lettres de soutien d’élus locaux et du personnel de Lorient et d’Épernay et font une déclaration commune condamnant toujours en bloc le projet de

¹¹⁷ CHT. UD CGT 280.

¹¹⁸ CHT. CGT Chantelle 5 : courrier de Patrice Kretz aux déléguées syndicales, 21 avril 1994.

¹¹⁹ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 4 mai 1994.

fermeture¹²⁰. Patrice Kretz propose en fin de CCE une réunion hors procédure fin mai à laquelle les membres du CCE refuseront de participer, continuant à tenir une position ferme, signe à la fois de leur force collective et de leur impuissance dans le cadre strict des discussions sur le fond.

Les recours administratifs vont aussi s'avérer impuissants. Malgré les sollicitations des représentantes du personnel et des hésitations visibles dans une note qu'il rédige à cette période¹²¹, Jean-Pierre Mazery décide, le 9 juin, de valider le deuxième plan social. Ce dernier envoie néanmoins le même jour un courrier adressé à Philippe Hubert, directeur de l'usine de Nantes, envoyé en copie au PDG, au DRH, aux secrétaires du CCE et du CE ainsi qu'aux déléguées syndicales, pour lui signifier que le plan social est perfectible, qu'il devra être amélioré avant la prochaine réunion du CCE car : « La santé financière de la société Chantelle le permet. La conclusion avec l'État des conventions de préretraite, congé de conversion, aide à la mobilité géographique, allocation temporaire dégressive en dépend ». Il rappelle que « contrairement aux engagements de Chantelle pris à l'égard du personnel, ce plan social n'apporte pas une véritable solution pour chaque salarié dont l'emploi est menacé »¹²². Aucun dirigeant ne prenant la peine de répondre, il leur écrit à nouveau le 14 juin, pour signifier des propositions d'amélioration du plan social¹²³ et encore le 24 juin pour réitérer le conditionnement du financement étatique des conventions à l'amélioration du plan social et s'étonner de l'absence de réponse motivée de la société¹²⁴. C'est Jean-Marc Diaz, DRH qui lui répond le 28 juin en accusant les élues au CCE (15 juin) et au CE (16 juin) d'avoir « refusé toute discussion sur votre courrier, ainsi que d'entendre les propositions d'amélioration que nous étions prêts à formuler en réponse »¹²⁵. Ces échanges de courriers marquent à la fois l'investissement et l'insistance de l'inspection du travail dans ce dossier mais aussi son impuissance face à l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Dans ce contexte, la contestation du licenciement économique dans les tribunaux apparaît comme le dernier recours possible. Cette éventualité avait été préparée dès le mois de décembre par les élues au CCE qui avaient alors désigné un expert juridique et mandaté la secrétaire du CCE

¹²⁰ CHT. CGT Chantelle 4 : procès-verbal de la réunion extraordinaire du CCE du 25 mai 1994.

¹²¹ AD. 1774W8 : note « Evolution du conflit » datée du 3 juin 1994. Il y souligne les améliorations apportées au plan social qui repose en grande partie sur le repreneur et ses 95 embauches. Le constat de carence pourrait se justifier par le fait que le repreneur refuse de respecter l'article 122.12 du code du travail qui indique qu'en cas de transfert d'activité, de matériel, de personnel (comme c'est le cas ici), le contrat de travail ne doit pas être rompu. « Cependant, un constat de carence ainsi motivé, préjugerait des résultats de l'action judiciaire éventuelle relative à cet article L122.12 (une action judiciaire émanant des organisations syndicales est cependant prévisible) ». Il anticipe donc l'intervention d'un autre tiers : les acteurs judiciaires.

¹²² CHT. CGT Chantelle 4 : courrier de Jean-Pierre Mazery au directeur de l'usine Chantelle de Saint-Herblain, Philippe Hubert, 9 juin 1994.

¹²³ CHT. CGT Chantelle 4 : courrier de Jean-Pierre Mazery au directeur de l'usine Chantelle de Saint-Herblain, Philippe Hubert, 14 juin 1994.

¹²⁴ CHT. CGT Chantelle 4 : courrier de Jean-Pierre Mazery au directeur de l'usine Chantelle de Saint-Herblain, Philippe Hubert, 24 juin 1994.

¹²⁵ CHT. CGT Chantelle 5 : courrier de Jean-Marc Diaz au directeur départemental du travail et de l'emploi, 28 juin 1994.

à ester en justice¹²⁶. Les avocats Pascal Grosdemange et Philippe Brun du cabinet « ACG & Associés », cabinet de Reims spécialiste dans le droit social, sont désignés. Les avocats n'interviennent directement dans le conflit que lorsque, le 6 juin, le CE saisit le tribunal de grande instance afin d'obtenir la suspension de la procédure, dans l'attente d'un jugement sur le fond le 5 juillet. Le 14 juin, avant de participer à une manifestation interprofessionnelle l'après-midi, le personnel Chantelle débraye dans sa totalité¹²⁷ et se rend au palais de justice où sa plainte en référé est discutée. Deux jours plus tard, le tribunal juge la demande de suspension du plan social sans objet car la direction s'est engagée à ne signifier aucun licenciement avant septembre. Il faut donc attendre la délibération du TGI sur le fond le 5 juillet.

Entre temps, les élus locaux et nationaux continuent à exprimer leur soutien au conflit sous fond de condamnation des prises de positions du ministre de l'Industrie, Gérard Longuet, qui incarne la position libérale du gouvernement sur ce dossier¹²⁸. Ce dernier est interpellé à l'Assemblée Nationale le 26 mai par Jean-Pierre Chevènement¹²⁹, venu rencontrer les ouvrières de Chantelle quelques jours plus tôt ; il déclare trouver « normal » que ce « groupe s'adapte aux exigences de sa clientèle », s'appuyant sur la perspective du repreneur pour argumenter en faveur du nouveau plan social¹³⁰. Jean-Pierre Chevènement dépeint Gérard Longuet comme un « libéral bon teint » et condamne le soutien du gouvernement au projet¹³¹. Le 8 juin, c'est au tour de Serge Poignant, président de la Commission du développement économique du Conseil Général, député RPR, d'interpeller Gérard Longuet sur le dossier Chantelle, avec l'appui d'un vœu signé par le conseil général de Loire-Atlantique le 7 juin. Les questions posées par Serge Poignant à l'Assemblée Nationale le 8 juin sont soutenues par des invectives de Maxime Gremetz, député communiste, membre du bureau national du PCF, signe de l'accord sur ce dossier de forces politiques antagonistes¹³². Jean-Marc Ayrault remet le cas Chantelle à l'ordre du jour de l'Assemblée Nationale le 15 juin en posant cette question à Gérard Longuet : « Que fait, concrètement, le Gouvernement pour que la société Chantelle décide purement et simplement de suspendre son plan de fermeture ? Voilà ma question, elle est simple et elle est claire. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste*) »¹³³. Ces questions obtiennent encore la même réponse de Gérard Longuet qui renvoie au jugement à

¹²⁶ La même procédure se répète le lendemain au comité d'établissement.

¹²⁷ ADLA. 1774 W 8 : fiche de signalement de conflit de l'inspecteur du travail du 14 juin 1994.

¹²⁸ Président du Parti Républicain depuis 1990, mandats locaux en Lorraine, ministre appelé par Balladur en 1993.

¹²⁹ Jean- Pierre Chevènement, ancien ministre, vient alors de quitter le PS pour prendre la tête du Mouvement des citoyens.

¹³⁰ Compte-rendu des questions au gouvernement de la deuxième séance de l'Assemblée Nationale du 25 mai 1994. (Site des archives de l'Assemblée Nationale)

¹³¹ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 29 mai 1994, « Economique et social en bref ».

¹³² Compte-rendu des questions au gouvernement de la première séance de l'Assemblée Nationale du 8 juin 1994. (Site des archives de l'Assemblée Nationale)

¹³³ Compte-rendu des questions au gouvernement de la deuxième séance de l'Assemblée Nationale du 15 juin 1994. (Site des archives de l'Assemblée Nationale)

venir du tribunal de grande instance. Les députés communistes finissent fin juin par déposer un projet de proposition de loi sur les délocalisations dans le textile-habillement-cuir, projet qui sera officiellement déposé le 18 octobre. Maxime Gremetz vient lui-même à Nantes le 27 juin pour apporter son soutien à la lutte des ouvrières de Chantelle. Toutes ces interventions politiques au niveau national semblent de plus en plus vaines.

Localement, les organisations syndicales cherchent à relancer une mobilisation qui s'essouffle. L'UD CFDT écrit à l'UD CGT le 2 juin pour proposer l'organisation d'une manifestation interprofessionnelle : « Un geste interprofessionnel nous paraît aujourd'hui indispensable »¹³⁴. Une telle manifestation se tient effectivement le 14 juin place Royale à Nantes mais est très vite considérée comme un échec par les organisations syndicales car seulement 500 personnes se déplacent. Les appels à la mobilisation interprofessionnelle dans la rue ont finalement été relativement rares pendant le conflit : un rassemblement devant l'entreprise le 2 décembre réunit 1000 personnes, une manifestation dans les rues de Nantes le 20 décembre mobilise 1500 personnes, une manifestation interprofessionnelle à laquelle Chantelle est à l'honneur le 20 janvier réunit 400 à 500 personnes à Nantes et un rassemblement devant l'entreprise le 22 février parvient à déplacer 700 personnes. La manifestation du 14 juin est interprétée comme un échec plutôt parce qu'elle intervient à un moment où la mobilisation massive de la « population » apparaît plus que jamais nécessaire.

Cette manifestation suscite une réaction de l'UD CFDT qui interpelle ses militants et décide d'organiser un meeting le 6 juillet :

Marcel Gautier : « Première chose, nous, on a eu du mal à mobiliser en interne pour soutenir les Chantelle, que ce soit CGT ou CFDT. 14 juin 94, c'est une date dramatique. Manif intersyndicale, on est 300. Et là, je me souviens, le soir de cette manif, on s'est dit : "Qu'est-ce qu'on fait ?". Ce qui fait qu'on a organisé, je ne sais pas si tu as vu ça, on a organisé, le 6 juillet 94 un truc visant à regonfler les nanas de la CFDT au Conservatoire. Ça a été un truc pareil, avec une charge émotionnelle très forte mais l'idée, c'était : "Il faut que les filles se sentent... Qu'on leur redonne la pêche, qu'elles se sentent soutenues" et la salle était pleine. Mais c'est vrai qu'on a quand même eu du mal à mobiliser en interne »¹³⁵.

Ce constat, que Serge Doussin révoque aujourd'hui rappelant que « ça a été un conflit qui a été porté par un nombre d'hommes et de femmes qui allait bien au-delà de l'influence des organisations syndicales. Honnêtement »¹³⁶, a suscité des analyses alarmantes du côté de la CFDT, qui publie une « Lettre aux militants » intitulée « La solidarité : qu'est-ce ?... » :

¹³⁴ UD CFDT 44 : courrier de Jean-Pierre Chéné, pour l'UD CFDT 44, à Serge Doussin, pour l'UD CGT 44, 2 juin 1994.

¹³⁵ Entretien avec Marcel Gautier, le 27 avril 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹³⁶ Entretien avec Serge Doussin et Isabelle Henry, le 19 octobre 2009, dans les locaux du CHT, à Nantes.

« Le 16 juin, le conseil de l'UD démarrait ses travaux de la journée par une réflexion sur la mobilisation, à propos de la manif de soutien pour les salariés de Chantelle du 14 juin après-midi, place Royale à Nantes. (...) Alors après avoir vérifié tout cela, le 14 juin sous l'angle de la solidarité, cela a été un échec, une démonstration de faiblesse dont on aurait pu se passer... (...) Il est donc temps de se réveiller et de s'interroger sur notre conviction et notre capacité à mobiliser. Ce genre d'opération a pour but ne l'oublions pas de regonfler les salariés concernés à un instant précis en leur assurant notre soutien dans un combat collectif. Les camarades des Chantiers savent combien un tel soutien est nécessaire et important, ils se rappellent 1988 et 1989. Aussi la solidarité, même pour une boîte de moindre importance, se doit d'être à la hauteur du problème posé. (...) Il faut relier cela à notre priorité qui est l'emploi et le grave problème de la délocalisation... Aujourd'hui Chantelle...demain Saunier-Duval...après. Tout ceci nécessite donc de bousculer notre mode de fonctionnement et de retrouver ce que veut dire la Solidarité »¹³⁷.

La mobilisation du souvenir de la fermeture des chantiers navals vise à raviver la solidarité qui s'était alors exprimée autour du départ de cette part importante de l'industrie nantaise. L'usine Chantelle ne semble pas en mesure de susciter un tel élan. Le constat est néanmoins général : les liens de solidarité sont usés, peut-être d'abord par le sentiment de ne plus y croire, comme l'expriment des militants CGT lors d'un meeting organisé à Saint-Nazaire par l'UD CGT le 13 septembre 1994 autour des déléguées CGT de l'usine Chantelle :

Un délégué CGT de l'Aérospatiale s'exprime ainsi dans un article significativement intitulé « Le blues des militants CGT » : « Je me vois mal afficher demain un appel au débrayage pour soutenir les copines de Chantelle. Ce n'est pas un sujet dont on parle dans les ateliers. Même pour la privatisation de Renault, qui pourrait toucher les gens de chez nous n'est pas un sujet ». Un délégué des municipaux surenchérit : « Il y a une angoisse importante, mais une grosse difficulté à mobiliser sur des revendications collectives. Les gens attendent qu'on réponde à leur besoin personnel mais s'intéressent moins aux problèmes globaux. Ils ne croient plus que la CGT peut y arriver toute seule. On l'a trop vu défiler sans qu'il y ait de résultats immédiats. Il y a une attente de l'union syndicale »¹³⁸.

Le désarroi¹³⁹ des militants est à la mesure de la raréfaction des voies de salut possibles : ils ne sont plus en mesure d'offrir un réel espoir de victoire face à un contexte économique et politique dégradé. Le succès du meeting du 6 juillet organisé par la CFDT, comme de l'intervention remarquée des ouvrières de Chantelle au 4^{ème} congrès national de la CGT THC le 6 juin constituent des moments de réaffirmation de la solidarité mais ne suffisent pas à pallier la démobilisation syndicale. Jean-Pierre Chéné rappelle d'ailleurs fin novembre à l'auteur d'un article sur Chantelle proposant l'idée d'une « journée ville morte » que cette action a été envisagée mais vite abandonnée

¹³⁷ CHT. UD CFDT 44 : lettre aux militants, « La solidarité : qu'est-ce ?... » de Christian Tessier, des Métaux de Saint-Nazaire, mandaté par l'UD. Union Atlantique. Circulaire de liaison de l'union départementale de Loire-Atlantique, n°629, juillet 1994.

¹³⁸ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 14 septembre 1994, « Le blues des militants CGT ».

¹³⁹ Pinçon (M.), *Désarrois ouvriers: familles de métallurgistes dans les mutations industrielles et sociales*, Paris, L'Harmattan, 1987.

car « le niveau global de mobilisation, que vous avez, comme nous, pu constater, rendait sa réussite très improbable »¹⁴⁰. Myriam Dumas convient qu'en 1994, par rapport à 1981, elles ont reçu plus de soutien « dans les bureaux » que « dans la rue »¹⁴¹.

Par contre, à chaque rendez-vous, les ouvrières de Chantelle sont encore très mobilisées et suivent de près le conflit judiciaire qui se joue en dehors d'elles. Le 5 juillet, elles sont sur « les marches du palais » pour les plaidoiries de l'avocat du CE, Maître Grosdemange, et de la société Chantelle, Maître Belier au TGI. Le premier rappelle la santé financière du groupe et conteste la justification économique quand le second met en avant la nécessité industrielle de fermer le site pour « baisser les coûts de revient et non pas pour faire plus de profits ». Maître Grosdemange demande d'interdire tout licenciement « sous peine d'une astreinte de 250 000F par infraction constatée » et justifie la compétence du CE à se pourvoir en justice et celle du tribunal de grande instance de se saisir du dossier. Maître Belier récuse ces derniers points et renvoie tout litige à la charge du tribunal des Prud'hommes¹⁴². La délibération du tribunal le 4 août constitue une étape importante dans le conflit. Alors que ce sont les congés d'été, 150 personnes selon la presse prennent place dans la salle d'audience. La presse locale relate une salle comble, pendue aux lèvres du juge :

« Lecture du jugement. Une salariée crie : « Plus fort ! ». Fin de l'exposé. « On n'a rien compris. Vous pouvez répéter » lance une participante. Mais de toute façon, les Chantelle ont compris. C'est perdu. Le TGI rejette leur demande et pire, il condamne le CE aux dépens. Cris. Huées »¹⁴³.

Le tribunal de grande instance statue que seul le tribunal des Prud'hommes est compétent pour s'occuper de licenciements. Et comme ce dernier ne peut intervenir que lorsque les licenciements ont été prononcés, la demande a été jugée sans fondement juridique et irrecevable¹⁴⁴. Pour les ouvrières, ce jugement reste aujourd'hui le symbole de l'échec de leur lutte et du moment où elles ont arrêté d'y croire

Véronique Ménard : « Et le moment du rendu du verdict ?
Sylvie Colin : J'étais démontée, je leur aurais tordu le coup. Ça m'a révoltée, ce truc bâclé, envoyé en toute vitesse, sans aucun respect pour les gens qui étaient dans la salle.

¹⁴⁰ CHT. UD CGT 44 : courrier de Jean-Pierre Chéné, au nom de l'UD CFDT 44, à Écologie-Solidarités à Nantes, 23 novembre 1994, concernant un article paru dans le magazine interne d'Écologie-Solidarité faisant le bilan du conflit et critiquant les options stratégiques des syndicats.

¹⁴¹ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

¹⁴² CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 6 juillet 1994, « Licenciements économiques ou pas ? Les « filles » de Chantelle aux marches du Palais ».

¹⁴³ UD CGT 280 : *Ouest France*, 5 août 1994, « Le tribunal se déclare incompétent. La demande des Chantelle « jugée sans fondement juridique » ».

¹⁴⁴ Lors de la première réunion extraordinaire du comité d'établissement après la rentrée, les élues informent la direction qu'elles vont aller en appel. La direction répond qu'elle poursuit la procédure. Leur dossier est jugé en appel à Rennes le 24 novembre 1994 et la Cour d'Appel de Rennes confirme, le 12 janvier 1995, la décision du TGI de Nantes [CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 13 janvier 1995]. La lutte est depuis longtemps déjà perdue.

Ça m'a vraiment démontée. Après, j'ai mis du temps à récupérer. Malgré que je m'y attendais, ça n'a pas été facile. Surtout qu'il n'a pas eu le courage de venir le dire lui-même [le PDG], il a envoyé ses sbires. J'ai trouvé ça écœurant »¹⁴⁵.

Le jugement du 4 août apparaît comme un 4 août à l'envers : les ouvrières ont le sentiment que la direction a le droit de son côté et que du leur, les possibles se ferment pour de bon. Un dernier sursaut de mobilisation est néanmoins organisé par les organisations syndicales de l'usine début septembre. Pour interpeller à nouveau le pouvoir municipal, les ouvrières bloquent l'inauguration de la nouvelle ligne de tramway le samedi 3 septembre. Serge Doussin interpelle Jean-Marc Ayrault ; celui-ci invoque son impuissance en tant que député de l'opposition et renvoie la responsabilité au gouvernement¹⁴⁶. Surtout, les *leaders* organisent un voyage à Paris pour aller rencontrer le Président de la République ou le Premier ministre. « Comme ils ne viennent pas à nous, nous irons à eux »¹⁴⁷. Le 7 septembre, l'ensemble du personnel « monte à Paris » pour se rendre à l'Élysée, en espérant y être reçu. Les trois cars remplis d'ouvrières sont immobilisés par les forces de l'ordre et les ouvrières sont « parquées » par un cordon de CRS aux abords de l'Élysée. Après des heures de négociations, c'est finalement à Matignon qu'une délégation pourrait être reçue. Les cars se déplacent rue du Bac mais l'espoir d'un entretien avec le Premier Ministre est déçu, ce dernier les renvoyant vers le ministère du Travail ou de l'Industrie. Finalement, personne ne les reçoit et les cars sont escortés à la sortie de Paris en fin de journée. Cet épisode qui est résolument l'action collective la plus mémorable pour les ouvrières, nous y reviendrons, constitue le symbole de l'abandon de l'État vis-à-vis de ce dossier. Les responsables régionaux, départementaux et locaux de la CFDT le soulignent d'ailleurs dans la presse quelques jours plus tard : « On a vraiment l'impression d'être abandonné par l'Etat dans cette région »¹⁴⁸. L'attention des dirigeants syndicaux est tournée vers le destin de toute une région et non pas seulement sur celui des ouvrières de Chantelle qui, lui, apparaît déjà scellé.

Cette manifestation relance par contre un élan de solidarité autour des Chantelle qui s'exprime dans une manifestation interprofessionnelle le 16 septembre à Nantes à l'occasion de la venue de Michel Giraud. À l'initiative des UD CGT et CFDT, cette manifestation, qui prend la forme d'un baroud d'honneur, reçoit l'appui d'un grand nombre d'organisations syndicales, politiques et associatives : FSU, FEN, CFDT cheminots, Hacuitex Nantes et région, fédération de Loire-Atlantique de l'Union Démocratique Bretonne (UDB), CGT et UFICT-CGT des territoriaux de la ville de Nantes, JOC, élus communistes de Nantes, Mouvement des radicaux de gauche de

¹⁴⁵ Entretien filmé avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

¹⁴⁶ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 5 septembre 1994, « Les « filles » sur les rails ».

¹⁴⁷ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 5 septembre 1994, « Les « filles » sur les rails ».

¹⁴⁸ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 13 septembre 1994, « Contre la fermeture : la CFDT chez le préfet ».

LA, Confédération Syndicale des Familles (CSF), section du PS de Saint-Herblain, syndicat étudiant Action Solidarité Jeunesse (ASJ), CFDT d'EDF-GDF, UL CFDT retraités de Nantes¹⁴⁹. Elle réunit 1500 personnes et se termine par un pique-nique devant la Préfecture. Un mois plus tard, les « Chantelle » sont à l'honneur de la rencontre intersyndicale CGT, CFDT, FO, CGC et CFTC de la branche textile-habillement-cuir à la salle de la Mutualité à Paris et de la manifestation qui suit. Le conflit Chantelle est à ce moment-là déjà terminé.

Les organisations syndicales et la direction de l'entreprise ont en effet accepté de négocier à partir de fin septembre. Le 20 septembre, les élues au CCE posent des questions sur le repreneur, des précisions sur le lieu d'implantation, la date de démarrage de l'activité, les salaires, les horaires, les conditions de travail, autant de questions pour lesquelles la direction renvoie directement vers Jean-François Pacreau, le repreneur. Elles demandent aussi le report du délai de réflexion pour accepter ou non la proposition de reclassement, la direction refuse. Les syndicats finissent par accepter de rencontrer la direction. Une première réunion rassemble les représentantes de la CFDT et de la CGT et le Directeur des Ressources Humaines du groupe le 26 septembre, et intervient juste après que le ministère du Travail refuse de financer une partie du plan social, comme l'explique Jean-Pierre Mazery ci-dessous, lors du comité départemental de la formation professionnelle et de l'emploi du 23 septembre 94 où ces questions sont discutées :

« A défaut de pouvoir intervenir sur la décision de fermeture, alors que le plan social est conforme au droit, avoir une triple exigence envers l'entreprise :

- 1). Ne rien faire qui puisse être interprété comme un accord de l'Etat envers cette opération, notamment sur le non-respect de l'article L122.12 dans le cadre du transfert à la SOFAC afin de préserver les droits du personnel devant la juridiction compétente¹⁵⁰,
- 2). Exiger que l'entreprise, compte tenu de ses moyens, participe le plus largement à un plan social de qualité devant aboutir à une solution pour chacun.
- 3). Dans la logique de la première exigence, refuser toute participation financière de l'État (FNE) au transfert du personnel à la SOFAC, CHANTELLE devant assurer intégralement le coût du plan social relatif au maintien du salaire et à la phase de transition.

Il en résulte que le FNE ne participera pas aux 95 reclassements SOFAC, soit une économie de 60% environ mais que dans l'intérêt des salariés, il participera aux autres mesures »¹⁵¹.

¹⁴⁹ Les UD FO et CFTC apporte leur soutien aux salarié.e.s menacé.e.s de licenciement mais ne se joignent pas à la manifestation

UD CFTC ne participe pas non plus au meeting mais a envoyé une lettre ouverte au ministre du travail.

¹⁵⁰ Cet article interdit la rupture des contrats de travail lorsque les mêmes emplois se poursuivent sous la direction d'un nouvel employeur. La SOFAC reprenant des salariées de Chantelle pour produire des sous-vêtements Chantelle est concernée par cette règle. Le refus de s'y soumettre répond à la volonté de la SOFAC de pouvoir employer ces ouvrières sous un nouveau contrat, détaché de tous les avantages qu'elles ont obtenu au fil des années chez Chantelle (salaire, 13^e mois, etc.)

¹⁵¹ ADLA. 1774W8.

La DDTEFP semble elle-même jouer son honneur dans la résolution de ce conflit. Les négociations durent un mois à raison de cinq réunions entre fin septembre et fin octobre, et se tiennent dans des « lieux dits neutres dans la région parisienne », c'est-à-dire des hôtels près de la gare Montparnasse. L'inspecteur du travail, dans une fiche du 7 novembre, parle d'une « négociation qui n'a pas voulu dire son nom » et qui « aura mobilisé l'employeur et les organisations syndicales, mais dans la plus totale discrétion », même si au moins 130 salariées se déplacent pour l'une d'entre elles. Toujours selon cette fiche, des avancées considérables sont effectuées pendant ces négociations, notamment sur une aide au départ de 20 mois de salaire¹⁵².

« Le conflit s'achève... La presse locale l'a quasiment oublié et pourtant dans quelques jours, le 22 novembre, le personnel « fêtera » bien malgré lui une année de conflit. Les syndicats font le bilan : la déception et l'amertume dominant. L'employeur fait ses comptes...

Les premiers départs ont eu lieu à la fin octobre, soit 10 mois après la date prévue par l'employeur. Chantelle avait initialement programmé la fermeture de son établissement au 1^{er} février 1994.

Les 95 reclassés de la SOFAC ont quitté l'entreprise le 25 octobre dans le cadre d'une convention de conversion, dans l'attente de leur embauche entre la mi-novembre et la fin décembre.

Les futures préretraitées s'impatientent. Les « Chantelle » qui restent recommencent à travailler...

Avant le 31 décembre 1994, la situation des autres salariés (environ 50) sans solution « emploi » à ce jour clarifiée : congé de conversion ou aide au départ.

FIN »¹⁵³.

Au moment des bilans, tous les commentateurs soulignent l'impuissance des « politiques ». Comme un article bilan paru dans *Presse Océan* le résume : « Les élus sont intervenus en nombre sur ce dossier. Ils ont clamé leur surprise, leur désapprobation. Mais leurs paroles sont restées sans effet. (...) Aux yeux des « filles » de Chantelle et des nombreuses personnes qui les ont soutenues, les politiques ont sévèrement déçu »¹⁵⁴. Seul le Parti Communiste a pris position au niveau national mais il est déjà très marginalisé dans le jeu politique et ne se fait pas non plus entendre par des ministères très marqués à droite. L'inspecteur du travail écrit que : « ce dossier d'une rare consistance aura illustré l'impuissance actuelle à résister à la disparition des emplois dans le textile et l'habillement dans les pays de l'OCDE »¹⁵⁵. Jean-Pierre Chéné souligne à la fois l'impuissance des élus locaux – « Les élus RPR du département n'ont pas été plus efficaces que ceux de l'opposition » – et le manque de mobilisation de la population – « On n'a pas réussi à transformer un courant de sympathie en un soutien actif. Ça a été une faiblesse. Peut-être parce que dans la tête

¹⁵² ADLA. 1774 W 8 : fiche de signalement de conflit de l'inspecteur du travail, 7 novembre 1994.

¹⁵³ ADLA. 1774 W 8 : fiche de signalement de conflit de l'inspecteur du travail, 7 novembre 1994.

¹⁵⁴ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 22 novembre 1994, « Chantelle : douloureux anniversaire ».

¹⁵⁵ ADLA. 1774 W 7 : « Aperçu trimestriel » de l'inspecteur du travail, 21 décembre 1994.

des gens, il y avait un certain fatalisme. Il y a juste un noyau de personnes qui ont eu le coup de cœur et qui se sont investies »¹⁵⁶. La mobilisation n'a donc pas été si massive, et Sylvie Colin impute leur échec à cette faiblesse :

Véronique Ménard : « Le plus important dans cette lutte de 93-94 ?

Sylvie Colin : Ce que je voulais moi, c'était de maintenir le site et pendant longtemps, j'ai cru qu'on y arriverait. (*Elle pleure, ça coupe*). On n'a pas réussi à faire échec au plan de la direction parce qu'on n'a pas réussi à mobiliser suffisamment au niveau de la population. Pas assez massivement. Au niveau des médias, TF1, Antenne 2 n'ont jamais parlé de nous. Et à mon avis, c'est une volonté de ne pas parler du conflit Chantelle. FR3, M6 ont retransmis ça au niveau régional mais pas au niveau national. TF1, Antenne 2, on leur a envoyé des courriers, on leur a demandé de venir et ils ne sont jamais venus. Donc y'a bien une raison parce qu'ils se déplacent pour moins que ça des fois.

VM : Et la mobilisation de la population ?

SC : Au niveau des manifestations, 2000-3000 personnes, c'est pas suffisant. Même si les gens, quand on en parle, ils trouvent ça dégueulasse mais c'est pas pour ça qu'ils sont dans la rue. J'en parle avec des gens, même de ma famille, et ils ne sont jamais venus. C'est vrai que c'est pas facile, ils travaillent et si ils ne sont pas organisés syndicalement, que y'a pas de mot de grève, ils ne peuvent pas sortir de leur entreprise comme ça mais... Y'a beaucoup de gens qui nous soutenaient mais ils n'étaient pas forcément dans la rue. On n'a pas pu faire comme les étudiants. C'était la seule façon de faire échec, s'il y avait eu 10 000 ou 100 000 personnes dans la rue, ça aurait été un autre impact »¹⁵⁷.

Une grande manifestation aurait-elle réellement pesée face aux stratégies patronales ? Sylvie Colin continue à évaluer leurs chances de réussite avec les schèmes de pensée du passé alors même que la conjoncture a profondément changé. Du côté des ouvrières, la mobilisation fonctionne toujours, en particulier face à un enjeu aussi dramatique. Tout en renouvelant leurs modes d'action, elles continuent à faire « comme avant », à chercher à faire masse. Elles convoquent en cela un état passé du monde social qui fait écho parmi les Nantais et les Nantaises comme le relate un « billet personnel » d'une habitante de Saint-Herblain publié dans *Ouest France* qui évoque un sentiment de « culpabilité collective » à ne pas avoir assez soutenu les ouvrières de Chantelle¹⁵⁸. Le conflit des

¹⁵⁶ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 16 novembre 1994, « Chantelle : autopsie d'un conflit. 3 – J.P. Chéné (CFDT) : "Ecœuré" ». Les responsables syndicaux de la CFDT de Loire-Atlantique et de l'usine Chantelle ont d'ailleurs aussi exprimé une amertume vis-à-vis du manque de soutien des organisations nationales. Jean-Pierre Chéné s'insurge du silence de la confédération au lendemain de la manifestation parisienne du 7 septembre et de l'absence de relai de cette action dans les médias nationaux [UD CFDT 44 : Courrier de Jean-Pierre Chéné, au nom de l'UD CFDT 44 au siège de la confédération CFDT à Paris, 13 septembre 1994]. Eliane Evrard et Myriam Dumas s'expriment quant à elles lors du congrès de la fédération Hacuitex fin septembre pour critiquer le manque de soutien de la fédération dans leur conflit. Marie-Claire Barré, secrétaire de la fédération, répond par courrier en rappelant qu'Hacuitex ne dispose que de trois permanents et Eliane Evrard s'excuse de leur « cri du cœur » suite à un conflit de 10 mois très éprouvant [UD CFDT 44 : courrier de Marie-Claire Barre, de la fédération Hacuitex, à la section syndicale CFDT de Chantelle, 20 septembre 1994. Courrier d'Eliane Evrard à Marie-Claire Barre, 4 octobre 1994].

¹⁵⁷ Entretien filmé avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

¹⁵⁸ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 2 décembre 1994, « Chantelle : "Ah ! Si la foule avait fait pression" ».

ouvrières de Chantelle passe donc du symbole d'une mobilisation locale réunissant toutes les forces politiques pour la défense de l'emploi au symbole de l'impuissance de cette mobilisation à peser face à une décision patronale. En ce sens, ce conflit est symptomatique des évolutions de la conjoncture sociale et politique française : inversion du rapport de force entre les entreprises et l'État et affaiblissement des forces syndicales et politiques de gauche et de la solidarité inter-entreprises. Dans ces processus, les leaders des ouvrières de Chantelle perdent leur statut de porte-paroles du groupe : afin de peser sur les différentes scènes où se joue le conflit (scène économique, scène juridique, scène politique), elles doivent s'en remettre à d'autres (experts économiques, avocats, inspecteur du travail, élus locaux). On entend finalement assez peu les ouvrières au milieu de cette profusion de discours experts et politiques. Elles deviennent des objets parlés plus que des sujets parlant, puisque leur expertise propre n'est pas reconnue sur ces différentes scènes. Si, comme nous le verrons, les ouvrières continuent à faire valoir leur force collective dans l'espace public, cette dépossession de la maîtrise du conflit encourage la féminisation des ouvrières, ce qui, comme nous allons le voir maintenant, n'a pas que des effets mobilisateurs.

2.2. Quand la féminisation joue contre elles : assignation à une féminité victimaire et dévaluation du capital militant collectif

Si dans un premier temps, la « charge émotionnelle » qui entoure le conflit est associée à la nécessité de se battre, à la combativité presque légendaire de ces ouvrières, elle a des effets pervers sur la façon dont les ouvrières sont perçues dans leur ensemble : elles apparaissent de plus en plus sous le visage de victimes, c'est-à-dire des figures personnalisées, passives et vouées à perdre.

a. Des femmes avant tout : la dévaluation de leur capital militant collectif

L'effet mobilisateur du registre émotionnel pose un voile sur la dévalorisation concomitante de leur capital militant. Rachel L. Einwohner montre que les perceptions genrées d'un groupe engagé peuvent avoir pour effet de décrédibiliser la cause défendue : à partir du cas d'un collectif majoritairement composé de femmes engagé contre la pratique de la chasse, l'auteure souligne combien la féminisation du groupe les dessert lorsque les chasseurs présentent leur cause sur le registre d'une sensiblerie féminine envers les animaux¹⁵⁹. Les opposant.e.s à la chasse sont privé.e.s dans ce processus de la légitimité à intervenir : l'émotion s'oppose ici à la raison, la sensiblerie aux arguments politiques. De la même manière, la perception des ouvrières de Chantelle comme des victimes les place dans une position d'illégitimité politique.

¹⁵⁹ Einwohner (R.L.), « Gender, Class and Social Movement Outcomes: Identity and Effectiveness in Two Animal Rights Campaigns », art.cité.

Un article intitulé « Les “filles” de Chantelle font bloc » est significatif de la représentation des ouvrières. La photographie qui accompagne l'article est prise dans le local syndical de l'usine et réunit six ouvrières de Chantelle qui regardent l'objectif, avec les sourires gênés de celles et ceux qui n'ont pas l'habitude d'être photographiés¹⁶⁰. L'article refait l'histoire de l'entreprise, de son implantation en 1966, des « cadences toujours plus rapides », et de la façon dont « deux cents emplois (féminins pour l'essentiel) [sont] rayés d'un coup ». Surtout, les ouvrières interrogées sont citées, comme « Catherine » [Giraud] qui dit : « On a grandi ici. On y a mis toute notre jeunesse ». Plus loin, « Marie [Dubois] ose : “C'est pas possible que des gens puissent prendre des décisions comme ça. Un jour, on a besoin de nous. Et le lendemain, c'est la porte, en sachant qu'on va être à la peine” ». L'article poursuit : « Elles se rappellent aussi leur retour à la maison. “Mon fils de 18 ans m'a vue très malheureuse. Il faisait tout pour soulager ma peine”. La petite fille de Catherine (8 ans) a demandé “à la maîtresse si elle pouvait donner du travail à sa maman” ». La dernière partie de l'article insiste sur la solidarité qui les unit : « Dans l'adversité, les “filles” de Chantelle ont très vite retrouvé leurs réflexes. “On se connaît toutes très bien. Quand il y a un coup dur, c'est toujours fort. Les rangs se resserrent” »¹⁶¹.

La mise en scène de cet article est significative de la manière dont la presse s'intéresse aux ouvrières elles-mêmes, c'est-à-dire non pas seulement à la lutte et aux enjeux politiques du conflit mais à leur vie à côté, leurs familles, leurs enfants. On les interroge individuellement et on les cite par leurs prénoms. A aucun moment, n'est précisé le fait que Catherine Giraud et Marie Dubois sont des militantes CFDT, ou Isabelle, qui s'exprime aussi, une déléguée CGT. Les paroles citées insistent sur leur « jeunesse » qu'elles ont « donnée » à l'usine et le sentiment d'injustice de se voir aujourd'hui licenciées. Finalement, leur solidarité est présentée comme l'héritage des luttes passées – l'article cite le conflit de 1981 – mais aussi comme une solidarité de femmes qui se connaissent bien. Ce type d'article, absent de la couverture médiatique du conflit de 1981 pendant lequel elles apparaissaient toujours en tant que collectif, est fréquent. Ces représentations ne sont pas négatives et insistent sur leur combativité, mais les appartenances et les engagements syndicaux sont gommés au profit de l'identité féminine, et notamment maternelle, la douleur des enfants venant redoubler celle de leurs mères. Le genre est une « ressource personnelle » et non ressource politique¹⁶², ce qui participe, dans le cas des ouvrières de Chantelle, à déconstruire leur capital militant qui est d'abord et avant tout collectif : en s'intéressant à elles en tant que femmes, la presse individualise les ouvrières et les renvoie à leurs rôles féminins hors-usine (épouses, mères).

¹⁶⁰ Il s'agit d'une photographie de la même série que celle mise en exergue en début de chapitre 5.

¹⁶¹ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 20 décembre 1993, « Les “filles” de Chantelle font bloc ».

¹⁶² Dulong (D.) et Levêque (S.), « Une ressource contingente. Les conditions de reconversion du genre en ressource politique », art.cité.

Dans la même veine, un article paraît dans *Ouest France* le 16 juin et met en scène une ouvrière entourée de son mari et ses enfants.

Elle lutte depuis sept mois contre la fin de Chantelle
Tous autour de la « maman combattante »

Le dernier comité d'entreprise sur la fermeture de Chantelle (200 emplois à Saint-Herblain) s'est tenu hier. Les lettres de licenciement pourraient tomber dès le 10 juillet. Sauf si le tribunal de Nantes récusé le motif économique. Portrait d'une famille nantaise dont la maman se bat depuis sept mois pour sauver son usine.



NANTES. — « Pour des femmes, moi je dis : c'est chapeau ! Je suis plein pot avec elles. » Michel, gauloise aux doigts, regarde sa femme en coin. Fierté dite en mots de tous les jours. Sur la table ronde du salon, un gros cahier où sont consignés tous les articles de presse consacrés au conflit témoigne de l'acharnement insensé de 200 « petites couturières ». L'aile d'un sourire effleure le visage de Maryvonne : « C'est une histoire comme Dallas. Sauf qu'ici, ce n'est pas une histoire de riches. » David, 10 ans, est tout contre sa mère. Il écoute. Étonnamment silencieux.

« On vous jette »

La famille Moinard n'oublie rien. Et surtout pas ce 22 novembre 93 (annonce de la fermeture) qui, soudain, assombrit l'horizon. Suivi de mots de révolte en averse. Karine, l'aînée, 15 ans, fronce les sourcils : « J'avais un peu les boules. Déjà, papa est en intérim. Il n'a pas un travail sûr. » Michel renchérit : « Dire qu'on était révoltés, c'est rien. » Et Maryvonne alors ? « Dès que je suis sortie de l'école de couture à 18 ans, je suis entrée chez Chantelle. Ça fait vingt-deux ans maintenant. Et là, on vous jette comme si on était des bons à rien. Ça fait mal au cœur. Il y a de l'argent. Il y a du travail. Quand on voit le pognon qu'ils font sur notre dos ! »

Dès lors, la vie de la maison s'est organisée autour de la « maman combattante ». Karine duplique les cassettes des reportages réalisés à chaque sortie des « Chantelle ». Michel garde les enfants quand les manifs se prolongent.

Prévenante, Maryvonne cloisonne pour éviter que les coups au moral ne retombent en bleus sur la famille. « Chantelle, on n'en parle pas tous les soirs. J'en garde beaucoup. A certains moments, il faut couper. C'est mon mari qui pose des questions. Il veut savoir ce qui se passe. » Michel qui peste de ne pouvoir aller aux manifs : « Sur le chantier, il y a juste un type avec qui je peux en parler. » David, lui, a accompagné sa maman au rassemblement du 1^{er} mai.

Les Moinard évoquent aussi la solidarité des voisins. Ceux du dessus, des Marocains qui ont toujours un « mot gentil. » Et s'accrochent à la bouée de l'espoir, à ce combat que 200 filles mènent ensemble : « Faut pas être défaitiste : en novembre, on sera encore là-bas. »

OF 16.06.1994 Marc PENNEC.

Toute la famille accompagne Maryvonne dans son combat depuis sept mois.

Hélène Cayeux

Ouest France, 16 juin 1994, « Tous autour de la “maman combattante” ».

[Source : CHT. UD CGT 280]

Maryvonne Moinard apparaît ici au milieu de sa famille et l'article présente l'engagement dans la grève comme l'affaire de toute une famille. Là encore, il n'est pas précisé que cette mécanicienne est syndiquée à la CFDT et militante active de la section selon Marie Dubois¹⁶³.

¹⁶³ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise. Maryvonne Moinard apparaît en fin de liste aux élections professionnelles de 1985 à 1994.

De manière encore plus significative, Myriam Dumas, *leader* CFDT, se plie à l'exercice du portrait dans un article de *Ouest France* le 30 avril 1994 :

« Pour la première fois depuis 1978, Nantes vivra un 1^{er} Mai unitaire. Dimanche, tous les syndicats, à l'exception de Force Ouvrière, célèbreront, place Royale, la fête du Travail. Myriam Dumas, 41 ans, mécanicienne en confection, y sera, avec ses copines de chez "Chantelle". Ah ! Chantelle : tout un symbole ! Sûr que le 1^{er} Mai ça lui parle, à Myriam, déléguée CFDT de chez Chantelle, une usine de confection de Nantes. Comment deviner que son joli sourire blond, encadré par des lunettes fines, cache 23 années de production "au rendement" ? Le 1^{er} Mai donc, c'est son truc, à Myriam : "Une sacré page d'histoire ouvrière. En fait, la naissance du syndicalisme". »¹⁶⁴

L'article, bien qu'il évoque aussi les différents mandats syndicaux occupés par Myriam Dumas dans l'entreprise, les soutiens politiques reçus et le fait que « Myriam y croit encore », présente cette militante dans son individualité et non plus comme représentante d'un groupe. Par ailleurs, les commentaires sur son « joli sourire blond, encadré par des lunettes fines », que la photographie en gros plan de Myriam Dumas vient illustrer, assignent la militante à la mise en scène de son « identité féminine », ici à travers un commentaire sur son apparence physique¹⁶⁵.

Les articles en forme de portraits se multiplient à la fin du conflit quand *Ouest France* publie quatre articles pleine page sur le conflit. On ne précise l'appartenance syndicale que des quatre *leaders* s'intéressant plutôt à l'expérience que les ouvrières ont faite de ce conflit et leurs perspectives de reclassement. On insiste sur leur détresse face au licenciement et à la séparation d'avec leurs collègues. Les rappels au conflit de 1981, leurs récits d'usine, leurs pleurs participent à faire d'elles des figures du passé, impuissantes face aux mutations du monde de l'entreprise. Leur capital militant est reconnu mais accède quasiment au statut de mythe au moment où elles se font licencier et au moment où les luttes au travail apparaissent de plus en plus vaines, c'est-à-dire un capital passé qui est dépassé. Plus encore, elles n'apparaissent plus comme incluses dans une forme de communauté ouvrière comme en 1981. La féminisation des ouvrières de Chantelle apparaît sous cet angle comme un des effets de la désagrégation du monde ouvrier autour d'elles. Leur sexe se révèle aux autres au moment où les ressources sociales, et en premier lieu ouvrières, qu'elles pouvaient faire valoir auparavant ne sont plus reconnues.

¹⁶⁴ ADLA. 1774 W 8 : *Ouest France*, 30 avril 1994.

¹⁶⁵ Dulong (D.) et Matonti (F.), « L'indépassable "féminité". La mise en récit des femmes en campagne », Lehinque (P.), Sawicki, Frédéric et Lagroye (J.), *Mobilisations électorales. Le cas des élections municipales de 2001*, Paris, PUF, 2005, p. 281-303.

b. La victimisation des « filles de Chantelle » : le renvoi à des positions dominées

La place que prend le genre dans les perceptions du conflit par les acteurs extérieurs et les assignations qui en découlent prennent aussi, dans cette nouvelle conjoncture interprétative, un caractère plus misérabiliste. Les émotions exprimées par les ouvrières et soulignées avec force par leurs soutiens sont celles de la « colère », de l'« indignation » mais aussi de la « tristesse », le « désespoir », l'« angoisse » face à la perspective de leur licenciement. L'exemple le plus exalté de ces discours est le « billet de Noël » écrit par Paul Bonnier, un syndicaliste CFDT et publié dans *Ouest France* à la veille des fêtes de fin d'années :

« Ce sont nos sœurs, nos épouses, nos mères, nos filles aussi peut-être, elles sont deux cents à Saint-Herblain qu'on jette à la rue pour les parquer à fond de cale, dans la galère du chômage. Parce qu'on ferme leur usine pourtant très rentable, parce qu'on leur arrache leur travail, leur dignité, leur espoir, leur raison de vivre. Parce qu'à l'autre bout du monde dans des ateliers-trottoirs, d'autres femmes aussi sont humiliées, avec seulement une misérable pitance pour ne pas crever dans les geôles industrielles inhumaines auxquelles les enchaîne l'appât effréné du gain des maquereaux-patrons des multinationales. Nantes-la-Négrière, te faudra-t-il attendre aussi encore deux cents ans pour que tu te souviennes de la traite moderne de tes propres filles, les « Chantelle » ? Victimes, cette fois-ci de modernes esclavagistes, les tortionnaires du CNPF dont l'impardonnable culpabilité accomplit ses forfaits devant l'impitoyable et méprisante indifférence de sa succursale locale, l'Union patronale de Loire-Atlantique, face à des hommes politiques impuissants, tétanisés par tant de machiavélisme. Ce qu'elles demandent, ce n'est pas de la pitié, c'est simplement leur droit au travail, leur place dans la société, dans un farouche et admirable réflexe d'énergie et d'espoir. Oui, nos sœurs Chantelle, nous sommes avec vous dans cette lutte qui est aussi la nôtre, celle du monde du travail tout entier. Oui, nous sommes à vos côtés dans votre juste et équitable combat, ce combat qui est par essence un acte victorieux, un gage admirable de liberté, d'émancipation des travailleurs contre l'injustice et l'exclusion qui rongent ce monde impitoyable. Et les enfants des mamans Chantelle, quelle leur d'espoir, simplement, notre société d'aujourd'hui peut-elle leur permettre pour demain ? Auront-ils seulement la semaine prochaine ne serait-ce qu'un sourire enfin, pour que Chantelle puisse peut-être rimer avec... Noël ? »¹⁶⁶.

La photographie qui accompagne l'article montre des ouvrières lors d'une manifestation, statiques, certainement à écouter une prise de parole, visages emmitouflés dans des capuches et des écharpes. La photographie, prise en contre-plongée, amplifie un effet d'apitoiement.

Les ouvrières de Chantelle sont ici explicitement considérées comme des femmes – « nos sœurs, nos épouses, nos mères, nos filles » – et plus encore comme des victimes. La décision de fermeture et leur licenciement probable les placent dans une situation de passivité et d'innocence face à leur situation, caractéristique du registre victimaire de dénonciation. Dans ce schéma, les dirigeants de l'entreprise apparaissent sous les traits de « modernes esclavagistes », « tortionnaires »

¹⁶⁶ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 23 décembre 1993, « Nos sœurs Chantelle nous sommes avec vous... ».

qui s'en prennent froidement à ces femmes. Les travaux portant sur les mobilisations de victimes soulignent bien l'ambivalence de cette identité puisque « la victime, sauf à se nier comme telle, ne saurait être *actrice* du processus qui la produit. Avant que d'être un sujet politique, elle est un *sujet d'imputation* : une figure à laquelle des discours et des comportements sont prêtés, et au nom de laquelle on prend des positions »¹⁶⁷. Sandrine Lefranc et Lilian Mathieu insistent sur le fait que « la contrepartie du choix d'une identité victimaire est, souvent, une relative dépolitisation de la cause »¹⁶⁸. Les ouvrières de Chantelle n'ont pas cherché à se présenter de la sorte et elles tentent plutôt, comme nous le verrons, donner une image combative d'elles-mêmes. Néanmoins cette identité s'impose à elles et elles la portent sans le vouloir lorsqu'elles parlent de leur ancienneté dans l'usine, de leurs petits salaires et de leur inquiétude vis-à-vis de l'avenir. A la fin du conflit notamment, puisqu'une grande partie d'entre elles est finalement reclassée soit dans l'usine Chantelle de Couëron, soit chez le repreneur, les ouvrières insistent sur la douleur de la séparation d'avec leurs collègues, cette « deuxième famille ». La séparation du groupe militant constitue un élément très central dans les récits des ouvrières, encore aujourd'hui, sur la fermeture. C'est aussi ce qu'elles perdent à ce moment-là. Cela rajoute, sur le moment, à les faire apparaître sous le visage de femmes explorées et contribue, bien malgré elles, à faire d'elles des sujets d'apitoiement.

Cette victimisation est bien corollaire du processus de dépossession de leur statut de porte-parole déjà évoqué : leur parole disparaît derrière celle des experts et des responsables syndicaux et politiques à qui elles s'en remettent. Ces derniers, en insistant constamment sur le sort des ouvrières, font d'elles des objets d'indignation plus que des actrices de leur destin. En témoignent différents commentaires. Tout au long de la lutte, leurs soutiens s'appuient sur la difficile reconversion des ouvrières de Chantelle dans un contexte de chômage massif pour argumenter en leur faveur. Le procès-verbal de carence, qui intervient précisément dans la période des fêtes de fin d'année, détaille précisément les éléments d'inquiétude vis-à-vis de l'avenir des ouvrières :

« Considérant que le projet de licenciement s'inscrit dans le cadre d'un projet de fermeture de l'établissement de Saint-Herblain (44800) qui emploie 200 personnes dont 195 femmes créant ainsi un problème crucial de reclassement dans le bassin d'emploi de Nantes qui comptait au 30.09.1993 53 060 demandeurs d'emploi représentant 16,4% de la population active tandis que le département de Loire-Atlantique comptait à la même date 712 demandeurs d'emploi dans la spécialité mécaniciennes en confection.

Considérant que le personnel concerné présente des caractéristiques sociales et de qualification rendant sa réinsertion professionnelle particulièrement difficile :

- 2/3 de l'effectif âgé de plus de 40 ans,
- 3/4 des rémunérations brutes inférieures ou égales à 1,3 SMIC,
- 172 ouvrières en confection. »

¹⁶⁷ Lefranc (S.) et Mathieu (L.), « Introduction. De si probables mobilisations de victimes », Lefranc (S.) et Mathieu (L.), *Mobilisations de victimes*, Rennes, PUR, 2009, p. 22-23.

¹⁶⁸ *Ibid.*, p. 20.

L'information communiquée au CCE est jugée insuffisante, la perspective d'essaimage ou de cession d'activité « floue », les propositions de mutations dans les autres entreprises « d'un effet très incertain et limité (éloignement géographique, âge du personnel, faible niveau de salaire, incertitude quant à la pérennité des reclassements) » et les aides financières « restreintes ». Finalement, le directeur du travail rappelle que rien ne justifie « l'urgence de la décision » et que « les capacités financières de l'entreprise autorisent à exiger l'élaboration et la mise en œuvre préventive de mesures de reclassement appropriées aux problèmes spécifiques rencontrés par le personnel, mesures qui nécessitent du temps notamment pour des projets de reprise, de créations d'activité ou des formations professionnelles lourdes »¹⁶⁹.

Ce jugement, dont les arguments sont largement repris dans la presse, expose sur la place publique le manque de ressources sociales des ouvrières de Chantelle. Les responsables syndicaux, en particulier du côté de la CGT, ajoutent à ces arguments un aspect dramatique, comme lorsque Serge Doussin déclare à la presse : « Elles avaient une sacrée dextérité et avaient acquis un savoir-faire spécifique. A plusieurs reprises, on a demandé une formation complémentaire pour ces femmes. En vain. Aujourd'hui, la fermeture, ça signifie une condamnation au chômage à perpétuité »¹⁷⁰. La « dextérité » et le « savoir-faire spécifique » évoqués par Serge Doussin ont constitué des sources de fierté pour ces ouvrières de la lingerie haut de gamme. La fermeture vient dévaluer brutalement ces compétences professionnelles en rappelant qu'elles sont très faiblement reconvertis dans un autre emploi. Leur position dans la division sociale et sexuelle du travail se révèle avec froideur : elles sont des femmes, ouvrières spécialisées, dont la qualification n'est pas reconnue, âgées, aux records d'ancienneté, en un mot inconvertibles (*cf.* encadré). Leur appropriation d'une forme de fierté ouvrière fondée sur l'attachement au travail avait déjà été entamée par la délocalisation et l'intensification du travail. La fermeture vient acter publiquement l'effondrement de ce qu'elles étaient parvenues à conquérir subjectivement malgré l'absence de reconnaissance officielle de leur qualification.

Le spectre des reclassements possibles : inactivité, usine et petits métiers des services

Les quelques données quantitatives dont nous disposons sur la reconversion des salariées confirment les inquiétudes de l'inspection du travail concernant les salariées qui ne bénéficient pas ou ne choisissent pas les emplois ouverts chez le repreneur ou dans la nouvelle usine Chantelle de Couëron.

Ces résultats proviennent d'une liste établie par le comité de suivi qui succède à la cellule de reclassement en 1996, c'est-à-dire à peine deux ans après la fermeture.

¹⁶⁹ CHT. UD CGT 280 : procès-verbal de carence du plan social déposé par la société Chantelle du 29 décembre 1993, établi par Jean-Pierre Mazery, directeur du travail, adjoint au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

¹⁷⁰ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 24 novembre 1993, « Projet de fermeture de Chantelle (SH). CFDT et CGT : "Un scandale" ».

Tableau N°16 : Situations professionnelles des ancien.ne.s salarié.e.s de l'usine Chantelle en 1996¹⁷¹.

| RECLASSEMENT | ENSEMBLE | MECANICIENNES |
|---|------------|---------------|
| Repreneur | 54 | 43 |
| Chantelle Couëron | 36 | 14 |
| Chantelle Lorient | 2 | 2 |
| FNE (pré retraite) | 13 | 4 |
| Formation, dont 4 dans l'aide à la personne et 1 dans le secteur social | 10 | 10 |
| Applix (fabrication auto-agrippant) | 7 | 7 |
| Employées administrative | 4 | 4 |
| École | 3 | 3 |
| Repassage/Retouche/Blanchisserie | 3 | 3 |
| Ménage | 2 | 2 |
| Poste cellule de reclassement ¹⁷² | 2 | 2 |
| Restauration | 2 | 1 |
| Entreprise personnelle | 2 | 1 |
| Intérim | 2 | 1 |
| Maison de retraite/Aide-soignante | 2 | 1 |
| Vendeuse | 1 | 0 |
| "Rien" | 27 | 22 |
| "??" | 14 | 8 |
| Divers: Waterman, EDF, Maraîcher, coursière médicament, transport en commun, magasin cuir, fleurs, agenda, etc. | 13 | 10 |
| TOTAL | 199 | 138 |

[Source : CHT. CGT Chantelle 6]

Les catégories utilisées dans cette liste sont trop floues pour que ces données puissent nous permettre de déterminer le devenir professionnel précis des ex-Chantelle. De plus, la précarité des situations concernées laisse imaginer des contrats courts et des changements d'emploi fréquents qui rendent toute approche quantitative synchronique peu opérante. Ces résultats nous permettent néanmoins de dessiner un spectre de reconversion possible pour ces salariées à la fermeture de l'usine. Le devenir des salarié.e.s est caractérisé par la forte proportion de personnes n'ayant pas retrouvé d'emploi, l'importance du repreneur dans la reconversion de plus du quart d'entre elles-eux, et en dehors de reclassements internes, l'étendue des secteurs concernés, majoritairement dans les « petits métiers » des services.

¹⁷¹ La liste établie par le comité de suivi est remplie au crayon de bois et le croisement d'information indique une faible fiabilité. Par exemple, une personne est listée comme travaillant dans une entreprise (Applix) alors que l'on sait par ailleurs qu'elle a décliné le stage qu'on lui a proposé dans cette entreprise.

¹⁷² Deux déléguées syndicales, Myriam Dumas de la CFDT et Sylvie Colin de la CGT ont accepté un poste proposé dans la cellule de reclassement.

Avant même que l'usine ne ferme, les ouvrières sont renvoyées, par les perspectives qui s'offrent à elles, à des positions dominées. Au lendemain de l'annonce de la fermeture, les déléguées CFDT et CGT rappellent la qualité de leur travail et la dignité qui y est associée :

« “On nous le rappelait souvent, rapportent les déléguées CFDT et CGT, Saint-Herblain avait un coût minute de 2,54F contre 2,37 à Lanester et 2,14 à Épernay”. Une cruelle arithmétique que balayent les Herblinoises : “Y’a qu’à regarder la qualité dans les délocalisées : minable. Les malfaçons sont refaites en France”. (...) A Saint-Herblain, c’est plus que de l’amertume : “Notre dignité, celle d’avoir un emploi, on peut se la mettre sous les talons” »¹⁷³.

Deux options de reclassement en particulier font figure de repoussoir : d’un côté, le travail à la SOFAC, c’est-à-dire dans une « vraie » usine de la confection, implantée en secteur rural et aux conditions de travail difficiles, et de l’autre le chômage qui constitue un renvoi à la position de femme au foyer.

L’indignité ressentie vis-à-vis de la délocalisation est redoublée par le profil de celui qui deviendra le repreneur d’une partie de l’activité de l’usine et d’une soixantaine d’ouvrières¹⁷⁴. Jean-François Pacreau, « industriel choletais, à la tête de neuf ateliers de sous-traitance en corsetterie » constitue le symbole du déclassement que provoque leur licenciement. Les syndicats sont très critiques de cet entrepreneur : « C’est le choletais par excellence, lance une militante cégétiste. On retourne plusieurs années en arrière »¹⁷⁵. L’embauche de la chef d’atelier de l’usine Chantelle par le repreneur, décrite unanimement comme quelqu’un de très autoritaire, renforce cette image négative. Les ouvrières savent qu’elles vont perdre tous leurs avantages sociaux et que la discipline y sera plus stricte. Une ouvrière qui a décidé d’arrêter de travailler, dit qu’elle a fait ce choix car « c’était Chantelle ou rien » : « Parce que je me trouvais très bien ici, je ne vois pas ce que j’irai faire ailleurs, chez le repreneur pour être payée moins cher qu’on est là et menées à la baguette, ah non ! »¹⁷⁶. Ce sont d’ailleurs celles qui disposent du moins de ressources sociales qui choisissent cette option, à l’instar d’Adrienne Chabot (*cf.* encadré).

¹⁷³ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 23 novembre 1993, « Chantelle met la clé sous la porte ».

¹⁷⁴ Dans le contrat de sous-traitance entre Chantelle et la SOFAC, il est prévu initialement que la SOFAC embauche un chef d’atelier, un mécanicien machines à coudre, un agent de méthode, trois chefs de groupe, deux manutentionnaires-distributrices, trois ouvrières de presse, neuf ouvrières de contrôle, 75 ouvrières de confection. [UL CFDT-N Chantelle 7 : contrat de sous-traitance entre Chantelle et la SOFAC, juin 1994]. En janvier 1995, Jean-François Pacreau signifie à l’inspection du travail que « ce contexte nouveau, évolutif et non conforme aux prévisions de départ » ne lui permet pas d’embaucher plus d’une soixantaine d’opératrices pour l’instant » [AD. 1774 W 8 : courrier de Jean-François Pacreau à Alain Leduc, 3 janvier 1995].

¹⁷⁵ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 4 octobre 1994, « Chantelle : deux machines bloquées ».

¹⁷⁶ Entretien filmé collectif réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l’usine [s.d. octobre 1994], réunissant 11 salariées qui, à la fermeture, décident de prendre la « valise », c’est à dire les primes de licenciement extra-conventionnelles.

La SOFAC, un repreneur choletais pour des ouvrières démunies

Adrienne Chabot¹⁷⁷ (née en 1951, père menuisier-ébéniste, mère au foyer, mécanicienne chez Chantelle depuis 1969, syndiquée CGT, célibataire sans enfants) explique sa décision d'aller chez le repreneur par une peur « terrible » du chômage, elle dit qu'elle se voyait « au fond du gouffre » sans travail. C'est la justification première de toutes celles qui disent vouloir aller chez le repreneur en 1994, indiquant par-là que ce sont peut-être celles qui se sentent le plus démunies sur le marché du travail. Adrienne Chabot travaille à la MCC à Sautron¹⁷⁸ jusqu'à la fermeture de l'usine en 2001. Elle dit regretter d'être allée dans cette entreprise car c'était « affreux », « lamentable ».

Toutes les personnes rencontrées ayant travaillé chez le repreneur sont unanimes sur les conditions de travail difficiles, tant au niveau de la discipline qu'au niveau de rendement exigé. L'usine fait de la sous-traitance pour plusieurs marques donc elles ne produisent pas seulement les produits Chantelle auxquels elles sont habituées. « Ils nous demandaient d'être à 100% mais on n'y arrivait pas, on était à 50-60% alors on se faisait engueuler »¹⁷⁹. L'ambiance n'est plus la même, alors que ce sont les mêmes ouvrières : « On serait restées dans la même usine, avec les mêmes conditions de travail et tout, je pense que ça aurait pu repartir normalement mais là, chez un repreneur, qu'on ne connaissait pas... Enfin si, on avait une petite idée quand même, on avait quand même perdu tous nos avantages donc c'était marche ou crève. La copine, elle était dans la merde, et ben, elle restait dans la merde parce que toi, fallait que tu bosses pour avoir ton... Les temps avaient beaucoup diminués, le fait de travailler sur d'autres marques, au niveau qualité, c'était beaucoup plus compliqué... »¹⁸⁰. L'entreprise ferme en juillet 2001, cela fait déjà plusieurs mois que les ouvrières ne sont plus payées.

En 2001, Adrienne Chabot a 50 ans et est licenciée pour la seconde fois. Elle trouve du travail immédiatement en tant qu'intérimaire dans une entreprise de bouquetterie. Elle y reste 7 ans et demi mais refuse d'être embauchée pour pouvoir partir quand elle veut. « Autrement, j'aurais été obligée de travailler jusqu'à mes 60 ans et je ne me voyais pas là-bas. (...) Le travail c'était intéressant et tout mais alors l'ambiance ! ». Elle évoque un encadrement « méchant », des ouvrières qui « se tirent dans les pattes ». Quand je la rencontre en novembre 2009, elle a 58 ans et vient de démissionner car elle avait « tous ses trimestres ». Elle touche « des sous des Assedics » et dit avoir le sentiment d'être une assistée et avoir « horreur de ça ». Elle reste inscrite dans une boîte intérim et dit qu'elle va peut-être recommencer à travailler de temps en temps « pour me changer les idées ».

Adrienne Chabot fait partie des ouvrières les plus démunies (mécanicienne chez Chantelle depuis ses 17 ans, sans diplôme, célibataire sans enfants). Son attachement au travail répond à une nécessité financière, mais aussi sociale. Dans ce cadre, le choix du repreneur devient un pis-aller qu'elle a le sentiment de ne pouvoir refuser considérant ses chances ressenties de retrouver un emploi.

Alors qu'elles se vivent comme des ouvrières qualifiées, ou du moins comme des « ouvrières d'atelier » à l'instar des ouvrières de la Confection Industrielle du Pas de Calais (CIP)¹⁸¹, elles savent à la fermeture qu'elles ne retrouveront pas ce type de conditions ailleurs. Pour celles qui disposent de plus de ressources sociales, le licenciement est l'occasion de « quitter l'usine ». Un entretien réalisé en 1994 avec celles qui ont « choisi » le licenciement est significatif de ce point de vue car

¹⁷⁷ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise. (Voir son portrait en annexe).

¹⁷⁸ C'est le nom pris par l'usine créée par la SOFAC dans le cadre de la reprise d'activité.

¹⁷⁹ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁸⁰ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁸¹ Borzeix (A.) et Maruani (M.), *Le Temps des chemises: la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Syros, 1982, p. 41.

elles précisent quasiment toutes que leur mari a une position professionnelle qui leur permet d'envisager une reconversion. L'une d'entre elles parle de s'occuper d'enfants, l'autre de monter une boutique de couture, l'autre de faire un stage dans « l'informatique », mais toutes s'entendent sur leur envie « d'arrêter l'usine »¹⁸². Toutes, sauf une, n'envisagent pas pour autant cesser de travailler, confirmant un constat maintenant affirmé de l'attachement des femmes à l'emploi, quand bien même le travail est perçu comme difficile ou dévalorisant¹⁸³. Pour la grande majorité des ouvrières de Chantelle, il n'est pas question d'arrêter de travailler¹⁸⁴ et la perspective du chômage et l'inactivité sont décrites avec angoisse à la fin du conflit.

Le chômage ou l'inactivité signifie pour les femmes une plus forte assignation au travail de *care* dans la sphère familiale, que ce soit par la prise en charge des enfants, de parents vieillissants ou malades. Leur ancrage local qui a pu constituer une ressource militante importante à plusieurs égards comme nous l'avons vu, peut devenir dans cette configuration synonyme d'enfermement dans un travail de *care* gratuit. Les analyses d'Alexandra Oeser et Fanny Touraille sur la fermeture de l'entreprise Molex indiquent que le travail domestique dont les femmes ont la charge dans la famille peut constituer, en cas de licenciement, un « facteur de protection et une source de valorisation »¹⁸⁵. Néanmoins, ce travail, objet d'une forte invisibilisation en tant que travail¹⁸⁶, ne peut que difficilement procurer une forme de valorisation sociale similaire à celle d'avoir un emploi. Ce d'autant plus que les ouvrières de Chantelle sont pour beaucoup trop jeunes pour avoir des petits-enfants – la moyenne d'âge des mécaniciennes à la fermeture est de 41 ans –, ce sont donc de leurs propres enfants dont elles s'occupent et non de leurs petits-enfants. Elles se retrouvent ainsi précisément renvoyées au rôle de femme au foyer et non à celui, éventuellement plus gratifiant, de grand-mère.

La perspective du licenciement, et du chômage probable, constitue en cela un ébranlement de leur identification au travail. Xavier Vigna note, dans le cas des ouvriers hommes, que « la

¹⁸² Entretien filmé collectif réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994], réunissant 11 salariées qui, à la fermeture, décident de prendre la « valise », c'est à dire les primes de licenciement extra-conventionnelles.

¹⁸³ Maruani (M.), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, 1996, p. 48-57 ; Maruani (M.), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2006.

¹⁸⁴ En 2005 encore, les ouvrières licenciées rappellent leur « attachement » à Chantelle dans un CCE du 18 mai 2005. S'adressant au DRH suite aux entretiens personnalisés réalisés par celui-ci, les membres du CCE déclarent : « Les salariées vous ont, chacune, avec leurs mots, dit que leur avenir professionnel, social, et personnel, était lié au maintien en activité du site Chantelle de Couëron » et ajoutent plus loin qu'elles « vous ont toutes affirmées que leur vie personnelle, familiale, sociale et culturelle était construite dans la périphérie de la Basse-Loire ». [CHT. CGT Chantelle 11 : déclaration des membres du CCE du 18 mai 2005].

¹⁸⁵ Oeser (A.) et Touraille (F.), « Politics, Work and Family », art.cité, p. 13. (Notre traduction). Les auteures soulignent que cela peut fonctionner aussi pour des hommes qui, suite à leur licenciement, s'investissent dans la prise en charge de leur rôle de grands-parents.

¹⁸⁶ Molinier (P.), Laugier (S.) et Paperman (P.), *Qu'est-ce que le care ?*, op.cit. ; Molinier (P.), « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme? Une critique de l'éthique du dévouement », *Nouvelles Questions Féministes*, 3 (23), 2004, p. 12-25.

privation du travail entraîne une délégitimation à la fois sur le plan social et familial »¹⁸⁷. Suivant en cela les analyses d'Olivier Schwartz sur les espaces masculins et féminins¹⁸⁸, la privation du travail est perçue comme une déstabilisation profonde du virilisme ouvrier. Les ouvrières de Chantelle, elles, se voient donc renvoyées à des rôles féminins traditionnels, à leur assignation au foyer. Les militantes en particulier insistent sur leur attachement à l'emploi. Isabelle Henry par exemple se dit « contente » d'avoir été reprise par Chantelle pour travailler dans la nouvelle usine de Couëron parce qu'elle « ne se voit pas sans boulot » : « Quand on a tout le temps travaillé, je ne me vois pas rester à la maison. Il me faut du monde autour. (...) Moi je ne suis pas femme d'intérieur, moi il faut que ça bouge, je suis une femme de terrain »¹⁸⁹. Sylvie Colin dit quant à elle qu'il est « hors de question » qu'elle doive demander son « argent de poche » à son mari¹⁹⁰. On entrevoit ici la manière dont le licenciement peut précisément constituer une prise de conscience ou un renforcement de l'analyse féministe de leur situation pour certaines militantes. Là encore, il n'est pas anodin que ce registre de dénonciation se retrouve parmi des militantes cégétistes.

En effet, seule Annie Guyomarc'h, et une seule fois, dénonce publiquement leur situation sur un registre féministe lors de la manifestation du 20 décembre :

Annie Guyomarc'h : « Non, nous ne retournerons pas à nos fourneaux. Notre dignité, c'est celle de l'emploi, c'est celle de vivre et travailler au pays. Notre dignité, c'est que Chantelle vive ». « On nous a longtemps répété : la place des femmes au foyer. En voulant nous jeter à la rue, Chantelle n'ose pas avouer ce qu'il pense très fort, c'est-à-dire : les femmes, retournez à la maison. Voilà maintenant qu'on nous parle du salaire parental. Une fois de plus, les mères salariées sont visées dans ces idées rétrogrades »¹⁹¹.

Le même jour, Eliane Evrard dit ceci :

Eliane Evrard : « La fortune et la réputation de Chantelle ne se sont pas faites en délocalisant, mais en France depuis 30 ans. (...) Arrêtons le massacre de nos industries ». « Chantelle n'a aucun argument financier. Pour cela, il choisit, dans sa logique libérale, l'augmentation de ses bénéfices même si, pour cela, il faut supprimer un établissement français. Ce choix est écœurant, révoltant, inacceptable et scandaleux. Il doit être combattu avec force et en bloc ».

Alors qu'Eliane Evrard s'exprime dans la droite ligne du registre de dénonciation dominant sur la question des licenciements de confort, l'intervention d'Annie Guyomarc'h soulève la

¹⁸⁷ Vigna (X.), « De la conscience fière au stigmat social : le virilisme ouvrier à l'épreuve des années 1968 », Sohn (A.-M.), *Une histoire sans les hommes est-elle possible ? Genre et masculinités*, Lyon, ENS Éditions, 2013, p. 353.

¹⁸⁸ Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers, op.cit.*

¹⁸⁹ Entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁹⁰ Entretien enregistré avec Sylvie Colin réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 31 août 1994 dans le local syndical de l'usine.

¹⁹¹ CHT. UD CGT 280 : *Presse Océan*, 21 décembre 1993, « Pour que Chantelle vive... » ; *Ouest France*, 21 décembre 1993, « 1500 personnes sur le pavé nantais ». (Il s'agit donc des interventions telles que les journalistes les retranscrivent et non des textes écrits par les déléguées).

question du droit à l'emploi des femmes. Elle rappelle publiquement l'attachement des ouvrières à leur emploi contre les stéréotypes sexués qui présenteraient le licenciement de femmes comme « moins grave ». Isabelle Henry n'avait pas dit autre chose le 20 décembre à un journaliste de *Ouest France* : « On n'est pas là pour l'argent de poche. On est là parce qu'on en a besoin »¹⁹². Les militantes CGT rejoignent ici la dénonciation opérée par l'Espace Simone de Beauvoir concernant l'allocation parentale d'éducation alors en préparation par le gouvernement. Des liens sont d'ailleurs avérés entre les déléguées CGT et les militantes féministes puisque le 26 janvier, Catherine Guérin, membre de l'Espace, confirme par écrit une invitation à déjeuner à Annie Guyomarc'h et Ghislaine Denis¹⁹³. Aucune invitation de la sorte n'a été retrouvée dans les archives de la section syndicale CFDT et les prises de position d'Eliane Evrard laissent entendre que cela n'aurait pas réellement été envisageable. Paradoxalement, alors qu'au cours des années 1970, ce sont les militantes CFDT qui ont été le plus au contact de militantes féministes, le camp des réticences semble s'être inversé dans cette nouvelle conjoncture.

Ce discours féministe reste toutefois très limité. Il est absent des tracts et communiqués officiels qui visent plutôt à faire de Chantelle un cas général. Annie Guyomarc'h elle-même ne se positionnera plus de la sorte dans ses autres prises de parole¹⁹⁴. Au fil des mois de lutte, quand la fermeture devient de plus en plus probable, et malgré les efforts des déléguées pour continuer à porter un discours combatif, la représentation victimisée des ouvrières s'impose. Cette image prend d'autant plus de force quand l'enjeu de la lutte devient non plus tant le retrait du projet que les mesures de reclassement elles-mêmes. Le désajustement entre leur volonté de conserver un honneur de femme militante et l'image victimisée que l'insistance sur leur sexe semble devoir susciter se donne à voir pleinement à l'occasion de la fermeture de l'usine.

Le conflit contre la fermeture de Chantelle Couëron en 2004-2005 : l'histoire recommencée

Le 16 novembre 2004, la direction annonce que le site de Couëron est, non pas fermé, mais transféré sur Lanester¹⁹⁵. Les 27 salariées s'engagent dans une lutte d'un an. Elles en appellent aux élus locaux, en particulier socialistes, qui se mobilisent autour d'elles, du moins par des déclarations¹⁹⁶, participent aux manifestations interprofessionnelles, font signer des pétitions sur les marchés. Leurs modes d'actions n'ont pas changé, voire se radicalisent : elles séquestrent à plusieurs reprises pour quelques heures les directeurs venus négocier à Nantes¹⁹⁷, elles bloquent l'expédition de la production d'une semaine (3000

¹⁹² CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, « Les "filles" de Chantelle font bloc ».

¹⁹³ CHT. CGT Chantelle 4 : courrier de Catherine Guérin du 26 janvier 1994 adressé à Annie Guyomarc'h et Gisèle Faure à la section syndicale CGT confirmant une invitation effectuée au téléphone le 19 janvier.

¹⁹⁴ Lors de sa prise de parole au rassemblement du 2 décembre, elle parle d'ailleurs de « dignité humaine » car « toutes les personnes qui se retrouvent sans emploi ont perdu leur dignité et on ne se laissera pas faire ». [CHT. UL CFDT-N Chantelle 7 : prise de parole d'Annie Guyomarc'h au rassemblement du 2 décembre 1993]

¹⁹⁵ Toutes les salariées peuvent donc muter à Lanester.

¹⁹⁶ Jean-Marc Ayrault intervient comme en 1994 à l'Assemblée Nationale pour défendre les « filles de Chantelle ».

¹⁹⁷ Au point que les dernières négociations seront organisées dans un hôtel du centre-ville de Nantes. Mais les directeurs se feront là aussi séquestrer par les déléguées.

pièces de lingerie) ainsi qu'une douzaine de machines qui doivent être envoyées dans une usine au Maroc, autant d'actions qui témoignent de leurs ressources militantes et de leur combativité. Mais la lutte se fait pour beaucoup dans les bureaux lors des réunions des CE et CCE où, avec l'appui du cabinet de consultants Secafi-Alpha, elles tentent de négocier un meilleur « plan social », et si la DDTEF refuse, comme en 1994, la première version en juin, elle finit par l'accepter. Pendant l'été, la direction « récupère » la production et les machines. Début septembre, les machines s'arrêtent définitivement.

La couverture médiatique est bien moindre qu'en 1994 : 25 articles sont publiés dans *Ouest France* sur 10 mois¹⁹⁸. Tout au long du conflit, la presse fait des renvois très fréquents au conflit de 1994, suivant le même processus qu'en 1994 avec le conflit de 1981. Ce capital de notoriété apparaît d'autant plus nécessaire qu'en 2005, les ouvrières sont plus isolées. Certes soutenues par les organisations syndicales, la mobilisation populaire est faible – la seule manifestation de soutien organisée réunit 200 personnes devant l'usine – et surtout, l'issue du conflit semble joué d'avance : cette petite usine de 27 salarié.e.s vieillissant.e.s apparaît rapidement comme une cause perdue. La presse souligne encore leur courage mais celui-ci apparaît comme un « baroud d'honneur » et nourrit peu d'espoirs de maintien du site.

Le qualificatif « filles de Chantelle » continue à être utilisé quoique moins souvent que celui de « Chantelle ». Atteignant pour beaucoup la cinquantaine, elles apparaissent plus difficilement comme des « filles ». Plus encore, cette relative « déféminisation » tient au fait qu'elles ne s'exposent plus dans l'espace public collectivement. Les photographies qui accompagnent les articles montrent plutôt les « déléguées » dans le local syndical, assises autour d'une table ovale, posant pour le photographe aux côtés de Serge Doussin, secrétaire général de l'UD CGT de Loire-Atlantique, omniprésent dans l'espace médiatique du conflit. Les « filles » ont disparu derrière leurs représentantes et l'organisation CGT incarnée par Serge Doussin.

3. De la bonne manière d'être femme de classes populaires dans l'espace public : les jeux de genre des ouvrières

La victimisation dont font l'objet les ouvrières de Chantelle ne doit pas faire oublier les marges de manœuvre dont ces dernières disposent pour faire valoir leur propre définition de ce que sont les « filles de Chantelle ». Elles s'opposent en effet à cette victimisation en produisant d'autres images d'elles-mêmes mais aussi en jouant de la « faiblesse » supposée de leur sexe. Ces usages de genre¹⁹⁹ passent moins par les mots que par les actes. C'est donc du côté des modes d'actions, et plus précisément de ce qu'elles font pendant les actions collectives de popularisation, ce qu'elles font dans l'espace public, qu'il faut porter le regard pour voir la façon dont elles se présentent et présentent leur cause. Les militantes CGT se montrent plus « joueuses » et il s'agira ici de préciser les rapports à la classe et les rapports au genre qui se jouent dans les stratégies différenciées des militantes CGT et CFDT vis-à-vis du stigmate de leur « spécificité féminine ».

¹⁹⁸ Revue de presse exhaustive dans le quotidien *Ouest France* du 16 novembre 2004 au 13 septembre 2005.

¹⁹⁹ Bargel (L.), Fassin (É.) et Latté (S.), « Usages sociologiques et usages sociaux du genre . Le travail des interprétations », art.cité.

3.1. Des femmes qui s'exposent : jeux de genre dans l'espace public

Tout au long de leurs actions, les ouvrières jouent des stéréotypes de genre. D'abord, elles s'appuient sur les connotations sexuelles associées à la lingerie pour attirer l'attention. Ensuite, elles assument et entretiennent le caractère festif et joyeux de leur lutte et contredisent ainsi frontalement la victimisation dont elles sont l'objet. Enfin, elles font usage du stéréotype de la femme douce et innocente face aux forces de l'ordre. Il s'agit moins d'une stratégie bien pensée, à l'image de femmes politiques qui deviennent de réelles « stratèges du genre »²⁰⁰, qu'une maîtrise pratique du jeu que constitue une mobilisation, avec cette carte à jouer particulière que constitue leur sexe.

a. Se faire remarquer : la mise en scène du groupe et du produit

Durant toute la durée du conflit, les ouvrières cherchent à se rendre le plus visibles possible. Que ce soit lors des déplacements des déléguées, lors des CCE à Paris ou des actions « coups de poing » comme l'invasion du salon de la lingerie par exemple, le groupe des ouvrières occupe l'espace public. Les journalistes apprécient, les photographes aussi et elles le savent. Elles ont bien compris l'importance prise par la médiatisation d'un conflit comme le leur. Elles invitent les journalistes à venir couvrir leurs actions, comme lorsque le 9 mai, elles décident de brûler deux lettres envoyées par le PDG de Chantelle à chaque ouvrière²⁰¹ pour lui signifier leur refus d'entendre ses arguments.

²⁰⁰ *Ibid.*, p. 67.

²⁰¹ Il s'agit d'une lettre du 21 avril justifiant la délocalisation par la concurrence et réaffirmant les objectifs du deuxième plan social et d'une lettre envoyée suite au CCE du 3 mai dans laquelle Patrice Kretz regrette que « le dialogue n'ait pu commencer » avec les représentantes du personnel.



Les ouvrières brûlent les lettres de la direction devant l'usine le 9 mai 1994

[Source : CHT. Coll. Syndicat CGT Chantelle]

Sur cette photo, on voit des ouvrières se plier à l'exercice en jetant leurs lettres au feu. A droite une caméramane filme la scène et Myriam Dumas, appareil photo à la main, regarde le feu. Les ouvrières attendent leur tour et sourient. Le même jour, chacune envoie un courrier à Patrice Kretz, écrit à la première personne et signé à la main, où elles demandent le maintien de Chantelle à Saint-Herblain : « Dans le cas contraire, je poursuivrai mon engagement dans l'action avec les organisations syndicales de l'entreprise pour défendre mon emploi et mon droit de vivre »²⁰². Quelques mois plus tard, elles décident de s'inviter à l'inauguration officielle de la ligne 2 de tramway à Nantes afin de rappeler ses engagements à Jean-Marc Ayrault. Les journalistes s'amuse de ces ouvrières « disciplinées et bien rodées aux manifestations » qui déploient leur banderole devant le tramway « pour quelques minutes et la photo » puis montent dans le tramway pour faire le voyage avec tous les officiels présents ce jour-là²⁰³.

Manière d'attirer l'attention et de mettre en avant leur savoir-faire, les ouvrières agrémentent leur matériel de communications – pancartes, banderoles – de produits de lingerie. Leur banderole principale, celle derrière laquelle elles marchent lors de toutes les manifestations et

²⁰² CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 10 mai 1994, « Les lettres de la direction au feu ».

²⁰³ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 5 septembre 1994, « Sur les rails de la combativité ».

qui est le reste du temps accrochée aux grilles de l'usine dit simplement : « Chantelle St Herblain. Nous exigeons et nous luttons pour le maintien des 200 emplois ». Le texte, encadré à droite et à gauche par « CFDT » et « CGT », est aussi entouré de dessins de soutiens-gorge, de culottes et de combinés, telle que nous pouvons le voir sur la photographie en première page. Une autre banderole, confectionnée à l'occasion du salon de la lingerie le 29 janvier et ressortie dans toutes les manifestations ultérieures est composée d'un fil sur lequel pendent des produits Chantelle, comme le montre la photo suivante :



Les banderoles de lingerie des ouvrières de Chantelle lors d'une manifestation, 1994.

Sur les panneaux : « Chantelle à Saint-Herblain. Salon de la lingerie » et « Nous crions haut et fort NON à la fermeture ».

[Source : CHT. Coll. Syndicat CGT Chantelle]

La lingerie sert aussi, comme dans une chanson de 1981 qu'elles ressortent pendant ce conflit, à ridiculiser les dirigeants en menaçant « Kretz » de se retrouver « pendouillé » « avec des soutiens gorges et des slips sur la tête »²⁰⁴. Les panneaux confectionnés pour les manifestations reproduisent les portraits de Jean et Patrice Kretz pour les présenter encerclés de lingerie.

²⁰⁴ Chanson écrite par les militantes CFDT de l'usine pendant le conflit de 1981-1982. [CHT. UL CFDT-N Chantelle]



Panneau de manifestation, composé des portraits de Patrice Kretz au centre et de son père, Jean Kretz en haut, entourés de deux combinés et d'une culotte dessinés à la main

[Source : CHT. Coll. Syndicat CGT Chantelle]

Elles utilisent la lingerie pour porter leur revendication de défense d'un savoir-faire et pour ostensiblement montrer leur opposition au directeur. Elles jouent ainsi sur les connotations sexuelles du produit. Les dessins restent néanmoins assez enfantins et la connotation légère. A l'inverse des ouvrières de Lejaby qui, en 1996, organisent des défilés de mode lors desquels elles portent elles-mêmes les produits²⁰⁵, les ouvrières de Chantelle ne franchissent pas cette frontière du corps²⁰⁶. Leur expression collective est moins sexualisée qu'humoristique. D'ailleurs, un seul article de presse, paru dans *Ouest France* le 30 novembre 1993, sexualise les ouvrières de Chantelle et la lingerie qu'elles arborent :

« Manif, lundi dernier, devant la préfecture, des femmes de Chantelle, la fabrique herblinoise de sous-vêtements féminins. L'une d'elles dégrafe son corsage. Oh juste un peu, un tout petit peu, mais suffisamment pour que les policiers aperçoivent un morceau de dentelle du soutien-gorge de la dame et se persuadent de la qualité des dessous confectionnés à Saint-Herblain. Si les autres manifestantes l'avaient imitée, la

²⁰⁵ Gallot (F.), « La revanche du soutien-gorge. Le corps des ouvrières de la lingerie (1968-2012) », art.cité.

²⁰⁶ Une seule fois, au salon de la lingerie le 29 janvier, quelques ouvrières, dont Babette Martin sur laquelle nous reviendrons, mettent un body par-dessus leurs vêtements pour la journée.

préfecture eût été prise illico sans que les policiers aient eu le temps de se remettre de leurs émotions »²⁰⁷.

Cet article, qui n'est qu'une brève perdue au milieu d'autres articles couvrant la manifestation des ouvrières devant la Préfecture le 29 novembre, paraît improbable dans les mois qui suivent. Personne ne se rappelle de cet encart aujourd'hui, ni des éventuelles réactions syndicales à ce sujet. La popularité qui entoure le conflit par la suite semble protéger les ouvrières de telles représentations, bien que, comme nous le verrons, elles continuent à jouer de leurs « dentelles » devant les forces de l'ordre.

b. L'humour et la joie contre la victimisation

Le type de matériel militant qu'elles réalisent est le résultat d'un travail manuel d'ouvrières qui trouvent là un moyen de participer à l'activité militante. Pour leur « sortie » aux Floralties, elles fabriquent des fleurs en plastique que chacune accroche à sa veste. Véronique Ménard relate que ce jour-là, elle avait prévu un entretien avec des « femmes de la CGT », mais à 12h45, lorsqu'elle arrive dans le local : « Ambiance détente, mais pas du tout concentrée. Rien de possible. Du coup, nous sommes embauchées pour faire des petites fleurs en dentelle. Au bout de deux fleurs, je me tire à la CFDT où je suis invitée à faire des feuilles en plastique. Départ pour la manif à 14h30 »²⁰⁸. Quand elles vont à Nantes pour manifester ou accompagner les déléguées, les ouvrières prennent le tramway toutes ensemble, sans payer, menus illégalismes dont elles sont encore fières aujourd'hui. Sylvia Simard, mécanicienne, syndiquée à la CFDT, raconte l'ambiance qui régnait dans les actions :

Sylvia Simard : « Après le tramway, la première fois qu'ils ont inauguré le tram qui allait à Rezé, c'est pareil, on a été occuper la ligne là-bas. Après, on est toutes montées dans le tram jusqu'au Petit Port. Au Petit Port, ils avaient préparé des tables avec des amuses bouches, de la boisson et tout, et nous, on a tout pris, on se servait. (Rires). Le maire était là, les maires étaient là, c'était bien. Et quand j'ai vu les photos, toutes les photos, je me disais : "Quand même, tout ce qu'on a fait !" »

Eve Meuret-Campfort : Vous étiez portées par une dynamique...

SS : Ah oui. Et puis on chantait, les syndicats, ils écrivaient des chansons et ils nous donnaient des chansons. Et puis autrement, même moi, j'ai fait une banderole, que j'ai brodée, en tissu et je l'ai amenée au salon de la lingerie »²⁰⁹.

L'ambiance dans les cars qui les emmène à Paris à plusieurs reprises fait aussi souvent partie des récits de rigolades. Les images filmées par les réalisatrices du documentaire « Rue des filles de

²⁰⁷ CHT. UD CGT 280 : *Onest France*, 30 novembre 1993, « Argument de charme ».

²⁰⁸ Compte-rendu de la manifestation aux Floralties par Véronique Ménard. Notes manuscrites, archives privées de Véronique Ménard (APVM).

²⁰⁹ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

chez Chantelle » d'un retour en car de Cachan après le CCE du 25 mai, prises en note ci-dessous, permettent de se rendre compte de l'ambiance de fête qui régnait dans les cars :

Les filles montent dans le car. Ça rit, ça parle, ça fait des blagues.

Claude François tourne en boucle dans l'autoradio. Le son est fort.

Les « filles de la CGT » (Isabelle Henry, Babette Martin, Julie Chevalier, Pascale Simon) occupent les sièges du fond. Elles chantent les paroles de la chanson, se tenant par les bras, et se déplaçant en rythme d'un côté puis de l'autre. Ce sont elles qui font l'ambiance.

Annie Guyomarc'h est au centre du bus, debout, avec Gisèle Faure assise à côté d'elle. Elles discutent avec Véronique Ménard et Dominique Lefebvre. Elles sont plus sérieuses.

Certaines passagères s'endorment.

Les « filles du fond » continuent à chanter « Cloclo », les bras levés.

[Coupure]

C'est maintenant la musique de la Compagnie Créole.

Annie est toujours au centre, debout.

Une partie du car chante « Au bal masqué ». Les « filles du fond » dansent, bien qu'assises sur leurs sièges.

Isabelle Henry est à l'avant du bus et fait le « show ». Elle porte un masque en plastique recouvrant complètement sa tête à l'effigie de Michael Jackson. Elle danse sur « Beat it » devant tout le monde. Des filles la prennent en photo et tout le monde rigole. Elle avance dans l'allée, toujours en dansant. Elle enlève son gilet, mimant un strip-tease. Elle enchaîne sur « Billie Jean » et salue à la fin de la chanson.

[Coupure]

Des passagères, dont Isabelle Henry, font la chenille dans le bus sur la musique de Bob Marley.

[Coupure]

Annie Guyomarc'h danse un slow avec un militant de la CGT²¹⁰. Pascale Simon et Isabelle Henry dansent ensemble. Des filles crient pour qu'Annie fasse la bise au militant avec qui elle danse.

La nuit tombe. Elles chantent²¹¹.

Dans les cars, il y a très peu d'hommes, et ce sont seulement des militants, surtout de la CGT. Nous l'avons vu, cela suscite un conflit entre militantes, et la CFDT semble avoir réussi, à l'inverse de 1981, à imposer l'absence des maris dans les déplacements à Paris. Les ouvrières reproduisent, dans le groupe des collègues, l'autonomie vis-à-vis de leurs maris dont elles jouissent dans l'usine. Ces moments de détente sont importants pour les ouvrières, ils permettent de relâcher la pression. Cette joie vient s'opposer à la « charge émotionnelle » du conflit et aux figures victimaires auxquelles elles sont assignées. Toutes ne sont pas également investies dans cette sociabilité joyeuse, ce sont les « filles de la CGT » qui sont les « boute-en-train » du groupe, nous y reviendrons. Se dégagent des actions collectives des formes de sociabilité, dues aux amitiés tissées à l'intérieur du groupe militant. Les « montées » à Paris sont d'ailleurs l'occasion de visiter la ville

²¹⁰ Il s'agit de Christian Bernard, un cheminot, militant CGT qui deviendra secrétaire à l'union départementale.

²¹¹ Notes prises au visionnage de deux cassettes VHS intitulées « événements », prêtées par Véronique Ménard.

que la plupart ne connaissent pas. Marie Dubois raconte ainsi qu'elle était allées visiter le cimetière Montparnasse avec « quelques copines »²¹². Celles qui en sont plus éloignées, à l'instar de Madeleine Petit, trouvent ces déplacements à Paris trop longs et critiquent cette façon qu'avaient les ouvrières de « lambiner pour revenir » en prenant notamment du temps pour manger sur le trajet, avec pour conséquence des retours à Nantes tard dans la nuit²¹³.

Ces modes d'expression collectifs participent à la redéfinition de la féminité du conflit : loin d'une féminité victimaire, les ouvrières performant une féminité joyeuse et créative, qui ne résulte pas d'une « nature » féminine ou d'un « éternel féminin »²¹⁴. Ceci n'est pas le résultat d'une essence mais bien de savoir-faire militants spécifiques (confection de banderoles à la main, certaines étant brodées, dessin, etc.) et de la constitution ancienne d'un groupe militant uni par de forts liens d'interconnaissance. En ce sens, le sexe des ouvrières semble autoriser des comportements qui apparaîtraient inconvenants pour des hommes assignés à une vision sérieuse et virile de la grève.

c. « Comme les mecs » au féminin: une effronterie face à l'autorité

D'un autre côté, les ouvrières se vantent encore et toujours de faire « comme les mecs ». A l'inverse de 1981, elles sont désormais en première ligne. Elles recourent assez régulièrement à l'envahissement de locaux. Par exemple le 2 février, dans un contexte tendu autour de la parution prochaine du deuxième plan social, les représentantes du personnel apprennent que la direction est reçue à la DDTEFP. Les ouvrières s'y rendent le jour même et envahissent les couloirs de l'administration « où elles espèrent “coincer” le directeur des ressources humaines du groupe »²¹⁵. Le 27 juillet, elles envahissent la cellule de reclassement pour signifier leur opposition au plan social. Une discussion s'engage entre la responsable de la cellule, les responsables syndicaux présents (Serge Doussin et Marcel Gautier) et les ouvrières. Les esprits s'échauffent et, selon un article de *Ouest France*, « les filles déchirent les journaux et revues empilés sur la table du salon. Un fauteuil en toile est entièrement désossé. Des macarons syndicaux collés sur les combinés téléphoniques, la tapisserie, les tableaux. Trois téléphones et un minitel sont portés disparus »²¹⁶. C'est à propos de cette action qu'Isabelle Henry dit que « les papiers avaient volé par la fenêtre... comme les mecs », mais aussi qu'elles avaient dû rendre le minitel et les téléphones, comme le sapin de Noël et le four qu'elles avaient pris au siège social lors d'un CCE quelques mois plus tôt²¹⁷.

²¹² Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²¹³ Entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

²¹⁴ Muel-Dreyfus (F.), *Vichy et l'éternel féminin: contribution à une sociologie politique de l'ordre des corps*, Paris, Seuil, 1996.

²¹⁵ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 3 février 1994, « Un nouveau plan social en préparation ».

²¹⁶ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 28 juillet 1994, « Un cabinet de reclassement occupé. Nouveau coup d'éclat des “filles” de Chantelle ».

²¹⁷ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

Elles n'hésitent pas à utiliser des modes d'action où elles vont « au contact » : elles ne reculent pas devant des illégalismes et un usage direct de leurs corps dans l'espace public. Par exemple, le 21 mai, elles bloquent un péage autoroutier près de Nantes afin de récolter des fonds pour payer les cars qui les emmèneront à Paris le 25 mai suivant. Ce jour-là, une centaine de personnes fait grève selon l'inspecteur du travail²¹⁸, signe qu'une partie des ouvrières n'a pas voulu participer à ce « coup risqué ». Face à la caméra des réalisatrices du documentaire, Myriam Dumas explique qu'elles avaient entendu parler de ce mode d'action dans d'autres conflits et qu'elles s'étaient dit « qu'il fallait que les Chantelle fassent ça »²¹⁹. Elles n'ont prévenu personne, ni la presse ni les autorités et, encore aujourd'hui, Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry sont fières de cette action audacieuse :

Annie Guyomarc'h : « Le péage d'Ancenis.

Isabelle Henry : Alors là c'était...

AG : Alors oui, on avait fait ça un week-end de mai parce qu'on s'est dit : « Si on monte sur Paris, il nous faut de l'argent donc on va se payer un péage ». Donc on a tiré des tracts par milliers et puis on est allé à... je sais pas combien on était, 15...

IH : Ah non, on était pas mal. (...)

AG : Je ne sais pas combien non... On n'était pas non plus 150²²⁰.

IH : Ah écoute...

AG : Y'avait pas toute l'usine.

IH : Non, non, non.

AG : Donc nous v'là parties au péage à distribuer nos tracts et puis en même temps, on expliquait aux gens qu'on se battait pour notre emploi et alors on disait : « Le péage est gratuit mais si vous voulez nous donner pour notre collecte ». Donc les gens donnaient et puis on n'a pas été quand même, on a peut-être été...

IH : Une heure et demie.

AG : Une heure et demie à distribuer des tracts parce qu'après la police est arrivée et puis ils nous ont dit : « Va falloir dégager ».

IH : Gentiment, ils étaient en minorité mais...

AG : Donc on est parties et on a compté nos sous, là sur le bord du péage. Les filles, elles étaient folles de voir toutes les pièces, y'avait 40 000 Francs.

EMC : 40 000 Francs ?

AG et IH (*en même temps*) : En une heure et demie ! »²²¹.

Sur la vidéo, on voit Annie Guyomarc'h arrêter des poids lourds et Isabelle Henry monter dans un car pour expliquer leur cause devant un public captif. Une ouvrière dit à la caméra : « Au début, on n'ose pas et après, ça vient tout seul ». Lorsqu'Isabelle Henry précise que la police était « en minorité » quand elle est arrivée au péage, elle suppose qu'un rapport de force physique aurait pu opposer le groupe des ouvrières et les policiers.

²¹⁸ ADLA. 1774 W 8 : Fiche de signalement de conflit, 21 mai 1994.

²¹⁹ Notes prises au visionnage de deux cassettes VHS intitulées « événements », prêtées par Véronique Ménard.

²²⁰ Une centaine de personnes fait grève ce jour-là [ADLA. 1774 W 8 : Fiche de signalement de conflit, 21 mai 1994], mais sur les images tournées ce jour-là, on peut estimer le nombre de personnes présentes à environ une quarantaine.

²²¹ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

C'est d'ailleurs sur cette question du rapport aux forces de l'ordre que tous les jeux de genre qui entourent leur présence dans l'espace public se révèlent avec le plus d'acuité. Cette façon de s'imposer physiquement et en masse dans des événements comme le salon de la lingerie ou les Florales constitue une intrusion tout à fait contraire à la retenue qui est censée caractériser les femmes. Elles s'amuse de cet effet de surprise et les récits de ces épisodes, inédits pour les ouvrières, font preuve de formes d'effronteries de la part des ouvrières, y compris parmi celles « de la base ». Entre confrontation frontale et jeux de séduction avec les CRS, elles explorent à l'occasion de ce conflit leur capacité à jouer de la « faiblesse de leur sexe ». Ainsi, aux Florales, certes elles arrivent avec des fleurs qu'elles offrent aux CRS, mais aussi avec des petites aiguilles avec lesquelles « elles [leur] piquent les fesses ».

Serge Doussin : « Mais les Florales par exemple, le tramway, l'arrivée aux Florales...

Isabelle Henry : Là, on s'était toutes fait une fleur en papier déjà.

SD : Tout le monde se regroupe. Faut imaginer, je ne sais pas combien on était moi, 100-120-150, j'en sais rien combien. On était mais une majorité de filles quand même et il faut imaginer 100 filles, en face, un cordon de flics.

IH : On sort en courant du tramway toutes ensemble déjà.

SD : Voilà, qui sortent en courant, forcer le barrage des flics et puis rentrer dans les Florales. Ils avaient une peur bleue, y'avait un ministre.

LG : Y'avait Elisabeth Hubert qu'était là.

SD : Oui y'avait Elisabeth Hubert qu'était là et donc ils avaient une peur bleue, parce que tu vois bien : « Si ils cassent tout ». Ça aurait été une catastrophe si y'avait eu des fleurs de cassées. Bon c'était pas le but, ça s'est bien passé, impeccable.

LG : C'était pas du tout notre état d'esprit.

SD : Non, non, non, mais faut imaginer ça quoi.

LG : Certaines avaient des petites épingles et piquaient le cul aux flics pour qu'ils...là, ils nous laissaient passer. Et les coups de parapluie, ils en ont reçu »²²².

Cette capacité à affronter les forces de l'ordre, ici naturalisée par Isabelle Henry, indique une forme de « cran social » qui leur permet de transgresser des règles de convenance associées à leur sexe. Pour autant, ces actions ne peuvent réellement être rapportées à des manifestations de violence et n'ont d'ailleurs jamais été interprétées comme telles par les médias. Alors même que, comme le note Olivier Fillieule, les manifestations des salarié.e.s d'entreprise en difficultés font partie de celles qui aboutiront le plus probablement à des épisodes de violence²²³, celles des ouvrières de Chantelle ne font que frôler cette possibilité. Cela suffit à effrayer certaines ouvrières : Adrienne Chabot évoque ainsi les vigiles du siège social qui « avaient des gants, ils étaient habillés

²²² Entretien avec Isabelle Henry et Serge Doussin, le 19 octobre 2009, dans les locaux du CHT, à Nantes.

²²³ Sur l'usage de la violence dans les manifestations, pour cette période et notamment pour la ville de Nantes, voir la thèse d'Olivier Fillieule : Fillieule (O.), *Stratégies de la rue, op.cit.* L'auteur remarque que les manifestations qui, le plus probablement, aboutiront à des épisodes de violence sont celles des salarié.e.s d'entreprises en difficulté, aux côtés des agriculteurs, artisans et commerçants, groupes autonomistes et étudiants.

tout en cuir avec les gants et tout. Avec des matraques et tout. Ah quelle horreur ! »²²⁴. Les forces de l'ordre ne semblent pas non plus percevoir les « Chantelle » comme un groupe potentiellement violent, bien qu'ils « tiennent la rue » lorsque les ouvrières manifestent. Rappelons que les ouvrières ne sont que 200 et sont encadrées par la CGT et la CFDT, elles ne peuvent donc pas, en ce sens, être perçues ni comme une « foule » ni comme un groupe inorganisé²²⁵. De plus, la popularité et les soutiens politiques dont ces ouvrières bénéficient les protègent d'une gestion répressive de ces manifestations. Les photographies montrent en effet des CRS plutôt souriants et peu disposés à faire usage de la force.



Des ouvrières de Chantelle en manifestation devant une rangée de CRS, conflit contre la fermeture, 1993-1994.

[Source : CHT. Coll. UD CGT 44]

La seule exception à cette analyse est la manifestation à Paris le 7 septembre : cette manifestation, inattendue, audacieuse et visant les plus hautes sphères du pouvoir amène cette fois au déploiement d'un encadrement policier important. Elles sont en effet « parquées » pendant

²²⁴ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²²⁵ Fillieule (O.), *Stratégies de la rue, op.cit.* Voir en particulier le dernier chapitre intitulé « Perceptions et gestion de l'ordre public ».

plusieurs heures devant le théâtre de Marigny – qui, ironie du sort, joue « La Peste » – avec l’interdiction de circuler. Elles sont ensuite emmenées rue du Bac, puis on les laisse manifester avant d’escorter les cars à la sortie de Paris. Dans les récits qu’elles font de cette journée, elles s’offusquent de cette présence policière au nom de leur inoffensivité mais racontent en même temps toutes les ruses dont elles ont fait preuve pour échapper à la surveillance :

Pascale Simon, mécanicienne, syndiquée CGT : « On a été carrément parquées comme des bêtes, cernées de CRS, c’était phénoménal. C’est aberrant de voir ça d’ailleurs. Quand tu vois quantité de CRS comme ça, casqués, mitraillette, bouclier et tout pour des pauvres femmes inoffensives, je vais te dire, ça fait dur.

Véronique Ménard : Mais vous n’étiez pas si inoffensives que ça.

PS : Ben je ne sais pas mais y’avait pas moyen de s’échapper et quand tu t’es échappée, on te faisait revenir, on t’alpaguait dans la rue devant tout le monde, on nous a pris, je te dis pas la honte. [...] A un moment de temps, on s’est échappées parce qu’on avait décidé de contourner tout le cercle pour arriver par derrière et puis toutes les rues étaient bloquées donc on a réussi à passer plusieurs barrages, ils nous ont demandé nos papiers mais enfin, on disait qu’on les avait pas mais bon, ils sont équipés, ils avaient tous des talkie-walkie et tout et à un moment de temps, on s’est fait rattraper. Donc : “Vos papiers”. “On n’a pas nos papiers”. “Qu’est-ce que vous faites là ?”. “On se promène”, enfin bref. “Bon vous faites partie de la manifestation, on vous ramène”. “Non, y’a un café, on cherchait justement un café, y’en a un juste en face, on a juste la rue à traverser”. Ils n’ont jamais voulu. On s’est échappées, on a traversé la rue en courant (*rires*) mais ils nous ont choppées, on en avait deux de chaque côté, en pleine rue, tous les badauds nous regardaient et tout, comme des malpropres, comme des voleuses ! Et puis ils nous ont ramenées »

Elle précise plus tard qu’elles se sont fait « un petit plaisir quand même : on a bloqué un grand carrefour, c’était bien ! (*Rires*) On a mis une belle pagaille. Y’a toujours un petit quelque chose »²²⁶.

Bien que « pauvres femmes inoffensives », elles ont en effet bloqué le carrefour des boulevards Raspail et Saint-Germain pendant trois quart d’heure. Même Adrienne Chabot qui paraît en début d’entretien effrayée à la pensée des vigiles du siège social, raconte une heure plus tard cet épisode parisien :

Eve Meuret-Campfort : « Et c’est vrai qu’on se dit quand on voit tout ça, que vous n’aviez pas peur. Parce que des fois, les gens disent que les femmes sont peut-être un peu moins combatives et tout.

Adrienne Chabot : Ah ! non, non, nous, on n’avait pas peur. (...) Non, non, parce qu’on avait rigolé. Je me rappelle même que comme on était encerclées par les gendarmes, on s’était mis à danser, on avait fait une ronde et on s’était mis à danser et puis les gendarmes, ils nous encerclaient mais on était coincées, on ne pouvait pas avancer nulle part. C’était terrible. Comme des voleuses. C’est vrai, on défendait notre emploi et puis on était...avec des matraques et tout qu’ils avaient. C’était incroyable. Ah oui, je n’avais jamais vu ça de ma vie. Et puis après, quand on est parties, on était

²²⁶ Entretien filmé collectif réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l’usine [s.d. octobre 1994], réunissant 11 salariées qui, à la fermeture, décident de prendre la « valise », c’est à dire les primes de licenciement extra-conventionnelles.

escortées par des cars de CRS tout du long, on voyait tout Paris jusqu'à ce qu'on soit sur l'autoroute et après ils nous ont laissées »²²⁷.

Sylvia Simard évoque de même les ruses qu'elle a tenté de mettre en place pour s'échapper lors d'une autre action, mais aussi son « coup de genou bien placé » :

Eve Meuret-Campfort : « Et les grandes actions de 94, le salon de la lingerie, tout ça. Fallait le faire quand même ! Se retrouver face à des CRS et tout ça, comment vous l'avez vécu vous ?

Sylvia Simard : Ah les CRS, quand on est allées au Palais de Justice à Nantes, nous on forçait pour rentrer et ils ne voulaient pas nous laisser rentrer. Alors moi j'ai dit : "Écoutez, moi il faut que j'aille au ministère des Affaires étrangères faire mes papiers" [Sylvia Simard est immigrée portugaise] (*rires*). J'ai essayé de passer dessous et ils m'ont coincé et ils me faisaient mal, ils me tenaient le bras, alors moi j'ai dit : "Mais arrêtez, vous me faites mal, je ne suis pas une criminelle, lâchez-moi !", ils ne me lâchaient pas alors c'est vrai que je leur ai donné un coup de genou bien placé, alors là il m'a lâché. Oh les filles, elles étaient malades mais je me suis tirée en courant pour pas qu'il m'attrape (*rires*). C'était rigolo. Aux Florales, c'est pareil, on est venu toutes avec des fleurs qu'on leur a données »²²⁸.

Myriam Dumas dit même que les « filles » faisaient tellement « de charme » aux CRS, les « aguichaient » avec des soutiens-gorge et des porte-jarretelles qu'ils étaient « pétés de rire » et obligés de se « relayer » plus souvent que prévu²²⁹. Que cela soit vrai ou non, le récit de Myriam Dumas atteste de la manière dont leur capacité à déconstruire cette situation de confrontation est transformée en force collective. Eliane Evrard interprète le déploiement des forces de l'ordre comme un signe de leur « impact » mais aussi de la façon dont le gouvernement s'est ridiculisé à avoir peur de « 120-150 bonnes femmes » :

Véronique Ménard : « Quels sont les bons moments dont vous vous rappellerez ?

Eliane Evrard : La descente au salon de la lingerie. C'était sensationnel. Et aussi l'impact qu'on avait quand on montait à Paris. Sur la dernière manifestation pour aller voir Balladur [le 7 septembre], c'est vrai que les gens prenaient mal le fait qu'on se fasse entourer par les CRS comme ça. Mais je disais aux gens qu'il fallait aussi le voir dans le bon sens, que ça voulait dire qu'ils avaient peur de nous, qu'on avait un poids et c'est quand même quelque chose de fort. Et après elles réfléchissaient. Nous, les déléguées, on était contentes de les voir débouler parce qu'on se disait : "Ils sont quand même cons ces gens-là. Qu'est-ce que 120-150 bonnes femmes peuvent faire comme des gars à Paris à part essayer de forcer des portes pour rentrer quelque part ?". Et je pense que le gouvernement s'est fait passer pour des idiots. Ils nous prenaient pour des terroristes. C'est vrai que y'avait un impact. Les RG téléphonaient tout le temps ici pour savoir ce qu'on avait prévu comme actions, ça voulait bien dire qu'on avait une sacrée force. Ça n'a pas suffi »²³⁰.

²²⁷ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²²⁸ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²²⁹ Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

²³⁰ Entretien filmé avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 26 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

Elles ont d'ailleurs joué de cette image dans le cours même de l'action, comme le relate Jean-Pierre Chéné :

Jean-Pierre Chéné : « Mais y'avait des trucs... Moi je me souviens du jour où on était allé à Paris, à l'Elysée, où on a été cernés pendant 4 heures ou 5 heures par des flics, enfin y'avait 150 filles et 2000 flics. (...) Et on était dans un truc où on avait dit aux flics : "Nous de toute façon, à 2h, on s'en va et on va à Matignon puisqu'on ne peut pas aller à l'Elysée". Et : "Vous vous en allez ? Vous vous en allez mais vous êtes cernés". "Et ben les filles elles vont vous charger" (*sourire*). Le commissaire, il me dit : "Mais vous rigolez ?". J'ai dit : "Non je ne rigole pas une seconde, elles vont vous charger". "Ah oui mais on va les arrêter sans problèmes". "Ah oui vous allez les arrêter sans problèmes mais là vous voyez y'a une dame avec un appareil photo, et là y'a quelqu'un avec une caméra, vous allez quand même être obligé de leur taper sur la gueule pour les arrêter parce qu'elles vont pas s'arrêter comme ça, ça va faire un peu désordre, et ça va se savoir". Le mec, il m'avait pas cru, il m'avait dit : " Non elles ne vont pas faire ça". J'ai dit : "Vous ne les connaissez pas, elles vont le faire". Et à 2h moins le quart, elles ont pris leur banderole, alors elles avaient une banderole qu'elles tenaient en bas là, qu'on tient comme (*devant soi*), et elles ont commencé à s'aligner devant les flics à un endroit, comme ça, les unes derrière les autres et elles m'ont dit : "Tu nous dis" (*sourire*). Et le mec il est devenu vert (*rires*) : "C'est pas possible". Bon, moi j'étais qu'à moitié tranquille quand même parce que j'avais pas très envie qu'elles prennent des baffes non plus. (...) Et on a négocié. Il m'a demandé un quart d'heure de plus et on est allés à Matignon. Bon, après on n'a pas pu accéder à Matignon mais on a été occuper les boulevards un peu plus loin, ça nous a occupés la journée mais...
Eve Meuret-Campfort : Et ça, ce truc là, vous l'aviez décidé ensemble avant ?
JPC : Ben c'est les filles qui m'avaient dit à un moment, elles étaient venues me voir et elles m'ont dit : "Bon écoute, on a décidé que si ils nous laissent pas sortir, on leur rentre dans la gueule et voilà". Elles allaient le faire. Ah ! oui, oui, oui. Je les connaissais assez pour savoir qu'elles allaient le faire donc j'ai dit : "Ben ok". "Donc tu vas discuter" ».

Elles se défendent d'avoir été violentes. Babette Martin, interviewée par *Ouest France* à la fin du conflit dit que « l'envie de tout casser » les a « effleurées » : « On soumettait ça à l'intersyndicale. Et chacun donnait son avis. On s'est bien battues. Mais toujours dans la correction. Ça ne servait à rien de laisser une mauvaise image »²³¹. Elles se distinguent donc de l'image stéréotypée d'une virilité populaire irraisonnée. Myriam Dumas dit qu'il y avait « une sacré équipe, qu'avait pas peur du tout », au point qu'elle dit qu'elles, les déléguées, étaient « obligées de les freiner les trois quarts du temps ». Mais évoquant le salon de la lingerie, elle dit : « On n'avait pas besoin de dire aux filles : "Vous ne cassez rien", elles ne cassaient pas »²³². D'un côté, elles font preuve d'une forme d'effronterie face aux forces de l'ordre (non-respect de l'autorité, capacité à user de leurs corps), et d'un autre, elles disent se distinguer d'une violence populaire masculine stigmatisée.

²³¹ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 16 novembre 1994, « Chantelle : l'autopsie d'un conflit. 2 – P. Kretz (PDG) : "Pas le choix" ».

²³² Entretien avec Myriam Dumas, le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.

Dans toutes ces actions publiques, elles construisent une contre-image de la féminité : une féminité joyeuse, victorieuse, capable d'effronterie, de bravoure et d'affrontement. Elles sont à cet égard déçues par le documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » qui est projeté en 1998 à la Médiathèque de Nantes. Le film se concentre sur les entretiens réalisés avec les ouvrières dans le local syndical de l'usine, en plan fixe alors qu'elles évoquent leurs années de travail et de lutte dans l'usine. Le conflit contre la fermeture est évoqué mais plutôt sous l'angle de leur licenciement et de leur devenir. Les images tournées pendant les actions collectives sont finalement peu mises en valeur, sauf pour faire des transitions entre les thématiques du documentaire. Elles se disent toutes déçues que le film ne les montre pas dans l'action. Véronique Ménard le reconnaît elle-même : « Elles étaient un peu mitigées, elles auraient aimé se voir dans l'action et non pas dans la réflexion, dans l'histoire comme ça. Elles ont été déçues de ne pas se voir dans les moments forts, dans les moments d'action »²³³. Jean-Pierre Chéné et Marcel Gautier sont plus véhéments en disant que de percevoir le conflit des « Chantelle » comme un « conflit de femmes » est une analyse erronée. Les anciennes militantes syndicales quant à elles auraient simplement préféré se voir dans l'action – comme des hommes – plus que dans la parole, le retour sur le passé – comme des femmes.

On peut noter que ce sont plutôt les militantes CGT qui se vantent de cette capacité à l'affrontement aujourd'hui. Myriam Dumas dit avoir « oublié » l'épisode de l'envahissement de la cellule de reclassement²³⁴. Les entretiens avec les ouvrières et les photographies ne permettent pas d'attribuer les actions les plus véhémentes aux syndiquées CGT. Il s'agit plutôt de représentations divergentes du groupe entre les cégétistes et les cédétistes.

3.2. Des débats de genre entre ouvrières : rapports croisés au genre et à la classe

Les divergences de perception sur le « bon genre de la grève » entre les militantes CGT et CFDT, que nous avons déjà abordé sous plusieurs angles, prennent dans ce conflit leur forme la plus évidente. Les « débats de genre » qui agitent les militantes portent sur la bonne manière de se présenter dans l'espace public, c'est-à-dire sur les attitudes pendant les manifestations. La visibilité prise par cette lutte dans l'agglomération nantaise rend les tensions sur la présentation de soi du groupe d'autant plus vives. Comment le genre et la classe s'articulent-ils dans les jugements qu'elles portent les unes sur les autres ?

²³³ Entretien avec Véronique Ménard, le 12 décembre 2009, à son domicile, à Rennes.

²³⁴ Ce qui tient aussi au fait qu'elle y ait occupé un poste salarié pendant un an après le conflit. Les photographies montrent qu'elle était néanmoins bien présente lors de l'action de contestation de juillet 1994.

a. Les extravagances des « filles de la CGT » et le « sérieux » des cédétistes : deux rapports au stigmatisme de la « fille d'usine »

Les jugements moraux exprimés entre ouvrières sur la bonne façon de se tenir dans l'espace public sont suscités par les comportements d'un groupe d'ouvrières, militantes CGT, connues et reconnues pour faire preuve d'« extravagances ». Ce « noyau » de militantes n'est pas représentatif de l'ensemble des militantes CGT mais leur attitude reflète malgré tout un différentiel dans l'ambiance qui règne dans les deux sections et les comportements de genre qui y sont prescrits et autorisés.

Babette Martin, mécanicienne, *militante d'usine* CGT, est la seule à parler ouvertement de ces attitudes « olé, olé » qui pouvaient déranger d'autres ouvrières ou son mari :

Eve Meuret-Campfort : « Et donc y'a eu tous les moments où vous êtes montés à Paris et tout. Comment c'était ça ?

Babette Martin : Ben c'était bien. Enfin c'était bien... (*rire*) Oui, voilà. Avec des très bons souvenirs aussi. Ce qui avait le don d'agacer mon mari aussi.

EMC : Pourquoi ?

BM : Parce qu'il trouvait que c'était... Voilà, il dit, il trouvait qu'on était un petit peu olé, olé, quoi là-dessus.

EMC : Comment ça ?

BM : Ben, je sais pas, y'avait de l'extravagance quand même. Sans parler de la grève en elle-même, des à-côtés. On arrivait au salon de la lingerie avec... Habillées en body quoi. On a beaucoup ri. Avec le recul... Oh ! Faut pas regretter ce qu'on fait.

EMC : Non et puis regardez, je ne sais pas si vous avez vu mais cette année les Lejaby, elles ont fait la même chose, elles avaient leur...

BM : Oui, oui, oui, oui. On était deux-trois à le faire, on n'était pas 50. C'était toujours les mêmes. Mais il faut se dire que y'a des gens, voilà, c'est pas que... Non ça se passe très bien. Ils le feront pas mais ils aiment bien qu'il y ait du monde autour qui fait le... Y'en a qui étaient : « Hé n'oublie pas, tu viens, on fait ci, on fait ça ». Y'en a qui sont très bons publics, qui attendent que... Mais bon j'ai aucun regret, c'était très bien, aucun. (...) On n'était pas 36 à le faire. 3 ou 4. On faisait le spectacle entre guillemets pour que tout le monde, voilà, ça faisait partie du... Et c'est dans tous les mouvements que... Enfin, plus ou moins mais y'a toujours quelque chose... »²³⁵.

Babette Martin assume aujourd'hui une certaine audace dans ses comportements et ceux de ses amies proches de la CGT pendant les manifestations. Babette Martin est très visible sur les photographies de presse car elle est quasi-systématiquement en front de manifestation et pose, avec ses « copines », devant les photographes. Son caractère de boute-en-train est reconnu dans l'atelier depuis longtemps : elle arrive parfois déguisée au travail, notamment avec des boules de Noël accrochées aux oreilles ou bien elle « tire les cartes aux filles (...) sur leur machine »²³⁶. Déjà en

²³⁵ Entretien avec Babette Martin, le 1er février 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

²³⁶ Babette Martin est passionnée de voyance et c'est d'ailleurs dans cette voie qu'elle dit vouloir se lancer lors de la fermeture. Finalement, elle fait un stage qui ne lui plaît pas et postule chez Applix, une entreprise de tissu auto-agrippant de la région nantaise et elle est embauchée 6 mois après la fermeture en même temps que plusieurs anciennes ouvrières de Chantelle. Après avoir été longtemps tricoteuse, elle est aujourd'hui régleuse sur machine. « Alors du soutien-gorge,

novembre 1994, elle évoque les critiques qu'on a pu lui faire face à un journaliste qui fait son portrait : « On avait de bonnes copines dans l'usine. Et on n'allait pas toujours en pleurant aux manifs. Et ça, ça ne plaisait pas forcément »²³⁷.

Plus encore que le fait de rigoler, c'est l'attitude téméraire de ces ouvrières et leurs tendance à jouer sur des connotations sexuelles qui ont fait l'objet de réprimandes morales au sein du groupe ouvrier. Un épisode phare évoqué par les participantes comme une fierté et par les critiques comme un débordement est l'envahissement des bureaux du siège social lors d'une réunion de CCE. Isabelle Henry et quelques autres avaient prévu, dès leur départ de Nantes, des outils pour pouvoir forcer les portes et monter dans les étages. Elles y parviennent et la caméra des réalisatrices les suit :

Une vingtaine de filles, surtout des militantes CGT dont Isabelle Henry, sont assises dans le couloir avec trois ou quatre hommes en costume qui les encadrent, certainement des vigiles et/ou des employés du siège. Elles chantent et interpellent « les gars » qui sont là et qui ont l'air bien embêtés. L'ambiance est survoltée. On rigole beaucoup et Isabelle Henry fait l'animation. Elles fument des cigarettes, faisant d'un gobelet un cendrier de fortune.

Elles scandent des slogans – « On est rentrées les doigts dans le nez ! Ils ont perdu les doigts dans le cul ! » – et chantent des chansons – « Patrice Kretz si tu savais, ta fermeture, ta fermeture. Patrice Kretz si tu savais, ta fermeture où on se la met. Au cul, au cul, aucune hésitation. Non, non, non, à ton projet bidon, oui, oui, oui, à son abrogation ».

Elles recommencent leurs slogans et chansons plusieurs fois, avec autant d'entrain. Elles regardent souvent dans le couloir comme pour surveiller l'arrivée de personnes venant les déloger. En attendant, elles font des blagues à ceux qui sont chargés de les encadrer mais qui restent au bout du couloir et les regardent avec étonnement.

« On n'est pas pressées. On est très bien », dit Isabelle Henry.

Un homme en costume arrive. « Il vient nous parler le monsieur ? ». « Non, non, je viens chercher des cigarettes ». Les filles lui en proposent. Des hommes passent entre elles, Isabelle Henry soulève la veste de l'un deux par en dessous, et regarde. « Oh ça suffit », lui répond-il, agacé. D'autres acceptent de partager le cendrier des occupantes et rigolent avec elles.

« On a bien fait de monter, on se fend bien la gueule », dit une gréviste. Elles racontent qu'elles avaient prévu des trucs pour forcer les portes mais qu'elles n'ont pas eu besoin de grand-chose. « Vous n'êtes pas malins les mecs ! » « Faut pas tout leur dire, la prochaine fois, ils vont... ». « Oui mais on aura un autre plan. Vous voyez, les mécaniciennes de la confection, c'est des intellos aussi ! », s'exclame Isabelle Henry en éclatant de rire.

Elles chantent en tapant dans les mains. Un de leurs « surveillants » boit de l'eau dans une bouteille en plastique. Elles lui demandent, il leur donne et elles se la passent.

Isabelle Henry pince les fesses d'un homme en costume qui passe avec une pince qu'elles ont dû apporter pour forcer les portes.

On voit des hommes discuter dans les couloirs, venir, repartir.

« C'est vous le responsable monsieur ? ». « Non, je disais bonjour à la caméra ».

Elles font la danse des canards, en tapant très fort dans leurs mains.

je suis passée à la couche culotte, voilà. ». [Entretien avec Babette Martin, le 1er février 2013, à son domicile, dans la région nantaise].

²³⁷ CHT. UD CGT 280 : *Ouest France*, 16 novembre 1994, « Babette : de la dentelle à la voyance ».

« Hip, hip, hip, hourra ! » résonne dans le couloir moqueté.
 Les hommes en costume font des blagues en se rapprochant du groupe, essaient de faire de l'esprit.
 Des filles s'allongent par terre. Ça se calme.
 Un homme, à l'air moins commode, hésite à passer. Il avance, et se fait toucher de tous les côtés. Il semble passablement agacé.
 [Bout de cassette sans son]
 Une fille apporte un pique-nique. Des militants de la CGT, dont Lionel Faure, arrivent et s'assoient avec elles. Elles se restaurent et boivent de l'alcool (marque indéfinissable) dans des verres en plastique.
 Elles continuent de chanter. « Le chiffon rouge », le bras levé²³⁸.

Ce récit donne bien à voir les comportements transgressifs du point de vue du genre dont ces ouvrières peuvent faire preuve, et ce, avec aplomb : elles fument, elles boivent, elles cherchent à déranger, à se faire remarquer et à faire rire. En particulier, l'attitude d'Isabelle Henry vis-à-vis des vigiles – elle soulève les vestes, elle pince les fesses – constitue une inconvenance vis-à-vis des normes morales de comportement féminin. Paul Willis, dans son étude de la culture de jeunes ouvriers dans l'Angleterre des années 1970, rappelle que les femmes « sont à la fois des objets sexuels et un réconfort domestique », ce qui veut dire « que les femmes doivent être sexuellement séduisantes mais aussi qu'elles n'ont pas le droit d'être sexuellement expérimentées »²³⁹. L'exubérance sexuelle des femmes, en particulier dans un monde populaire attaché aux prérogatives masculines, ne correspond pas à l'attitude attendue d'elles prescrivant plutôt la retenue et la discrétion sur « ces choses-là »²⁴⁰. D'autres ouvrières s'en offusquent d'ailleurs.

Quand ces attitudes transparaissent dans l'espace public, au milieu du groupe des ouvrières dans son ensemble, elles deviennent, pour celles qui les condamnent, une menace pour la respectabilité du groupe dans son ensemble. Eliane Evrard s'exprime clairement à ce sujet en 1994 :

Eliane Evrard : « On se dit : « Merde, on est en train de se battre pour notre emploi », et se souler la gueule sur une route à bouffer des saucisses, ça nous énerve un peu. Ou alors, nous, on est resté syndicalistes pures et dures. C'est vrai que ça nous reste en travers de la gorge comme hier en train de faire les banderoles et en train de danser. On a honte vis-à-vis des gens. C'est comme leur chanson "Au cul, au cul, aucune hésitation", nous, on ne peut pas la chanter. Annie Guyomarc'h, elle l'a reconnu aussi l'autre jour. Bon, c'est vraiment déplacé. Nos permanents, eux, ils trouvent ça bien, comme quoi... »

Véronique Ménard : Moi ça ne me choque pas du tout.

²³⁸ Notes prises au visionnage de deux cassettes VHS intitulées « évènements », prêtées par Véronique Ménard.

²³⁹ Willis (P.), *L'école des ouvriers: comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*, Marseille, Agone, 2011, p. 77.

²⁴⁰ Elles apparaissent sous les traits de la « femme feu » décrite par Michelle Perrot comme une des trois figures fantasmées de la féminité populaire, avec la « femme eau » et la « femme terre ». La femme feu est « dévastatrice des routines familiales et de l'ordre bourgeois, dévorante, consumant les énergies viriles, femme des fièvres et des passions romantiques, que la psychanalyse, gardienne de la paix des familles, rangera au rang des névrosées ; fille du diable, femme folle, hystérique héritière des sorcières d'antan. La rousse héroïne des romans feuilleton, cette femme dont la chaleur du sang illumine la chevelure et la peau, et par qui le malheur arrive, est l'incarnation populaire de cette femme de flamme qui ne laisse que cendre et fumée ». Perrot (M.), « La femme populaire rebelle », Perrot (M.), *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 1998, p. 155.

EE : Je vais te dire, la dernière fois qu'on a pris le cours des 50 otages, il y avait toute cette bande de jeunes qui étaient au café. Les filles chantaient ça. On a entendu les réflexions : "Si vous voulez aller au cul, vous n'avez qu'à aller quai de la fosse... [quartier historique de la prostitution à Nantes]". Déjà on s'est dit : "On est des femmes, des femmes d'usine et jusqu'à maintenant, notre popularité s'est faite avec notre sérieux de l'action". Je me dis que se faire passer pour de vulgaires filles d'usine d'il y a 30 ans qu'on culbutait sur le bord de la route entre deux tas de fagots, ça, je ne l'apprécie pas. C'est tout. Cette chanson-là, plus elles la chantent, moins y'a de gens qui la chantent. C'est toujours le même noyau »²⁴¹.

Eliane Evrard renvoie la gouaille des militantes CGT à une image très négative de la fille d'usine, aux mœurs légères, reproduisant ainsi un stéréotype persistant sur les ouvrières²⁴². Elle y oppose le « sérieux de l'action » et le fait d'être « restée syndicaliste pure et dure ». Véronique Ménard confirme ce différentiel d'ambiance entre les deux sections. Elle dit que : « On rigole beaucoup plus à la CGT, c'est sûr » :

Véronique Ménard : « La question des femmes était extrêmement revendiquée par la CGT. C'était un terme qui était très positif. Et à la CFDT, c'était beaucoup plus masqué. C'est "les gens", c'est "on", c'est ni femme, ni homme, unisexe. Alors que les filles de la CGT, c'est : "Ouais les filles !". Alors c'est pas les femmes, c'est les filles.

Eve Meuret-Campfort : Je n'avais pas ressenti ça, cette différence si nette. Je n'avais pas l'impression qu'à la CGT, elles étaient revendicatives par rapport à ça.

VM : Elles ne sont pas revendicatives mais pour elles, c'est clair que ce sont des femmes. Elles étaient toutes très fières, je ne sais pas si vous en avez vu... Mais c'était les filles canons de la CGT. En voix off, elles se sont toutes fait refaire quelque chose. C'était incroyable comment tous ces groupes de femmes... Parce que c'est long, les attentes sont longues, on papote et comment elles s'étaient fait refaire le nez, les oreilles, les seins, les trucs, c'était incroyable. Moi j'étais stupéfaite.

EMC : Finalement, un truc hyper féminin.

VM : Oui voilà, hyper... mais à la CGT. Mais ça tient aussi sans doute aux personnalités. A la CFDT, elles étaient plus strictes, on rigolait moins, y'avait plus le sens du devoir et tout ça.

EMC : Plus à la CFDT ?

VM : Ah oui, c'était clair. C'était très, très net, chez Chantelle. C'était aussi parce que Eliane Evrard, c'était une fille très sérieuse. (...) C'était plus sérieux, mais sérieux dans le sens grave. D'ailleurs, elles avaient souvent leur blouse alors qu'à la CGT, dès qu'elles pouvaient l'enlever pour être bien, elles le faisaient. Ça tenait beaucoup aux personnalités. Et à la CGT, elles étaient hyper délurées. Y'avait des blagues, des trucs sur des registres qu'on ne retrouvait pas du tout à la CFDT »²⁴³.

Les rapports au militantisme s'interpénètrent ici avec un rapport au genre : d'un côté se conjuguent une féminité, au sens de la cosmétique, exacerbée et valorisée avec le fait d'assumer le plaisir d'être ensemble et la joie que peut susciter une grève ; de l'autre, la volonté d'apparaître

²⁴¹ Entretien enregistré avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

²⁴² Scott (J.W.), « L'ouvrière, mot impie, sordide. », art.cité.

²⁴³ Entretien avec Véronique Ménard, le 12 décembre 2009, à son domicile, à Rennes.

« unisexe », c'est-à-dire de nier toute différence de genre, est associée à une forme de sérieux et de sens du devoir. Cela rejoint sur ce point les autres débats qui ont cours entre la CGT et la CFDT sur la présence des hommes, le recours à la violence physique, et l'utilisation du terme « filles ». Toutes ces lignes de clivage se recoupent pour dessiner deux styles de féminité, mais aussi deux façons d'envisager l'émancipation au féminin.

b. La virilité au féminin ou l'effacement du genre : perceptions de l'émancipation au féminin populaire

Pour Babette Martin ou Isabelle Henry, ces pratiques sont des pratiques d'émancipation puisqu'elles font « comme les mecs » en forçant des portes, en parlant fort, en chantant des slogans à connotations sexuelles. Paradoxalement, l'adoption chez elles d'une forme de bravoure et de cran qui renvoient à une virilité ouvrière militante prend les atours d'une féminité exacerbée. Nous retrouvons ici un « style de féminité » que Christelle Avril a qualifié de « virilité au féminin ». Elle évoque alors le profil d'aides à domiciles issues des fractions stables des classes populaires, qui vivent leur travail comme un déclassement social et disposent de fortes ressources sociales locales – les « déclassées autochtones ». Christelle Avril montre comment ces femmes investissent des formes de dépense physique au travail (préfèrent les tâches physiques, c'est-à-dire le ménage, aux tâches relationnelles) et de valorisation de leur force verbale, renouant ici avec les normes dominantes de leur milieu d'origine, tout en ménageant la « frontière entre genres masculins et féminins » : elles accordent une haute importance à toujours apparaître féminine, à la prise en charge des tâches domestiques chez elle, et critiquent les femmes qu'elles jugent trop « masculines »²⁴⁴. L'intérêt de ce modèle de féminité est de montrer comment des attitudes de bravoure peuvent être associées à une féminité cosmétique. Nous l'avons dit, les militantes de la CGT sont de manière générale réputées pour être des « bagarreuses », des « fonceuses ». Annie Guyomarc'h ou Sylvie Colin concèdent qu'elles « s'emportent » facilement. C'est Isabelle Henry qui répète à plusieurs reprises en entretien, concernant leurs modes d'action, qu'elles font « comme les mecs ». De manière contre-intuitive, ces ouvrières sont celles qui apparaissent sur les photographies et encore aujourd'hui comme les plus féminines : elles sont systématiquement maquillées, coiffées et apprêtées, alors qu'Éliane Evrard et Maryse Choquet défilent en blouse de travail. Ces ouvrières s'éloignent alors de l'indifférence au corps qui caractérise les milieux populaires tels que Pierre Bourdieu ou Beverly Skeggs ont pu les analyser²⁴⁵. Ces soins du corps, cette envie de paraître semble en effet s'approcher du désir de correspondre à une féminité plutôt

²⁴⁴ Avril (C.), *Les aides à domicile, op.cit.* Voir notamment les chapitres V et VIII.

²⁴⁵ Bourdieu (P.), *La distinction: critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit, 1979 ; Cartier (M.), « Le caring, un capital culturel populaire ? À propos de Formations of Class & Gender de Beverley Skeggs », art.cité ; *Ibid.*

associée aux classes moyennes ou aux fractions hautes des classes populaires. La féminité populaire, qu'on pourrait qualifier de traditionnelle, s'attache bien plus au rôle de mère, et plus largement, de *carer*, en particulier dans un monde populaire où les femmes en majorité ne travaillent pas. Le travail de Beverly Skeggs, comme celui de Christelle Avril, posent précisément la question des effets de l'exposition prolongée de femmes dans l'espace public, que ce soit via l'école ou le travail. Il est frappant d'ailleurs de voir à quel point l'inactivité professionnelle à laquelle Annie Guyomarc'h est confrontée en 2005 correspond pour elle à une déféminisation puisque sa première réaction lorsqu'elle apprend la fermeture de l'usine par la bouche du DRH est de lui répondre : « Vous voulez qu'on reste en pantoufles et en robe de chambre toute la journée ? Qu'on se maquille plus, qu'on se parfume plus ? C'est pas parce qu'on travaillera plus qu'on n'a pas besoin de ça »²⁴⁶. Beverly Skeggs montre bien cependant, concernant les jeunes filles qu'elle étudie, en quoi cette identification à une féminité valorisée socialement est toujours un peu contredite par le fait d'être précisément trop bruyante ou trop extravertie. Or, le militantisme apparaît ici comme un moyen subjectivement efficace pour renverser ce stigmate en emblème : oui, elles sont des « filles d'usine » mais elles peuvent aussi être des « intellos » comme le dit Isabelle Henry plus haut.

Concernant l'espace domestique, elles affichent une forme d'indépendance en précisant bien qu'elles ne sont pas « des femmes à rester à la maison » et qu'elles participent à toutes les actions organisées mais ces discours ne présagent pas nécessairement de leurs pratiques, comme en témoigne Annie Guyomarc'h lors d'un entretien avec une des militantes féministes réalisant le documentaire. Cette dernière n'est pas rompue aux outils de l'enquête sociologique et provoque de manière un peu brutale Annie Guyomarc'h sur son rapport au foyer. Elle se défend tant bien que mal mais avoue – car cela ressemble dans le contexte à un aveu honteux – qu'elle fait tout le ménage chez elle, que son fils est « comme son père » et se plaint quand elle ne fait pas son lit – il a 23 ans en 1994 –, qu'elle « gueule » mais finit toujours par « faire »²⁴⁷. Pendant la lutte, elle doit d'ailleurs faire une concession : elle ne vient pas le 4 août, le jour du jugement du TGI, car cela reviendrait à écourter les vacances avec son mari. Comme nous l'avons dit, elles tirent un grand nombre de ressources sociales de leur insertion dans des « familles CGT » et fonctionnent dans un rapport plus « intégré » à leurs structures syndicales. Elles cherchent bien plus que les militantes CFDT à s'appropriier les valeurs d'une certaine forme de culture populaire, nous y reviendrons.

Le militantisme constitue d'autant plus un espace de liberté qu'elles ne parviennent pas forcément à traduire cette indépendance chez elle. Leur affirmation individuelle passe par un usage, plus que par un rejet, de la figure sexualisée de la fille d'usine. Elles savent pertinemment qu'elles

²⁴⁶ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

²⁴⁷ Entretien enregistré avec Annie Guyomarc'h réalisé par Danielle Lefebvre, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 18 juillet 1994 dans le local syndical de l'usine.

choquant et dérangeant en faisant ce qu'elles font mais seule Babette Martin évoque aujourd'hui les critiques et le jeu sexuel sous-jacent. Les plus militantes – Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry – présentent leurs exploits comme des exploits militants et parlent très peu des « à-côtés » comme le dit bien Babette Martin. Annie Guyomarc'h et Gisèle Faure ne participent pas directement à ces moments d'extravagance. Leur position de *leaders* les exclut de fait de ces moments de sociabilité pendant lesquels elles sont le plus souvent occupées à négocier avec leur directeur, à discuter avec les permanents syndicaux des prochaines actions ou, à être interviewées par des journalistes. Elles semblent pour autant adhérer à ces modes de sociabilité, tout comme les militants CGT qui s'amuse de voir ces femmes faire le « show » en les rejoignant dans le couloir.

Se joue donc à cet endroit une vision différenciée de la bonne manière de jouer du genre dans l'espace public. Quand Eliane Evrard juge négativement cette façon d'être, elle conteste la possibilité de retourner le stigmat de la « fille d'usine » en emblème. Elle et Myriam Dumas n'apprécient pas, comme nous l'avons dit, la féminisation de leur cause et adoptent plutôt une stratégie d'effacement du genre dans leur présentation de soi : elles ne sont jamais maquillées, plutôt habillées en pantalon, elles fument et portent leurs blouses de travail le plus souvent. Elles ne cherchent pas à apparaître masculine mais à disparaître derrière leur rôle militant. Ce qu'elles reprochent fondamentalement aux militantes CGT est d'utiliser cette ressource personnelle du genre alors qu'elles cherchent à faire reconnaître leurs compétences strictement militantes. Elles perçoivent donc une menace là où les cégétistes voient une carte à jouer. Le sérieux, la discrétion et la droiture d'Eliane Evrard suscitent d'ailleurs des représentations d'elle comme une « bonne sœur », c'est-à-dire une femme complètement déssexualisée qui ne se définit que par son dévouement à un rôle qui finit par totaliser sa personne. Le fait qu'Eliane Evrard et Myriam Dumas ne soient pas mariées les autorise, comme nous l'avons vu dans le chapitre 4, à tenir un discours critique par rapport à la présence des maris des ouvrières de la CGT et du manque d'autonomie des militantes vis-à-vis de leurs familles et leur organisation. Dans leur bouche, la féminité est un stigmat car elle renvoie à l'image d'une femme mariée, image contre laquelle elles se sont construites depuis de nombreuses années, assumant un célibat choisi dans un monde où le mariage constitue une norme sociale très puissante. Les autres militantes CFDT sont mariées et incarneraient plutôt une féminité douce et discrète, non pas fragile, mais réservée, c'est-à-dire un modèle de féminité plus conforme aux attentes de leur genre et de leur classe. D'un point de vue stratégique, elles feraient tout pour ne pas « se faire remarquer » sur le registre du genre. Il est difficile pour l'analyse de saisir cet effacement qui par principe ne se voit pas. Les seules critiques

de la part des militantes CGT à l'égard de leurs homologues cédétistes sont celles de « mollesse »²⁴⁸, ce qui confirme l'idée que, dans notre cas, la virilité est féminisée puisque les « dures » sont celles qui apparaissent le plus comme des femmes « féminines » et les « molles » celles qui apparaissent comme les plus « neutres » du point de vue du genre.



Myriam Dumas, Eliane Evrard et Annie Guyomarc'h (de gauche à droite), lors d'une assemblée générale dans le réfectoire de l'usine, conflit contre la fermeture, 1993-1994

[Source : CHT. Coll. UD CFDT 44]

Finalement, l'affirmation personnelle des *leaders* CFDT passe par l'effacement du genre et s'appuie sur une indépendance individuelle quand les stratégies d'émancipation des militantes CGT construisent une virilité « au féminin » et supposent la subversion « de l'intérieur » des rôles féminins traditionnels. Ces dernières s'approprient ainsi une forme de culture populaire valorisant la force, verbale notamment, la bravoure, le plaisir à être ensemble alors qu'Eliane Evrard et Myriam Dumas cherchent plutôt à s'en distinguer. Car c'est aussi bien de cela dont il s'agit ici : les rapports

²⁴⁸ Jean Peneff note d'ailleurs, concernant les autobiographies de militants CGT qu'il publie dans les cahiers du LERSCO, que ces derniers n'évoquent jamais la CFTC ou la CFDT dans leurs récits alors que les oppositions des cédétistes à leurs homologues cédétistes sont contées avec « un réel plaisir » et parfois « une forte hostilité ». Febvre (B.) et Peneff (J.), « Autobiographies de militants nantais de la CFDT », *Les Cahiers du Lersco*, 4, 1982, p. 14 ; Peneff (J.), « Autobiographies de militants CGTU-CGT », *Les cahiers du Lersco*, 1, 1981.

différenciés à l'émancipation féminine qui se jouent entre militantes sont aussi des rapports différenciés à la classe et à la culture populaire.

c. Stratégies de distinction des *leaders* CFDT : le rejet de l'usine et sa sociabilité

La véhémence avec laquelle Eliane Evrard juge les pratiques des militantes CGT ne tient pas seulement à une question de genre. Les divergences dans leurs rapports au genre correspondent aussi à des divergences dans leur rapport à la classe. Sur ce point, le cas de la consommation d'alcool par certaines militantes cégétistes et les réactions suscitées parmi les ouvrières est particulièrement significatif²⁴⁹.

Babette Martin décrit ainsi la consommation d'alcool dans l'atelier comme partie prenante de la sociabilité entre collègues pour elle :

Babette Martin : « On fêtait les vacances, on fêtait Noël, c'était l'anarchie ! Ah oui, c'était terrible.

Eve Meuret-Campfort : Vous faisiez des fêtes ?

BM : Ah oui ! Personne ne disait rien. L'alcool et tout hein.

EMC : Dans l'usine ?

BM : Ah oui. On allait à l'atelier. Y'avait la petite cafétéria qui donnait, avec une baie comme ça, qui donnait sur l'atelier. On avait... Je vous assure qu'on avait les bouteilles, personne ne nous disait rien. (...)

EMC : Non, mais c'est vrai que rien que le fait de pouvoir venir boire un coup dans l'usine, y'a plein d'endroits où ça ne se ferait jamais.

BM : Ouais, voilà. Ben non, mais je vous assure, c'est du vécu. Ouais, il [le directeur] aurait... On ne prenait pas assez de photos je crois. Non, mais c'était vrai. On avait le vin nouveau, on avait la bouteille à la machine.

EMC : Et vous buviez pendant le...

BM : Ben on allait dans les toilettes après les boire. Ils voyaient bien. De toute façon, on dansait sur les machines, enfin bon, ça c'était pas tous les jours, faut pas exagérer là ce que je viens de dire mais elles [les contremaîtresses] préféraient fermer les yeux, elles devaient se dire... Noël arrive, comment... Les vacances arrivent, ils fermaient les yeux. Moi je dis qu'ils fermaient les yeux.

EMC : Donc vous aviez votre petite bouteille et vous alliez aux toilettes avec les copines ?

BM : Ouais, on allait boire le vin nouveau. Et avant, on buvait, le midi, on était à la cafétéria. De toute façon, dans ces cas-là, on ne revenait pas à la machine, on faisait en sorte que notre journée, on l'avait faite déjà. D'avance. On a déjà dû vous le dire ça, parce qu'on avait des tickets donc on mettait une feuille comme ça et c'était sûr, c'était fait pour ce jour-là et puis nous, on ne faisait rien. On faisait n'importe quoi »²⁵⁰.

²⁴⁹ Il faut préciser que ni Annie Guyomarc'h ni Gisèle Faure ne sont soupçonnées par Eliane Evrard ou d'autres ouvrières de boire de l'alcool pendant le travail ou les manifestations.

²⁵⁰ Entretien avec Babette Martin, le 1er février 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

Ces récits rappellent ceux de Christian Corouge sur les chaînes de carrosserie ou ceux de Sébastien Mary dans le bâtiment²⁵¹ mais sont censurés dans le cas des femmes. Babette Martin est la seule à l'évoquer ainsi de manière positive et on peut supposer que ces pratiques étaient très minoritaires²⁵². La possibilité pour Babette Martin d'en parler de la sorte tient néanmoins à la place que tient la consommation d'alcool dans les sociabilités d'ateliers masculins et dans les sociabilités militantes. Eliane Evrard évoque d'ailleurs le « camion de la CGT » lors d'un rassemblement devant le tribunal qui était « plein d'alcool ». Elle ajoute : « On était scandalisées quand ils sont arrivés devant le tribunal car dans le camion, c'était plein d'alcool, ils sont tous en train de se soûler. Même des cadres ont dit que c'était honteux, ils représentent vraiment... »²⁵³.

C'est bien d'un autre enjeu dont il s'agit ici : une volonté de se distinguer d'une forme de culture populaire valorisée par la CGT contre laquelle s'est développée la culture jociste et cédétiste. Les autobiographies réalisées par Béatrice Fèvre auprès de militants CFDT nantais évoquent, tel que Luc Berlivet et Frédéric Sawicki les relatent, « le choc ressenti à l'égard de la malpropreté des locaux, de l'obscénité des propos, de la violence des rapports ouvriers en particulier entre les générations, de l'alcoolisme voire de la prostitution, comme motivations du rejet de la CGT, laquelle est perçue par les militants chrétiens comme laissant faire, voire encourageant par l'attitude même de ces dirigeants, ce genre de pratiques »²⁵⁴. Eliane Evrard, qui a fait sa scolarité dans une école privée et envisagé de rentrer dans les ordres, puis a investi le militantisme comme un moyen de « devenir une personne », et, après un mariage raté, a vécu célibataire, s'oppose dans toute sa personne à cette culture populaire fondée sur la célébration du collectif, sa force, parfois sa violence, et ses formes de « bien vivre ». La condamnation des extravagances sexualisées d'« une bande d'hystériques » selon ses mots ne fait que renforcer le rejet d'une certaine culture populaire. Les autres militantes CFDT sont moins véhémentes à l'égard des « filles de la CGT », mais parlent elles-aussi du rejet de formes de vulgarité ou de force verbale dans l'usine, et valorisent la « douceur » et la « modération » des *leaders* CFDT.

La « honte » ressentie par Eliane Evrard rejoint celle d'autres ouvrières qui, quant à elles, ne sont pas mues par une volonté de distinction sociale, mais au contraire sont caractérisées par la faiblesse de leurs ressources sociales. Dans ce cas, il s'agit plutôt d'un souci de préserver une forme

²⁵¹ Corouge (C.) et Pialoux (M.), *Résister à la chaîne*, *op.cit.* ; Renahy (N.) et Mary (S.), « “La soif du travail ?” Alcool, salariat & masculinité dans le bâtiment : le témoignage d'un adepte du “black” », *Agone*, (51), 2013, p. 86-100.

²⁵² Nous ne pouvons d'ailleurs pas les imputer uniquement à des militantes CGT. Ce sont elles qui en parlent et elles à qui on le reproche mais cela ne signifie pas que d'autres ouvrières ne participaient pas à ce type de sociabilité autour de la consommation d'alcool.

²⁵³ Entretien enregistré avec Eliane Evrard réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

²⁵⁴ Sawicki (F.) et Berlivet (L.), « La foi dans l'engagement. Les militants syndicalistes CFDT de Bretagne dans l'après-guerre », art.cité, p. 127.

de respectabilité du groupe contre un sentiment de vulnérabilité face au « qu'en dira-t-on », comme cela transparaît dans les mots d'Adrienne Chabot :

Eve Meuret-Campfort : « C'est vrai que l'ambiance, dans les actions de 94 par exemple, on a l'impression que vous rigolez bien. Et puis il y avait une petite bande à la CGT là qui mettait un peu le...vous vous entendiez bien avec elles ?

Adrienne Chabot : Oui, (...) on rigolait bien, y'avait une bonne ambiance, c'est vrai. Des fois, c'était un peu osé mais bon.

EMC : Comme quoi par exemple ?

AC : Non mais des fois, y'en avait dans la bande qui aimaient bien boire et tout. Quand on allait en manif, elles buvaient dur. Y'en a...Certaines qui buvaient pas mal alors quand ça dégénère, c'est pas très bien pour notre image.

EMC : Mais ça dégénère, comment ça ? Qu'est-ce qu'elles faisaient ?

AC : Ben je ne sais pas. Elles devenaient un peu vulgaires. Elles parlaient aux gens tout ça. Et quand on est en conflit, je trouve que ça fait moche. On avait un peu honte quoi. Autrement, ça allait dans l'ensemble.

EMC : Mais vous leur disiez pas forcément ?

AC : Ah non, je ne disais rien. Mais y'avait beaucoup de personnes qui avaient un peu honte, quand elles avaient un coup dans le nez, quand on s'en allait à Paris là, des fois, dans les aires de repos tout ça. Oh la la, y'en a qui buvaient dur. (...) Mais c'était peut-être leur façon, pour elles, je ne sais pas, de ne pas avoir de chagrin, je ne sais pas »²⁵⁵.

Adrienne Chabot n'est pas prise personnellement dans les jeux de distinction sociale et ne se soucie que très peu des étiquettes syndicales – c'est d'ailleurs l'enquêtrice qui mobilise cette étiquette, et non pas elle. Elle évoque simplement un sentiment de honte face à des pratiques qu'elle ne se permettrait certainement pas elle-même et cherche à comprendre plus qu'à condamner la consommation d'alcool comme aussi un refuge face à la situation de détresse sociale que constitue le licenciement.

Dans le cas d'Eliane Evrard, comme de Myriam Dumas, la distinction vis-à-vis de cette forme de culture populaire qu'elles perçoivent comme vulgaire et qui est incarnée chez Chantelle par des femmes aux apparences très féminines est corollaire d'un style de vie détachée des valeurs populaires du mariage, de la maternité ou encore de l'accès à la propriété. Myriam Dumas, questionnée sur le « handicap » que peut signifier le célibat par rapport aux autres ouvrières répond à Véronique Ménard :

Myriam Dumas : « Non, là-dessus, je ne me suis pas trop posée la question. Mais à mon avis, ce n'est pas un handicap. Dans ma tête, c'est pas le nombre d'heures que tu passes avec quelqu'un, c'est plus la qualité que la quantité en fait. Donc je suis persuadée que les filles qui ne sont pas engagées ont une vie triste et morne avec leurs enfants, leurs maris, leurs chaussettes et leurs casseroles. Y'en a certaines... Mais c'est pas de leur faute, et je pense qu'au contraire le fait d'être militant, tu connais énormément de gens. Tu as une ouverture sur le monde, c'est évident. Donc je pense

²⁵⁵ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

que tu peux apporter une qualité aux gens que tu n'apportes pas si tu veux faire construire ta maison, ta petite voiture... Moi, mon dieu, ce jour-là... »²⁵⁶.

Eliane Evrard et Myriam Dumas ont opté pour des modes de vie qui les détachent du groupe ouvrier, par la prise de distance vis-à-vis des normes familiales dominantes de leur milieu d'origine et l'adhésion à un modèle d'égalité entre les sexes plus présent parmi les classes moyennes²⁵⁷.

Les stratégies de reconversion d'Eliane Evrard et Myriam Dumas à la fermeture de l'usine révèlent pleinement ce désir de « sortie de classe » et les ressources sociales qu'elles sont parvenues à faire valoir. Elles le disent à Jean-Pierre Chéné avant même la fin du conflit²⁵⁸ et les autres élues CFDT ont elles aussi en majorité le désir de « quitter l'usine ». Parmi les six élues CFDT, seule Michèle Charon va travailler à la SOFAC. Catherine Giraud, reconnue salariée COTOREP, est « reprise » par Chantelle dans l'usine de Couëron, Armelle Hérault et Murielle Cordier choisissent le congé de conversion pour se former à l'aide à la personne dans le cas de la première et découvrir le monde de la vente pour la seconde dans l'idée de monter son magasin de couture ou un pressing. Cette dernière est la seule, à part les deux *leaders*, à réellement connaître une ascension sociale puisqu'elle est aujourd'hui agent de maîtrise chez Applix. Elle dispose de ressources sociales et culturelles propres que son engagement très court à la CFDT (1991-1993) n'a fait que renforcer²⁵⁹. Armelle Hérault considère avoir eu une ambition en voulant quitter l'usine et a été plutôt satisfaite de sa reconversion dans un petit métier des services. L'usage de leurs ressources militantes n'a pas réellement été possible en dehors du cadre collectif. Seules les *leaders* sont parvenues à traduire leur capital militant en ressource dans leur reconversion mais, là encore, plutôt sous la forme d'un capital social que sous la forme de compétences propres reconnues et valorisées.

En octobre 1994, Eliane Evrard dit qu'après la fermeture, elle veut prendre du recul, prendre du temps pour soi et ensuite travailler auprès des personnes âgées, « continuer à s'occuper

²⁵⁶ Entretien enregistré avec Myriam Dumas réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994].

²⁵⁷ Serre (D.), *Les coulisses de l'Etat social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*, op.cit. Delphine Serre souligne néanmoins que l'enfant est au cœur de la morale familiale des classes moyennes dont les assistantes sociales sont porteuses. Le célibat féminin n'y est pas forcément plus valorisé.

²⁵⁸ Jean-Pierre Chéné : « Et elles m'avaient dit aussi dès le début : "De toute manière, on ne restera pas. Même si on sauve l'entreprise, on s'en ira. Mais en attendant, on va faire tout ce qu'il faut pour l'empêcher de fermer, c'est pas le sujet, et puis on va mener la bagarre mais derrière c'est une opportunité, on s'en ira" » [Entretien avec Jean-Pierre Chéné, le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise].

²⁵⁹ A la fermeture, Murielle Cordier fait un stage dans un magasin de vêtements et « adore ça ». Elle raconte avec enthousiasme ses qualités découvertes de vendeuse. Elle se lance ensuite, avec le soutien de son mari ouvrier dans une entreprise de cartons, dans le projet d'une boutique de retouche et de vêtements, elle qui coud beaucoup et a déjà quelques clients. Elle avait déjà mûri ce projet lors d'un congé parental et un congé sabbatique à la fin des années 1980. Elle fait de nombreuses démarches, achète un fond de commerce, « ouvre des portes qu'elle ne pensait jamais ouvrir », mais au dernier moment, son mari prend peur et l'empêche d'aller jusqu'au bout. « J'ai pensé divorcer ! ». Elle ne le fait pas, postule chez Applix en tant que tricoteuse et sept ans plus tard, passe chef d'équipe, ce qui est, pour elle, un « pied de nez » aux « filles de la CGT » qui l'avaient mise en quarantaine après le conflit de 1981-1982. [Entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise].

des gens ». Elle fait en effet une formation, comprenant des stages, de janvier à avril 1995 dans l'aide aux personnes âgées. Elle est contactée par l'équipe municipale de Jean-Marc Ayrault, qui brigue alors un second mandat de maire à Nantes, pour devenir conseillère municipale. Ce qu'elle accepte à condition d'être éligible, que son appartenance à la CFDT ne soit pas mentionnée et qu'ils l'aident à trouver un emploi. L'épouse de Jean-Pierre Chéné, employée à la mairie de Saint-Herblain et amie proche d'Eliane Evrard, parle à son mari d'un poste qui conviendrait à Eliane dans une maison de retraite. Jean-Pierre Chéné aurait alors appelé Jean-Marc Ayrault pour qu'il appuie son embauche auprès du maire de Saint-Herblain, Charles Gautier. Elle est alors employée à mi-temps dans une maison de retraite et devient conseillère municipale à Nantes dans l'équipe nouvellement réélue de Jean-Marc Ayrault. Elle décède en 2001 d'un arrêt cardiaque alors que son mandat se terminait et qu'elle entendait reprendre des mandats syndicaux dans la fonction publique territoriale.

Myriam Dumas, quant à elle, accepte un poste de conseillère à la cellule de reclassement pendant un an²⁶⁰. Elle fait ensuite une formation de remise à niveau – « français maths...tu vois » – car elle veut travailler « dans l'insertion ». Grâce à l'appui de l'union départementale CFDT et au soutien direct de Jean-Marc Ayrault, elle obtient un poste à Nantes Habitat (gestion du parc HLM de la ville). Elle travaille à l'accueil et fait visiter les appartements aux locataires. Elle trouve ça « très dur » : « Bon ça m'a appris à savoir ce que c'était les quartiers »²⁶¹. Quatre ans plus tard, Marcel Gautier, secrétaire général de l'union locale CFDT, qui la connaît bien depuis 1994, lui propose un poste de secrétaire d'accueil à l'occasion du déménagement de l'UL dans de nouveaux locaux, poste qu'elle occupe encore en 2009.

Eve Meuret-Campfort : « Et c'est bien ?

Myriam Dumas : Ah oui, je vais te dire, quand t'as connu l'usine... Si tu veux, ça n'a strictement rien à voir au niveau du travail, de l'ambiance, ça n'a rien à voir. Je ne regrette pas mais alors absolument pas les années que j'ai passé chez Chantelle. Ah ! non, non. Je ne regrette pas non plus quand l'usine a fermé d'être partie, je me suis dit : « Non, je ne resterai pas chez Chantelle, je m'en vais. Chantelle, je n'en veux plus ». En plus, je me suis dit que c'était l'occasion de ma vie parce que va faire du syndicalisme à 30 personnes, non, je veux dire t'as plus les mêmes sortes de délégation, t'as plus les mêmes rapports, je me suis dit que c'était le moment ou jamais de me barrer. C'était ça où je me retrouve comme mes petites copines qui sont maintenant au chômage. On savait bien que ça n'allait pas durer quoi. Je me suis dit : « C'est le moment de me lancer » et je me suis lancée, et j'ai réussi, je suis contente (rires) »²⁶².

²⁶⁰ Avec Sylvie Colin, l'autre déléguée embauchée par la cellule, elles négocient leurs conditions : 15 jours de congés payés avant d'entrer en fonction, le maintien de tous leurs avantages sociaux, la possibilité de réintégrer le plan social à tout moment et le bénéfice d'une convention de conversion à la fin de leur contrat le 30 juin 1995.

²⁶¹ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

²⁶² Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

Elle parle d'elle comme d'une « réfugiée syndicale » et il est évident en effet qu'elle et Eliane Evrard ont bénéficié du soutien actif de la CFDT et de ses bonnes relations avec l'équipe municipale, Jean-Marc Ayrault cherchant aussi à intégrer une « Chantelle » à son équipe. Aujourd'hui, Myriam Dumas n'entretient que très peu de liens avec d'anciennes ouvrières de l'usine, sauf au téléphone avec d'anciennes « camarades » comme Armelle Hérault. Le décès d'Eliane Evrard en 2001 semble avoir renforcé une distance qui s'était déjà installée. Après nos deux entretiens, elle refuse d'ailleurs de nouvelles sollicitations concernant cette histoire, sur laquelle elle a résolument « tiré un trait »²⁶³.

Les deux *leaders* CFDT n'ont pas pour autant, au moins dans un premier temps, interrompu leur engagement syndical vis-à-vis des ouvrières de l'usine à la fermeture. Eliane Evrard organise des réunions avec les anciennes ouvrières et continue à aller à la MCC, l'usine ouverte par la SOFAC à Sautron. Dans un texte, écrit probablement en 1996, dans lequel elle dresse le bilan de l'usine, ses conflits et la fermeture²⁶⁴, elle s'exprime ainsi :

« Je vais une fois par semaine à la M.C.C. pour discuter avec les filles et régler leurs problèmes qui ne manquent malheureusement pas. Pour moi, aller là-bas n'est pas une contrainte car j'estime que mon rôle de déléguée ne s'est pas arrêté le jour où j'ai été licenciée. Mais au contraire, je dois continuer pour conserver des liens et les aider. Lorsque je vais les voir, nous n'abordons pas le problème de paiement des cotisations, car elles sont pratiquement toutes au P.A.C., ce qui nous fait aborder les vraies questions. Je continuerai à aller les voir tant qu'elles auront besoin de moi et j'espère que dans l'avenir, elles pourront monter une section syndicale C.F.D.T., c'est mon plus cher souhait. »

De fait, une tentative de section syndicale CFDT a été initiée par une ouvrière qui avait été déléguée du personnel au début des années 1970, mais selon Marie Dubois cette initiative a avorté parce que « là, y'avait eu quelque chose de cassé, cassé dans nos têtes »²⁶⁵.

La reconversion dans les petits métiers des services : ne plus vouloir de l'usine

Marie Dubois¹ naît en 1960 à Sautron (agglomération nantaise), d'un père routier et d'une mère « nounou ». Elle est l'aînée d'une fratrie de cinq¹ et est éduquée dans la religion catholique. Elle entre chez Chantelle en 1977 après un CAP couture industrielle qu'elle n'obtient pas. Elle a alors 17 ans et devient mécanicienne en confection. Si elle change de poste au fil des années, elle ne connaît aucune évolution de carrière. Elle se syndique à la CFDT suite au conflit de 1981 et milite avec les déléguées de la section sans jamais avoir accepté de le devenir elle-même. Lors de la fermeture, elle a 34 ans, est mariée et a deux enfants de 14 et 11 ans. « Alors, le choix a été...pas très difficile à la limite je dirais. Je ne me souviens plus trop. De toute façon, moi, je ne me voyais pas faire autre chose. Donc

²⁶³ Entretien avec Myriam Dumas, le 13 mars 2008, dans un café, à Nantes.

²⁶⁴ Texte non contextualisé dans les archives mais son contenu donne à penser qu'il s'agissait d'une prise de parole à destination de la CFDT. UL CFDT-N Chantelle 7, CHT.

²⁶⁵ Entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

ben, j'ai été chez le repreneur »¹. Elle y reste jusqu'à la fermeture de cette usine en 2001. Elle fait alors « des tas d'essais et de l'intérim » dans plusieurs usines de l'agglomération mais, suite à une expérience difficile dans une usine agroalimentaire, où elle doit travailler dans le froid, elle a voulu arrêter l'usine. Elle écrit à plusieurs mairies pour faire du périscolaire. Elle est embauchée par la mairie de la Chapelle-sur-Erdre où elle habite pour faire des remplacements puis est titularisée. En 2009, elle travaille à mi-temps dans le périscolaire et garde des enfants à leur domicile le mercredi « pour compléter ». Alors qu'elle suit la même logique de nécessité qu'Adrienne Chabot au départ, la reconversion dans le tertiaire finit par se présenter, à 41 ans, comme une solution.

Comme nous l'avons vu, la plupart des ouvrières ont cet âge en 1994 (Marie Dubois fait partie des plus jeunes) et une partie de celles qui ont opté pour une convention de conversion se sont orientées vers des « petits métiers » des services. Les archives de la cellule de reclassement nous ont permis de voir que 16 personnes au moins avaient suivi une formation dans l'aide à la personne dans le cadre de leur convention de conversion. Parmi elles, beaucoup de militantes ou syndiquées CFDT : Armelle Hérault retrouve un emploi, après deux ans de chômage, dans une caserne de Pompiers où elle assure les repas du midi et du soir, Sylvia Simard devient agent d'entretien dans une maison de retraite. Pour la plupart, nous ne savons pas ce qu'elles sont devenues mais Annie Guyomarc'h, présidente de l'association « Les filles de Chantelle » (association d'anciennes salariées sur laquelle nous reviendrons), dit que beaucoup ont enchaîné des « petits boulots » de service, dans la restauration, dans les écoles, et dans l'aide aux personnes. Toutes se retrouvent sur une envie « d'arrêter l'usine ». Armelle Hérault dit : « Le rendement, j'en voulais plus ». Mais elle évoque aussi l'enchaînement des CDD et surtout dans son cas, le temps partiel imposé et les emplois du temps changeants qui empêchent de « faire autre chose ». Elles découvrent une autre réalité du travail féminin.

Ce que Marie Dubois, comme les autres, regrette dans son métier actuel est l'isolement dans lequel elle se trouve en comparaison du collectif constitué par les ouvrières dans l'usine Chantelle. Denise Thomas, mécanicienne chez Chantelle, « reprise » à Couëron puis, après la fermeture en 2005, Aide Médico-Psychologique (AMP) dans un hôpital raconte que : « Moi je vois à l'hôpital, c'est pas du tout la même chose, les gens ça va, ça vient, et c'est comme ça dans les entreprises maintenant, y'a plus de collectif, c'est chacun qui doit résoudre les problèmes par lui-même, y'a pas de véritable échange sur le travail, c'est plus avec les patients finalement qu'on voit qu'on est utile, qu'on voit que notre travail, ça sert à quelque chose (...) »¹.

Les reconversions des élues CGT n'ont pas bénéficié d'un tel soutien politique et les *leaders* ont fait le « choix » en majorité d'aller travailler dans la nouvelle usine Chantelle de Couëron. Loin de n'être que le résultat d'une inégalité de soutiens politiques, ces reconversions doivent beaucoup au rapport à la classe que ces ouvrières ont construit tout au long de leur carrière sociale et militante et du rapport que leur organisation entretient avec l'ascension sociale.

d. La fidélité sociale et militante des cégétistes

A la fermeture, Annie Guyomarc'h, à l'instar de Gisèle Faure et de la majorité des élues CGT, est « reprise » par Chantelle pour travailler dans la nouvelle unité qui ouvre fin février 1995 sur un site dans la zone industrielle du Pan Loup à Couëron (*cf.* encadré). Annie Guyomarc'h, qui précise bien que la CGT ne bénéficiait pas des mêmes relais dans les municipalités socialistes, choisit rapidement cette option. Elle continue à être la déléguée syndicale CGT jusqu'en 2005, atteignant à cette date une ancienneté de 32 ans dans ce mandat. Gisèle Faure, Isabelle Henry, Denise Thomas,

et Annie Guyomarc'h se partagent les deux postes de déléguées du personnel et les quatre postes de déléguées au comité d'établissement. Elles continuent à militer dans l'usine et dans les institutions représentatives du personnel, en se mobilisant notamment lors de la mise en place de la RTT pour ne plus travailler le vendredi après-midi. Les élues s'inquiètent de la réduction des effectifs et se plaignent des difficultés de remplacement. Elles racontent aujourd'hui qu'elles se remplaçaient les unes les autres pour que l'usine continue de fonctionner. Elles ont aussi constamment revendiqué de nouvelles embauches et le transfert de nouveaux modèles dans l'usine. En 1997, quand Chantelle envisage de recruter un salarié en intérim, elles se mobilisent pour que ce soit plutôt une ancienne ouvrière licenciée en 1994 et en effet, une ouvrière au chômage est embauchée en 1999²⁶⁶.

Cet exemple indique qu'elles maintiennent des liens de solidarité avec leurs anciennes collègues. Elles s'inquiètent d'ailleurs du devenir de celles qui sont allées travailler à la MCC. La CGT tente d'y implanter une section syndicale sans succès. Des relations de solidarité se maintiennent entre ces deux collectifs : les Couëronnaises amènent des élastiques ou des « pochons » qui manquent à la MCC, et les « filles » de la MCC viennent voir celles de Couëron le midi pour raconter comment cela se passe, etc. De même, en 2000, lors d'un CCE auquel Patrice Kretz, PDG du groupe, est présent, Gisèle Faure le questionne concernant l'avenir des filles de la MCC²⁶⁷. Cependant, des tensions se développent entre « celles de la MCC » et « celles de Couëron ». Marie Dubois, travaillant alors à la MCC, dit que beaucoup se demandaient « pourquoi elle, elle est restée et pas moi ? »²⁶⁸. Adrienne Chabot raconte qu'elles allaient « se plaindre des fois aux filles de la CGT » mais qu'elles, elles avaient été « plus gagnantes », « plus heureuses que nous » et qu'elle les enviait²⁶⁹. Une fois le collectif dissous, les solidarités sont mises à mal par la précarité des situations et les concurrences qui surgissent. A la question de savoir si elle a culpabilisé de cette situation, Annie Guyomarc'h répond que non, qu'elle avait fait son possible pour les « filles de la MCC », qu'elles n'étaient pas syndiquées, pas « organisées » et « on ne peut pas se battre non plus sur des moulins à vent »²⁷⁰.

²⁶⁶ En 2004, deux intérimaires travaillent dans l'usine.

²⁶⁷ CHT. CGT Chantelle 11.

²⁶⁸ Entretien avec Marie Dubois, le 8 août 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁶⁹ Entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁷⁰ Entretien avec Annie Guyomarc'h réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 25 mars 2009, à son domicile, dans la région nantaise. [Leslie Kerherve, Un licenciement collectif: le cas de l'usine Chantelle, Mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, sous la dir. de Tristan Poullaouec, Université de Nantes, 2009].

Chantelle Couëron : le maintien du collectif

La sélection des 49 salariées reprises à Couëron – 2 cadres, 6 TAM, 8 employés et 33 ouvrières – s’opère selon les services réimplantés : le moulage, le laboratoire, le service central qualité, le service contrôle sous-traitance et les sections de plusieurs modèles « phares » de Chantelle, dont le Tamaris, le modèle que confectionne la section où sont concentrées les militantes CGT. Hasard ou volonté de « faire passer » le plan social, l’enquête ne le dit pas. Cette usine vise aussi à reprendre les salariées particulièrement fragiles comme celles qui sont reconnues COTOREP. En décembre 1994, la direction évoque l’ouverture de 40 postes, dont 9 pour les « cas difficiles ». L’embauche de 49 personnes fait penser qu’elle a dû en reprendre plus que prévu²⁷¹. L’usine est dirigée à distance par le directeur de l’usine de Lorient, avec un sous-directeur sur place.

Isabelle Henry²⁷², née en 1953, grandit à Saint Jean de Boiseau, une commune de l’agglomération nantaise située au sud de la Loire, juste en face de Couëron. Son père ouvrier à Indret, est un militant CGT. « Bien que retraité, il a toujours sa carte CGT ». Sa mère faisait des ménages et « portait la culotte à la maison ». Dernière d’une fratrie de huit enfants, elle « fait couture » comme ses trois sœurs et pas du bâtiment comme ses quatre frères. « Plutôt garçon manqué », elle voulait travailler rapidement mais aurait préféré la coiffure. Elle est renvoyée de l’école privée dans laquelle elle apprend la couture pour « une histoire de carreaux cassés » qu’elle ne voulait pas payer.

Elle se présente chez Chantelle, suivant sa sœur qui y travaille déjà, et est embauchée en 1970 à 16 ans et demi. Comme ses frères et sœurs, elle donne tout son salaire à la famille jusqu’à ce qu’elle se marie. Elle est formée au surpiquage de bonnet devant et se reconnaît une bonne dextérité.

Elle se syndique en 1972 après avoir refusé de le faire à la CFDT parce que son père lui avait dit : « Si t’as à le faire, faut le faire à la CGT », lui expliquant que le syndicat CGT est « plus combatif par rapport à l’ouvrier ». Elle commence en plus à cette période à fréquenter son futur mari, qu’elle a rencontré dans « la bande de jeunes de Couëron ». Il est ouvrier aux Chantiers de l’Atlantique, militant CGT et c’est le cousin d’Annie Guyomarc’h. Elle raconte en outre que dans la section dans laquelle elle travaille, elle est entourée de « filles de la CGT ». Tout cela lui donne le sentiment d’une adhésion « naturelle » à ce syndicat. Elle met en avant son dégoût de l’injustice et son envie de se battre. « Si j’avais pu me syndiquer à l’école des sœurs, je l’aurais fait ! ».

Elle se marie en 1974, a un premier enfant en 1976 et un deuxième en 1980. Elle dit alors avoir eu le choix entre s’arrêter de travailler pour ses enfants et ne pas faire construire ou continuer et faire construire. « Je ne suis pas d’un caractère à rester à la maison ».

En 1981-1982, elle participe activement au conflit et dort environ une nuit sur deux à l’usine. Elle s’organise avec son mari et la nourrice pour les enfants. « Ma place était là-bas ».

Élue déléguée du personnel titulaire en 1982, elle conserve ensuite ce poste et passe en double-mandat à partir de 1987 en devenant suppléante au comité d’entreprise. En 1989, elle est suppléante dans les deux instances et ce jusqu’à la fermeture en 1994. Elle continue à être représentante titulaire puis suppléante au CE à l’usine Chantelle de Couëron où elle est reclassée en 1994.

Elle apprécie être déléguée, avoir des responsabilités, le sentiment « d’avoir le sort des filles entre les mains ». Ses engagements, en particulier lors du conflit contre la fermeture en 1994,

²⁷¹ ADLA. 1774 W 7 : échanges de courrier entre la direction et l’inspection du travail de novembre 1994 à janvier 1995.

²⁷² Portrait construit à partir des deux entretiens réalisés par nous-mêmes avec Isabelle Henry dans les locaux du CHT, le premier avec Annie Guyomarc’h le 27 novembre 2007 et le second avec Serge Doussin le 19 octobre 2009, ainsi que de l’entretien vidéo avec Julie Chevalier réalisé, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », par Véronique Ménard (non-daté) et enfin du mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche de Leslie Kerherve, "Un licenciement collectif: le cas de l'usine Chantelle", 2009, Université de Nantes.

créent des tensions avec son mari. Alors qu'en 1994, elle se déclare encore mariée, elle est aujourd'hui divorcée.

De manière générale, celles qui sont restées chez Chantelle Couëron se considèrent comme les moins « malheureuses » : elles ont conservé tous leurs avantages, la sociabilité s'est maintenue, et l'usine, en laquelle personne ne croyait beaucoup au départ, a duré 10 ans.

Une chef de service « reprise » mais déclassée contrôleuse insiste quant à elle sur l'absurdité de cette unité dont les effectifs réduisaient et vieillissaient d'année en année : « Ça a été n'importe quoi! Y'avait je ne sais pas combien de filles qui tournaient sur les machines. Elles étaient au rendement pareil mais qu'est-ce qu'on sortait comme travail ? Y'avait un camion qui venait chercher du travail deux fois par semaine, c'était...pff, c'était de la rigolade si vous voulez »²⁷³. Les effectifs de l'usine baissent en effet rapidement : de 49 en février 1995, l'usine n'emploie plus que 37 personnes l'année suivante et se stabilise autour de 35 personnes jusqu'en 2002 quand le laboratoire est « transféré » à Cachan. 29 personnes travaillent encore dans l'usine quand Chantelle annonce la fermeture prochaine du site²⁷⁴. Là encore, il s'agit d'un « transfert » des activités à l'usine de Lorient.

A la suite du conflit que mènent les ouvrières pendant presque un an et du plan social qu'Annie Guyomarc'h juge « de meilleure qualité qu'en 1994 », seules deux personnes acceptent la mutation. Deux autres sont reclassées dans un magasin Darjeeling (marque créée par le groupe Chantelle en 1995), 12 personnes partent en préretraite et 11 autres sont licenciées avec un congé de conversion de 15 mois et une indemnité de préjudice. La reconversion de ces 11 salariées est là encore malaisée puisque la majorité n'a pas de diplôme à faire valoir et a dépassé la cinquantaine. La plupart d'entre elles ne s'était jamais confronté au marché de l'emploi depuis leur sortie de l'école à 17 ans et ont vécu avec violence l'image d'inadaptation que le marché de l'emploi leur ont renvoyé alors. Isabelle Henry, en maladie professionnelle en 2005, toujours « officiellement » employée par Chantelle en 2007 lors d'un de nos entretiens (elle a alors 54 ans), dit avoir honte de son CV : « J'ai rien à mettre dessus (*silence*). 37 ans chez Chantelle, là ça fera 38, qu'est-ce que tu veux, moi j'ai honte de présenter un CV comme ça ». De fait, Isabelle Henry n'a pas retrouvé d'emploi stable et fait de la vente à domicile de produits cosmétiques.

Des ouvrières ont néanmoins bénéficié de reclassements dans les mairies de Couëron et de Saint-Herblain suite aux sollicitations de l'UD CGT de Loire-Atlantique. Annie Guyomarc'h dit qu'en 2005, « il n'y avait plus la CFDT, il n'y avait plus que la CGT donc ils [les élus] étaient bien obligés de faire avec la CGT ! »²⁷⁵. En 2009, selon le mémoire de Leslie Kerherve, la situation actuelle des 11 licenciées de Couëron est la suivante : Retraite, CDI Mairie de Saint-Herblain, CDI temps partiel Mairie de Couëron, CDI Assistante Maternelle (x2), CDD remplacement à la communauté urbaine de Nantes, CDD remplacement à l'usine Covadis, CDI Technicienne comptable, CDD en attente de contractualisation à l'hôpital de Savenay, Recherche d'emploi²⁷⁶.

Quand l'usine ferme, Annie Guyomarc'h a 54 ans et bénéficie d'une mesure de préretraite. A partir de 2011, et sur les conseils d'Isabelle Henry, elle devient distributrice à domicile pour une marque de cosmétique et mobilise pour ses ventes le réseau des anciennes salariées de Chantelle. Cette activité visant à compléter ses revenus lui convient et réactive cette fois des compétences féminines de soin du corps et de maquillage. Elle continue à s'engager en devenant assesseure au tribunal des affaires sociales de Nantes et en faisant partie du conseil d'administration de la Caisse

²⁷³ Entretien avec Joëlle Carré, le 30 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁷⁴ CHT. CGT Chantelle 7 : comptes-rendus de comités d'établissement.

²⁷⁵ Entretien avec Annie Guyomarc'h réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 25 mars 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁷⁶ Kerherve (L.), *Un licenciement collectif : le cas de l'usine Chantelle*, op.cit.

primaire d'assurance-maladie. Quand je la rencontre en 2007 et 2008, elle se questionne sur d'autres éventualités d'engagement :

Eve Meuret-Campfort : « Et vous n'avez pas eu la ... la possibilité de faire d'autres engagements, dans des assos ou des choses comme ça ? C'est pas facile de passer à autre chose mais...

Isabelle Henry : Ben y'a des collègues là, avec le Secours Populaire.

Annie Guyomarc'h : Non, c'est pas le Secours Populaire.

IH : Les Femmes...

AG : Oui l'Union des Femmes Françaises je ne sais pas quoi ... oui Gisèle [Faure], elle...

IH : Elle s'est mise à faire ça.

AG : Bon mais moi, là où j'habite, y'a pas vraiment d'associations, faudrait que j'aille ailleurs mais... Je ne sais pas, parce que je ne dois pas être encore tout à fait prête dans ma tête. L'autre jour, je voyais, ils faisaient voir à la télé, les gens qui allaient distribuer la soupe quand il faisait froid tu sais et je me disais : "Oui, ça c'est bien, peut-être que je devrais faire ça" et puis je voyais...

IH : Oui mais toi t'es sensible alors...

AG : Ben oui.

IH : Tu vas voir la misère des gens. (...) C'est autre chose.

AG : Après, je me disais : "Peut-être les enfants qui sont à l'hôpital aussi qu'ont besoin d'aide". Mais c'est pareil, je vais être torturée.

IH : T'es trop sensible, trop sensible, ça va te démolir.

AG : Et puis qu'est-ce que j'ai vu encore l'autre jour... Ah oui, les femmes battues, j'ai dit : "Ah oui, c'est vrai, il faut se révolter". Ça j'aimerais bien ça, pour les aider ces femmes-là.

IH : Je te verrais mieux oui.

AG : Oui là...

IH : Ça c'est une lutte. (...) C'est pas la même chose. La maladie et la misère, c'est autre chose. (...)

AG : Non mais les femmes, peut-être que... Les femmes battues, ça serait peut-être bien ça, il faut que je cherche mais le problème, c'est que ça peut être qu'à Nantes sûrement. (...) Ça fait de la route alors et c'est qui qui paye l'essence aussi. C'est le merdier aussi quand t'as pas beaucoup de ressources parce que 870 euros par mois, tu vois...

IH : Ouais y'a que sur Nantes.

AG : Je ne sais pas. Faudrait voir à Couëron mais ça m'étonnerais qu'il y ait ça... Parce que y'a besoin, des femmes battues, y'en a combien qui meurent par jour ?

EMC : Je crois que y'en a trois par jour.

AG : Oui je crois que c'est trois par jour qui meurent.

IH : C'est effroyable quand même.

AG : Moi, je leur foutrais une gamelle dans la gueule aux mecs.

IH : Tu vois, tu serais mieux là-dedans »²⁷⁷.

Annie Guyomarc'h évoque ici les différentes difficultés à trouver un nouvel engagement : la distance de son domicile, le coût des déplacements par rapport à ses revenus modestes et la difficulté à trouver une nouvelle cause d'engagement. Elle rejette des types d'engagement pourtant

²⁷⁷ Entretien avec Annie Guyomarc'h et Isabelle Henry le 27 novembre 2007 dans les locaux du CHT, à Nantes.

traditionnellement féminins (l'UFF, la distribution de nourriture, les enfants à l'hôpital) en faveur de « vraies » luttes. La cause des femmes battues mobilise à nouveau son envie de « foutre une gamelle » ici à des hommes violents comme avant aux dirigeants de Chantelle.

En réalité, Annie Guyomarc'h continue à assumer son leadership auprès des anciennes ouvrières de Chantelle comme le chapitre précédent l'a évoqué. Elle s'investit dans l'association qu'elle monte en 2007 avec Isabelle Henry et Gisèle Faure visant à organiser des événements sociaux de rencontre avec d'anciennes salariées. Elles se rencontrent pour un déjeuner ou une sortie et se « racontent leurs vies ». Sylvia Simard qui participe à ces rencontres explique qu'il y a plus d'anciennes de Saint-Herblain que de Couëron et plus de « filles de la CGT que de la CFDT », mais que les barrières se sont estompées : « On n'est pas là pour parler du passé »²⁷⁸. Annie Guyomarc'h explique qu'elle n'avait pas envie de monter cette association au départ et qu'elle l'a fait sur la pression des autres. Elle reste prise, malgré la fermeture de l'usine, par une obligation morale envers les anciennes ouvrières de Chantelle. Gisèle Faure explique aussi à Leslie Kerherve que « celles qui se sont un peu toutes seules, on va les voir, c'est normal. On essaye de changer les idées un peu, et ça leur fait plaisir aux filles »²⁷⁹. La solidarité perdure. Sylvia Simard raconte aussi comment Annie Guyomarc'h et Gisèle Faure avaient fait en sorte qu'une ancienne ouvrière, décédée dans la solitude, ait « une belle plaque, des fleurs et tout »²⁸⁰. Et toujours dans la lutte, Annie Guyomarc'h mobilise son réseau de connaissance : « Encore, la dernière fois, elle n'a pas pu s'empêcher. Elle a vu Jean-Marc Ayrault aux Folles Journées [festival de musique classique] et elle est allée le voir, pour lui parler de Viviane ! »²⁸¹.

Un sentiment d'obligation qui va dans les deux sens car certaines ouvrières vont aux manifestations de l'association pour « faire plaisir à Annie », comme l'explique ici Christine Clément, ouvrière puis secrétaire chez Chantelle de 1980 à 2005 qui s'est rapproché du syndicalisme dans l'usine de Couëron, elle qui était en congé formation pendant le conflit de 1994 :

Eve Meuret-Campfort : Pourquoi vous croyez que ce sont surtout des anciennes de l'usine de Saint-Herblain et pas de celle de Couëron qui viennent aux réunions de l'association ?

Christine Clément : Ben moi je sais que j'en ai côtoyé quelques-unes, elles ne veulent plus du tout en entendre parler. Ça y est, elles ont fait un trait, passé à autre chose, ça ne les intéresse plus. Et puis moi je reste parce que moi je reste surtout pour Annie et Gisèle et puis Isabelle. Moi je reste vraiment parce que je trouve qu'elles se sont tellement impliquées derrière tout ce conflit, moi c'est une reconnaissance quelque part, je me dois de faire partie de l'association et puis ça me fait plaisir de les voir »²⁸².

²⁷⁸ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁷⁹ Entretien avec Gisèle Faure réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 31 mars 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁸⁰ Entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁸¹ Entretien avec Gisèle Faure réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 31 mars 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁸² Entretien avec Christine Clément, le 31 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

Ailleurs, elle ajoute : « Mon devoir c'est de rester en contact avec elles. (...) Je dis-moi, rien que pour les filles des syndicats moi je vais de toute façon, quand je le peux, de toute façon on a dû faire trois ou quatre réunions, et à chaque fois j'y suis allé parce qu'elles se démènent, on est contente de les trouver donc si personne n'y va, c'est un petit peu dommage. Et puis avec tout ce qu'on a vécu, tout ce qu'elles ont fait pour nous, c'est le minimum »²⁸³.

La fidélité d'Annie Guyomarc'h envers le groupe des Chantelle rencontre donc la fidélité d'une partie des ouvrières à son engagement²⁸⁴. Lorsqu'elle intervient aujourd'hui dans différentes manifestations patrimoniales pour parler de l'histoire de l'usine, elle étonne toujours par l'émotion qui survient toujours lorsqu'elle ravive ces souvenirs. Si son récit est bien rôdé, cette histoire la renvoie à un rôle qu'elle n'a jamais arrêté d'habiter, à un passé qui la constitue toujours et qu'elle continue à incarner.

²⁸³ Entretien avec Christine Clément réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 10 avril 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

²⁸⁴ Christine Clément précise qu'elles ne sont « qu'une vingtaine » aux réunions et, sans que nous ne sachions réellement pourquoi, l'association est dissoute en 2013.

Conclusion du chapitre 6

Le conflit contre la fermeture de l'usine est venu réactiver le capital militant collectif que les ouvrières avaient pu faire valoir pendant le conflit de 1981-1982, tout en confirmant plusieurs processus de déstabilisation de ce capital, dégagés dans le chapitre précédent. Dans un premier temps, le capital militant hérité prend la forme d'un capital de notoriété d'autant plus crucial que les visages médiatiques du monde ouvrier sont de plus en plus misérabilistes en ces temps de désindustrialisation et de désyndicalisation. Les « filles de Chantelle » parviennent à mobiliser largement dans le monde syndical et politique local car elles « font » l'émotion et viennent incarner la cause de l'emploi local. Rapidement cependant, cette émotion ne suffit plus à maintenir des soutiens qui sont gagnés par un sentiment généralisé d'impuissance face à des stratégies patronales déterminées. Les experts économiques et juridiques, l'inspecteur du travail, les élus locaux, les responsables syndicaux et les militants ne parviennent pas à influencer sur le centre du pouvoir. L'ancrage local apparaît de ce point de vue comme une limite posée à la construction de la cause des « Chantelle ». Les *leaders* sont quant à elles peu reconnues sur les différentes scènes et ne peuvent que retarder les procédures. La féminisation du conflit accompagne ce processus de dépossession de la parole : devenant des femmes victimes, les ouvrières perdent leur sentiment de dignité collectivement conquis dans une conjoncture bien différente. La fermeture en elle-même les renvoie à des positions dominées mais, déjà au cours de la lutte, on ne s'intéresse plus à elles comme un groupe mobilisé mais comme des femmes confrontées à un destin difficile. Elles répondent à ces images misérabilistes par ce qu'elles savent faire : se mobiliser collectivement. L'expérience militante dont elles disposent s'exprime alors dans des actions risquées et oppositionnelles. La féminité qu'elles performant est bien différente de celle à laquelle on les assigne : elles font preuve d'humour et de force, de joie et d'effronterie. Elles qui disent faire « comme les mecs », font pourtant un usage constant de leur genre comme ressource collective, notamment face à des forces de l'ordre désarmées. Ces stratégies révèlent les divergences entre militantes CFDT et CGT sur « le bon genre de la grève », et plus encore deux voies différentes d'émancipation féminine : l'effacement du genre et la valorisation de l'indépendance d'une part et l'incarnation d'une virilité au féminin ancrée dans une culture du collectif d'autre part. Le rapport au genre apparaît donc indissociable d'un rapport à la classe ouvrière : entre des stratégies d'ascension sociale et des stratégies plus collectives, ces ouvrières cherchent à faire valoir l'émancipation que leur engagement militant a autorisée.

* * *

Conclusion de la troisième partie

Les deux chapitres de cette troisième partie ont montré que le capital militant conquis dans la période précédente est mis à l'épreuve par la nouvelle conjoncture des années 1980-1990. La première de ces déstabilisations réside dans la démonétisation de leur ancrage dans le groupe ouvrier au moment où celui-ci n'est plus à même d'assurer une victoire face à un patronat plus offensif. Les logiques de la perte d'influence du groupe ouvrier sont multidimensionnelles, nous n'y reviendrons pas ici. L'évolution des objets et des instruments de lutte oblige les représentantes syndicales des ouvrières à jouer sur différentes scènes d'intervention – économiques et juridiques principalement – où elles doivent s'en remettre à d'autres. Autour d'elles, les réseaux syndicaux et politiques se sont taris et peinent à mobiliser la « population ». Ces processus sont visibles dans les mutations du syndicalisme au cours des années 1980-1990 mais sont particulièrement marqués lors du conflit contre la fermeture. Les ouvrières continuent à se mobiliser sur le registre collectif, à compter sur la masse, mais leurs espoirs sont déçus. Les *leaders* et les *militantes d'usine*, militantes aguerries, s'investissent dans les aspects les plus techniques du syndicalisme, apprennent aux côtés des experts qu'elles mobilisent, mais ne s'y voient pas reconnues. Là réside la deuxième forme de déstabilisation qui les touche : la perte d'un sentiment de légitimité militante.

Les *leaders* continuent à être reconnues dans le groupe des ouvrières. Bien que leur leadership soit contesté, notamment par la section syndicale Force Ouvrière, il perdure en s'appuyant sur l'ancienneté des liens entre ouvrières. Par contre, la conjoncture ne les autorise plus à « y croire » et porter le groupe devient de plus en plus lourd. Collectivement, le groupe des ouvrières se voit assigné à une féminité victimaire. C'est donc significativement au moment où leur lutte perd de sa force et où elles sont renvoyées aux positions dominées qu'elles occupent objectivement qu'elles sont féminisées. Comme si l'affaiblissement d'un discours de classe rendait leur « spécificité féminine » plus visible encore. Les quelques discours féministes qui émergent alors tentent de politiser le combat des « filles de Chantelle » sous cet angle. Mais là encore, les ouvrières ne s'y reconnaissent pas car, dans ce discours-là, elles sont encore dépossédées de la parole et victimisées.

Si l'émotion qu'elles suscitent peut jouer pour elles dans un premier temps, ce processus dévalue le capital militant qu'elles avaient conquis sous la forme d'une fierté ouvrière. Nous avons néanmoins terminé cette démonstration en montrant la manière dont elles résistent à ces assignations en jouant sur les stéréotypes sexués. Elles qui jusqu'alors avaient mis à distance le féminin font usage du genre comme d'une ressource dans la lutte, notamment dans leur confrontation aux forces de l'ordre. Ce sont surtout les militantes de la CGT qui envisagent le genre comme un appui dans la mobilisation : elles assument des formes de virilisme au féminin et

s'approprient certaines revendications féministes. Déjà en 1981, les militantes CGT insistaient plus sur leur dignité de femme au travail quand les cégétistes ont, de tout temps, refusé toute forme de féminisation de leur combat. Alors que le monde ouvrier pesait de tout son poids moral en 1981, son affaiblissement autorise paradoxalement les cégétistes à assumer des usages plus subversifs de leur féminité et à en faire une ressource pour l'action collective. Les *leaders* CFDT cherchent quant à elles à incarner une figure militante asexuée, sans spécificité de genre, ce qui revient pour elles à taire toute forme de ressource personnelle et à s'effacer derrière un rôle militant « asexué ».

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le point de départ de cette thèse résidait dans le constat de l'improbabilité des grèves de femmes dans un mouvement ouvrier masculin. En prenant le contre-pied de ce constat, nous avons proposé l'analyse approfondie d'un cas de mobilisation de femmes au travail qui ont, en partie, réussi à dépasser les obstacles à l'engagement dans les luttes ouvrières. L'approche localisée et sociohistorique adoptée a permis de mettre au jour les processus d'accumulation puis de déstabilisation du capital militant ouvrier et collectif acquis par les ouvrières de Chantelle. Dès lors, ce sont moins les phénomènes de relégation et de discrimination qui ont été au cœur de cette thèse que les processus d'appropriation et de subversion des modes d'organisation et d'action ouvriers par des femmes de classes populaires. Plus largement, nous participons ainsi à la sociologie du genre du militantisme tout en proposant un regard original sur les mondes populaires et le syndicalisme.

1. Un capital militant précaire

De l'entrée en militantisme à la fin des années 1960 jusqu'au licenciement des dernières ouvrières en 2005, l'histoire des ouvrières de Chantelle est celle de l'émergence puis de la déstabilisation d'un groupe ouvrier au féminin. Pour comprendre ce qui a rendu possible la mobilisation de ce groupe, il a été nécessaire de réinscrire les engagements des ouvrières dans des processus collectifs mais aussi dans le contexte local et la conjoncture sociale et politique des années 1968. C'est à ce niveau, plus que dans des ressources individuelles ou statutaires, que des femmes de classes populaires ont pu construire un capital militant.

Les processus d'engagement s'inscrivent profondément dans le collectif de travail. Le recrutement de l'usine et l'organisation du travail favorisent le développement d'une « unité de génération » d'ouvrières, proches à plusieurs égards : par le sexe, l'origine sociale, l'âge, le travail et l'ancrage local. C'est ensemble qu'elles s'approprient les cadres d'engagement syndicaux, s'entraînant mutuellement dans des engagements plus ou moins improbables selon les ressources individuelles. De ce point de vue, l'absence de sections syndicales préalables dans l'usine constitue un facteur facilitateur des engagements puisqu'elles sont ici en mesure de créer un syndicalisme « à leur image ». Si nous avons beaucoup insisté au cours de notre démonstration sur la diversité interne au groupe et les logiques de distinction de genre et de classe qui se jouent entre femmes de classes populaires – ce qui nous paraissait moins étudié –, il est clair, au terme de cette analyse, que ce

collectif homogène les protège de certains mécanismes de domination sexuée et sociale auxquels des femmes de classes populaires sont confrontées dans les mobilisations mixtes. Des femmes – les *leaders* – occupent alors des positions habituellement réservées aux hommes et montrent l'exemple à des ouvrières dont l'engagement est plus dépendant de stimuli extérieurs. La proximité sexuée et sociale qui continue à unir les ouvrières et leurs représentantes au cours des années 1980 constitue une force du groupe militant : elle permet d'entretenir le capital militant du passé malgré la dégradation des conditions de mobilisation.

Ces processus d'engagement collectifs ont été rendus possibles par le contexte local et la conjoncture des années 1968 comme structure objective favorable à l'émergence de mobilisations d'ouvrières d'une part, et d'autre part comme support symbolique à un sentiment de dignité collective. L'ancienneté du mouvement ouvrier local et l'insubordination ouvrière des années 1968 permettent aux ouvrières de Chantelle l'accès à des réseaux syndicaux préexistants qui, au moment où ils sont bousculés par des contestations féministes et gauchistes, sont plus ouverts aux ouvrières qu'ils n'ont pu l'être par le passé. Aussi, l'autochtonie de la plupart des ouvrières favorise l'existence de références communes et d'une familiarité partagée avec le fait syndical. Les ouvrières partagent une identité locale positive. En « faisant leurs preuves » en tant qu'ouvrières syndicalisées et combatives, elles prétendent à un honneur ouvrier local et c'est bien un capital militant ouvrier qu'elles s'approprient.

Cette dépendance du capital militant des ouvrières de Chantelle au groupe et à la conjoncture se perçoit particulièrement bien au moment où les conditions de mobilisation se dégradent sous l'effet de politiques patronales défavorables à l'emploi, de la perte d'influence des organisations syndicales et des mutations des relations professionnelles qui s'en suivent. Les militantes syndicales se retrouvent à intervenir sur des scènes où leurs compétences ne sont pas reconnues. Elles investissent pourtant les aspects les plus techniques du militantisme et connaissent des formes de professionnalisation. Cela ne suffit pas à peser dans le face à face avec une direction plus offensive et plus à même d'imposer sa volonté au pouvoir administratif et politique que par le passé. Les ouvrières continuent à avoir recours à des stratégies de lutte collectives et si elles obtiennent encore quelques victoires dans l'usine, la fermeture semble inévitable. Les soutiens syndicaux et politiques locaux qu'elles continuent à recevoir n'ont plus accès au centre du pouvoir déplacé à Paris, et sont divisés. À l'occasion du conflit contre la fermeture, Chantelle devient le lieu de luttes politiques plutôt que celui d'un rassemblement.

La déstabilisation du monde ouvrier joue aussi, et peut-être d'abord, à un niveau symbolique sur la capacité des ouvrières à « y croire ». La perte d'un sentiment de légitimité militante et de dignité collective constitue un des premiers ressorts de la dévaluation du capital militant ouvrier

qu'elles étaient parvenues à acquérir. Les reconversions souvent difficiles qu'elles ont connues et la seconde fermeture en 2005 renforcent cette amertume dans leurs discours. Ce qu'elles ont conquis au fil de ces années de lutte ne s'incarne plus aujourd'hui que dans le maintien du leadership d'Annie Guyomarc'h, ancienne déléguée syndicale CGT, et l'intérêt médiatique – et intellectuel – qu'elles continuent de susciter.

Finalement, leur capital militant apparaît comme un capital dominé : peu reconvertible en dehors du groupe dans lequel il s'est développé, dépendant d'une conjoncture extérieure qui le porte, il se révèle précaire. Seules les *leaders*, en tant que représentantes légitimes du groupe, peuvent construire des ressources individuelles à partir de l'histoire collective, surtout pour celles qui, comme les cédétistes, disposent en 1994 d'un contact favorable avec le pouvoir socialiste. Toutes les autres ouvrières, les *militantes d'usine* et simples grévistes, n'ont pu s'appuyer sur ce capital dans leurs reconversions sauf à considérer les ressources personnelles de rébellion – Armelle Hérault, *militante d'usine* CFDT, dit par exemple continuer à « ne pas se laisser faire » dans son quotidien et regrette que ses filles ne s'affirment pas plus face à leurs employeurs.

Le militantisme syndical « par le féminin »

Nous n'avons pas envisagé cette étude de cas comme un cas typique de mobilisation de femmes mais bien comme un « cas limite » du militantisme syndical en général. L'histoire des « Chantelle » rejoint en bien des points celle d'autres ouvriers et d'autres ouvrières qui se sont vu.e.s dépossédé.e.s progressivement d'une capacité ou d'un sentiment de capacité à agir sur le monde. Nous pensons néanmoins que ces processus de valorisation et dévalorisation d'un capital militant sont particulièrement visibles dans le cas des femmes.

Premièrement, les femmes auront d'autant plus tendance à insister sur les dimensions collectives du militantisme qu'elles sont largement dépendantes des ressources que leur procurent les groupes auxquels elles appartiennent (au travail et dans la famille). L'attachement au groupe des collègues – cette « deuxième famille » - apparaît ici crucial dans la conquête d'un sentiment de légitimité. Cela conduit à insister sur les logiques de soutien moral entre ouvriers, et plus largement entre salarié.e.s face aux mobilisations. Par ailleurs, les arrangements nécessaires avec le mari concernant la garde des enfants invitent à interroger, du côté des hommes, les ressources que leurs femmes leur assurent lorsqu'eux-mêmes se mobilisent, mais aussi plus largement la façon dont leur ancrage local et familial favorise leur engagement. Deuxièmement, la capacité des ouvrières à s'engager est fragile – et toujours aussi improbable si l'on s'en tient à leur statut de femmes populaires. Elle est, on l'a vu, en grande partie dépendante de la conjoncture. L'importance de l'« état du monde », à un moment donné et dans un espace donné, gagnerait à être plus

systématiquement prise en compte pour dépasser une vision statique des ressources détenues par les individus et les groupes. De même, les catégories de genre mériteraient d'être envisagées dans leurs dimensions localisées et sociohistoriques. Si le féminin participe, dans le cas de Chantelle en 1994, à victimiser les ouvrières lors de la fermeture, quelles sont les assignations qui pèsent sur les hommes ouvriers au même moment ? Dans quelle mesure les représentations de la virilité populaire varient-elles selon les contextes et les époques ?

Plus largement, notre analyse de l'appropriation par des femmes du métier de syndicaliste d'entreprise interroge le modèle canonique du militantisme ouvrier en insistant sur des dimensions souvent passées sous silence comme les liens étroits qui unissent rapport au travail et rapport au syndicalisme. La description du travail syndical comme un travail d'« assistante sociale » amène à interroger les fonctions extra-militantes que remplissent les délégué.e.s dans les entreprises. Nous rappelons ainsi que ce qui est perçu comme une nouveauté d'un syndicalisme de service aujourd'hui valorisé, notamment à la CFDT, faisait déjà partie du travail syndical dans les années 1970. Ce ne sont alors peut-être pas tant les pratiques que les conceptions du « bon militant » qui ont changé.

Les variations des féminités populaires

L'étude de cas réalisée a permis de penser le genre à partir d'une situation sociale précise et non à partir des catégories, toujours en partie normatives, de « femme » et d'« homme ». Il nous semble nécessaire de sortir d'un raisonnement en termes de spécificité féminine pour s'autoriser à complexifier nos analyses de la féminité et de la masculinité. En sortant d'un mode de pensée exclusivement comparatif, et en s'intéressant à une réalité sociale en profondeur, il devient possible d'étudier concrètement la multipositionnalité des individu.e.s. Dès lors, l'unité de la catégorie « femmes » éclate et, même à l'intérieur d'un groupe aussi homogène que les ouvrières de Chantelle, nous avons décelé différentes manières d'être femme de classe populaire. L'échelle de l'analyse autorise la perception de l'éventail des petites différences et stratégies de distinction qui structurent les mondes populaires. Les ouvrières de Chantelle s'opposent entre elles sur la « bonne manière » de faire grève, de militer ou d'apparaître collectivement dans la rue. Ces jugements conjointement sexués et sociaux révèlent en retour des conceptions différenciées de l'émancipation au féminin populaire.

Par ce travail, il s'est agi de mettre en valeur des figures féminines souvent uniquement pensées sous l'angle de la domination sexuée et sociale qu'elles subissent, des discriminations dont elles pâtissent notamment dans la sphère militante et syndicale. Les stratégies de conformité des *leaders* vis-à-vis des normes genrées du militantisme syndical, leur refus de se voir reléguées à des positions spécifiques ont été envisagées *de leur point de vue* et non pas seulement comme des effets

des discriminations qu'elles subissent au sein des organisations syndicales. Quand les ouvrières de Chantelle disent faire « comme les mecs », cela montre d'un côté la force des normes de genre qui associent la force et le masculin, et d'un autre côté la possible appropriation par des femmes de cette norme. Par ailleurs, le rapport que les ouvrières entretiennent avec leurs familles sont caractérisées par des stratégies de négociation, d'arrangement et plus rarement de confrontation : elles « s'organisent ». Leurs stratégies d'émancipation sont négociées, nuancées, quotidiennes, quelque part ordinaires et donc bien souvent invisibles.

Notre étude des féminités populaires s'est appuyée également sur les divergences qui opposent, tout au long de l'histoire de Chantelle, les militantes de la CGT et les militantes de la CFDT. Nous offrons alors un regard original sur ces appartenances organisationnelles et le rapport aux groupes populaires qu'ils prescrivent. Les stratégies différenciées des militantes de la CFDT et de la CGT chez Chantelle se comprennent en effet en relation avec le rapport qu'elles entretiennent aux groupes populaires, rapport largement construit par leurs appartenances familiales et syndicales. Les militantes CGT entretiennent un rapport fusionnel avec la culture communiste dans laquelle elles ont grandi et au sein de laquelle elles se sont intégrées à l'âge adulte. Parce que cette appartenance est renforcée par l'imbrication de leurs sphères de vie, elles apparaissent particulièrement dépendantes de ces ressources sociales. Leurs stratégies d'émancipation ne peuvent donc se penser en dehors de ce cadre. Refusant de « se couper des hommes », elles subvertissent de l'intérieur les rôles féminins valorisés au sein de leur milieu : féminines, au sens cosmétique, elles n'en demeurent pas moins viriles. Du côté des militantes CFDT, la relation plus distanciée aux groupes populaires desquels elles sont issues se renforce par des stratégies individuelles d'accumulation de capital culturel via leurs activités syndicales. Ne se reconnaissant pas dans la féminité populaire d'abord fondée sur la famille elles qui restent célibataires toute leur vie, ces militantes adoptent une attitude d'androgynie. Elles disposent de ressources personnelles à opposer aux assignations genrées au quotidien et ne retournent pas un stigmate qu'elles refusent de reconnaître. Le militantisme apparaît donc bien comme un terrain d'observation privilégié du rapport que les femmes de classes populaires entretiennent avec leurs appartenances sociales et sexuées.

Des « métiers de femmes » en lutte

Ces variations dans les manières de militer en tant que femme ouvrière invitent à poursuivre l'analyse des modalités d'appropriation du syndicalisme par des femmes dans d'autres secteurs d'emploi féminins. La mise en perspective de plusieurs mobilisations de femmes au travail permettrait d'appréhender la façon dont le genre du militantisme se recompose dans des situations

sociales diverses. L'enquête que nous avons réalisée en parallèle de cette thèse auprès des militantes syndicales CFDT du service petite enfance de la ville de Nantes ouvre de nombreuses pistes que nous ne ferons qu'évoquer ici¹.

Les métiers féminins des services, comme ceux de la petite enfance, ne sont pas porteurs des mêmes stéréotypes de genre que ceux de l'industrie. Quel travail plus féminin que celui de la prise en charge des jeunes enfants ? Alors que les ouvrières de Chantelle jonglent entre les images de « fille d'usine » et de « mère respectable », les auxiliaires de puériculture sont confrontées à des injonctions à l'amour et au dévouement envers les enfants. Leur plainte concernant leurs conditions de travail ne peut passer dès lors que par la « cause de l'enfant » et la mise en scène joyeuse d'une profession féminisée.

Par contre, les auxiliaires de puériculture syndicalistes s'intègrent dans des organisations syndicales où le poids symbolique du mouvement ouvrier masculin est bien moindre. Quelles sont les normes de genre dans un syndicalisme qui n'est plus ouvrier ? Quelles sont les formes de ressources que les femmes peuvent faire valoir ? Cécile Guillaume note par exemple que la rhétorique de la proximité prend de la valeur dans le cadre du « syndicalisme d'adhérent » de la CFDT². Les auxiliaires de puériculture rencontrées sont plus à même de valoriser dans l'organisation une conception du syndicalisme fondée d'abord et avant tout sur une légitimité professionnelle et la « relation de service »³ qu'elles entretiennent avec les salarié.e.s du secteur. Elles conçoivent d'ailleurs leur activité syndicale comme un « travail social », de manière beaucoup plus affirmée que les ouvrières de Chantelle. Elles peuvent ainsi valoriser dans la sphère militante des compétences relationnelles qu'elles ont développées dans le cadre de leur activité professionnelle : être à l'écoute, porter attention au mal-être d'autrui, résoudre des situations de tension, etc. C'est précisément cela qui est plus difficile dans le cas de militantes syndicales exerçant un métier ouvrier d'exécution dans une usine : le travail salarié se valorise plus difficilement dans l'exercice du travail militant.

Cette conception du syndicalisme comme travail social vise aussi, pour les auxiliaires de puériculture, à mettre à distance le travail de *care* auquel elles sont assignées dans leur travail quotidien. Au bas de la hiérarchie professionnelle des multi-accueils, elles sont en effet en charge du travail de prise en charge physique et mentale des bébés alors qu'elles ont souvent eu des espoirs déçus d'un métier plus qualifié, en premier lieu celui d'éducatrice de jeunes enfants. Les militantes

¹ Voir notre article à paraître dans la revue *Sociétés Contemporaines* : Meuret-Campfort (E.), « Dire la pénibilité du travail en crèche ? Une enquête auprès d'auxiliaires de puériculture syndicalistes », *Sociétés contemporaines*, 94, 2014.

² Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », *Politix*, 2 (78), 2007, p. 39-63.

³ Guillaume (C.) et Mouret (B.), « Les élus de comités d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », *Revue de l'IREES*, 44, 2004, p. 39-65.

trouvent dans le syndicalisme une manière de concrétiser ces espoirs en accumulant un capital militant que l'on pourrait qualifier de « social » qui, cette fois, apparaît plus facilement valorisable à l'intérieur ou à l'extérieur du syndicalisme. Nous touchons ici à des logiques de distinction peu étudiées entre deux espaces professionnels féminins : le travail de *care* et le travail social. Ils sont tous deux extrêmement féminisés, l'un est globalement peu qualifié car lié à des compétences naturalisées, tandis que l'autre exige des diplômes (éducateur spécialisé, assistante sociale, éducatrice de jeunes enfants, etc.) et requiert notamment une manipulation des savoirs « psys ». La mise en perspective de ces deux espaces professionnels s'avère ainsi fructueuse pour interroger les dimensions protectrices des diplômes face aux assignations de genre et continuer l'exploration de la diversité des féminités militantes.

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

A

Achin (C.), « Un « métier d'hommes » ? Les représentations du métier de député à l'épreuve de sa féminisation », *Revue française de science politique*, 55 (3), 2005, p. 477-499.

Achin (C.), Bargel (L.) et Dulong (D.), *Sexes, genre et politique*, Paris, Économica, 2007.

Achin (C.) et Naudier (D.), « Trajectoires de femmes "ordinaires" dans les années 1970 », *Sociologie*, 1 (1), 2010, p. 77-93.

Acker (J.), « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, 4 (2), 1990, p. 139-158.

Amossé (T.), « Professions au féminin », *Travail, genre et sociétés*, 11 (1), 2004, p. 31-46.

Amossé (T.), Bloch-London (C.) et Wolff (L.), *Les relations sociales en entreprise : un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, coll.« Recherches », 2008.

Amossé (T.) et Pignoni (M.-T.), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données Sociales, INSEE*, 2006, p. 405-412.

Andolfatto (D.), *Les syndicats en France*, Paris, La Documentation française, 2013.

Andolfatto (D.) et Labbé (D.), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2011.

Andolfatto (D.) et Labbé (D.), *Histoire des syndicats, 1906-2006*, Paris, Seuil, 2006.

Avanza (M.) et Laferté (G.), « Dépasser la « construction des identités » ? Identification, image sociale, appartenance », *Genèses*, 4 (61), 2005, p. 134-152.

Avril (C.), *Les aides à domicile : un autre monde populaire*, Paris, La Dispute, 2014.

Avril (C.), « Ressources et lignes de clivage parmi les aides à domicile. Spécifier une position sociale: quelles opérations de recherche ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1-2 (191-192), 2012, p. 86-105.

B

Bantigny (L.), *La France à l'heure du monde. Histoire de la France contemporaine : de 1981 à nos jours*, Paris, Seuil, 2013.

Bard (C.), « La non-mixité dans le mouvement syndical chrétien en France de 1900 à 1939 », *Égalité entre les sexes. Mixité et démocratie*, Paris, L'Harmattan, 1992.

- Bargel (L.), *Jeunes socialistes, jeunes UMP: lieux et processus de socialisation politique*, Paris, Dalloz, 2009.
- Bargel (L.), Fassin (É.) et Latté (S.), « Usages sociologiques et usages sociaux du genre . Le travail des interprétations », *Sociétés & Représentations*, 2 (24), 2007, p. 59-77.
- Baudelot (C.) et Establet (R.), *Allez les filles !*, Paris, Seuil, 1992.
- Beaud (S.) et Pialoux (M.), *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, La Découverte, 2012.
- Becker (H.S.), « Notes on the concept of commitment », *American Journal of Sociology*, 66 1960, p. 32-40.
- Beckwith (K.), « Lancashire women against pit closures. Women's standing in a men's movement », *Signs. Journal of women in culture and society*, 21 (4), 1996, p. 1034-1068.
- Belotti (E.G.), *Du côté des petites filles*, Paris, Editions des Femmes, 1981.
- Bereni (L.), Chauvin (S.), Jaunait (A.) et Revillard (A.), *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck, 2012.
- Bérourd (S.), « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, genre et sociétés*, 2 (30), 2013, p. 111-128.
- Bérourd (S.), « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 127-146.
- Bérourd (S.), « Le syndicalisme construit par la science politique », Chambarlhac (V.) et Ubbiali (G.), *Épistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, Paris, L'Harmattan, 2005, p. 13-34.
- Bérourd (S.), Denis (J.-M.), Desage (G.), Giraud (B.) et Péliisse (J.), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauges, Croquant, 2008.
- Berstein (S.), Milza (P.) et Bianco (J.-L.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984*, Paris, Perrin, 2001.
- Besson (A.), *Jean-Marc Ayrault : une ambition nantaise...*, Nantes, Coiffard, 2004.
- Bevort (A.), « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT », *Le Mouvement Social*, (169), 1994, p. 109-136.
- Billiottet (K.), *Les déterminants de l'intégration et de la quasi-intégration verticales : une application à la filière habillement- distribution française*, Thèse de Doctorat de Science de Gestion, sous la dir. de Jean-Louis Mucchielli, Université de Paris 1 - Panthéon La Sorbonne, 1999.
- Bloch-London (C.) et Péliisse (J.), « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs. », Amossé (I.), Bloch-London (C.) et Wolff (L.), *Les relations sociales en entreprise: un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, 2008, p. 102-122.

- Bory (A.) et Pochic (S.), « Contester et résister aux restructurations. Comment s'opposer à la « fatalité du marché »? Introduction », *Travail et Emploi*, (137), 2014, p. 5-20.
- Borzeix (A.) et Maruani (M.), *Le Temps des chemises: la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Syros, 1982.
- Bourdieu (P.), « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62 (62-63), 1986, p. 69-72.
- Bourdieu (P.), « Vous avez dit "populaire" ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 46, 1983, p. 98-105.
- Bourdieu (P.), « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 36 (36-37), 1981, p. 3-24.
- Bourdieu (P.), « Le mort saisit le vif », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 32 (32-33), 1980, p. 3-14.
- Bourdieu (P.), « Culture et politique », Bourdieu (P.), *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit, 1979, p. 463-541.
- Bourdieu (P.), *La distinction: critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit, 1979.
- Braconnier (C.), « Voter ensemble. Dispositifs informels de mobilisation et compensation des inégalités de politisation », Le Gall (L.), Offerlé (M.) et Ploux (F.), *La politique sans en avoir l'air. Aspects de la politique informelle, XIXe-XXIe siècle*, Rennes, PUR, 2012, p. 355-384.
- Braconnier (C.), *Une autre sociologie du vote: les électeurs dans leurs contextes*, Paris, Lextenso, 2010.
- Braconnier (C.) et Dormagen (J.-Y.), *La démocratie de l'abstention: aux origines de la démobilisation électorale en milieu populaire*, Paris, Gallimard, 2007.
- Briquet (J.-L.) et Sawicki (F.), « L'analyse localisée du politique », *Politix*, 2 (7-8), 1989, p. 6-16.
- Briskin (L.), « Nurses On Strike: The Feminization Of Militancy, The Politicization Of Caring Labour, And Union Revitalization », Rutgers University, 2010.
- Briskin (L.), « Victimization and Agency: The Social Construction of Union Women's Leadership », *Industrial Relations Journal*, 37 (4), 2006, p. 359-378.
- Buscatto (M.), « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... », Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, p., 75-91, 2009.
- Buscatto (M.) et Marry (C.), « Le 'plafond de verre' dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXIe siècle », *Sociologie du travail*, 51 (2), 2009.
- Butler (J.), *Trouble dans le genre: pour un féminisme de la subversion*, Paris, La Découverte, 2005.
- Buton (F.) et Mariot (N.), « Surmonter la distance. Ce que la socio-histoire doit aux sciences sociales », Buton (F.) et Mariot (N.), *Pratiques et méthodes de la socio-histoire*, Paris, PUF, 2009, p. 9-21.
- Buton (F.) et Mariot (N.), « Socio-histoire », *Dictionnaire des idées, 2e volume de la collection des « Notionnaires » de l'Encyclopaedia Universalis*, 2006, p. 731-733.

C

Cabanne (C.), « Nantes, de la ville industrielle à la ville tertiaire », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 185-197.

Cardi (C.) et Pruvost (G.), « Penser la violence des femmes: enjeux politiques et épistémologiques », Cardi (C.) et Pruvost (G.), *Penser la violence des femmes*, Paris, La Découverte, 2012, p. 13-64.

Cartier (M.), « Le caring, un capital culturel populaire ? À propos de Formations of Class & Gender de Beverley Skeggs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1-2 (191-192), 2012, p. 106-113.

Cartier (M.), *Les facteurs et leurs tournées: un service public au quotidien*, Paris, La Découverte, 2003.

Cartier (M.), « Déclassement scolaire et pluralité des appartenances sociales : l'exemple des factrices surdiplômées », *Lien social et Politiques*, 49, 2003, p. 191.

Cartier (M.) et Retière (J.-N.), « Des licenciements impensables. Les travailleurs de l'industrie des Tabacs à l'épreuve des restructurations », Jalabert (L.) et Patillon (C.), *Mouvements ouvriers et crise industrielle: dans les régions de l'Ouest atlantique des années 1960 à nos jours*, Rennes, PUR, 2010, p. 149-162.

Cartier (M.) et Retière (J.-N.), « Écrits d'hier et dits d'aujourd'hui sur le sexe dans les Tabacs », Arborio (A.-M.), Cohen (Y.), Fournier (P.), Hatzfeld (N.), Lomba (C.) et Muller (S.), *Observer le travail: histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008, p. 77-94.

Castel (R.), *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1999.

Cavé (R.) et Quimbre (X.), *Saint-Herblain: parcours d'une ville en mouvement*, Saint-Herblain, Ville de Saint-Herblain, 2006.

Chartier (R.), « Textes, imprimés, lectures », Poulain (M.), *Pour une sociologie de la lecture*, Paris, Cercle de la librairie, 1988, p. 11-28.

Chaumette (P.), « Le juge et les experts du comité d'entreprise: comparaison des situations respectives de l'expert en technologie et du médecin du travail », *Droit et Société*, 6, 1987, p. 233-252.

Chevolleau (H.), « Témoignage. Les restructurations dans l'agroalimentaire de la région nantaise depuis les années 1970 », Jalabert (L.) et Patillon (C.), *Mouvements ouvriers et crise industrielle: dans les régions de l'Ouest atlantique des années 1960 à nos jours*, Rennes, PUR, 2010, p. 143-147.

Colin (M.), *Ce n'est pas d'aujourd'hui...: femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éditions sociales, 1975.

Collectif, *Lip au féminin*, Paris, Syros, 1977.

Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », Collovald (A.), Lechien (M.-H.) et Willemez (L.), *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, PUR, 2002, p. 177-229.

Collovald (A.), « Histoire d'un mot de passe : le poujadisme. Contribution à une analyse des « ismes » », *Genèses*, 3, 1991, p. 97-119.

Collovald (A.), « Identités stratégiques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 73, 1988, p. 29-40.

Collovald (A.), Lechien (M.-H.), Rozier (S.) et Willemez (L.), *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, PUR, 2002.

Collovald (A.) et Mathieu (L.), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, 2 (86), 2009, p. 119-143.

Contamin (J.-G.), « Genre et modes d'entrée dans l'action collective. L'exemple du mouvement pétitionnaire contre le projet de loi Debré », *Politix*, 2 (78), 2007, p. 13-37.

Contamin (J.-G.), « Le choix des armes : Les dilemmes pratiques d'un mouvement de doctorants et le modèle des avantages comparatifs », *Genèses*, 2 (59), 2005, p. 4-24.

Contamin (J.-G.) et Delacroix (R.), « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 81-104.

Corouge (C.) et Pialoux (M.), *Résister à la chaîne : dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*, Marseille, Agone, 2011.

Coutrot (T.), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ? : enquête sur les modes d'organisation du travail*, Paris, La Découverte, 1998.

Crenshaw (K.W.), « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, 39, 2005, p. 51-82.

Cristofalo (P.), *Syndicalisme et expertise. La structuration d'un milieu de l'expertise au service des représentants du personnel (de 1945 à nos jours)*, Thèse de Doctorat de Sociologie, sous la dir. de Danièle Linhart, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, 2011.

Le Crom (J.-P.), *L'introuvable démocratie syndicale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, 2003.

D

Damamme (D.), Gobille (B.), Matonti (F.) et Pudal (B.), *Mai-Juin 68*, Éditions de l'Atelier, 2008.

Davodeau (É.), *Les mauvaises gens. Une histoire de militants*, Paris, Delcourt, 2005.

Defalvard (H.), Guillemot (D.), Lurol (M.) et Polzhuber (E.), « Les relations sociales en entreprise: des évolutions à l'épreuve du genre », Amossé (T.), Bloch-London (C.) et Wolff (L.), *Les relations sociales en entreprise: un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005)*, Paris, La Découverte, 2008, p. 193-222.

- Denis (J.-M.), « “Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !” ». Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage », *Politix*, 1 (85), 2009.
- Dermenjian (G.) et Loiseau (D.), « Itinéraires de femmes communistes », Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p. 93-113.
- Didry (C.) et Jobert (A.), « Les accords de méthode : une logique d’engagement face aux restructurations », Didry (C.) et Jobert (A.), *L’entreprise en restructuration : dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, PUR, 2010, p. 127-139.
- Didry (C.) et Tessier (L.), « La cause de l’emploi. Les usages du droit dans la contestation des plans sociaux », *Travail et emploi*, 69, 1996, p. 23-35.
- Divert (N.), « Le CAP de l’habillement: la fin d’un diplôme ouvrier emblématique? », Brucy (G.), Maillard (F.) et Moreau (G.), *Le CAP. Un diplôme du peuple, 1911-2011*, Rennes, PUR, 2013, p. 121-133.
- Dobry (M.), « Calcul, concurrence et gestion du sens. Quelques réflexions à propos des manifestations étudiantes de novembre-décembre 1986. », Favre (P.), *La manifestation*, Paris, Presses de la FNSP, 1990, p. 357-386.
- Dorlin (E.), *Black feminism : anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, Paris, L’Harmattan, 2008.
- Dreyfus-Armand (G.), Frank (R.), Lévy (M.-F.) et Zancarini-Fournel (M.), *Les années 1968. Le temps de la contestation*, Bruxelles, Complexe, 2000.
- Dulong (D.) et Levêque (S.), « Une ressource contingente. Les conditions de reconversion du genre en ressource politique », *Politix*, 15 (60), 2002, p. 81-111.
- Dulong (D.) et Matonti (F.), « L’indépassable “féminité”. La mise en récit des femmes en campagne », Lehingue (P.), Sawicki, Frédéric et Lagroye (J.), *Mobilisations électorales. Le cas des élections municipales de 2001*, Paris, PUF, 2005, p. 281-303.
- Dunezat (X.), « Le traitement du genre dans l’analyse des mouvement sociaux : France / États-Unis », *Cahiers du Genre*, 2006, p. 117-141.
- Dunezat (X.), *Chômage et action collective: luttes dans la lutte : mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe*, Thèse de Doctorat de Sociologie, sous la dir. de Danièle Kergoat, Université de St-Quentin-en-Yvelines, 2004.
- Durand (M.), *Grain de sable sous le capot: résistance & contre-culture ouvrière*, Marseille, Agone, 2006.

E

- Einwohner (R.L.), « Gender, Class and Social Movement Outcomes: Identity and Effectiveness in Two Animal Rights Campaigns », *Gender & Society*, 13 (1), 1999, p. 56-76.
- Elias (N.), *Qu’est-ce que la sociologie ?*, La Tour d’Aigues, Éditions de l’Aube, 1991.

Equipe Sombrero Nantes, *Espace militant et contexte local: la ville de Nantes (1960-1980)*, rapport intermédiaire de l'ANR Sombrero, 2014.

Equipe Sombrero Nantes, *L'espace du syndicalisme à Nantes dans les années 1970*, rapport intermédiaire de l'ANR Sombrero, 2014.

Equipe Sombrero Nantes, *L'espace de la cause des femmes dans les années 1970*, rapport intermédiaire de l'ANR Sombrero, 2014.

Ethuin (N.), « De l'idéologisation de l'engagement communiste. Fragments d'une enquête sur les écoles du PCF (1970–1990) », *Politix*, 16 (63), 2003, p. 145-168.

Ethuin (N.) et Siblot (Y.), « Du cursus d'éducation syndicale aux parcours de formation des militants de la CGT (années 1950-2000) », *Le Mouvement Social*, 2 (235), 2011, p. 53-69.

Ethuin (N.) et Yon (K.), *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Bellecombe-en-Bauges, Croquant, 2014.

F

Farge (A.), « Évidentes émeutières », Zemon Davis (N.) et Farge (A.), *Histoire des femmes en Occident. Tome III. XVIe-XVIIIe siècles*, Paris, Perrin, 2002, p. 555-575.

Febvre (B.) et Peneff (J.), « Autobiographies de militants nantais de la CFDT », *Les Cahiers du Lersco*, 4, 1982.

Fillieule (O.), « Travail militant, action collective et rapports de genre », Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, France, Presses de Sciences Po, 2009, p. 23-72.

Fillieule (O.), « De l'objet de la définition à la définition de l'objet. De quoi traite finalement la sociologie des mouvements sociaux ? », *Politique et Sociétés*, 28 (1), 2009, p. 15-36.

Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005.

Fillieule (O.), « Temps biographique, temps social et variabilité des rétributions », Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 17-47.

Fillieule (O.), « Post scriptum : Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, 51 (1), 2001, p. 199-215.

Fillieule (O.), *Stratégies de la rue : les manifestations en France*, Paris, Presses de Sciences po, 1997.

Fillieule (O.) et Mathieu (L.), « Structure des opportunités politiques », Fillieule (O.), Mathieu (L.) et Péchu (C.), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p. 530-540.

Fillieule (O.), Mathieu (L.) et Péchu (C.), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.

Fillieule (O.) et Roux (P.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.

Fonow (M.M.), « Protest Engendered : The Participation of Women Steelworkers in the Wheeling-Pittsburgh Steel Strike of 1985 », *Gender & Society*, 12 (6), 1998, p. 710-728.

Frader (L.L.), « Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux XIXe et XXe siècles : bilan et perspectives de recherche », *Clio*, 3, 1996.

Freeman (J.), « The Tyranny of Structurelessness », *Berkeley Journal of Sociology*, 17, 1970, p. 151-165.

Frisque (C.), L'activité journalistique au quotidien : Travail relationnel, identitaire et rédactionnel des journalistes de la presse quotidienne régionale, Thèse de Doctorat de Sociologie, sous la dir. de Michel Dobry, Université Paris X-Nanterre, 2002.

G

Gallot (F.), « La revanche du soutien-gorge. Le corps des ouvrières de la lingerie (1968-2012) », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, (38), 2013, p. 61-78.

Gallot (F.), Les ouvrières des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations, Thèse de Doctorat d'Histoire, sous la dir. de Michelle Zancarini-Fournel, Université Lumière Lyon 2, 2012.

Gallot (F.), « La “crise de nerfs”, de la souffrance à la résistance ? », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés*, 29, 2009, p. 153-164.

Gallot (F.) et Meuret-Campfort (E.), « Des ouvrières en lutte dans l'après 1968 : rapports ouvriers au féminisme et subversions de genre », à paraître.

Garat (I.), Pottier (P.), Guineberteau (T.), Jousseau (V.) et Madoré (F.), *Nantes : de la belle endormie au nouvel Eden de l'Ouest*, Paris, Éditions Economica, 2005.

Gaxie (D.), « Cognitions, auto-habilitation et pouvoirs des “citoyens” », *Revue française de science politique*, 57 (6), 2007, p. 737-757.

Gaxie (D.), « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Swiss Political Science Review*, 1 (11), 2005, p. 157-188.

Gaxie (D.), *Le cens caché : inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Seuil, 1978.

Gaxie (D.), « Économie des partis et rétributions du militantisme », *Revue française de science politique*, 27 (1), 1977, p. 123-154.

Giraud (B.), Faire la grève: Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France, Thèse de Doctorat de Science Politique, sous la dir. de M. Offerlé, Université Paris 1-Panthéon-Sorbonne, 2009.

Giraud (B.), « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix*, 2 (86), 2009, p. 13-29.

Godineau (D.), *Citoyennes tricoteuses: les femmes du peuple à Paris pendant la Révolution française*, Paris, Perrin, 2004.

Gollac (M.) et Volkoff (S.), « La mise au travail des stéréotypes de genre », *Travail, genre et sociétés*, 2 (8), 2002, p. 25-53.

Gottraux (P.), « Autodissolution d'un collectif politique. Autour de Socialisme ou Barbarie », Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 75-93.

Grignon (C.) et Passeron (J.-C.), *Le savant et le populaire: misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Seuil, 1989.

Guichard-Claudic (Y.), Kergoat (D.) et Vilbrod (A.), *L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008.

Guiffan (J.), « De la SFIO au PS en Loire-Atlantique : la disparition de la "Vieille maison" (1958-2004) », *Un siècle de socialismes en Bretagne. De la SFIO au PS (1905-2005)*, Rennes, PUR, 2008, p. 221-236.

Guilbert (M.), *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, Paris, CNRS, 1966.

Guilbert (M.), *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, La Haye, Mouton & Co, 1966.

Guilbert (M.), « Les modes de recrutement de la main d'œuvre dans quelques industries de la région parisienne », *Revue française de sociologie*, 3 (1), 1962, p. 37-54.

Guillaume (C.), « La formation des responsables à la CFTC-CFDT : de la « promotion collective » à la sécurisation des parcours militants (1950-2010) », *Le Mouvement Social*, 2 (235), 2011, p. 105-119.

Guillaume (C.), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », *Politix*, 2 (78), 2007, p. 39-63.

Guillaume (C.), *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*, Rapport de recherche pour l'IRES, 2006.

Guillaume (C.) et Mouret (B.), « Les élus de comités d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », *Revue de l'IRES*, (44), 2004, p. 39-65.

Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 31-56.

Guillaume (C.) et Pochic (S.), « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, 17, 2007, p. 79-103.

Guionnet (C.) et Neveu (É.), *Féminins-masculins: sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2009.

H

Halbwachs (M.), *Les cadres sociaux de la mémoire*, Paris, Albin Michel, 1994.

Halgand (M.-P.) et Guillaume (J.), *Basse-Loire : une histoire industrielle*, Nantes, Editions Memo, 2007.

Hamidi (C.), « De quoi un cas est-il le cas ? », *Politix*, 4 (100), 2013, p. 85-98.

Harden-Chenut (H.), « Identité de classe et de genre. Le cas de quatre syndicalistes français, 1920-1970 », Sohn (A.-M.) et Thélamon (F.), *L'histoire sans les femmes est-elle possible?*, Paris, Perrin, p., 33-50, 1998.

Hatzfeld (N.), « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *Revue française des affaires sociales*, 2-3 (2), 2008, p. 141-160.

Hirschman (A.O.), *Défection et prise de parole: théorie et applications*, Paris, Fayard, 1995.

Hochschild (A.R.), *The managed heart: commercialization of human feeling*, Berkeley, University of California press, 2012.

Hoggart (R.), *La culture du pauvre: étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Paris, Éditions de Minuit, 1970.

Honneth (A.), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2000.

Huttin (C.), « Les effets d'une aide publique sur les décisions d'emploi et d'investissement des entreprises. Une analyse économétrique sur l'industrie française du textile-habillement », *Revue économique*, 40 (3), 1989, p. 503-540.

I

Imbert (F.), Le Doaré (H.), Sénotier (D.) et Kergoat (D.), *Les infirmières et leur coordination*, Paris, Lamarre, 1992.

J

Jacquemart (A.), *Les hommes dans les mouvements féministes français (1870-2010). Sociologie d'un engagement improbable*, Thèse de Doctorat de Sociologie, sous la dir. de Rose-Marie Lagrave, EHESS, 2011.

Jalabert (L.), « L'espace ligérien. Une forte densité de mouvements ouvriers des années 1960 à nos jours », Jalabert (L.) et Patillon (C.), *Mouvements ouvriers et crise industrielle : dans les régions de l'Ouest atlantique des années 1960 à nos jours*, Rennes, PUR, 2010, p. 41-55.

Jaunait (A.) et Chauvin (S.), « Représenter l'intersection. Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales », *Revue française de science politique*, 62 (1), 2012, p. 5-20.

Jenson (J.), « Le féminisme en France depuis mai 68 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, (24), 1989, p. 55-67.

K

Kaplan (T.), « Community and Resistance in Women's Political Cultures », *Dialectical Anthropology*, 15 (2-3), 1990, p. 259-267.

Kergoat (D.), *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012.

Kergoat (D.), « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », Kergoat (D.), *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012.

Kergoat (D.), *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982.

Kerherve (L.), Un licenciement collectif: le cas de l'usine Chantelle, Mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, sous la dir. de Tristan Poullaouec, Université de Nantes, 2009.

Krauss (C.), « Women and Toxic Waste Protests: Race, Class and Gender as Resources of Resistance », *Qualitative Sociology*, 16 (3), 1993, p. 247-262.

L

Labbé (D.) et Croisat (M.), *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan, 1992.

Lagneau (É.) et Lefébure (P.), « Le moment Vilvorde: action protestataire et espace public européen », Balme (R.), Chabanet (D.) et Wright (V.), *L'action collective en Europe. Collective Action in Europe*, Paris, Presses de Sciences Po, 2002, p. 495-529.

Lagrave (R.-M.), *Celles de la terre : agricultrice, l'invention politique d'un métier*, Paris, EHESS, 1987.

Lagroye (J.), « Être du métier », *Politix*, 7 (28), 1994, p. 5-15.

Lagroye (J.), François (B.) et Sawicki (F.), *Sociologie politique*, Paris, Presses de Sciences Po, 2012.

Laot (J.), *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1977.

Laufer (J.), « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », *Travail, genre et sociétés*, 1 (21), 2009, p. 29-54.

Laufer (J.), *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982.

Laufer (J.), Marry (C.) et Maruani (M.), *Le travail du genre: les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003.

Lavabre (M.-C.), « Usages et mésusages de la notion de mémoire », *Critique internationale*, 7, 2000, p. 48-57.

Leclercq (C.), « "Raisons de sortir". Les militants du Parti communiste », Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 131-154.

Lefebvre (R.), « Le militantisme socialiste n'est plus ce qu'il n'a jamais été. Modèle de « l'engagement distancié » et transformations du militantisme au Parti socialiste », *Politix*, 2 (102), 2013, p. 9-33.

Lefebvre (R.) et Sawicki (F.), *La société des socialistes: le PS aujourd'hui*, Bellecombe-en-Bauges, Croquant, 2006.

Lefranc (S.) et Mathieu (L.), « Introduction. De si probables mobilisations de victimes », Lefranc (S.) et Mathieu (L.), *Mobilisations de victimes*, Rennes, PUR, 2009, p. 11-26.

Lefranc (S.) et Sommier (I.), « Les émotions et la sociologie des mouvements sociaux », Traïni (C.), *Émotions... Mobilisation !*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p. 273-293.

Le Quentrec (Y.) et Rieu (A.), *Femmes: engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse, 2003.

Loiseau (D.), *Femmes et militantismes*, Paris, 1996.

Lomba (C.), « Restructurations industrielles: appropriations et expropriations des savoirs ouvriers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1 (196-197), 2013, p. 34-53.

Lomba (C.), « Avant que les papiers ne rentrent dans les cartons: usages ethnographiques des documents d'entreprises », Arborio (A.-M.), Cohen (Y.), Fournier (P.), Hatzfeld (N.), Lomba (C.) et Muller (S.), *Observer le travail: histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008, p. 29-44.

Louis (J.), « Aide publique et développement économique régional? », *Economie et statistique*, 80, 1976, p. 13-23.

Lüdtke (A.), « «La domination au quotidien. "Sens de soi" et individualité des travailleurs en Allemagne avant et après 1933 » », *Politix*, 4 (13), 1991, p. 68-78.

M

Mannheim (K.), *Le problème des générations*, Paris, Armand Colin, 2011.

Marceau (D.), *Le mouvement maoïste à Nantes dans les années 1970. Espace et parcours militants*, Mémoire de Master 2 Sociologie-Recherche, Université de Nantes, 2013.

Marry (C.), *Les femmes ingénieurs: une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.

Maruani (M.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2013.

Maruani (M.), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2006.

Maruani (M.), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, 1996, p. 48-57.

Maruani (M.), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros, 1979.

Maruani (M.) et Angeloff (T.), *Le temps partiel: un marché de dupes ?*, Paris, Syros, 2000.

Maruani (M.) et Meron (M.), *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012.

- Maruani (M.) et Nicole-Drancourt (C.), *Au labour des dames : métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros-Alternatives, 1989.
- Masson (P.), Cartier (M.), Le Saout (R.), Retière (J.-N.) et Suteau (M.), *Sociologie de Nantes*, Paris, La Découverte, 2013.
- Mathieu (L.), « L'exigence de reconnaissance dans les luttes des salariés », *Savoir/Agir*, 1 (3), 2008, p. 37-42.
- Mathieu (L.), « L'espace des mouvements sociaux », *Politix*, 1 (77), 2007, p. 131-151.
- Mathieu (L.), « Les mobilisations improbables : pour une approche contextuelle et compréhensive », Cadiou (S.), Dechezelles (S.) et Roger (A.), *Passer à l'action: les mobilisations émergentes*, Paris, L'Harmattan, 2007.
- Mathieu (L.), *Mobilisations de prostituées*, Paris, Belin, 2001.
- Matonti (F.) et Poupeau (F.), « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (155), 2004, p. 4-11.
- Mauger (G.), « Bourdieu et les classes populaires. L'ambivalence des cultures dominées », Coulangeon (P.) et Duval (J.), *Trente ans après La Distinction de Pierre Bourdieu*, Paris, La Découverte, 2013, p. 243-254.
- Mauger (G.), *Les bandes, le milieu et la bohème populaire. Études de sociologie de la déviance des jeunes des classes populaires*, Paris, Belin, 2006.
- Mauger (G.), « Les ouvriers : "un monde défait" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, 1996, p. 38-43.
- McCarthy (J.D.) et Zald (M.N.), « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », *American Journal of Sociology*, (82), 1977, p. 1212-1241.
- Menesson (C.), « Pourquoi les sportives ne sont pas féministes ? De la difficulté des mobilisations genrées dans le sport », *Sciences Sociales et Sport*, 1 (5), 2012, p. 161-191.
- Menesson (C.), « Être une femme dans un sport « masculin » », *Sociétés contemporaines*, 3 (55), 2004, p. 69-90.
- Mercier (N.) et Segrestin (D.), « L'« effet territoire » dans la mobilisation ouvrière. Essai d'analyse de situation complexe », *Revue française de sociologie*, 24 (1), 1983, p. 61-79.
- Meuret-Campfort (E.), « Dire la pénibilité du travail en crèche ? Une enquête auprès d'auxiliaires de périculture syndicalistes », *Sociétés contemporaines*, 94, 2014 (à paraître).
- Meuret-Campfort (E.), « « Penser les rapports sociaux de sexe : généalogie d'une théorie », recension de Kergoat D., *Se Battre disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012 », *Revue française de science politique*, 64 (5), 2014.

Meuret-Campfort (E.), Les « filles de Chantelle » : sociohistoire d'une grève d'ouvrières (octobre 1981 – janvier 1982), Mémoire de Master 2 Sociologie-Recherche, sous la dir. d'Annie Collovald, Université de Nantes, Nantes, 2008.

Mischi (J.), *Servir la classe ouvrière : sociabilités militantes au PCF*, Rennes, PUR, 2010.

Molinari (J.-P.), *Les ouvriers communistes : sociologie de l'adhésion ouvrière au PCF*, Thonon-les-Bains, L'Albaron, 1991.

Molinari (J.-P.), « Sociographie du communisme nantais », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 159-184.

Molinier (P.), *Le travail du care*, Paris, La Dispute, 2013.

Molinier (P.), « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme? Une critique de l'éthique du dévouement », *Nouvelles Questions Féministes*, 3 (23), 2004, p. 12-25.

Molinier (P.), Laugier (S.) et Paperman (P.), *Qu'est-ce que le care ? : souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot, 2009.

Monney (V.), Fillieule (O.) et Avanza (M.), « Les souffrances de la femme-quota. Le cas du syndicat suisse Unia », *Travail, genre et sociétés*, 2 (30), 2013, p. 33-51.

Moreau (G.), *Le monde apprenti*, Paris, La Dispute, 2003.

Moreau (G.), « Filles et garçons au Lycée Professionnel », *Cahiers du LERSCO*, (15), 1994, p. 5-149.

Mouriaux (R.), *Crises du syndicalisme français*, Paris, Montchrestien, 1998.

Muel-Dreyfus (F.), *Vichy et l'éternel féminin: contribution à une sociologie politique de l'ordre des corps*, Paris, Seuil, 1996.

N

Naudier (D.), « Genre et activité littéraire : les écrivaines francophones », *Sociétés contemporaines*, 2 (78), 2010, p. 5-13.

Neuhouser (K.), « “Worse than men”. Gendered Mobilization in Urban Brazilian Squatter Settlement, 1971-1991 », *Gender & Society*, 9 (1), 1995, p. 38-59.

Nicourd (S.), *Le travail militant*, Rennes, PUR, 2009.

O

Oberschall (A.), « Une théorie sociologique de la mobilisation », Birnbaum (P.) et Chazel (F.), *Sociologie politique. Textes*, Paris, Armand Colin, 1978, p. 231-241.

Oberschall (A.), *Social conflict and social movements*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1973.

Oeser (A.) et Tourraile (F.), « Politics, Work and Family: Gendered Forms of Mobilisation of Working-Class Women in Southern France », *Modern & Contemporary France*, 20 (2), 2012, p. 203-219.

Offerlé (M.), *Les patrons des patrons: histoire du Medef*, Paris, Odile Jacob, 2013.

Offerlé (M.), *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte, 2009.

Olson (M.), *Logique de l'action collective*, Bruxelles, Université de Bruxelles, 2011.

P

Pagis (J.), « Repenser la formation de générations politiques sous l'angle du genre. Le cas de Mai-Juin 68 », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, (29), 2009, p. 97-118.

Paoletti (M.) et Achin (C.), « Le « salto » du stigmaté. Genre et construction des listes aux municipales de 2001 », *Politix*, 15 (60), 2002, p. 33-54.

Passeron (J.-C.), « Histoire et sociologie. Identité sociale et identité logique d'une discipline », Passeron (J.-C.), *Le raisonnement sociologique*, Paris, Nathan, 1991, p. 57-88.

Passeron (J.-C.) et Revel (J.), « Penser par cas. Reasonner à partir de régularités », Passeron (J.-C.) et Revel (J.), *Penser par cas*, Paris, EHESS, 2005, p. 9-44.

Passy (F.), « Interactions sociales et imbrications des sphères de vie. Une analyse phénoménologique des dynamiques de désengagement », Fillieule (O.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005, p. 111-128.

Pavis (F.), *Recompositions patronales et espace économique local (working paper)*, Nantes, CENS, Université de Nantes, 2014.

Pavis (F.) et Poliak (C.F.), « Romance et ethos populaire. La vie et l'œuvre de Denise Roux, auteur de la presse populaire féminine », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 123 (123), 1998, p. 65-85.

Péchu (C.), *Droit au logement, genèse et sociologie d'une mobilisation*, Paris, Dalloz, 2006.

Péchu (C.), « Les générations militantes à droit au logement », *Revue française de science politique*, 51 (1), 2001, p. 73-103.

Pélisse (J.), « Judicialisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 2 (86), 2009, p. 73-96.

Peneff (J.), *Écoles publiques, écoles privées dans l'Onest : 1880-1950*, Paris, L'Harmattan, 1987.

Peneff (J.), « Autobiographies de militants CGTU-CGT », *Les cahiers du Lersco*, 1, 1981.

Penissat (É.), « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : Processus sociohistoriques de « réinvention » d'un mode d'action », *Genèses*, 2 (59), 2005, p. 71-93.

- Pennetier (C.) et Pudal (B.), « Évolution des méthodes d'analyse du militant ouvrier, archétype du militant », Gotovitch (J.) et Morelli (A.), *Militantisme, militants*, Bruxelles, EVO, 2000, p. 13-26.
- Perrot (M.), *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 2012.
- Perrot (M.), *Mélancolie ouvrière*, Paris, Grasset, 2012.
- Perrot (M.), *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris, EHESS, 2001.
- Perrot (M.), « La femme populaire rebelle », Perrot (M.), *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 1998, p. 153-175.
- Perrot (M.), *Jeunesse de la grève. France, 1871-1890*, Paris, Seuil, 1984.
- Perrot (M.), « L'éloge de la ménagère dans le discours des ouvriers français au XIXe siècle », *Romantisme*, 6 (13-14), 1976, p. 105-122.
- Petaux (J.), *Le changement politique dans le gouvernement local : le pouvoir municipal à Nantes*, Paris, Pedone, 1982.
- Pialoux (M.), « Stratégies patronales et résistances ouvrières », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, 1996, p. 5-20.
- Pialoux (M.), « Le vieil ouvrier et la nouvelle usine », Bourdieu (P.), *La misère du monde*, Paris, Seuil, p., 331-348, 1993.
- Pialoux (M.) et Corouge (C.), « Chronique Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 57 1985, p. 108-128.
- Pialoux (M.), Weber (F.) et Beaud (S.), « Crise du syndicalisme et dignité ouvrière », *Politix*, 4 (14), 1991, p. 7-18.
- Picq (F.), *Libération des femmes : les années-mouvement*, Paris, Seuil, 1993.
- Pierru (E.) et Maurer (S.), « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998. Retour sur un « miracle social » », *Revue française de science politique*, 51 (3), 2001, p. 371-407.
- Pinçon (M.), *Désarrois ouvriers: familles de métallurgistes dans les mutations industrielles et sociales*, Paris, L'Harmattan, 1987.
- Pinçon (M.), « Habitat et modes de vie. La cohabitation des groupes sociaux dans un ensemble H.L.M. », *Revue française de sociologie*, 22 (4), 1981, p. 523-547.
- Pinto (J.), « Une relation enchantée », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84 (84), 1990, p. 32-48.
- Piotet (F.), « Le rapport aux structures », Piotet (F.), *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF, 2009.
- Piotet (F.), « La CGT, une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *Politix*, 1 (85), 2009, p. 9-30.
- Porhel (V.), *Ouvriers bretons: conflits d'usines, conflits identitaires en Bretagne dans les années 1968*, Rennes, PUR, 2008.

Porhel (V.), « Les mutations du genre au travers des conflits sociaux en Bretagne dans les années 1968 », Bergère (M.) et Capdevila (L.), *Genre et événement. Du masculin et du féminin en histoire des crises et des conflits*, Rennes, PUR, 2006, p. 137-157.

Pudal (B.), « De l'histoire des idées politiques à l'histoire sociale des idées politiques », Cohen (A.), Lacroix (B.) et Riutort (P.), *Les formes de l'activité politique. Éléments d'analyse sociologique. XVIIIe-XXe siècle*, Paris, PUF, 2006, p. 185-192.

Pudal (B.), *Prendre parti: pour une sociologie historique du PCF*, Paris, Presses de la FNSP, 1989.

Pudal (B.), « Les dirigeants communistes. Du “fils du peuple” à “l'instituteur des masses” », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 71 (71-72), 1988, p. 46-69.

Puech (I.), « Femmes et immigrées : corvéables à merci », *Travail, genre et sociétés*, 2 (16), 2006, p. 39-51.

Puech (I.), « Puech, 2004, « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre », *Sociologie du travail*, vol. 46, n° 2, avril-juin, p. 150-167. », *Sociologie du travail*, 46 (2), 2004, p. 150-167.

R

Rapetti (D.), « Images sociales d'une ville », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 125-158.

Renahy (N.), *Les gars du coin: enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte, 2010.

Renahy (N.) et Mary (S.), « “La soif du travail ?” Alcool, salariat & masculinité dans le bâtiment : le témoignage d'un adepte du “black” », *Agone*, (51), 2013, p. 86-100.

Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990.

Retière (J.-N.), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 16 (63), 2003, p. 121-143.

Retière (J.-N.), *Identités ouvrières: histoire sociale d'un fief ouvrier en Bretagne, 1909-1990*, Paris, L'Harmattan, 1994.

Revel (J.), « Micro-analyse et construction du social », Revel (J.), *Jeux d'échelles. La micro-analyse à l'expérience*, Paris, Seuil, 1996.

Revel (J.), *Jeux d'échelles*, Paris, Le Seuil-Gallimard, 1996.

Revillard (A.) et Verdalle (de) (L.), « « Faire » le genre, la race et la classe. Introduction à la traduction de « Doing Difference » », *Terrains & travaux*, 1 (10), 2006, p. 91-102.

Rimbert (P.) et Crespo (S.), « Devenir syndicaliste ouvrier. « Journal » d'un délégué CGT de la métallurgie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (155), 2004, p. 34-75.

Robnett (B.), *How long? How long? : African-American women in the struggle for civil rights*, New York, Oxford University Press, 1999.

Robnett (B.), « African-American women in the civil rights movement, 1954-1965: Gender, leadership, and micromobilization », *American Journal of Sociology*, 101 (6), 1996, p. 1661-1693.

S

Sawicki (F.), *Les réseaux du Parti socialiste : sociologie d'un milieu partisan*, Paris, Belin, 1997.

Sawicki (F.) et Berlivet (L.), « La foi dans l'engagement. Les militants syndicalistes CFTC de Bretagne dans l'après-guerre », *Politix*, 7 (27), 1994, p. 111-142.

Sawicki (F.) et Duriez (B.), « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, 16 (63), 2003, p. 17-51.

Sawicki (F.), « Les politistes et le microscope », Bachir (M.), *Les méthodes au concret*, Paris, PUF, 2000, p. 143-164.

Sawicki (F.) et Siméant (J.), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, 51 (1), 2009, p. 97-125.

Schwartz (O.), *Le monde privé des ouvriers*, Paris, PUF, 2012.

Schwartz (O.), « Peut-on parler des classes populaires? », *La Vie des Idées*, 2011.

Schweitzer (S.), *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers. XIXe et XXe siècle*, Paris, Odile Jacob, 2002.

Scott (J.), « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, 37 (1), 1988, p. 125-153.

Scott (J.W.), *La citoyenne paradoxale. Les féministes françaises et les droits de l'homme*, Paris, Albin Michel, 1998.

Scott (J.W.), « L'ouvrière, mot impie, sordide. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 83, 1990, p. 2-15.

Serre (D.), « Travail social et rapport aux familles. Les effets combinés et non convergents du genre et de la classe », *Nouvelles Questions Féministes*, 2 (31), 2012.

Serre (D.), « Le capital culturel dans tous ses états », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1-2 (191-192), 2012, p. 4-13.

Serre (D.), « Les assistantes sociales face à leur mandat de surveillance des familles », *Déviance et Société*, 34 (2), 2010, p. 149-162.

Serre (D.), *Les coulisses de l'Etat social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*, Paris, Raisons d'agir, 2009.

Siblot (Y.), « « Jeunes » et « anciennes » des blanchisseries de l'hôpital public. De la défense du statut ouvrier au détachement », Cartier (M.), Retière (J.-N.) et Siblot (Y.), *Le salariat à statut : genèses et cultures*, Rennes, PUR, 2010, p. 201-2012.

Siblot (Y.), « Le dispositif institutionnel de socialisation : l'exemple des formations de "premier niveau". », Piotet (F.), *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF, 2009, p. 267-293.

Siblot (Y.), *Faire valoir ses droits au quotidien: les services publics dans les quartiers populaires*, Paris, Presses de Sciences Po, 2006.

Silvera (R.), « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, 1 (43), 2006, p. 23-29.

Siméant (J.), *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Sciences Po, 1998.

Simonet (M.), *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute, 2010.

Skeggs (B.), *Formations of Class & Gender: Becoming Respectable*, London, Sage Publications, 2002.

Snow (D.A.), Zurcher (L.A.) et Ekland-Olson (S.), « Social Networks and Social Movements: A Microstructural Approach to Differential Recruitment », *American Sociological Review*, 45 (5), octobre 1980, p. 787.

Supiot (A.), *Le droit du travail*, Paris, PUF, 2009.

Supiot (A.), « Autopsie du « citoyen dans l'entreprise » : le rapport Auroux sur les droits des travailleurs », Le Crom (J.-P.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1998, p. 265-274.

Surubaru (A.), « De la sous-traitance à la délocalisation, la restructuration chez DIM », Didry (C.) et Jobert (A.), *L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, PUR, 2010.

Sztokman (N.), « La démographie nantaise », Renard (J.), *Nantes et son agglomération*, Nantes, Ouest éditions, 1990, p. 109-124.

T

Tackett (T.), « Le processus de radicalisation au début de la Révolution Française », Collovald (A.) et Gaiiti (B.), *La démocratie aux extrêmes*, Paris, La Dispute, 2006, p. 47-66.

Taylor (J.), « Les tactiques féministes confrontées aux « tirs amis » dans le mouvement des femmes en Irlande », *Politix*, 2 (78), 2007, p. 65-86.

Terrail (J.-P.), « Réussite scolaire : la mobilisation des filles », *Sociétés contemporaines*, 11 (11-12), 1992, p. 53-89.

Thélot (C.) et Grelet (J.-L.), « La prime de développement : un rôle incitatif discutable », *Economie et statistique*, 89 (1), 1977, p. 21-37.

Thompson (E.P.), *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Points, 2012.

Thompson (E.P.), « L'économie morale de la foule dans l'Angleterre du XVIII^e siècle », *La guerre du bé au XVIII^e siècle. La critique populaire contre le libéralisme économique au XVIII^e siècle*, Paris, Éditions de la passion, 1988, p. 31-92.

Tilly (C.), Tarrow (S.) et McAdam (D.), « Pour une cartographie de la politique contestataire », *Politix*, 11 (41), 1998, p. 7-32.

Tilly (L.A.) et Scott (J.W.), *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Payot & Rivages, 2002.

Trat (J.), « La lutte des assistantes sociales : un mouvement de femmes salariées conjugué au masculin », *Futur Antérieur*, 1994, p. 103-134.

U

Ubbiali (G.), « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation. Note critique », *Politix*, 6 (23), 1993, p. 84-101.

V

Vanommeslaghe (L.), *Les stratégies d'action ouvrières face aux menaces sur l'emploi en France et en Belgique (1996-2003): étude ethnographique comparée de quatre conflits industriels*, Thèse de Doctorat de Science Politique, sous la dir. de Pierre Favre, Institut d'études politiques, 2009.

Vanommeslaghe (L.), « Deux formes nationales d'opposition ouvrière à la délocalisation de Levi's », *Revue française de science politique*, 51 (5), 2001, p. 739-762.

Verret (M.), *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan, 1996.

Verret (M.), « Mémoire ouvrière, mémoire communiste », *Revue française de science politique*, 34 (3), 1984, p. 413-427.

Vigarié (A.) et Mesnard (A.), *Les zones industrielles de la région de Nantes et leur main d'œuvre : enquête collective du Certificat C 1 de géographie urbaine*, Nantes, Institut de géographie et d'aménagement régional, 1970.

Vigna (X.), « De la conscience fière au stigmat social : le virilisme ouvrier à l'épreuve des années 1968 », Sohn (A.-M.), *Une histoire sans les hommes est-elle possible ? Genre et masculinités*, Lyon, ENS Éditions, 2013, p. 343-357.

Vigna (X.), *Histoire des ouvriers en France au XX^e siècle*, Paris, Perrin, 2012.

Vigna (X.), *L'insubordination ouvrière dans les années 68: essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR, 2007.

Vincent (M.), « Vingt ans de textile-habillement », *Economie et statistique*, 138 (1), 1981, p. 21-32.

Volkoff (S.) et Gollac (M.), « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, 1996, p. 54-67.

Volkoff (S.) et Molinié (A.-F.), « Les conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières », *Economie et statistique*, 118 (1), 1980, p. 25-39.

W

Wagner (A.-C.), *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Paris, Éditions du Croquant, 2005.

Wagner (A.-C.), « Syndicalistes européens. Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5 (155), 2004, p. 12-33.

Weber (F.), *Le travail à-côté. Une ethnographie des perceptions*, Paris, EHESS, 2009.

West (C.) et Fenstermaker (S.), « « Faire » la différence », *Terrains & travaux*, 1 (10), 2006, p. 103-136.

West (C.) et Fenstermaker (S.), « Doing difference », *Gender & Society*, 9 (1), 1995, p. 8-37.

West (C.) et Zimmerman (D.), « Doing gender », *Gender & Society*, 1 (2), 1987, p. 125-151.

Whittier (N.), *Feminist Generations : the Persistence of the Radical Women's Movement*, Philadelphia, Temple University Press, 1995.

Willemez (L.), « Perseverare Diabolicum : l'engagement militant à l'épreuve du vieillissement social », *Lien social et Politiques*, (51), 2004, p. 71-82.

Willemez (L.), « Quand les syndicats se saisissent du droit », *Sociétés contemporaines*, 4 (52), 2003, p. 17-38.

Willis (P.), *L'école des ouvriers: comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*, Marseille, Agone, 2011.

Wolikow (S.), « Sous la croissance, la crise (1968-1973) », Willard (C.), *La France ouvrière: histoire de la classe ouvrière et du mouvement ouvrier français. Tome 3. De 1968 à nos jours.*, Paris, Éditions de l'Atelier-Éditions Ouvrières, 1995, p. 47-51.

Wolikow (S.), « Récession et flambée des prix », Willard (C.), *La France ouvrière: histoire de la classe ouvrière et du mouvement ouvrier français. Tome 3. De 1968 à nos jours*, Paris, Éditions de l'Atelier-Éditions Ouvrières, 1995, p. 101-107.

Y

Yon (K.), *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique: le cas de la CGT-FO. Éléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, Thèse de Doctorat de Science Politique, sous la dir. de Bastien François, Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne, 2008.

Z

Zancarini-Fournel (M.), « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 3 (75), 2002, p. 133-143.

Zazzo (A.), *Chantelle*, Paris, Assouline, 2010.

Zylberberg-Hocquard (M.-H.), *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Paris, Éditions Ouvrières, 1981.

Zylberberg-Hocquard (M.-H.), *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Anthropos, 1978.

ANNEXES

MÉTHODOLOGIE

Archives - Documentation

Informations quantitatives sur le personnel

Liste des entretiens

Le documentaire « Rue des filles de chez Chantelle »

Archives - Documentation

Fonds d'archives

- **Archives syndicales, Centre d'histoire du travail (CHT) :**

- Fond de l'UD CGT de Loire-Atlantique : UD CGT 279-281 (3 cartons)
- Fond de l'UD CFDT de Loire-Atlantique : un carton concernant Chantelle, consulté avant le classement définitif du fond.
- Fond du syndicat CGT Chantelle : CGT Chantelle 1-24 (24 cartons)
- Fond de l'UL CFDT de Nantes concernant Chantelle et de la section syndicale CFDT Chantelle : UL CFDT-N Chantelle 1-12 (12 cartons)
- Fond de l'association « Autour d'elles » : Fond Ade (2 cartons)

Types de documents consultés pour la période 1966-2005 :

- Comptes-rendus de réunions de déléguées du personnel, de comité d'entreprise, de comité central d'entreprise ainsi que des courriers échangés entre la direction et les représentantes de l'entreprise.
- Bilans sociaux de l'entreprise, rapports annuels du cabinet d'expertise économique Secafi-Alpha.
- Tracts et communiqués divers des sections syndicales, des unions locales (UL), des unions départementales (UD).
- Communiqués, courriers, documents de travail, brochures, publications émanant des différentes instances des syndicats (Section Syndicale, UL, UD, Fédérations de la branche textile-habillement-cuir).
- Courriers, communiqués, motions des élus locaux, des conseils municipaux, généraux, régionaux, des ministères exprimant leur soutien ou leur positionnement sur la situation des Chantelle.
- Documents administratifs tels que les délibérations de la Direction Départementale du Travail ou des Prud'hommes sur un litige opposant les salariées à leur direction.
- Documents manuscrits tels des prises de notes lors de réunions de préparation d'une action ou lors de formations syndicales.
- CV de 16 anciennes salarié.e.s de l'usine Chantelle en 1995 établis au cours de leur reclassement.
- Procès-verbaux des élections professionnelles traités dans leur intégralité pour le 3^{ème} collège.
- Listes du personnel (*cf.* annexe « Informations quantitatives sur le personnel »).
- Revues de presse (*cf. infra*).
- Photographies de l'usine, des ouvrières et surtout des actions collectives, produites par des militantes syndicales ou par Danielle Lefebvre, co-réalisatrice du documentaire « Rue des filles de Chantelle » (*cf.* annexe « Le documentaire “Rue des filles de chez Chantelle” »).

- **Archives administratives, Archives départementales de Loire-Atlantique (ADLA) :**

Archives consultables :

- 373 W 2. Préfecture de Loire-Atlantique. Primes de développement industriel.
- 1270 W 115. Direction départementale du travail et de l'emploi de Loire-Atlantique. Fond national de l'emploi (formation professionnelle).

Types de documents consultés :

- Dossier de demandes d'aides financières.
- Courriers divers échangés entre l'administration et la direction concernant l'installation de l'usine.
- Avis de la Préfecture ou de la DDTE sur ces demandes et contrats signés entre les parties.
- Listes du personnel (*cf.* annexe « Informations quantitatives sur le personnel »).

Archives obtenues par dérogation :

- 1537 W 54 : inspection du travail (2e section), contrôle des établissements de plus de 50 salariés (...), Chantelle, 1988-1989.
- 1592 W 30 : inspection du travail (2e section), contrôle des établissements de plus de 50 salariés (...), Chantelle, 1976-1990.
- 1697 W 44, 78, 102 : inspection du travail (2e section), contrôle des établissements de plus de 50 salariés (...), Chantelle, 1989-1993.
- 1774 W 7,8 : inspection du travail (2e section), contrôle des établissements de plus de 50 salariés (...), Saint-Herblain, Chantelle, 1995.

Types de documents consultés :

- Documents relatifs à l'intervention de l'inspecteur du travail dans les relations professionnelles (comptes-rendus de CHSCT, remarques suite à une visite de l'usine ou un conflit, dossiers concernant des salariés reconnus par la COTOREP, courriers divers échangés avec les représentant.e.s de la direction et des salarié.e.s, mais aussi le médecin du travail, etc.).
- Suivi du conflit contre la fermeture de 1993-1994 : « aperçus trimestriels » du conflit, courriers divers, notamment avec le ministère de tutelle, dossiers de reclassement des salariés protégés, détails des négociations du plan social, « fiches conflits » enregistrant les jours de grève, etc.
- Liste du personnel de juin 1993 (*cf.* annexe « Informations quantitatives sur le personnel »).

Presse :

- **Agence Presse Libération (APL)**, hebdomadaire militant local, publié de 1972 à 1981 [CHT.APL]

Numéros comportant des articles sur Chantelle : 19-12-1972, 23-02-1976, 08-03-1976, 15-03-1976, 22-03-1976, 08-11-1976, 04-02-1981, 18-02-1981.

Numéros consultés pour articles divers : 07-08-1972, 09-10-1972, 26-06-1972, 16-02-1976, 23-02-1976, 05-04-1976, 1-03-1976, 8-03-1976, 15-03-1976, 22-03-1976, 6-12-1976, 08-04-1980, 15-04-1980.

- **Revue de presse syndicales (*Ouest France, Presse Océan, L'Éclair*), UD CGT 44, CHT.**

- CHT. UD CGT 279 : revue de presse du conflit de l'hiver 1981-1982 réalisé par l'UD CGT de Loire-Atlantique. 44 articles recensés de fin septembre 1981 à mi-janvier 1982.

- CHT. UD CGT 280 : revue de presse du conflit de 1993-1994 réalisé par l'UD CGT de Loire-Atlantique. Revue de presse personnelle de Serge Doussin sur les six premiers mois du conflit. 96 articles recensés du 22 novembre 1993 au 13 décembre 1994.

- **Revue de presse (*Ouest France*), Médiathèque Jacques Demy, Nantes**

- Revue de presse exhaustive dans le quotidien *Ouest France* du 16 novembre 2004 au 13 septembre 2005. 25 articles sur 10 mois.

Documents divers :

- Interview de l'actuel Président-Directeur-Général (PDG) du groupe Chantelle, Patrice Kretz, « Toujours savoir s'adapter », *Champ'éco*, n°57, février 2007

- Convention collective des industries de l'habillement, Classification des ouvriers dans la branche « Travaux en lingerie féminine industrielle », consultée le 21.05.2014 sur <http://www.legifrance.gouv.fr>.

Informations quantitatives sur le personnel

Listes du personnel :

- Listes du personnel formé après embauche, établies par la direction de Chantelle dans le cadre d'une demande d'aide financière au titre de la réadaptation professionnelle au ministère du Travail, février 1969 et février 1971, n = 330.

[ADLA. 1270 W 115]

Ces listes de personnel dactylographiées sont organisées par catégorie de personnel (agents de maîtrise, mécaniciennes, etc.) et par date. Elles comprennent les informations suivantes pour 330 personnes : nom, date de naissance, date d'embauche, poste avant formation (soit occupé à Chantelle en vue d'un changement de poste, d'une promotion, soit en dehors de Chantelle dans le cas d'une nouvelle embauche), poste envisagé après formation, salaire pendant réadaptation, salaire après formation, date de départ éventuelle, dates de début et fin du stage de formation.

Ces listes comprennent, si ce n'est l'exhaustivité, du moins l'essentiel des personnes embauchées entre septembre 1966 et avril 1970 puisque les embauches commencent précisément en septembre 1966 et que tout nouveau salarié suit une formation interne (sauf, absents de ces listes, les employées du service paie, la secrétaire de direction et le directeur). Dans le dossier déposé par l'entreprise en février 1971, celle-ci déclare employer 193 personnes dans l'usine au 31 mars 1969. Les listes du personnel concernant la formation comprennent à cette date 202 personnes. Ne disposant pas des effectifs de l'usine année par année, nous devons nous contenter de cette proximité (écart de 9 personnes) pour attester de la validité de ces listes comme représentatives du personnel. Il est à noter cependant que le fait de ne pas connaître les critères de financement des formations ainsi que le nombre de personnes embauchées ayant quitté l'entreprise avant 1970 constituent des limites importantes.

- Liste du personnel de l'usine de Saint-Herblain, établie par la direction de Chantelle, juin 1993, n = 200.

[ADLA, 1774W7]

Liste du personnel communiquée par le directeur de l'usine M. Hubert à l'inspection du travail en décembre 1993. Elle inclut, pour les 200 salarié.e.s alors employés par l'usine, les informations suivantes : nom, nationalité, sexe, date de naissance, adresse, emploi (avec coefficient et catégorie). Il s'agit donc de l'ensemble des salariés licenciés en 1994, et donc de celles et ceux qui sont restés chez Chantelle jusqu'à cette date. Le directeur de l'usine, présent dans cette liste, en a été exclu par nous. L'effectif étudié est donc de 199 personnes.

- Liste des reclassements des ancien.ne.s salarié.e.s de l'usine Chantelle de Saint-Herblain, établie par le comité de suivi qui succède à la cellule de reclassement, 1996, n = 200

[CHT. CGT Chantelle 6]

Situation familiale des salarié.e.s :

Questionnaires sur la situation familiale des salarié.e.s, 1994, n = 184.

[CHT. CGT Chantelle 6]

Il s'agit de questionnaires remplis par les salarié.e.s à l'occasion de la fermeture de l'usine. Les catégories à remplir étaient les suivantes : nom, situation familiale, situation professionnelle du conjoint, enfants à charge (nombre, âge, situation). Nous ne disposons pas d'informations sur les modalités de remplissage de ces formulaires mais ils concernaient vraisemblablement la mise en place du plan de reclassement des salarié.e.s. Sur les 199 salarié.e.s, nous disposons de 184 questionnaires remplis, dont 153 avec l'information concernant les enfants.

S'agissant d'auto-déclarations, les dénominations utilisées par les salarié.e.s peuvent prêter à confusion. Par exemple, deux femmes célibataires avec enfants se déclarent alternativement « célibataire » ou « mère célibataire ». De même, rien ne nous dit qu'il n'y a pas de personnes divorcées et séparées dans les célibataires et un cas (rétabli par entretien) indique qu'il peut y avoir des personnes en concubinage parmi les célibataires (« célibataire » étant ici entendu comme « non-mariée »). Comme toutes les célibataires sauf une disent ne pas avoir d'enfants, nous pouvons supposer qu'il y en a peu et nous avons, pour la clarté de l'analyse, regroupé la personne se déclarant « célibataire » avec enfants dans le groupe des « Divorcée/séparée/veuve/mère célibataire ».

Pour les enfants, la question du formulaire porte sur les enfants à charge donc rien ne dit que celles qui ne déclarent pas d'enfants ici n'en ont pas. Ils peuvent être indépendants financièrement ou à la charge de l'autre conjoint en cas de séparation. De même, les non-réponses peuvent être soit des refus de répondre, soit indiquer l'absence d'enfants (la répartition de ces non-réponses parmi les différentes catégories (mariées, divorcées, concubinage) ne nous permet pas de le déduire). Cependant, comme ce document était destiné à la direction en vue du reclassement, ces femmes avaient tout intérêt à rappeler toute situation défavorisante (elles n'hésitent pas, par exemple, à préciser que leur conjoint est en arrêt maladie ou subit du chômage partiel). Elles auraient plutôt eu tendance à ajouter des enfants qu'à en retirer (de fait, elles indiquent leurs enfants adultes mais au chômage ou en études). Nous avons choisi, malgré le déséquilibre que cela peut créer, de compléter l'information par les entretiens (cela a été possible et nécessaire dans deux cas seulement) même si l'enfant n'était plus à charge en 1994.

Élections professionnelles :

Procès-verbaux des élections professionnelles des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} collèges, délégué.e.s du personnel et délégué.e.s du comité d'établissement, 1968 à 2005.

[CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 (1968-1993). CGT Chantelle 15 (1976-2005)]

Traitement exhaustif des procès-verbaux du 1^{er} collège de 1968 à 2005.

Informations traitées :

- Nom des candidates élues et non-élues aux DP et au CE, année après année (sauf exceptions), pour tous les syndicats (CGT/CFDT/FO).
- Nombre d'électeurs, nombre de votes exprimés permettant de calculer le taux de participation.
- Nombre de sièges à pourvoir et répartition des sièges entre syndicats.
- Répartition du nombre de voix par syndicat.
- Rayures des noms de candidates.

Liste des entretiens¹⁵¹¹

Ouvrières (14 entretiens, 11 personnes) :

- Annie Guyomarc'h (ouvrière de la coupe, *leader* CGT) : (avec Isabelle Henry) le 27 novembre 2007 et seule le 18 février 2008, dans les locaux du CHT, à Nantes.
- Myriam Dumas (mécanicienne, *leader* CFDT) : le 13 mars 2008 et le 26 février 2009, dans un café, à Nantes.
- Armelle Hérault (mécanicienne, militante d'usine CFDT) : le 1^{er} avril 2008, à son domicile, dans la région nantaise.
- Sylvia Simard (mécanicienne, syndiquée CFDT) : le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.
- Isabelle Henry (mécanicienne, militante d'usine CGT) : (avec Annie Guyomarc'h) le 27 novembre 2007 et (avec Serge Doussin) le 19 octobre 2009, dans les locaux du CHT, à Nantes.
- Adrienne Chabot (mécanicienne, syndiquée CGT) : le 30 novembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.
- Marie Dubois (mécanicienne, militante d'usine CFDT) : le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.
- Madeleine Petit (mécanicienne, non-syndiquée) : le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.
- Murielle Cordier (mécanicienne, syndiquée CFDT) : le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.
- Babette Martin, (mécanicienne, militante d'usine CGT) : le 1^{er} février 2013, à son domicile, dans la région nantaise.
- Christine Clément (ouvrière divers, non-syndiquée) : le 31 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

Agents de maîtrise :

- Germaine Bodin (chef service paye, non-syndiquée) : le 18 juillet 2012, à son domicile, dans la région nantaise.
- Joëlle Carré (chef service moulage, syndiquée FO) : le 30 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

¹⁵¹¹ Sauf Annie Guyomarc'h, les permanents syndicaux et Véronique Ménard, les noms ont été changés.

Permanents syndicaux :

- Serge Doussin (ancien secrétaire général de l'UD CGT de Loire-Atlantique) : le 19 février 2008 et (avec Isabelle Henry) le 19 octobre 2009 dans les locaux du CHT, à Nantes.
- Marcel Gautier (ancien secrétaire générale de l'UL CFDT de Nantes) : le 27 avril 2009, à son domicile, dans la région nantaise.
- Christian Larose (ancien secrétaire général de la fédération textile-habillement-cuir CGT) : le 29 octobre 2009, dans son bureau, à la Fédération THC CGT, Porte de Montreuil, Paris.
- Jean-Pierre Chené (ancien secrétaire générale de l'UL puis l'UD CFDT) : le 16 mars 2011, à son domicile, dans la région nantaise.

Autres :

- Véronique Ménard, co-réalisatrice du documentaire « Rue des filles de Chantelle » : le 6 mai 2009 et le 12 décembre 2009, à son domicile, à Rennes.

Le documentaire « Rue des filles de chez Chantelle »

Les matériaux du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle » qui ont pu être exploités comprennent des entretiens enregistrés retranscrits présents dans le fond de l'association « Autour d'elles » conservé au CHT et des cassettes vidéo prêtées par Véronique Ménard pendant quelques mois contenant des entretiens et des images tournées pendant les actions.

Entretiens enregistrés

13 entretiens audio individuels de type histoire de vie, réalisés en juillet ou en octobre 1994, dans le local syndical de l'usine par Véronique Ménard ou Danielle Lefebvre. Entretiens retranscrits à la main par Véronique Ménard, de durée très variable (en moyenne 25 pages manuscrites) [CHT. Fond Ade]. Thématiques abordées : enfance, parents, grands-parents, frères et sœurs, école, arrivée dans le monde du travail, arrivée chez Chantelle, premières expériences militantes, gestion de la vie familiale pendant les grèves, choix du syndicat, relations avec les collègues et les contremaîtresses, rapport à la grève, rapport au féminisme/à la « question des femmes ».

Personnes interviewées : Annie Guyomarc'h, Isabelle Henry, Sylvie Colin, Mireille Laurent, Émilie Seguin, Josiane Damin, Jeanne Hardy, Gisèle Faure, Eliane Evrard, Myriam Dumas, Catherine Giraud, Michèle Charon.

Entretiens filmés

14 entretiens filmés, individuels ou collectifs, de type semi-directif, réalisés en octobre ou novembre 1994, dans le local syndical de l'usine par Véronique Ménard. Entretiens retranscrits par moi-même, d'une durée moyenne d'une demi-heure, en plan fixe, l'interviewée étant assise à une table.

- 12 entretiens filmés individuels avec Armelle Héraud, Catherine Giraud, Eliane Evrard, Myriam Dumas, Annie Guyomarc'h, Denise Thomas, Gisèle Faure, Josiane Damin, Murielle Cordier, Émilie Seguin, Sylvie Colin.
- 3 entretiens filmés à deux personnes avec Babette Martin et Pascale Simon, Isabelle Henry et Julie Chevalier, Madeleine Petit et Edwige Da Silva.
- 1 entretien filmé collectif (12 personnes) avec toutes celles qui décident de prendre la « valise » à la fermeture de l'usine (retranscrits par moi-même).

11 ouvrières sont interviewées deux fois, 7 seulement dans les entretiens filmés, 2 seulement dans les entretiens enregistrés.

Cassettes vidéo « évènements »

Deux cassettes VHS intitulées « Évènements », correspondant à environ 2h de film, visionnées à plusieurs reprises et prises en note de manière la plus précise possible.

Ce sont les rushes tournés pendant certaines actions et dans l'usine. Il n'y a pas eu de montage d'opéré mais la caméra ne tourne pas en permanence. Nous sommes donc dépendants de ce que la personne qui filme juge bon de filmer, c'est-à-dire du cadrage qu'elle choisit et des moments où elle coupe et relance la caméra.

Actions filmées :

- Blocage du péage d'Ancenis (21 mai 1994).
- Déplacement au siège social à Cachan, dans le car, devant le siège pour un pique-nique, dans le hall du siège et dans les couloirs (25 mai 1994)
- Manifestation dans les rues de Nantes puis devant le palais de Justice (5 juillet 1994).
- Sortie du palais de justice après le verdict du Tribunal de Grande Instance (4 août 1994).
- Assemblée générale dans le réfectoire (début septembre 1994).
- Déplacement à Paris pour voir Edouard Balladur, « parquées » devant le théâtre de Marigny et dans les rues de Paris (7 septembre 1994).
- Manifestation devant la Cité des congrès de Nantes à l'occasion de la venue du ministre du Travail, Michel Giraud (16 septembre 1994).
- Devant le « Méridien Montparnasse », pendant et après une réunion des représentantes syndicales avec le DRH du groupe (10 octobre 94).
- Dans l'atelier, des ouvrières travaillent et discutent (non-daté).
- Devant l'entreprise, des ouvrières raccrochent les banderoles qui tombent (non-daté).

Autres

Un ensemble épars de notes manuscrites prises par Véronique Ménard à partir d'enregistrements divers qu'elle a réalisés pendant le conflit ont été de manière générale difficiles à exploiter – comme un journal de terrain réalisé par quelqu'un d'autre – mais ont parfois pu constituer une source précieuse sur des aspects peu visibles par ailleurs :

- Discussion avec Annie, Suzanne, Ghislaine sur leur vie à l'usine (local CGT, 23 juin 94)
- Notes sur le jour de l'occupation du siège social Chantelle (Cachan, 25 mai 1994).
- Entretien avec les anciennes monitrices (Cachan, 25 mai 1994).
- Conversation téléphonique avec le conseiller juridique (local CGT, jeudi 23 juin 1994).
- Notes sur la manifestation aux Floralies (Parc d'exposition de la Beaujoire, 5 mai 1994).
- Notes sur rencontre des représentantes syndicales avec l'inspecteur du travail (DDTE, 10 mai 1994).

- Notes sur déclaration d'Annie Guyomarc'h et Eliane Evrard à l'issue d'une réunion avec le DR du groupe Chantelle (Cachan, 26 septembre 1994).

Un classeur comprenant différents documents (articles de presse, dossiers de subvention, statuts de l'association « Un film pour les Chantelle », etc.) a permis d'obtenir des informations sur les conditions de réalisation du documentaire.

Replacer les entretiens et les images en contexte : les conditions de réalisation du documentaire

Au départ, le film est un projet personnel de Véronique Ménard¹⁵¹², conseillère principale d'éducation, syndiquée à la CFDT, militante féministe nantaise, se définissant comme « Psychépo », c'est-à-dire un courant plutôt différentialiste du mouvement féministe centré autour de la personne d'Antoinette Fouque. Elle connaissait les grèves des ouvrières de Chantelle depuis leur conflit de 1981-1982 et avait envie de garder la mémoire de cette usine et ses ouvrières au moment où la lutte contre la fermeture s'engage.

Elle réunit autour d'elle une équipes de cinq militantes motivées par le projet dont une qui travaille à la mairie et aide à obtenir des financements¹⁵¹³, une qui travaille à Canal J et a une caméra, une autre bibliothécaire, une autre pharmacienne. Elles s'organisent dans une association Loi 1901 nommée « Un film pour les Chantelle ». L'équipe présentée comme « amateur » par Véronique Ménard ne survit pas au tournage et aux difficultés techniques rencontrées¹⁵¹⁴ et le montage se fait « à l'arrache » avec Véronique Ménard et Danielle Lefebvre. Dans un article paru dans Ouest France au moment de la sortie du documentaire en 1998, Véronique Ménard et Danielle Lefebvre, les deux principales porteuses du film, s'expriment ainsi : « Ce sont des femmes porteuses d'une histoire. Un peu le pendant féminin des ouvriers des chantiers navals. Il ne fallait surtout pas que ça se perde, cette mémoire. » « On voulait montrer ce que sont des grèves de femmes. Car il y a une spécificité. Dans une grève où les hommes sont majoritaires, c'est différent. Contrairement aux femmes, jamais ils ne parlent de leur famille. Ils ont pris l'habitude de cloisonner. Le rapport au monde, le découpage sont différents »¹⁵¹⁵.

La prise de contact avec les militantes syndicales est « plutôt bonne » même si « très méfiante » : « Elles nous ont dit : “Vous êtes qui, vous faites quoi, vous êtes syndiquées où ?” ». Syndiquées pour certaines à la CFDT, d'autres à la CGT ou à FO, elles restent aujourd'hui plutôt identifiées comme des syndiquées CFDT par les anciennes ouvrières. Elles sont surtout étiquetées « féministes », ce qui, selon Véronique Ménard, a suscité des incompréhensions et des réticences pendant le tournage – et surtout au moment de la sortie du film (cf. chapitre 6). Pourtant Véronique Ménard raconte qu'elles n'insistaient pas sur le terme « féministe » et cherchaient plutôt à insister sur l'importance de garder la mémoire de cette « usine de femmes ». En tout état de cause, les leaders CGT et CFDT acceptent qu'elles filment et réalisent les entretiens à la condition qu'il y ait un temps de parole équivalent entre CGT et CFDT. « C'était la condition sine qua none ».

¹⁵¹² Sauf indication, tous les extraits d'entretiens sont ceux de Véronique Ménard, rencontrée à deux reprises à son domicile à Rennes en 2009.

¹⁵¹³ Selon un dossier de demande de subvention pour la post-production, le tournage a été financé par la ville de Nantes (7500F), la ville de Saint-Herblain (7500F) et les revenus de « Ventes expositions » (6500 F).

¹⁵¹⁴ Une erreur technique sur l'enregistrement du son lors des entretiens filmés (son perche et caméra en même temps) rend l'utilisation des entretiens filmés problématique et la qualité sonore du film assez mauvaise, ce qui a, selon Véronique Ménard, largement limité sa diffusion.

¹⁵¹⁵ Archives privées de Véronique Ménard, Ouest France, 15 mars 1998, « Les “filles de Chantelle”, le film ».

De février à décembre 1994, l'équipe se rend très régulièrement dans l'usine, notamment pour réaliser les entretiens, et filment toutes les actions. Danielle Lefebvre, photographe amateur, prend de nombreuses photographies¹⁵¹⁶. Véronique Ménard se rend à l'usine tous les mercredis pendant plusieurs mois.

Le film est diffusé à la Médiathèque en 1998 puis circule « dans la région », à la Maison du peuple à Saint-Nazaire et d'autres « lieux militants ».

Les entretiens : entre sociologie et militantisme

La réalisation d'entretiens avec les ouvrières constituait le cœur du projet pour ces militantes féministes, et en particulier Véronique Ménard qui y investissait un intérêt militant mais aussi des vellétés universitaires : avant de passer le concours de la fonction publique, elle avait obtenu une maîtrise de sociologie en réalisant un mémoire sur la désindustrialisation du bassin Nantes/Saint-Nazaire. Elle avait poursuivi avec un DESS sur l'aménagement maritime. En 2009, elle se dit frustrée de ne pas avoir réalisé « une vraie recherche en sociologie » et avoir investi le documentaire aussi « sous cet angle-là ». Par ailleurs intéressée par la psychanalyse et l'éducation, elle dit avoir voulu creusé avec les ouvrières de Chantelle leur rapport intime à l'école, au travail et à la lutte syndicale « en tant que femmes ». C'est l'objectif des entretiens enregistrés qui reviennent en profondeur sur le parcours des ouvrières alors que les entretiens filmés sont bien plus dirigés afin de faciliter le montage thématique du film.

Véronique Ménard : « Donc on a été beaucoup présent parce que tout le temps des entretiens, ça représente beaucoup beaucoup de temps passé à l'usine. Donc elles ont vu qu'on était là et tout et puis bon, il se trouve que j'avais quand même ma formation de sociologie donc pour les entretiens, je connaissais un peu. Et puis c'était un temps libre, privé, sur le temps de travail. C'est pour ça que je dis que c'est tac tac tac tac (*voulant dire carré*), c'est-à-dire que je ne les ai jamais rencontrées en dehors de ce sacré temps de travail, pour des entretiens. Sauf quand on allait en manif et tout ça et y'a jamais eu d'entretiens là parce que les conditions n'étaient pas là, fallait être seules et fallait qu'elles se donnent le temps elles-mêmes de replonger un peu dans ses années. Donc c'était un temps qui leur était privé, enfin personnel, sur un temps personnel et encore plus personnel de grève. Donc voilà, toutes les conditions étaient là pour qu'elles puissent... Et c'était des bons moments pour elles de raconter leur enfance, comment elles étaient arrivées là, comment elles avaient fait autre chose et bon, avec l'école, c'était pas... Et en plus, moi, c'était ma question de départ en fait »¹⁵¹⁷.

La lecture des entretiens enregistrés qu'elle a mené avec les ouvrières – 11 sur 13 entretiens – attestent de réelles compétences dans la conduite d'entretien : elle ne pose aucun jugement, sait rebondir sur les propos des ouvrières, les suivre dans leurs développements tout en les ramenant sur des éléments passés trop vites. Elle aborde avec elles la question du féminisme en affichant clairement ses opinions mais en questionnant, sans jugement, les ouvrières sur leurs réticences vis-à-vis de cette étiquette à laquelle elles se sentent assignées.

A l'inverse, les deux entretiens réalisés par Danielle Lefebvre sont menés sur un mode plus provocateur : si elle suit elle interpelle les ouvrières sur leurs contradictions vis-à-vis du travail, de la grève, de la famille (« Mais votre mari, faut lui dire quelque chose ! »), propose des analyses féministes à de nombreuses reprises (« Mais vous ne pensez pas que c'est parce qu'il est machiste ? ») et coupe la parole des ouvrières fréquemment sans les relancer sur le fil qui était suivi. Ces entretiens présentent un autre type d'intérêt – même s'ils restent très informatifs comme les autres – : un exemple frappant de la rencontre en actes d'une militante féministe et d'ouvrières, pour certaines syndicalistes. La fin de l'entretien entre Danielle

¹⁵¹⁶ Elles organiseront ou participeront à plusieurs expositions avec ces photographies.

¹⁵¹⁷ Entretien avec Véronique Ménard, le 12 décembre 2009, à son domicile, à Rennes.

Lefebvre et Annie Guyomarc'h est à cet égard frappante puisque cette dernière se retrouve à se justifier de ses pratiques domestiques (elle prend en charge la majeure partie du travail domestique en faveur de son mari et de son fils) mais questionne en retour Danielle Lefebvre sur le fait qu'elle n'ait jamais eu d'enfants.

COMPLÉMENTS

Carte des principales entreprises de l'agglomération nantaise dans les années 1970

Chronologie générale

Chronologie du conflit de l'hiver 1981-1982

Chronologie du conflit contre la fermeture de l'usine de Saint-Herblain (1993-1994)

Chronologie du conflit contre la fermeture de l'usine de Couëron (2004-2005)

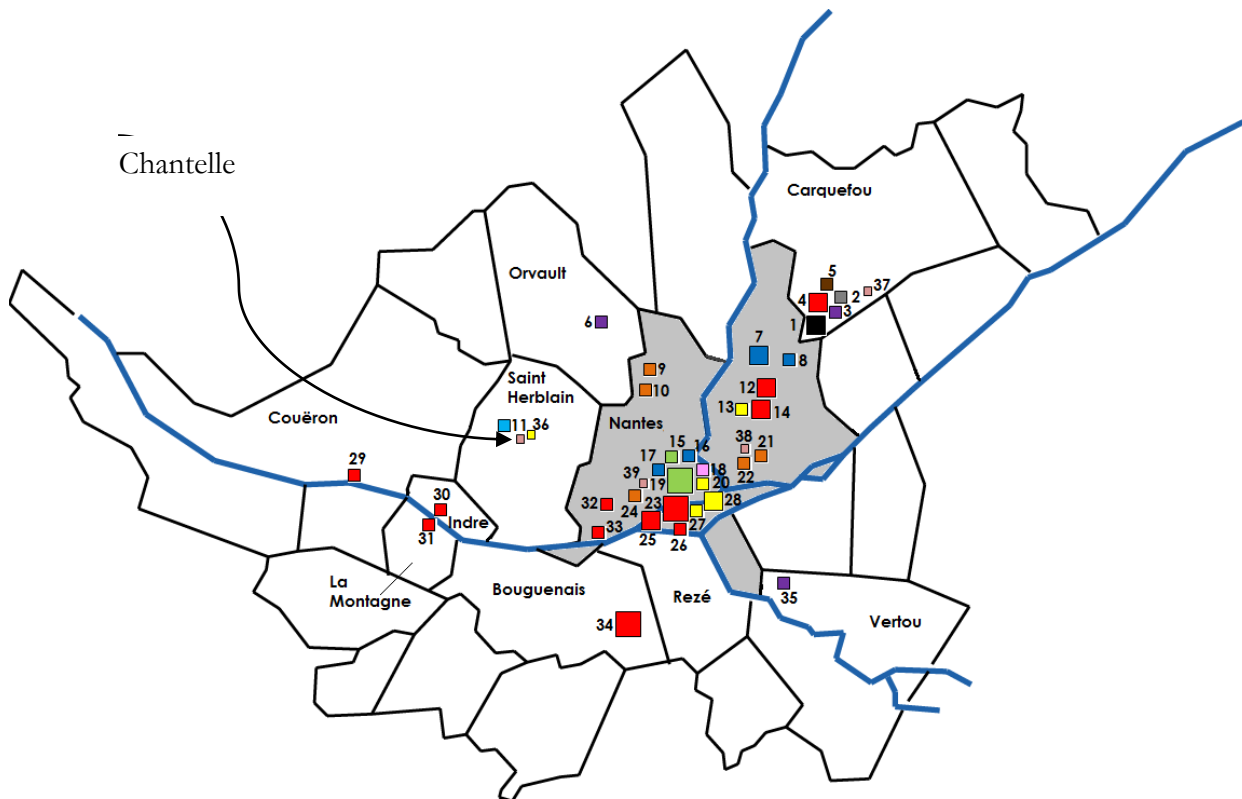
Résultats des élections professionnelles du 1er collège

Répartition du personnel de l'usine Chantelle en 1993

Le Chiffon Rouge

Carte des principales entreprises de l'agglomération nantaise dans les années 1970

[Carte réalisée par Sophie Orange]



Légende:

- Plus de 2000 salariés
- Entre 1000 et 2000 salariés
- Entre 500 et 1000 salariés
- Moins de 500 salariés

Secteurs d'activité :

- | | |
|---|---|
| Métallurgie | Santé/Social |
| Banque/Assurance | Agroalimentaire |
| Transport | Commerce |
| Industries électriques et électroniques | BTP |
| Caoutchouc | Tabac |
| Autres activités manufacturières | Textile, habillement |

Noms des établissements :

- | | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------------|
| 1. CPIO | 14. Creusot-Loire | 27. Beghin-Say |
| 2. Bourdin et Chaussée | 15. CRAM | 28. Biscuiterie Nantaise |
| 3. Sercel | 16. BPBA | 29. Tréfimétaux |
| 4. Brissonneau & Lotz | 17. CIO | 30. Sté Forges de Basse Indre |
| 5. SEITA | 18. Decré | 31. ECAN |
| 6. LMT | 19. CHR | 32. Carnaud SA |
| 7. Société générale | 20. Lu et Brun | 33. Paris SA |
| 8. CRCA | 21. STAN | 34. SNIAS |
| 9. Transports et Tourisme de l'Ouest SA | 22. SNCF | 35. Ets Gilbert Mainguy |
| 10. Ci ^e Drouin | 23. Dubigeon Normandie | 36. Frigèrème |
| 11. Waterman | 24. Port Autonome | 37. Begy-Dim |
| 12. Saunier-Duval | 25. Ateliers et Chantiers de Bretagne | 38. Ugeco |
| 13. Ci ^e Saupiquet | 26. St ^e Rineau Frères | 39. Tricosa |

Chronologie générale

1966 : Ouverture usine Chantelle dans la zone industrielle de Saint-Herblain. L'entreprise s'installe dans une « usine relais » le temps que les locaux définitifs soient construits.

Mars 1968 : Installation dans les locaux définitifs

Mai-Juin 1968 : Les ouvrières de Chantelle – elles sont une centaine – participent aux grèves du printemps 1968. Elles occupent leur usine et reprennent le travail fin juin. Une section syndicale CFDT est créée. Eliane Evrard émerge comme la *leader* de la CFDT chez Chantelle.

Plusieurs petits **conflits** ont lieu pendant les premières années. Les **effectifs** de l'usine atteignent leur maximum autour de 1975 avec environ 500 ouvrières. Le taux de *turn-over* est important.

1972 : Création d'une section syndicale CGT. Annie Guyomarc'h devient déléguée syndicale.

1976 : Conflit de un mois avec débrayages quasi-quotidiens autour d'augmentations de salaires et d'avantages sociaux.

Hiver 1981-1982 : Conflit de 2 mois avec grève générale et occupation de l'usine pendant cinq semaines en opposition à la mise en place du contrôle statistique.

1982 : Ouverture de la première usine de confection à l'étranger par Chantelle (Chantuni, en Tunisie)

1988 : Chantelle lance la marque Passionata pour un public plus jeune et moins « chic ».

1989 et 1992 : une autre usine est ouverte en Tunisie ainsi qu'une au Costa-Rica et une autre en Hongrie.

1993-1994 : La fermeture de l'usine est annoncée. Un an de lutte dans l'usine, les rues de Saint-Herblain, Nantes et Paris, les bureaux des maires, inspecteurs du travail et les tribunaux. L'usine ferme malgré tout à la fin de l'année.

Reclassement : Une partie des ouvrières est licenciée et part avec la « valise » et des congés de conversion ; une autre partie est réembauchée par la SOFAC, le « repreneur » qui s'installe à Sautron dans l'agglomération nantaise (conditions de travail très dures, l'usine ferme à son tour en 2001) ; une quarantaine de salariées sont « gardées » par Chantelle pour travailler dans une nouvelle usine à Couëron (agglomération nantaise).

1995 : Chantelle lance la marque Darjeeling

L'usine de **Couëron** continue d'exister malgré la réduction progressive des effectifs. Seule la CGT s'est implantée dans cette usine.

2004-2005 : Conflit contre la fermeture de l'usine de Couëron. 27 salarié.e.s travaillent encore dans l'usine. Une grande partie part en pré-retraite ; d'autres sont reclassées par les mairies.

2007 : Création de l'association « Les filles de Chantelle ».

Chronologie du conflit de l'hiver 1981-1982

Septembre 1981 : Annonce de la mise en place du contrôle statistique par M. Gaudin, le directeur de l'usine de Saint-Herblain. Ce système menace les postes des contrôleuses et le rendement des mécaniciennes.

27 octobre : Une mécanicienne, militante CGT, est sanctionnée pour avoir refusé de se plier au nouveau système. Débrayages. Freinage de la production.

19 novembre : La mise à pied de deux ouvrières pour un temps de pause jugé trop long déclenche la grève générale. La direction saisit la justice et une soixantaine d'ouvrières sont appelées à comparaître en référé. Elles refusent de se rendre au tribunal et brûlent leurs lettres de comparution. L'usine continue à produire bien qu'une majorité d'ouvrières soit en grève.

24 novembre : Une délégation CGT-CFDT, composée de représentantes du personnel et des secrétaires généraux des unions locales, est reçue par le maire socialiste de Saint-Herblain, Jean-Marc Ayrault qui affirme « son soutien le plus total » aux « Chantelle ».

26 novembre : L'usine Chantelle de Lorient rejoint le mouvement.

3 décembre : Le directeur est « retenu » dans son bureau toute une après-midi par les grévistes.

4 décembre : Meeting de soutien devant l'usine qui réunit 200 personnes, dont des délégations des entreprises Waterman et Frigé-crème. Les négociations entre la direction et les grévistes sont bloquées.

7 décembre : Face au *lock-out* de l'entreprise, les grévistes trouvent une porte mal fermée et rentrent dans les locaux pour n'en sortir que cinq semaines plus tard. L'occupation jours et nuits de l'usine s'organise.

12-13 décembre : Journées portes ouvertes de l'usine occupée. 1000 à 1500 personnes parcourent le site de production entièrement fléché. La solidarité financière aide les grévistes à tenir.

14 décembre : Des non-grévistes tentent de reprendre possession de l'usine par la force.

17 décembre : Accord et reprise du travail à l'usine de Lorient.

Nuit du 22 décembre : On tente d'enfermer les occupantes dans l'usine avec des chaînes de sécurité.

23 décembre : Meeting de soutien dans l'entreprise.

24 décembre : Réveillon de Noël dans l'usine. Les enfants des grévistes reçoivent des cadeaux du Secours Populaire. La direction coupe l'électricité et le chauffage mais la mairie de Saint-Herblain prête un groupe électrogène aux grévistes.

Début janvier 1982 : Les négociations reprennent entre la direction et les élus du personnel avec la médiation de l'inspection du travail.

8 janvier : Manifestation interprofessionnelle à l'appel des UL CGT et CFDT de Nantes ainsi que de nombreux syndicats. Les « Chantelle » ouvrent la manifestation.

13 janvier : Vote de reprise et accord avec la direction comprenant une augmentation de salaire, des primes, des droits syndicaux et l'aménagement du contrôle statistique.

Chronologie du conflit contre la fermeture de l'usine de Saint-Herblain

(1993-1994)

22 novembre 1993 : Annonce de la fermeture de l'usine de Saint-Herblain par la direction générale. Débrayage « à 100% » dans l'usine.

29 novembre : Rassemblement devant la préfecture, une délégation syndicale est reçue.

1^{er} décembre : Premier comité central d'entreprise extraordinaire à Cachan, annonce officielle de la fermeture. Les membres du CCE nomment un cabinet d'expert-comptable – la Secafi-Alpha – chargé d'évaluer la justification économique de la fermeture.

2 décembre : Rassemblement devant l'entreprise. Jean-Marc Ayrault, député-maire de Nantes intervient à l'Assemblée Nationale en faveur des Chantelle.

13 décembre : Conseil municipal de Couëron « envahi » par les grévistes qui demandent le soutien total des élus. Signature d'une motion en leur faveur, envoyée à tous les instances et ministères compétents.

20 décembre : Manifestation de soutien aux « filles de Chantelle » à Nantes. 1500 personnes, selon la presse.

22 décembre : CCE à Cachan auquel se rendent les grévistes en cars. Le rapport d'expertise commandé par le CE va à l'encontre de l'argumentaire de la direction et confirme la bonne santé financière de Chantelle.

29 décembre : la Direction départementale de l'emploi prononce la carence sur le plan social. La direction a trois mois pour proposer de nouvelles mesures de reclassement.

21 janvier 1994 : Les représentantes syndicales CGT et CFDT de l'usine sont reçues par le ministère de l'industrie qui s'engage à demander une expertise économique sur la situation de Chantelle et de bloquer toutes les procédures en attendant les résultats de l'enquête.

29 janvier : « Invasion » du salon de la lingerie à Paris par les ouvrières de Chantelle.

18 avril : Le rapport commandé par le ministre de l'industrie est rendu public. Selon les syndicats, il avalise la fermeture.

3 mai : CCE, première réunion dans le cadre de la procédure portant sur le projet de restructuration de l'établissement. Les membres du comité d'entreprise refusent de discuter des modalités de reclassement et nomment la Secafi-Alpha pour les assister lors de la prochaine réunion.

6 mai : Manifestation aux Floralies.

9 mai : les ouvrières brûlent ensemble sous les fenêtres de leur directeur deux lettres qu'il leur a envoyées pour justifier la décision de fermeture.

21 mai : « Blocage » du péage d'Ancenis pour récolter des fonds.

6 juin : 4^{ème} congrès national de la CGT Textile Habillement Cuir (THC) auquel les « Chantelle » se rendent et « créent l'émotion » devant les 250 délégué.e.s débout en ovation.

9 juin : La DDTE valide le deuxième plan social.

14 juin : Manifestation devant le palais de justice de Nantes où les grévistes attendent un « référé » qui devrait suspendre la procédure de discussion du plan social. Puis manifestation de soutien dans les rues de Nantes La mobilisation est faible.

Fin juin : plusieurs conseils municipaux, dont ceux de Nantes et Saint-Herblain, votent des vœux de soutien aux « filles de Chantelle ».

5 juillet : « Les filles sur les marches du palais », en attendant les plaidoiries des deux parties dans le cadre de la contestation du motif économique de fermeture intentée par le CE.

6 juillet : Meeting de soutien organisé par la CFDT dans les locaux de l'Auditorium du Conservatoire.

27 juillet : Invasion « musclée » par les ouvrières des locaux du cabinet MOA chargé du reclassement.

4 août : Le tribunal de grande instance de Nantes se déclare incompétent.

3 septembre : Les « filles de Chantelle » bloquent l'inauguration officielle de la ligne 2 du tramway.

7 septembre : Les ouvrières mobilisées « montent à Paris » pour essayer de se faire recevoir à l'Élysée. Les cars sont accueillis par les forces de l'ordre, elles sont « parquées » tout l'après-midi devant le théâtre de Marigny, ne sont reçues ni par l'Élysée, ni par Matignon et sont « escortées » à la sortie de Paris en fin de journée.

16 septembre : Manifestation interprofessionnelle et intersyndicale alors que le ministre du travail est à Nantes. 1 500 manifestants.

3 octobre : Les ouvrières se sont assises sur deux des machines pour empêcher leur transfert à Épernay.

Mi-octobre : plusieurs réunions de négociations entre les représentantes du personnel et de la direction se déroulent dans des hôtels du quartier de Montparnasse. Les parties trouvent un accord fondé principalement sur la reprise de 95 salarié.e.s par la SOFAC, atelier de sous-traitance qui s'installe à Sautron, le maintien d'une unité Chantelle à Couëron qui reprend une quarantaine de salarié.e.s, des congés de conversion et des primes extraconventionnelles de licenciement.

27 octobre : L'usine ferme officiellement. Toutes les ouvrières qui ne sont pas reprises par la société dans le nouveau site de Couëron ne sont plus autorisées à rentrer dans les locaux.

Chronologie du conflit contre la fermeture de l'usine de Couëron

(2004-2005)

16 novembre 2004 : Le « transfert » du site de Couëron à Lanester (usine Chantelle, près de Lorient, dans le Morbihan) est annoncé à Annie Guyomarc'h, déléguée syndicale CGT, en marge d'un CCE extraordinaire. Les 27 salarié.e.s de l'usine ne sont pas étonné.e.s compte tenu de la lente dégradation des effectifs et se mobilisent instantanément.

25 novembre : La Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle rencontre les représentants de la direction.

30 novembre : CCE extraordinaire sur le Livre IV (Projet de transfert de l'activité de Couëron à Lanester).

28 janvier 2005 : La Secafi-Alpha, saisie par les membres du CCE, remet son rapport sur la situation économique et industrielle de Chantelle.

31 janvier : Les salarié.e.s de Chantelle vont distribuer des tracts au salon de la lingerie à Paris.

13 février : Elles font signer une pétition sur les marchés.

24 février : CCE extraordinaire. Annie Guyomarc'h dépose une pétition signée par 2081 personnes « de la population des alentours du site de Couëron » et déclare que si Chantelle ne trouvent pas de solutions collectives – et non individuelles –, « la situation risque de se durcir ». Après une suspension de séance, le CCE émet à l'unanimité un avis défavorable au projet de transfert.

7 mars : Rencontre organisée à l'usine entre les salarié.e.s, Jean-Marc Ayrault, député-maire de Nantes et Jean-Pierre Fougerat, maire Couëron, à l'usine.

8 mars : Manifestation de soutien aux « Chantelle » devant l'entreprise à l'occasion de la journée des femmes. Jean-Marc Ayrault intervient à l'Assemblée Nationale en faveur des ouvrières de Couëron.

Fin mars-début avril : Entretiens individuels des salarié.e.s de Couëron avec le Directeur des ressources humaines du groupe concernant leur reclassement.

18 mai : CCE extraordinaire. 1^{ère} réunion d'information et de consultation sur le projet de licenciement et sur le projet de plan social présenté par la direction.

25 mai : Comité d'établissement houleux. Les 27 salarié.e.s envahissent la salle de réunion.

24 juin : Les salarié.e.s bloquent l'expédition de la production de la semaine (3000 pièces de lingerie) ainsi qu'une douzaine de machines prévues pour le Maroc. Des « copains » (CGT EDF, Arcelor, Dockers, Port autonome) sont présents pour « faire front à tout coup de force éventuel ».

27 juin : la DDTEFP déclare la carence du plan social.

30 juin : Assemblée générale des salarié.e.s. Déclaration de l'UD CGT 44, de l'UL de Saint-Herblain et du syndicat CGT Chantelle appelant au soutien et à la mobilisation autour de leur lutte.

11-12 juillet : CE extraordinaire. Les discussions sont bloquées.

21 juillet : 2^{ème} version plan social par la direction.

25 juillet : La DDTEFP valide le deuxième plan social de la direction.

29 juillet : L'usine ferme pour les congés d'été. Les lettres de propositions de mutation à Lorient arrivent dans les boîtes aux lettres des salarié.e.s. Deux salariées acceptent.

4 août : La direction récupère la lingerie retenue dans l'usine et des machines.

9 septembre : Les machines s'arrêtent définitivement.

12 septembre : Les salarié.e.s de moins de 54 ans reçoivent leurs lettres de licenciement – une partie d'entre elles seront reclassées par les mairies de Couëron et Saint-Herblain –, les celles de plus de 54 ans leurs propositions de pré-retraite. Elles ont jusqu'au 19 septembre pour se prononcer.

Résultats des élections professionnelles du 1^{er} collège, par année, instance (déléguées du personnel, déléguées au comité d'établissement), syndicat et nature du poste (titulaires ou suppléantes)¹

1968-1972 : la section CFDT est seule dans l'entreprise

| | 1968 | | | | 1969 | | 1970 | | 1971 | | | | 1972 | |
|--------------------------|----------|---|----------|---|------|---|------|---|-----------|---|----|---|------|---|
| | DP | | CE | | DP | | DP | | DP | | CE | | DP | |
| | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S |
| Elues | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | ? | ? | 4 | 3 |
| Sièges à pourvoir | 6 | | 6 | | 6 | | 10 | | 10 | | ? | | 10 | |
| Electeurs inscrits | 66 | | 76 | | ? | | ? | | 233 | | ? | | ? | |
| Suffrages exprimés | 63 (95%) | | 64 (84%) | | ? | | ? | | 196 (84%) | | ? | | ? | |

1973-1981 : la CGT s'implante et gagne des voix

| | 1973 | | | | | | | | 1974 | | | | 1975 | | | | | | | | 1976 | | | | | |
|--------------------------|-----------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----------|------|-----|------|-----------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----------|------|-----|------|-----|------|
| | DP | | | | CE | | | | DP | | | | DP | | | | CE | | | | DP | | | | | |
| | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT |
| Elues | 2 | 2 | 3 | 2 | ? | ? | ? | ? | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | | |
| Sièges à pourvoir | 10 | | | | 10 | | | | 10 | | | | 10 | | | | 10 | | | | 10 | | | | | |
| Electeurs inscrits | 381 | | | | ? | | | | 370 | | | | 359 | | | | ? | | | | 317 | | | | | |
| Suffrages exprimés | 292 (77%) | | | | ? | | | | 308 (83%) | | | | 285 (79%) | | | | ? | | | | 278 (88%) | | | | | |

| 1977 | | | | 1978 | | | | 1979 | | | | | | | | 1980 | | | | 1981 | | | | | | | | | | | |
|-----------|------|-----|------|-----------|------|-----|------|-----------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----------|------|-----|------|-----------|------|-----|------|-----|------|---|---|---|---|---|---|
| DP | | CE | | DP | | DP | | CE | | DP | | CE | | DP | | DP | | CE | | | | | | | | | | | | | |
| CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | CGT | CFDT | | | | | | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | ? | 3 | ? | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | | 10 | | 12 | | | | 12 | | | | 8 | | | | 12 | | | | 12 | | | | 8 | | | | | | | |
| 319 | | ? | | 313 | | | | 283 | | | | ? | | | | 292 | | | | 273 | | | | ? | | | | | | | |
| 290 (91%) | | ? | | 267 (85%) | | | | 261 (92%) | | | | ? | | | | 273 (93%) | | | | 241 (88%) | | | | ? | | | | | | | |

¹ DP : Déléguées du personnel. CE : Comité d'établissement. T : Titulaires. S : Suppléantes. Les sièges à pourvoir correspondent à l'ensemble des sièges, titulaires et suppléantes (10 = 5 sièges de titulaires + 5 sièges de suppléantes). Les suffrages exprimés correspondent comprennent les votes blancs et nuls. [CHT. UL CFDT-N Chantelle 4 : procès-verbal des élections professionnelles du 1^{er} collège]. Les mandats de délégués du personnel sont alors renouvelés tous les ans, et ceux au comité d'établissement tous les deux ans. Tous les postes ne sont pas pourvus systématiquement. Les points d'interrogation correspondent à des procès-verbaux manquants.

1982-1985 : l'arrivée de FO change la donne

| | 1982 | | | | | | 1983 | | | | | | 1984 | | | | | | 1985 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|---|------|---|----|---|-----------|---|------|----|----|---|-----------|---|------|---|----|---|-----------|---|------|----|----|---|-----------|---|------|---|---|---|-----------|---|--|--|--|--|
| | DP | | | | | | DP | | | CE | | | DP | | | | | | DP | | | CE | | | | | | | | | | | | | | |
| | CGT | | CFDT | | FO | | CGT | | CFDT | | FO | | CGT | | CFDT | | FO | | CGT | | CFDT | | FO | | CGT | | CFDT | | | | | | | | | |
| | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | | | | | | | | |
| Elues | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| Sièges à pourvoir | 12 | | | | | | 12 | | | | | | 8 | | | | | | 12 | | | | | | 12 | | | | | | 8 | | | | | |
| Electeurs inscrits | 262 | | | | | | 252 | | | | | | 259 | | | | | | 245 | | | | | | 220 | | | | | | 244 | | | | | |
| Suffrages exprimés | 243 (93%) | | | | | | 240 (95%) | | | | | | 243 (94%) | | | | | | 230 (94%) | | | | | | 213 (97%) | | | | | | 226 (93%) | | | | | |

1986-1993 : les deux sections syndicales CGT et CFDT au coude à coude

| | 1986 | | | | 1987 | | | | 1988 | | | | 1989 | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|---|---|---|---|
| | DP | | | | DP | | CE | | DP | | | | DP | | CE | | | | | | | | | | | |
| | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | | | | | | |
| | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S |
| Elues | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Sièges à pourvoir | 10 | | | | 10 | | | | 8 | | | | 10 | | | | 10 | | | | 8 | | | | | |
| Electeurs inscrits | 218 | | | | 216 | | | | 217 | | | | 209 | | | | 204 | | | | 208 | | | | | |
| Suffrages exprimés | 199 (91%) | | | | 208 (96%) | | | | 198 (91%) | | | | 197 (94%) | | | | 195 (96%) | | | | 194 (93%) | | | | | |

| | 1990 | | | | 1991 | | | | 1992 | | | | 1993 | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|------|---|-----------|---|---|---|---|---|
| | DP | | | | DP | | CE | | DP | | | | DP | | CE | | | | | | | | | | | |
| | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | CGT | | CFDT | | | | | | | |
| | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S | T | S |
| | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Sièges à pourvoir | 10 | | | | 10 | | | | 8 | | | | 10 | | | | 10 | | | | 8 | | | | | |
| Electeurs inscrits | 199 | | | | 193 | | | | 199 | | | | 195 | | | | 181 | | | | 185 | | | | | |
| Suffrages exprimés | 192 (96%) | | | | 185 (96%) | | | | 190 (95%) | | | | 184 (94%) | | | | 165 (91%) | | | | 175 (94%) | | | | | |

Répartition du personnel de l'usine Chantelle en 1993 selon le poste occupé

| | | Intitulé de poste | Nombre | Sexe |
|-----------------|------------|--|--------|-------|
| CADRES | 3 | | | |
| | | Directeur d'usine. Coef. 600 cat. 1 | 1 | H |
| | | Chef Service Méthode Temps. Coef.380 cat.1 | 1 | F |
| | | Chef qualité contrôle. Coef.330 cat.1 | 1 | F |
| TAM | 16 | | | |
| | | Chef d'atelier. Coef.275 cat.2 | 1 | F |
| | | Resp. contrôle qualité. Coef.250 cat.2 | 1 | F |
| | | Contremaître 2e échelon. Coef.245 cat.2. (Entretien) | 1 | H |
| | | Ag. D. et Trav. 2e échelon. Coef.220 cat.2 | 2 | F |
| | | Chef service Paie. Coef. 210 cat.2 | 1 | F |
| | | Chef d'équipe atelier 2ème échelon coupe. Coef. 195 cat.2 | 1 | F |
| | | Chef équipe atelier 2e échelon.Coef. 195 cat.2 | 4 | F |
| | | Infirmière TAM. Coef. 195 cat.2 | 1 | F |
| | | Mécanicien. Coef.190 cat.2 | 1 | H |
| | | Agent qualité. Coef.170 cat.2. | 1 | F |
| | | Assim. Contrôleuse service qualité. Coef.170 cat.2 | 1 | F |
| | | Chef équipe atelier 1er échelon. Coef. 170 cat.2 | 1 | F |
| EMPLOYES | 9 | | | |
| | | Secrétaire.Coef.180 cat.3 | 2 | F |
| | | Agent de lancement. Coef.150 cat.3 | 1 | F |
| | | Assistante service central et méthodes. Coef.150 cat.3 | 1 | F |
| | | Manipulatrice labo.Coef.150 cat.3 | 2 | F |
| | | Employée 2e échelon.Coef.140 cat.3 (Paye) | 1 | F |
| | | Magasinier manutentionnaire. Coef.140 cat.3 | 1 | H |
| | | Distr. Qualifiée. Coef.130 cat.3 | 1 | F |
| OUVRIERS | 172 | | | |
| | | Ouvrière coupe E. Coef.121 cat.4 | 2 | F |
| | | Ouvrière coupe D. Coef.118 cat.4 | 5 | F |
| | | Ouvrière coupe C. Coef.111 cat.4 | 7 | F |
| | | Contrôleuse C. Coef.111 cat.4 | 12 | F |
| | | Ouvrier machine automatique. Coef.111 cat.4 | 2 | 1H/1F |
| | | Mécanicienne C. Coef.111 cat.4 | 138 | F |
| | | Ouvrière main B.Coef.108 cat.4 | 6 | F |
| TOTAL | 200 | | | |

[Sources : ADLA, 1774W7 : liste du personnel, juin 1993¹]

¹ ADLA, 1774W7 : Liste du personnel, juin 1993, communiquée par le directeur de l'usine M. Hubert à l'inspection du travail en décembre 1993. Les intitulés n'ont pas été modifiés.

Le Chiffon Rouge

Michel Fugain, 1977 (Paroles : Maurice Vidalin)

Accroche à ton cœur un morceau de chiffon rouge
Une fleur couleur de sang
Si tu veux vraiment que ça change et que ça bouge
Lève-toi car il est temps

Allons droit devant vers la lumière
En levant le poing et en serrant les dents
Nous réveillerons la terre entière
Et demain, nos matins chanteront

Compagnon de colère, compagnon de combat
Toi que l'on faisait taire, toi qui ne comptais pas
Tu vas pouvoir enfin le porter
Le chiffon rouge de la liberté
Car le monde sera ce que tu le feras
Plein d'amour de justice et de joie

Accroche à ton cœur un morceau de chiffon rouge
Une fleur couleur de sang
Si tu veux vraiment que ça change et que ça bouge
Lève-toi car il est temps

Tu crevais de faim dans ta misère
Tu vendais tes bras pour un morceau de pain
Mais ne crains plus rien, le jour se lève
Il fera bon vivre demain

Compagnon de colère, compagnon de combat
Toi que l'on faisait taire, toi qui ne comptais pas
Tu vas pouvoir enfin le porter
Le chiffon rouge de la liberté
Car le monde sera ce que tu le feras
Plein d'amour de justice et de joie

PORTRAITS

Germaine Bodin

Joëlle Carré

Adrienne Chabot

Michèle Charon

Julie Chevalier

Christine Clément

Sylvie Colin

Murielle Cordier

Marie Dubois

Myriam Dumas

Eliane Evrard

Gisèle Faure

Catherine Giraud

Annie Guyomarc'h

Isabelle Henry

Armelle Hérault

Babette Martin

Madeleine Petit

Sylvia Simard

Germaine Bodin¹ est née en 1945 à Couëron. Ses parents sont exploitants agricoles, propriétaires de leur exploitation. Elle poursuit sa scolarité jusqu'en seconde, veut passer les concours administratifs mais, trop jeune, elle se replie sur le concours de l'École Normale pour devenir institutrice, suivant les incitations de ses parents qui auraient « bien aimé avoir une fille institutrice »². Elle est reçue mais se rétracte – « moi je n'étais pas du tout dans cette optique-là, plutôt timide, en retrait, donc je ne me voyais pas devant une classe » - et dit à son père qu'elle préférerait « travailler ».

Elle entre au service paye puis devient l'assistante d'un ingénieur à l'usine Tréfinmétaux à Couëron. Elle y reste 10 ans mais voyant qu'elle n'a pas « d'évolution dans le poste », elle postule ailleurs. Elle travaille dans une agence d'intérim quelques mois et est embauchée chez Chantelle où elle avait déposé sa candidature.

« En 73, Chantelle, c'était l'usine pilote, y'avait plus de 500 ouvrières. C'était l'usine qui était en pleine évolution ». Elle apprend sur le tas et devient la responsable du service paye au bout de quelques mois. Elle n'obtient cependant le statut et la paye de chef de service que trois ans plus tard. « Ben parce que, parce que...peut-être qu'à ce moment-là ben...j'étais une femme (*rires gênés*) ».

Etant célibataire et motivée, elle est amenée à se déplacer dans les usines de Lorient et Epernay régulièrement pour remplacer des collègues malades ou les former aux nouveaux outils informatiques. « Ça ne me gênait pas plus que ça parce que j'étais...j'étais libre. Mais c'est sûr qu'avec le recul, je me dis : “Mais qu'est-ce qu'on m'a fait faire à l'époque ! Maintenant personne ne ferait ça” ». Ses heures supplémentaires ne sont que rarement rémunérées et elle est payée « un petit peu plus que les chefs de section ».

Voyant la fermeture arriver avant les ouvrières, elle se syndique à la CFDT « pour se protéger » comme elle ne s'en cache pas. Elle se présente même sur des listes syndicales aux élections mais le DRH cherche à l'en dissuader. Elle négocie alors ses conditions de départ, puisque la direction lui propose seulement un déclassement comme employée, et elle ne sera licenciée qu'après ses 50 ans en 1995. Malgré sa position inconfortable dans le conflit puisqu'elle doit, notamment à la fin, faire signer les primes de départ aux ouvrières et a pour « mission » d'inciter les autres à faire ce choix, elle participe à toutes les actions organisées par les syndicats. Elle est notamment de tous les déplacements à Paris et est fière, lors de notre entretien, de montrer les nombreuses photographies qu'elle a gardées de ces moments. Pendant le conflit, Patrice Kretz fait venir à Paris tous les agents de maîtrise de l'usine : « Et je me souviens même, Patrice Kretz m'avait dit : “Vous avez toute ma considération”. “Merci beaucoup mais c'est pas avec ça que je vais vivre”. Ah je le revois encore ! »

Elle est très déstabilisée par son licenciement, elle qui dit avoir « tout donné » à Chantelle et n'avoir rien reçu en retour. Après une « grosse déprime », elle cherche à nouveau du travail mais se voit discriminée par son âge et sa provenance – on lui avoue s'inquiéter de son caractère protestataire vu qu'elle vient de chez Chantelle. Elle a beau dire qu'elle n'est pas « de celles-là », elle ne retrouve pas de travail et s'investit auprès de ses parents vieillissants.

Joëlle Carré³ est native de Couëron. Son père est mécanicien dans un garage de la mairie de Couëron et sa mère femme au foyer. Cadette d'une fratrie de 6 enfants, elle passe un CAP couture alors qu'elle voulait être hôtesses de l'air. Elle explique que ses parents ne pouvaient payer des études

¹ Portrait construit à partir de notre entretien avec Germaine Bodin, le 18 juillet 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

² Une de ses sœurs est femme au foyer, l'autre a fait « toute sa carrière au Crédit Agricole », en « évoluant » dans l'entreprise.

³ Portrait construit à partir de notre entretien avec Joëlle Carré le 30 janvier 2013, à son domicile, dans la région nantaise.

et que sa mère considérait que c'était une bonne chose que ses filles apprennent la couture. Elle travaille chez Adrienne Lemeaux (chemisiers) puis dans un atelier familial dans le quartier de Chantenay. Elle entend parler de l'ouverture de Chantelle et s'y présente en 1969. Elle est embauchée comme mécanicienne puis devient reproductrice de gabarits. En parallèle, elle assiste la modéliste dans l'organisation des « essais portés ». Elle est ensuite promue responsable du service moulage. Elle forme les ouvrières sur la machine automatique qui confectionne les bonnets moulés. « Ah ça me plaisait, m'occuper de former les gens oui, j'adorais ça oui. Et puis elles avaient un rendement à faire par contre. Un rendement, une qualité de travail ». Neuf ans plus tard, elle est déclassée contrôleuse car son poste de responsable est alloué au responsable de la mécanique. On lui propose de partir travailler dans l'usine Chantelle de Tunisie pour former des ouvrières mais refuse. Divorcée avec deux enfants, elle considère ne pouvoir partir à l'étranger. Elle mobilise l'inspection du travail et cherche un autre emploi mais ses démarches n'aboutissent pas et elle accepte son déclassement. Elle s'était depuis syndiquée à Force Ouvrière mais regrette que la responsable de la section n'ait rien fait pour elle à ce moment-là. Elle dit que le syndicat, « ce n'est pas [s]on univers ». Par contre, elle participe activement au conflit contre la fermeture en 1994.

A la fermeture, elle est « reprise » à Chantelle Couëron et doit notamment contrôler le travail réalisé par les ouvrières de la SOFAC. Elle accepte d'aller former ponctuellement des ouvrières au moulage à l'usine d'Épernay mais aussi en Pologne et en Tunisie. « Ah oui, ça m'a plu oui. J'étais revenue en charge donc ça me plaisait ». En 2005, elle a 58 ans et fait une formation pour devenir vendeuse retoucheuse mais n'arrive pas à retrouver un emploi. « J'étais trop âgée, ça ne les intéressait pas ». Elle est aujourd'hui à la retraite. Elle milite au sein d'un conseil de quartier de la ville dans laquelle elle habite, notamment pour s'opposer à l'ouverture tardive du McDonald en bas de chez elle. Sa fille est professeure des écoles et son fils est cadre commercial dans le secteur automobile.

Adrienne Chabot⁴ naît en 1951 à Couëron d'un père, menuisier-ébéniste dans une manufacture d'orgue et d'une mère au foyer. Elle fait partie d'une fratrie de 5 enfants⁵. Elle fait un CAP tapisserie ameublement mais arrête en plein milieu pour travailler, « pour avoir des sous » et « pouvoir sortir ». Elle entre chez Chantelle comme mécanicienne en confection en 1969, elle a 17 ans. Elle tourne sur plusieurs postes en tant que mécanicienne, et « vers la fin » travaille au laboratoire (poste ouvrier). A un moment, Adrienne a pris des cours du soir de sténo-dactylo mais n'a pas poursuivi car, selon elle, ses proches lui rappelaient les bons avantages sociaux dont elle bénéficiait chez Chantelle (elle évoque le 13^{ème} mois notamment). Elle se syndique à la CGT assez tôt car elle connaît les « filles de la CGT » de Couëron mais ne cherchera jamais à s'engager plus avant que la participation aux grèves. Le syndicalisme ne constitue pas du tout le cœur de son expérience de l'usine, les souvenirs sur ce sujet sont vagues. Elle parle plus volontiers du travail lui-même, des relations avec les contremaîtresses et revient constamment à la fermeture comme épisode traumatisant. Célibataire sans enfants, et intégrée dans la sociabilité de l'usine depuis 1969, elle insiste aussi beaucoup sur ses « copines » de l'usine avec qui elle « sortaient » quand elles étaient jeunes et qu'elle a gardées jusqu'à la fermeture.

Après la fermeture de l'usine de Saint-Herblain, Adrienne Chabot travaille à la MCC à Sautron⁶ jusqu'à la fermeture de l'usine en 2001. Elle explique sa décision d'aller chez le repreneur par une peur « terrible » du chômage, elle dit qu'elle se voyait « au fond du gouffre » sans travail mais dit aujourd'hui regretter d'être allée dans cette entreprise car c'était « affreux », « lamentable ».

⁴ Portrait construit à partir de notre entretien avec Adrienne Chabot, le 30 novembre 2009 à son domicile, dans la région nantaise.

⁵ Un frère « prof », un frère informaticien, une sœur employée à l'électronavale, une sœur ouvrière chez Chantelle puis mère au foyer.

⁶ C'est le nom pris par l'usine créée par la SOFAC dans le cadre de la reprise d'activité.

En 2001, Adrienne Chabot a 50 ans et est licenciée pour la seconde fois. Elle trouve du travail immédiatement en tant qu'intérimaire dans une entreprise de bouquetterie. Elle y reste 7 ans et demi mais refuse d'être embauchée pour pouvoir partir quand elle veut. « Autrement, j'aurais été obligée de travailler jusqu'à mes 60 ans et je ne me voyais pas là-bas. (...) Le travail c'était intéressant et tout mais alors l'ambiance ! ». Elle évoque un encadrement « méchant », des ouvrières qui « se tirent dans les pattes ». Quand je la rencontre en novembre 2009, elle a 58 ans et vient de démissionner car elle avait « tous ses trimestres ». Elle touche « des sous des Assedics » et dit avoir le sentiment d'être une assistée et avoir « horreur de ça ». Elle reste inscrite dans une boîte intérim et dit qu'elle va peut-être recommencer à travailler de temps en temps « pour me changer les idées ».

Michèle Charon⁷, née en 1948, grandit à Couëron. Son père, ouvrier en fonderie chez Tréfinmétaux, fait toute sa carrière dans cette usine et termine chef d'équipe malgré son engagement syndical à la CGT. Sa mère, vendeuse chez Dumoulin, continue à travailler après son mariage (à 34 ans), notamment aux bureaux chez Tréfinmétaux, mais s'arrête pour sa première fille Michèle. Deux autres filles suivront. Toutes trois vont à l'école privée « parce que la grand-mère voulait ». Michèle, l'aînée, quitte l'école à 15 ans après 3 ans de couture sans CAP. Elle est ensuite 3 ans employée de maison et vendeuse dans une droguerie de Couëron. Elle se plaint alors de ne pas gagner beaucoup d'argent et entend que Chantelle embauche. Elle se présente avec sa mère et elle est la 19^{ème} à être embauchée, en 1967. Son premier salaire est de 550 Fr. « Je ne me sentais plus ». Sa mère prend 200 ou 300 Fr., « c'est normal ». Elle y va en solex avec une « bande » de Couëron. Elle ne connaît personne, « sauf de vue », mais retrouvera Armelle Hérault plus tard, avec qui elles allaient au bal. Michèle est d'abord ouvrière main, puis ouvrière volante manuelle, puis mécanicienne, et enfin contrôleuse. Sa première sœur a aussi été ouvrière chez Chantelle pendant 10 ans. La dernière, qui a fait des études « de bureau », est employée de bureau dans une agence immobilière, puis chez Chantelle pendant trois ans, puis chez Tréfinmétaux « grâce au père ».

Elle devient élue du personnel dès la création de la CFDT en 1968. D'abord en double mandat, puis seulement DP titulaire ou suppléante, sa carrière d'élue est ensuite entrecoupée d'interruptions notamment en 1974 et 1977. Ces dates correspondent à son mariage en 1974 avec un ouvrier qui « fait les équipes » chez Carnot et « n'est pas très content que sa femme milite » et la naissance de leur fils en 1976. Elle participe activement au conflit de 1981-1982 sans occuper l'usine car elle ne peut faire garder son fils. Sa carrière d'élue est encore interrompue car elle n'occupe aucun mandat de 1980 à 1986. Elle occupe finalement un poste de DP suppléante de manière permanente de 1987 à la fermeture, apparaissant comme une figure importante bien que secondaire de la CFDT chez Chantelle. Cet engagement renouvelé correspond à son divorce en 1988. En 1994, elle part travailler chez le repreneur à Sautron.

Julie Chevalier⁸, née en 1949, entre chez Chantelle en 1974 comme mécanicienne. Elle a grandi dans un milieu rural en Bourgogne et, alors qu'elle voulait devenir modéliste, ses parents la poussent à faire un CAP vente. Elle devient vendeuse mais face à ses faibles revenus, part travailler dans une usine de composants électriques. Le soir, elle suit des cours de dactylographie. Dans son entreprise, elle « monte dans les bureaux » parce que « j'avais ce qu'il fallait ». Elle se marie avec un homme originaire du Mans et ils vont s'y installer. Son mari est, en 1994, « mécanicien travaux

⁷ Portrait construit à partir des entretiens avec Michèle Charon (filmé et enregistrés) réalisés par Véronique Ménard dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », en 1994 dans le local syndical de l'usine.

⁸ Portrait construit à partir de l'entretien filmé avec Isabelle Henry et Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 2 novembre 1994 dans le local syndical de l'usine, ainsi que les informations recueillies dans les archives syndicales et administratives concernant la section Force Ouvrière.

publics » et ils ont un enfant à charge⁹. Ils déménagent ensuite sur Nantes et elle se présente chez Chantelle pour un emploi dans les bureaux. On lui propose un poste de mécanicienne, elle l'accepte et dit s'en être contenté après car elle « gagnait bien sa vie en tant que mécanicienne ».

Julie Chevalier est connue dans l'usine pour avoir fait partie du comité pour la reprise du travail lors du conflit de 1981-1982, puis de la section syndicale Force Ouvrière. L'engagement de Julie Chevalier semble s'être fondé sur un rejet *a priori* de la grève, le fait de ne pas partager avec les autres ouvrières les deux années vécues sous la direction de Mr Gaudin, et une proximité personnelle avec l'instigatrice de ce comité. Néanmoins, et elle semble vouloir le faire oublier en 1994, son engagement fut relativement long : elle est en effet élue sur une liste FO déléguée du personnel titulaire de 1982 à 1984 et suppléante au comité d'établissement en 1983. Elle est encore candidate, et première de liste, en 1985 dans les deux instances mais FO ne recueille pas assez de votes pour obtenir de sièges. Elle est aussi déléguée syndicale FO et ne passe la main à Andrée Callet, agent de maîtrise, qu'en 1989. Elle fut donc jusqu'à la fin des années 1980 représentante de cette section.

Son rapprochement avec la CGT est dû à sa mutation dans la section du « 191 », la section où travaillent plusieurs militantes CGT. Elle se lie d'amitié avec Isabelle Henry, militante CGT très active, avec qui elle fait des activités sportives à l'extérieur. En 1994, quand Véronique Ménard l'interviewe, elle est devenue sympathisante CGT et participe activement aux actions collectives contre la fermeture.

Christine Clément¹⁰ naît en 1961 à Saint-Herblain d'un père ouvrier au gaz de France, syndiqué CGT pendant une période, et d'une mère femme au foyer. Elle est la quatrième d'une fratrie de cinq¹¹ et est éduquée dans la religion catholique (par sa mère). Elle passe un BEP-CAP employé de bureau. « J'avais des bonnes notes en général donc... Et puis j'avais pas vraiment de projet sur tel ou tel métier donc j'ai été sur une filière administrative ». Mais cela ne lui « plaît pas » et elle veut « s'occuper des enfants ». Pendant une année, elle fait des « centres-aérés, des colonies de vacances, des transports scolaires au niveau des écoles ». Mais ne trouvant pas d'emploi stable dans ce domaine dans la région, désirant « se poser », sous la pression de ses parents, et sur les conseils de son beau-frère, mécanicien chez Chantelle, elle postule à l'usine et est prise comme ouvrière à la coupe. « J'avais 19 ans, je voulais bosser, je voulais avoir mon indépendance, je voulais partir de chez mes parents, donc j'ai pris ça ». Elle entre chez Chantelle en novembre 1980, elle est la plus jeune et quasiment la dernière embauchée par l'usine.

Elle connaît une mobilité dans l'usine que la grande majorité des ouvrières ne connaissent pas. Sans détailler ici tous ses postes, elle est employée (dans l'ordre) dans les services suivants : service coupe, service planning, service paie, service études et méthodes, service magasin, laboratoire. Elle conserve toujours un poste « ouvrier » et les formations à ces différents postes se font toujours « sur le tas ». Les changements de poste se font à la demande de l'employeur pour des remplacements pouvant parfois aller jusqu'à plusieurs années mais elle dit qu'ils lui proposaient à elle car ils savaient qu'elle accepterait. Elle appréciait cette polyvalence jusqu'au jour où, en 1993, le poste proposé, et imposé, est celui de mécanicienne en confection. « Je me suis retrouvée à la machine donc, ça m'a fait drôle. Parce que j'étais pas faite pour ça. (...) Et puis ben j'ai vu que ça

⁹ Selon la déclaration de situation familiale de Jeanne Boucher en 1994 [CHT. CGT Chantelle 6].

¹⁰ Portrait construit à partir de notre entretien avec Christine Clément, le 31 janvier 2013, à son domicile dans la région nantaise et celui réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 10 avril 2009, à son domicile, dans la région nantaise. [Leslie Kerherve, Un licenciement collectif: le cas de l'usine Chantelle, Mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, sous la dir. de Tristan Poullaouec, Université de Nantes, 2009].

¹¹ Deux de ses sœurs sont assistantes maternelles, l'autre est aide à domicile et son frère est employé chez Renault, syndiqué CFDT.

ne me plaisait pas du tout, que j'allais pas finir ma vie sur une machine parce que j'avais d'autres ambitions et puis c'est là que je me suis mise à redécouvrir le métier du secrétariat ».

Dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF), elle fait une formation de 9 mois en bureautique de septembre 1993 à juin 1994. En juin 1994, elle réintègre un poste au laboratoire chez Chantelle alors que ses collègues sont en lutte depuis plus de 6 mois. Elle se voit proposer le poste de secrétaire de la chef du laboratoire car ce service était « gardé » par Chantelle dans la nouvelle unité de Couëron. Elle accepte le poste et continue à travailler chez Chantelle. En 2004, le laboratoire central de l'entreprise, implanté à Nantes en 1983, est transféré à Cachan au siège social. Christine Clément intègre le service des retours clients qui consiste à tester la qualité des produits manufacturés par les usines étrangères.

Christine Clément est mariée avec un ouvrier de l'imprimerie, militant CGT. Elle ne se syndique jamais. « Tout ce qui était syndicat, je trouvais ça difficile parce que j'étais pas à 100%... tel ou tel syndicat donc j'arrivais pas à me positionner ». Elle et son mari ont des jumeaux nés en 1988 et sont fortement engagés dans une association d'aide aux enfants ayant connu un cancer dans l'enfance (comme un de leurs fils).

En 2005, Christine Clément a 45 ans et cherche un emploi administratif. Elle trouve un poste de secrétariat au cabinet du Président du Conseil Général de Loire-Atlantique, en remplacement d'un congé maternité, d'août 2006 à janvier 2007. Avant la fin de son contrat, elle est contactée par la mairie de Saint-Herblain à qui elle avait envoyé un CV pour un poste de gestionnaire de communication au service communication à pourvoir immédiatement. Elle est rapidement stagiérisée, puis titularisée et occupe toujours ce poste aujourd'hui. Elle parle de son travail comme « un vrai travail d'équipe », un « service ouvert », et un travail « très enrichissant ». Elle attend les restructurations de services suite aux municipales de 2014 pour tenter de changer de poste, et « rester en mouvement » tout en préparant un examen professionnel auquel elle a échoué plusieurs fois pour un « enrichissement personnel ». « J'ai envie de me prouver que je suis encore capable à 52 ans de faire quelque chose et de l'avoir ».

Sylvie Colin¹² naît en 1949 à Couëron. Son père est ouvrier qualifié chez Carnot puis à l'usine Ugine-Kuhlmann (La Bordelaise à l'époque), mais est déclassé suite à un accident de travail qui lui coûte un œil. Sa mère ne travaille pas (sauf en étant jeune, chez les maraîchers) et élève 5 enfants. Si tous sont baptisés (hormis ceux de la génération suivante), ils vont à l'école publique. Sylvie Colin est l'aînée. Adolescente plutôt « indépendante et rebelle », elle n'aime pas trop la discipline de l'école mais elle aime « apprendre » et se rappelle avoir lu une encyclopédie prêtée par le voisin « très jeune ». Elle aurait voulu faire de la coiffure ou de l'esthétique ; ses parents l'obligent à faire un CAP couture, qu'elle obtient. A 17 ans, elle entre à la MECC (Manufacture Européenne de Confection Civile et Militaire), dans le centre-ville de Nantes, un fabricant de vêtements militaires. Elle choisit de changer pour Chantelle à l'automne 1966 quand elle entend que cette usine, bien plus proche de chez elle, embauche. Une de ses sœurs la rejoint rapidement et elles parviennent à négocier avec « la mère » de ne pas donner toute leur paye, et seulement une pension. Toutes deux se mobilisent auprès des parents pour que leur plus jeune sœur puisse passer son bac et faire des études de secrétariat, elles qui regrettent de n'avoir pas pu en faire autant.

Elle commence à fréquenter son mari en 1970 et se marie en 1972. En 1994, son mari est « cadre », « il gagne bien sa vie ». Ils ont un fils unique en 1977 qui a la « tête dure ». Après s'être « fait viré de troisième », il passe un BEP de communication administrative, secrétariat et, au moment de l'entretien en 1994, il projette de poursuivre sur un bac pro de gestion informatique.

¹² Portrait construit à partir des entretiens avec Sylvie Colin (enregistré et filmé) réalisés par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local de l'usine à l'été et l'automne 1994.

Chez Chantelle, Sylvie Colin est mécanicienne volante pendant 15 ans puis déclassée mécanicienne. Dans ses premières années, elle passe les tests pour devenir contremaîtresse ou monitrice puis se rétracte car elle se dit que « ça ne collera pas », qu'il faudra qu'elle fasse des choses qu'elle ne voudra pas faire. Ironiquement, elle dit devenir rapidement la tête de turc des contredames : « Comme je me rebiffais, que je disais ce que je pensais, elles avaient peur que je déteigne sur les autres. Mais j'en ai pas souffert, je suis solide psychologiquement, c'était juste très chiant ». Pendant sa grossesse, elle prend des cours de dactylographie et de secrétariat et passe « un examen » qu'elle obtient. Elle reste néanmoins travailler chez Chantelle jusqu'à la fermeture.

Elle participe aux grèves de mai-juin 1968 et à la création de la CFDT et sera de tous les conflits par la suite. Elle ne se souvient pas si son père était syndiqué mais elle sait qu'il a été soutenu par les « copains de la CGT » lors de son accident du travail. Elle évoque plutôt l'influence d'un « oncle PC ». « J'écoutais mon oncle en catimini, et ses copains quand on allait les voir, ça me plaisait bien, ça correspondait à mon caractère ». Elle est trop jeune pour se présenter sur les listes en 1968 mais est élue dès 1970 en tant que déléguée du personnel. Elle est ensuite élue déléguée du personnel suppléante de 1972 à 1974 puis elle vit une « cassure » avec la CFDT dont elle ne veut pas parler. « Ça ne collait plus, c'est tout ». Elle démissionne de son mandat. Elle prend rapidement « sa carte » à la CGT mais n'accepte de devenir déléguée à nouveau qu'en 1985 en tant que titulaire au CE. Annie Guyomarc'h lui aurait dit qu'elle « se doutait qu'elle allait finir par dire oui ».

Son mari est syndiqué à la CFDT et a été délégué syndical pour ce syndicat « quand il y avait un syndicat dans sa boîte ». Elle dit que son mari serait « plutôt PS » et elle « plutôt PC » même si elle n'adhèrera « jamais à aucun parti ». Elle évoque des réunions de familles agitées puisque deux de ses sœurs et son frère seraient « plutôt comme [elle] » et son autre sœur, professeur du secondaire, serait plutôt « comme lui ». Sylvie Colin dit avoir un caractère « bien trempé » et regretter des fois de s'emporter mais « elle est comme ça », et aussi comme Annie Guyomarc'h avec qui elle dit avoir souvent des « prises de becs ».

A la fermeture, elle évoque l'idée de « monter sa boîte » mais elle ne sait pas quoi. Elle accepte finalement le poste qu'on lui propose à la cellule de reclassement. « Je le fais dans une démarche syndicale parce qu'il va rester pas mal de gens sur la touche ». Son contrat s'arrête un an plus tard et selon Annie et Lucette Guyomarc'h, « elle n'a rien fait derrière ».

Murielle Cordier¹³ naît en 1957 à Chauvé, une commune rurale de Loire-Atlantique. Son père est électricien chez Kullmann et sa mère au foyer. Elle est la cadette d'une fratrie de 5 enfants. Elle dit ne pas avoir aimé l'école mais aussi que son contexte familial ne favorisait pas son investissement : les problèmes de santé de son père, puis de sa mère, l'oblige à s'occuper très jeune de ses frères et sœurs. Elle raconte avoir souffert de la faiblesse des revenus de la famille et notamment de ne pouvoir avoir des habits neufs. Elle entre dans une école ménagère à Saint-Père-en-Retz mais cela ne lui plaît pas. « J'avais 15 ans. On faisait de la cuisine, de la couture. Moi à 15 ans, je ne voulais pas faire ça, je voulais travailler ». A 16 ans, elle commence à travailler chez Buton Atlantique, une usine agroalimentaire en parallèle de sa scolarité. Elle n'obtient pas le brevet des collèges. « Tant pis, j'étais embauchée ». Elle occupe un poste au conditionnement des brioches et apprécie beaucoup d'avoir son salaire. Elle devient responsable d'équipe alors qu'elle est la plus jeune de l'atelier. Peu de temps après son mariage en 1976, elle quitte Buton pour aller travailler chez Chantelle car les horaires ne lui convenaient plus. Elle est impressionnée par l'atelier mais parvient rapidement à avoir un « bon rendement ». Elle insiste sur son attachement pour la qualité

¹³ Portrait construit à partir de notre entretien avec Murielle Cordier, le 15 novembre 2012, à son domicile, dans la région nantaise et celui réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. octobre 1994].

des produits Chantelle et la conscience professionnelle : « le savoir-faire, l'attachement, la conscience professionnelle, la ponctualité, c'est toutes ces choses qui font que vous y arrivez dans la vie ».

Elle se syndique rapidement à la CGT suivant son mari, ouvrier délégué CGT à l'imprimerie de Basse-Indre (puis chez SCA, anciennement Clergeau, une entreprise de carton après son licenciement en 1993). Elle dit ne pas adhérer « à 100% » mais considérer que « les ouvriers ont leurs droits donc c'est important qu'il y ait quand même des règles ». En 1981, elle participe à la mobilisation mais ne reste pas dormir à l'usine. En janvier, elle se prononce pour la reprise du travail lors d'un vote et, seule contre toutes à tenir cette position, elle se fait mettre en quarantaine pendant de longs mois, notamment par les « filles de la CGT » (*cf.* chapitre 4). Elle quitte ce syndicat et adhère à la CFDT quelques années plus tard. Elle a deux enfants en 1980 et 1987 et fait construire, avec son mari, une maison en périphérie de Nantes en 1980. (Sa fille est conseillère en économie sociale et solidaire et son fils électricien).

En 1991, elle accepte de devenir déléguée du personnel suppléante et le reste jusqu'à la fermeture. Elle explique que son investissement est assez limité : « Je suis pour la justice dans le travail mais je ne vais pas aller revendiquer ». Elle est par contre présidente de l'association des parents d'élève de l'école de son fils à partir du milieu des années 1980 et apprécie beaucoup les relations que cela lui permet d'entretenir avec des « personnes différentes ». Elle est absente les 6 premiers mois du conflit contre la fermeture à cause d'une hernie discale mais participe ensuite à toutes les actions.

A la fermeture, Murielle Cordier choisit le congé de conversion pour découvrir le monde de la vente pour la seconde dans l'idée de monter son magasin de couture ou un pressing. Elle fait un stage dans un magasin de vêtements et « adore ça ». Elle raconte avec enthousiasme ses qualités découvertes de vendeuse. Elle se lance ensuite, avec le soutien de son mari, dans le projet d'une boutique de retouche et de vêtements, elle qui coud beaucoup et a déjà quelques clients. Elle avait déjà mûri ce projet lors d'un congé parental et un congé sabbatique à la fin des années 1980. Elle fait de nombreuses démarches, achète un fonds de commerce, « ouvre des portes qu'elle ne pensait jamais ouvrir », mais au dernier moment, son mari prend peur et l'empêche d'aller jusqu'au bout. « J'ai pensé divorcer ! ». Elle ne le fait pas, postule chez Applix, une usine de tissus agrippant, en tant que tricoteuse et sept ans plus tard, passe chef d'équipe, ce qui est, pour elle, un « pied de nez » aux « filles de la CGT » qui l'avaient mise en quarantaine après le conflit de 1981-1982.

Marie Dubois¹⁴ naît en 1960 à Sautron (agglomération nantaise), d'un père routier et d'une mère « nounou ». Elle est l'aînée d'une fratrie de cinq¹ et est éduquée dans la religion catholique. Elle entre chez Chantelle en 1977 après un CAP couture industrielle qu'elle n'obtient pas. Elle a alors 17 ans et devient mécanicienne en confection. Si elle change de poste au fil des années, elle ne connaît aucune évolution de carrière. Elle se marie en 1979 – mari fonctionnaire chez France Télécom – et a deux enfants en 1980 et 1983, année où le couple fait construire la maison dans laquelle ils habitent toujours.

Elle se syndique à la CFDT suite au conflit de 1981. Elle explique que : « Mes parents, c'est droite, religion. Bon, j'ai rien contre vous savez. Mais bon, dès qu'on s'écartait un petit peu, hop ! Oh là là, c'était des choses tabous. Donc au niveau syndical, j'ai tout appris sur le tas ». Elle milite avec les déléguées de la section sans jamais avoir accepté de le devenir elle-même. En 1981, elle participe au conflit sans jamais y dormir. En 1994, elle est de toutes les actions.

Lors de la fermeture, elle a 34 ans, est mariée et a deux enfants de 14 et 11 ans. « Alors, le choix a été... pas très difficile à la limite je dirais. Je ne me souviens plus trop. De toute façon, moi, je ne

¹⁴ Portrait construit à partir de notre entretien avec Marie Dubois, le 8 décembre 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

me voyais pas faire autre chose. Donc ben, j'ai été chez le repreneur »¹. Elle y reste jusqu'à la fermeture de cette usine en 2001. Elle fait alors « des tas d'essais et de l'intérim » dans plusieurs usines de l'agglomération mais, suite à une expérience difficile dans une usine agroalimentaire, où elle doit travailler dans le froid, elle a voulu arrêter l'usine. Elle écrit à plusieurs mairies pour faire du périscolaire. Elle est embauchée par la mairie de la Chapelle-sur-Erdre où elle habite pour faire des remplacements puis est titularisée. En 2009, elle travaille à mi-temps dans le périscolaire et garde des enfants à leur domicile le mercredi « pour compléter ». Elle reste syndiquée à la CFDT aujourd'hui « par habitude ». Elle est très critique du manque de réactivité de « sa » déléguée qui de toute façon travaille dans une autre école, donc « elle ne comprend pas » : « y'a des trucs que je vois et bien des fois, je me fais la réflexion : "On serait encore à l'usine, là, on serait dans la rue". Des injustices, des trucs qui se passent. C'est pas méchant mais avec le recul, je me dis : "Bon sang, si on était encore chez Chantelle, là, ça gueulerait, tout le monde serait en train de gueuler tout autour et à bouger quoi" ».

Myriam Dumas¹⁵, mécanicienne, *leader* de la CFDT, entre chez Chantelle en novembre 1970.

Née en 1952, elle grandit dans la région nantaise puis à Nantes. Fille d'un militant cégétiste ouvrier du bâtiment et d'une mère au foyer militant avec son mari, elle se syndique à la CFDT en 1971. Elle dit rejeter alors la CGT telle qu'elle se la représente via l'engagement et les discours de son père. « Je me disais : "C'est pas possible que la CGT et le PC aient toujours raison, il doit y avoir quand même..." ». Abordée dans l'atelier de formation de l'usine par Eliane Evrard, déléguée syndicale CFDT, elle dit avoir pris le temps avant de se syndiquer d'aller assister à quelques réunions de syndiquées et de se renseigner sur la CFDT. « Et puis, c'était à l'époque de l'autogestion, la CFDT prônait l'autogestion donc j'ai lu pas mal de bouquins là-dessus pour voir si je me reconnaissais et en fait, oui, oui, oui (*rires*) ».

Son rapport au syndicalisme se comprend notamment à l'aune d'un parcours scolaire frustré : scolarisée dans une école publique, elle passe son certificat d'étude et aurait aimé continuer en 6^{ème} mais, benjamine d'une fratrie de trois, sa famille ne peut pas « assurer » financièrement. Elle passe comme ses deux sœurs un CAP couture qu'elle n'obtient pas car, dit-elle, « je m'en foutais ». Elle entend que Chantelle embauche par le bouche à oreille et s'y rend avec sa mère. Elle passe les tests et est embauchée.

En mai 1968, elle a 16 ans et prépare son CAP. Elle ne fait « qu'une ou deux manifs » avec sa sœur et dit que ça a été un déclencheur : aux élections de délégués de classe qui suivent, elle se présente et est élue. Elle aime l'école malgré la voie qu'on a choisie pour elle et s'y investit même si ce n'est pas sur un registre strictement scolaire. Elle n'apprendra l'existence de la JOC qu'à son arrivée chez Chantelle mais elle a néanmoins fait l'expérience d'un engagement et l'évoque comme un fait significatif pour elle.

Elle devient déléguée du personnel en 1977 et cumulera par la suite un ou plusieurs mandats chaque année jusqu'à la fermeture de l'entreprise.

A la fermeture, Myriam Dumas accepte un poste de conseillère à la cellule de reclassement pendant un an. Elle fait ensuite une formation de remise à niveau – « français maths...tu vois » – car elle veut travailler « dans l'insertion ». Grâce à l'appui de l'union départementale CFDT et au soutien direct de Jean-Marc Ayrault, elle obtient un poste à Nantes Habitat (gestion du parc HLM de la ville). Elle travaille à l'accueil et fait visiter les appartements aux locataires. Elle trouve ça « très dur

¹⁵ Portrait construit à partir de nos deux entretiens avec Myriam Dumas les 13 mars 2008 et 29 février 2009 dans un café à Nantes, ainsi que les deux entretiens réalisés avec elle par Véronique Ménard dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine en juillet et octobre 1994.

» : « Bon ça m'a appris à savoir ce que c'était les quartiers ». Quatre ans plus tard, Marcel Gautier, secrétaire général de l'union locale CFDT, qui la connaît bien depuis 1994, lui propose un poste de secrétaire d'accueil à l'occasion du déménagement de l'UL dans de nouveaux locaux, poste qu'elle occupe encore en 2009.

Elle parle d'elle comme d'une « réfugiée syndicale » et il est évident en effet qu'elle et Eliane Evrard ont bénéficié du soutien actif de la CFDT et de ses bonnes relations avec l'équipe municipale, Jean-Marc Ayrault cherchant aussi à intégrer une « Chantelle » à son équipe. Aujourd'hui, Myriam Dumas n'entretient que très peu de liens avec d'anciennes ouvrières de l'usine, sauf au téléphone avec d'anciennes « camarades » comme Armelle Hérault. Le décès d'Eliane Evrard en 2001 semble avoir renforcé une distance qui s'était déjà installée. Après nos deux entretiens, elle refuse d'ailleurs de nouvelles sollicitations concernant cette histoire, sur laquelle elle a résolument « tiré un trait ».

Eliane Evrard¹⁶ naît en 1947 à Nantes, et grandit dans le quartier ouvrier de Chantenay, d'un père ajusteur puis cadre chez JJ Carnaud, entreprise d'emballage métallique située dans le même quartier, militant CFDT, plutôt « renfermé » à la maison mais « très apprécié », « boute-en-train » à l'extérieur, et d'une mère ouvrière qui arrête de travailler quand elle se marie. Un frère naît un an et demi plus tard. Sa mère, modèle de femme indépendante, pratique le basket, sort et voyage beaucoup. Le père ne voulait pas d'enfants, la mère ne voulait pas se marier : ils ont fait les deux « par concession ». Eliane va à l'école privée et reçoit une éducation catholique, notamment par son père qui les emmène à la messe presque tous les dimanches. Elle « adorait » l'école, notamment du fait de sa bonne relation avec une « jeune sœur très vaillante, très moderne qui nous apprenait à danser à ce moment-là le Twist et le Madison, il y avait une ambiance, je me retrouvais bien là-dedans ». Elle passe le certificat d'étude et envisage successivement de devenir hôtesse de l'air (trop petite), d'entrer dans les ordres et de partir faire de l'humanitaire en Afrique (son père ne voulait pas) ou de tenir un commerce d'alimentation. Finalement, son père la « met » dans une école professionnelle privée à Talensac dans le centre de Nantes, où elle apprend notamment la couture.

Ses parents achètent un café en revendant leur maison de Chantenay et le gardent environ un an (1962-63). Le père continue de travailler chez JJ Carnaud, c'est la mère et Eliane qui le tiennent. Elle a 15-16 ans et arrête l'école pour aider sa mère. Elle rencontre alors un « copain » avec qui elle fait les « 400 coups ». S'ensuit un mariage et un enfant « trop tôt » (à 17 ans) et pour « emmerder les parents », puis un divorce un an plus tard parce que « la java, l'alcool, ça va bien un moment ». Entre temps, ses parents ont revendu le café et déménagé en Espagne où le père est « muté » et elle les y rejoint quelques mois le temps d'obtenir son divorce. De retour en France, elle enchaîne les petits boulots jusqu'à entrer chez Chantelle en février 1967 où elle « se plaît bien » avec d'autres filles de son âge. Elle a alors 20 ans. Embauchée comme manutentionnaire, elle devient rapidement mécanicienne et le reste jusqu'à la fermeture. Elle met son fils en nourrice toute la semaine et le laisse parfois chez ses parents, revenus vivre à Nantes, le week-end quand elle « sortait en bordée » avec les copines.

Elle est l'initiatrice de la création de la section CFDT dans l'usine lors des grèves de Mai-Juin 1968 et devient quelques années plus tard la déléguée syndicale pour le rester jusqu'à la fermeture. Elle occupe par ailleurs des mandats de déléguée du personnel et au comité d'établissement, et devient dans les années 1980 responsable du syndicat Hacuitex CFDT départemental ainsi que conseillère

¹⁶ Portrait construit à partir des entretiens avec Eliane Evrard (filmé et enregistré) réalisés par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine en 1994. De plus, nous avons retrouvé dans les archives syndicales le CV qu'elle a fait avec la cellule de reclassement. Enfin, les questions posées lors des entretiens avec Myriam Dumas, autre militante CFDT de l'usine et Jean-Pierre Chéné, secrétaire général de l'union locale puis de l'union départementale CFDT, tous deux proches d'Eliane Evrard, ont permis de compléter ces données.

prud'homme. Elle est clairement la « N°1 » de la CFDT dans l'usine. Eliane Evrard ne s'est jamais remariée, n'a pas eu d'autres enfants et habitait en appartement dans un quartier plutôt aisé de l'ouest de Nantes (en 1973 elle habite près de l'île de Versailles).

En octobre 1994, Eliane Evrard dit qu'après la fermeture, elle veut prendre du recul, prendre du temps pour soi et ensuite travailler auprès des personnes âgées, « continuer à s'occuper des gens ». Elle fait en effet une formation, comprenant des stages, de janvier à avril 1995 dans l'aide aux personnes âgées. Elle est contactée par l'équipe municipale de Jean-Marc Ayrault, qui brigue alors un second mandat de maire à Nantes, pour devenir conseillère municipale. Ce qu'elle accepte à condition d'être éligible, que son appartenance à la CFDT ne soit pas mentionnée et qu'ils l'aident à trouver un emploi. L'épouse de Jean-Pierre Chéné, employée à la mairie de Saint-Herblain et amie proche d'Eliane Evrard, parle à son mari d'un poste qui conviendrait à Eliane dans une maison de retraite. Jean-Pierre Chéné aurait alors appelé Jean-Marc Ayrault pour qu'il appuie son embauche auprès du maire de Saint-Herblain, Charles Gautier. Elle est alors employée à mi-temps dans une maison de retraite et devient conseillère municipale à Nantes dans l'équipe nouvellement réélue de Jean-Marc Ayrault. Elle décède en 2001 d'un arrêt cardiaque alors que son mandat se terminait et qu'elle entendait reprendre des mandats syndicaux dans la fonction publique territoriale.

Gisèle Faure¹⁷ est née en 1951 et grandit à Couëron. Elle est élevée par sa mère seule puisque son père meurt à 28 ans, « donc c'est pas lui qui m'a appris quoi que ce soit ». Sa mère élève ses 5 enfants puis travaille dans l'aide à domicile. Elle va à l'école privée et reçoit une éducation catholique. Elle passe un CAP industries de l'habillement aux Etablissements Leroux à Nantes sur injonction de sa mère alors qu'elle aurait préféré aller « dans les bureaux ». Connaissant plusieurs anciennes camarades des Etablissements Leroux qui sont allées chez Chantelle, elle s'y présente et est embauchée en octobre 1970. « J'ai jamais été dépaysée », dit-elle. Elle est formée sur le poste « gaines pose renfort » et fait ça « pendant des années » pour ensuite travailler sur plusieurs opérations différentes sur des soutiens-gorge. Elle dit ne jamais avoir eu de difficultés à atteindre le rendement demandé.

Elle se syndique à la CGT dès que la section se crée, en 1972, et n'ayant reçu aucun héritage militant direct, elle n'explique pas l'évidence revendiquée de ce choix. Elle se marie néanmoins à cette période avec Lionel Faure, militant CGT qui deviendra le secrétaire général de l'union locale de Saint-Herblain, cette relation venant soit créer soit renforcer un sentiment d'affiliation à la « famille CGT ». Marie-Pierre Chauveau lui demande de « prendre des responsabilités » deux ans après son adhésion et elle dit avoir accepté immédiatement. Pourtant, elle n'apparaît sur les listes d'élus du personnel qu'en 1977 en tant que DP titulaire mais se stabilise ensuite dans l'occupation de mandats réguliers jusqu'à la fermeture.

Lors du conflit de 1981-1982, elle s'engage « à fond ». Elle donne son fils, né en 1979, à garder chez sa belle-sœur jour et nuit au point, dit-elle, que son fils appelle toujours cette tante « maman Annie ». Elle présente aujourd'hui son engagement comme une évidence qu'il est difficile d'objectiver. Elle dit bien aimer « s'occuper des gens ».

A la fermeture de 1994, elle « reste Chantelle » et travaille dans l'usine de Couëron jusqu'en 2005. Lors de cette deuxième fermeture, elle part en préretraite.

¹⁷ Portrait construit à partir de l'entretien enregistré avec Gisèle Faure réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 24 octobre 1994 et celui réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 31 mars 2009, à son domicile, dans la région nantaise. [Leslie Kerherve, Un licenciement collectif: le cas de l'usine Chantelle, *op.cit.*]

Catherine Giraud¹⁸, née en 1958, a grandi à Saint-Herblon, une commune rurale à une cinquantaine de kilomètres de Nantes. Fille d'agriculteurs exploitants d'une ferme assez importante, elle connaît une enfance laborieuse. Elle dit avoir voulu échappé à cet univers et obtient un BEP de sténo-dactylo. Elle fait la mise en page dans un journal puis travaille dans les bureaux d'un grand magasin. Elle quitte cet emploi lorsqu'elle part vivre à Nantes pour vivre avec son mari, rencontré alors qu'il venait passer des vacances « dans la région ». Ils se marient en 1977, elle a 19 ans et passe presque un an au chômage avant d'être embauchée chez Chantelle dans le cadre d'un stage à la fin de l'année 1977. Elle postule pour un poste dans les bureaux mais se fait embauchée comme mécanicienne et dit avoir essayé de « les décourager » car « elle n'y connaît rien » mais elle finit par accepter, très marquée par son expérience du chômage. Aucun dans la fratrie de 5 (4 filles, un garçon) n'a repris la ferme. Une de ses sœurs fut coiffeuse, puis ouvrière dans une usine pharmaceutique. Une autre est « femme d'artisan » et la dernière aide-soignante à l'hôpital. Le « petit-frère » est artisan tourneur-fraiseur dans l'entreprise de sa sœur et son beau-frère « qui marche bien ».

Elle emménage avec son mari, métallier dans le bâtiment, à Orvault (agglomération nantaise) et ils ont deux filles en 1982 et 1985 qui sont, en 2009, enseignante et étudiante en Master 2 de biologie.

Elle pensait ne pas rester mais évoque en 1994 le chômage, les problèmes d'argent pour expliquer le fait qu'elle n'ait quitté Chantelle que lorsque l'usine a fermé. « On se disait, il faut un petit peu se secouer. Puis ben, j'ai dû me secouer pendant 17 ans ». Il semble aussi que ce soient d'autres éléments qui l'aient maintenu chez Chantelle car elle continue quasiment tout le temps à « chercher autre chose ». Elle passe des concours dans l'administration, « sans en parler à personne ». Elle prend des cours de correspondance « au niveau puériculture » pendant 3 mois mais arrête à cause « des enfants, du boulot ». L'atelier l'impressionne au départ, ainsi que l'obligation de rendement, mais elle apprécie le contact avec les autres ouvrières.

En 1990, elle est reconnue handicapée de catégorie B pour une durée de 10 ans par l'inspection du travail¹⁹. Cela survient après plusieurs années de procédure pour une reconnaissance du handicap par la COTOREP et encore bien plus d'années pendant lesquelles elle avait caché à tous des difficultés à tenir le rendement à cause d'un handicap de naissance au poignet. Elle a été jusqu'à être licenciée puis réintégrée car, ayant eu un enfant et pris un congé parental au même moment (de 1985 à 1987), la direction ne voulait pas laisser croire à un licenciement abusif. En 1987, on la retire de la machine et en 1989, elle est employée au magasin, ce qui lui permet d'alterner travail administratif et travail manutentionnaire, comme la médecine du travail le recommande. Elle vit mal cette mise à l'écart dans un service souvent critiqué par les ouvrières, alors qu'elle continue à cacher à la majorité les raisons de cette mutation. Lorsque le magasin est fermé en janvier 1993, elle est déclassée ouvrière, mais au moulage, puis à l'étude du moulage (concept et innovation).

Son premier contact avec le syndicalisme chez Chantelle survient quand « les déléguées » viennent la voir, elle et les autres nouvellement embauchées en stage Barre, pour les amener à se battre pour la garantie d'une embauche. Elle se syndique alors à la CFDT parce qu'elle avait une amie « dedans » et dit avoir adhéré aux idées après coup. Elle décrit son père comme « socialiste et syndicaliste », toujours à défendre ceux qui se faisaient expulser des fermes. « Il en parlait à la maison donc moi j'ai toujours su qu'il se battait pour les autres. Je crois qu'on garde ça après en soi ». Elle identifie sa famille comme majoritairement affiliée à la CGT, mais aussi comme une « famille bénévolat ».

Elle dit devenir déléguée « par erreur » en 1979 lorsqu'elle accepte de mettre son nom en fin de liste mais est élue malgré tout. Elle reste élue trois ans, n'est pas élue en 1982 bien qu'elle apparaisse

¹⁸ Portrait construit à partir des entretiens (filmé et enregistré) réalisés par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine en 1994 et celui réalisé par Leslie Kerherve, dans le cadre de son mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche, le 18 avril 2009, à son domicile, dans la région nantaise. [Leslie Kerherve, Un licenciement collectif: le cas de l'usine Chantelle, *op.cit.*].

¹⁹ ADLA, 1592 W 30

sur les listes du fait du peu de postes obtenus par la CFDT cette année-là. Elle occupe ensuite un double mandat (DP titulaire et suppléante au CE) en 1983 et 1984. Elle se fait élire suppléante au CE en janvier 1985 mais sera de fait en congé maternité sur tout ce mandat. A son retour en 1987, elle est élue DP suppléante et à partir de 1989, occupe ce mandat en plus de celui de suppléante au CE jusqu'à la fermeture. Elle dit avoir toujours répondu aux appels à débrayer et à faire grève mais sa participation devient compliquée à partir de son embauche au magasin puisque ses arrêts de travail sont beaucoup plus remarqués et critiqués dans ce petit service dirigé par l'instigatrice de la section FO que dans l'atelier. Elle est la seule à débrayer dans ce service.

Du même coup, son engagement en tant que déléguée est lui aussi compromis : « J'ai dit aux filles, c'est trop difficile, ne me demandez pas d'être déléguée titulaire, ça met en cause le poste ». Elle invoque la difficulté à s'absenter mais aussi les nombreuses critiques qu'elle a essuyé de la part d'ouvrières qui voyaient dans cette mutation une promotion. Elle raconte que les « déléguées » l'ont défendu en expliquant qu'elle avait des problèmes de santé. L'absence de soutien de son mari vis-à-vis de son engagement constitue un autre frein à l'engagement qu'elle dépasse en n'en parlant pas « à la maison » et en minimisant les conséquences sur la vie quotidienne.

A la fermeture, elle est gardée par Chantelle et va travailler à l'usine de Couëron car le service du moulage est transféré dans cette usine mais aussi car son statut d'handicapée la protège d'un licenciement. Alors qu'au moment de l'entretien, elle vient d'apprendre qu'elle est « gardée » par Chantelle, elle dit en parlant d'Eliane Evrad et de Myriam Dumas : « Elles nous amènent à penser collectivement parce qu'elles nous donnent de l'espoir ».

En 2005, elle a accepté le reclassement à Lanester et lorsque Leslie Kerheve la rencontre en 2009, elle est divorcée et vit et travaille toujours à Lanester. Annie Guyomarc'h dit aujourd'hui qu'elle travaille à l'usine Chantelle d'Epernay et qu'elle en a « pas mal bavé ».

Annie Guyomarc'h²⁰ naît en 1951 à Couëron d'un père ouvrier qualifié dans la métallurgie, notamment chez Tréfinmétaux, usine phare de Couëron, puis chauffeur routier à la mairie de Couëron, militant CGT, et d'une mère ouvrière de confection avant son mariage puis mère au foyer. Elle est la cadette d'une fratrie de quatre. Ses quatre grands-parents sont Couëronnais et, hommes comme femmes, ouvriers d'usine, chez Tréfinmétaux pour les parents de sa mère. Annie Guyomarc'h et ses frères et sœurs sont baptisés mais ne font pas leur communion. Son père raconte à qui veut l'entendre que quand il était à « l'école des curés », « il avait séché un cours de catéchisme pour aller écouter Léon Blum ».

Elle dit ne pas avoir aimé l'école. Elle opte pour un apprentissage dans la coiffure et obtient son CAP coiffure en juin 1968 à l'âge de 17 ans. Alors qu'elle aime ce métier et « le contact avec les gens » qu'il suppose, elle peine à trouver un emploi dans l'agglomération nantaise et ses parents refusent qu'elles quittent la « maison » pour Saint-Nazaire où elle avait trouvé un employeur. Après trois mois de chômage, elle apprend que Chantelle embauche, se présente en se disant que ce serait momentané et elle commence à travailler le 2 décembre 1968 comme ouvrière à la coupe. Elle dévalorise son parcours et celui de sa sœur, qui fait un CAP couture et la rejoint chez Chantelle, par rapport aux deux frères qui ont fait carrière « dans les bureaux ».

²⁰ Portrait construit à partir de nos entretiens avec Annie Guyomarc'h, réalisés le 27 novembre 2007 (avec Isabelle Henry), et le 18 février 2008 dans les locaux du CHT, à Nantes, ainsi que des entretiens, vidéo et enregistré, avec Annie Guyomarc'h réalisés, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », par Véronique Ménard en 1994. Enfin, le mémoire de Master 1 Sociologie de Kerherve Leslie, « Un licenciement collectif : le cas de l'usine Chantelle », *op.cit.*, pour lequel un entretien avec Annie Guyomarc'h a été réalisé le 25 mars 2009, à son domicile, a aussi pu être mobilisé.

A ce moment-là, Annie Guyomarc'h fréquente déjà son futur mari, rencontré à Couëron. Le mariage a lieu en 1971 lorsqu'il rentre de son service militaire et trouve un emploi d'ouvrier en équipes chez Sollac-Carnaud, une entreprise de métallurgie. Leur fils unique naît la même année. Il est aujourd'hui livreur, après avoir été mécanicien dans un garage.

Concernant le fait d'avoir monté une section syndicale CGT en 1972, elle dit aujourd'hui : « Y'avait déjà un syndicat, y'avait la CFDT mais moi j'étais pas CFDT, j'étais CGT. Mon père était CGT, mon frère était CGT donc ça nous convenait pas donc on a monté la CGT ». Elle est tout de suite désignée déléguée syndicale et le restera jusqu'à la fermeture, tout en occupant des mandats électifs, la plupart du temps en double mandat, et des responsabilités plus ponctuelles au niveau de l'union départementale et de la fédération Textile-Habillement-Cuir de la CGT.

Après la fermeture de l'usine de Saint-Herblain, elle est « reprise » par Chantelle pour travailler dans la nouvelle usine de Couëron. Elle continue à militer dans l'usine jusqu'à la fermeture en 2005. Elle était, et est encore, clairement identifiée comme la *leader* de la CGT dans l'usine. Quand l'usine ferme, Annie Guyomarc'h a 54 ans et bénéficie d'une mesure de préretraite. A partir de 2011, et sur les conseils d'Isabelle Henry, elle devient distributrice à domicile pour une marque de cosmétique et mobilise pour ses ventes le réseau des anciennes salariées de Chantelle. Elle continue à s'engager en devenant assesseure au tribunal des affaires sociales de Nantes et en faisant partie du conseil d'administration de la Caisse primaire d'assurance-maladie.

Isabelle Henry²¹, née en 1953, grandit à Saint Jean de Boiseau, une commune de l'agglomération nantaise située au sud de la Loire, juste en face de Couëron. Son père ouvrier à Indret, est un militant CGT. « Bien que retraité, il a toujours sa carte CGT ». Sa mère faisait des ménages et « portait la culotte à la maison ». Dernière d'une fratrie de huit enfants, elle « fait couture » comme ses trois sœurs et pas du bâtiment comme ses quatre frères. « Plutôt garçon manqué », elle voulait travailler rapidement mais aurait préféré la coiffure. Elle est renvoyée de l'école privée dans laquelle elle apprend la couture pour « une histoire de carreaux cassés » qu'elle ne voulait pas payer.

Elle se présente chez Chantelle, suivant sa sœur qui y travaille déjà, et est embauchée en 1970 à 16 ans et demi. Comme ses frères et sœurs, elle donne tout son salaire à la famille jusqu'à ce qu'elle se marie. Elle est formée au surpiquage de bonnet devant et se reconnaît une bonne dextérité.

Elle se syndique en 1972 après avoir refusé de le faire à la CFDT parce que son père lui avait dit : « Si t'as à le faire, faut le faire à la CGT », lui expliquant que le syndicat CGT est « plus combatif par rapport à l'ouvrier ». Elle commence en plus à cette période à fréquenter son futur mari, qu'elle a rencontré dans « la bande de jeunes de Couëron ». Il est ouvrier aux Chantiers de l'Atlantique, militant CGT et c'est le cousin d'Annie Guyomarc'h. Elle raconte en outre que dans la section dans laquelle elle travaille, elle est entourée de « filles de la CGT ». Tout cela lui donne le sentiment d'une adhésion « naturelle » à ce syndicat. Elle met en avant son dégoût de l'injustice et son envie de se battre. « Si j'avais pu me syndiquer à l'école des sœurs, je l'aurais fait ! ».

Elle se marie en 1974, a un premier enfant en 1976 et un deuxième en 1980. Elle dit alors avoir eu le choix entre s'arrêter de travailler pour ses enfants et ne pas faire construire ou continuer et faire construire. « Je ne suis pas d'un caractère à rester à la maison ».

²¹ Portrait construit à partir des deux entretiens réalisés avec Isabelle Henry dans les locaux du CHT, le premier avec Annie Guyomarc'h le 27 novembre 2007 et le second avec Serge Doussin le 19 octobre 2009, ainsi que de l'entretien filmé avec Julie Chevalier réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », et enfin du mémoire de Master 1 Sociologie-Recherche de Leslie Kerherve, « Un licenciement collectif : le cas de l'usine Chantelle », *op.cit.*.

En 1981-1982, elle participe activement au conflit et dort environ une nuit sur deux à l'usine. Elle s'organise avec son mari et la nourrice pour les enfants. « Ma place était là-bas ».

Élue déléguée du personnel titulaire en 1982, elle conserve ensuite ce poste et passe en double-mandat à partir de 1987 en devenant suppléante au comité d'entreprise. En 1989, elle est suppléante dans les deux instances et ce jusqu'à la fermeture en 1994. Elle continue à être représentante titulaire puis suppléante au CE à l'usine Chantelle de Couëron où elle est reclassée en 1994.

Elle apprécie être déléguée, avoir des responsabilités, le sentiment « d'avoir le sort des filles entre les mains ». Ses engagements, en particulier lors du conflit contre la fermeture en 1994, créent des tensions avec son mari. Alors qu'en 1994, elle se déclare encore mariée, elle est aujourd'hui divorcée.

Isabelle Henry, en maladie professionnelle en 2005, toujours « officiellement » employée par Chantelle en 2007 lors d'un de nos entretiens (elle a alors 54 ans), dit avoir honte de son CV : « J'ai rien à mettre dessus (*silence*). 37 ans chez Chantelle, là ça fera 38, qu'est-ce que tu veux, moi j'ai honte de présenter un CV comme ça ». De fait, Isabelle Henry n'a pas retrouvé d'emploi stable et fait de la vente à domicile de produits cosmétiques.

Armelle Hérault²² naît en 1947 à Couëron. Son père est polonais, prisonnier des troupes allemandes pendant la deuxième guerre mondiale, évadé puis résistant aux côtés des Forces Françaises de l'Intérieur dans le département de Loire-Atlantique. Il devient ouvrier en chaudronnerie chez JJ Carnaud, une entreprise métallurgique nantaise. Sa mère, fille de fermiers du département, est ouvrière en chemiserie avant la naissance de ses enfants puis quand le dernier a 10-12 ans, elle travaille en conserverie industrielle chez Amieux. Elle a deux fils d'un premier mariage et en aura trois avec le second.

Armelle, l'aînée des trois enfants du couple. Deux fils suivront. Ils grandissent à Couëron, commune voisine de Saint-Herblain, industrialisée et ouvrière de longue date, ancrée à gauche depuis l'après-guerre (maires SFIO puis PS jusqu'à aujourd'hui). Ses parents ne sont pas pratiquants, mais issus tous deux de familles catholiques et s'intègrent dans l'importante communauté polonaise de Couëron. Armelle fait sa petite et sa grande communion mais va à l'école publique, signe fort dans une région où l'enseignement catholique est prédominant. Elle obtient son certificat d'étude et raconte que même si elle trouvait que l'école c'était « dur », elle voulait aller au Collège d'Enseignement Secondaire et « faire un travail dans les bureaux, du secrétariat, je ne sais pas, quelque chose ». Mais sa mère n'a pas voulu et l'a mise au Collège d'Enseignement Technique pour passer un CAP couture (industrielle) qu'elle obtient en 1964. Trois de ses frères travaillent dans la même entreprise que leur père ou beau-père : JJ Carnaud, devenu Arcelor. Le quatrième travaille aux Chantiers Navals Dubigeon puis aux Chantiers de Saint-Nazaire quand Dubigeon ferme.

Elle commence à travailler en septembre 1964, alors qu'elle a 17 ans, dans une entreprise de fabrication de toile de tente (Gifaco) à la Montagne, commune de l'agglomération nantaise au sud de la Loire. L'entreprise ferme en 1968. Les premiers temps, elle doit donner tout son salaire à sa mère puis elle négocie de ne payer qu'une pension pour pouvoir sortir et se payer un solex. Elle cherche un autre emploi dans les entreprises de l'agglomération. Elle est embauchée chez Ugeco

²² Portrait construit à partir des deux entretiens réalisés avec Armelle Hérault les 1^{er} avril 2008 et 3 décembre 2009 à son domicile, dans la région nantaise et de l'entretien enregistré réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », dans le local syndical de l'usine [s.d. juillet 1994]. Quelques informations sont aussi issues du Curriculum Vitae qu'Armelle Hérault a constitué lors de son reclassement après la fermeture de l'entreprise en 1994 et présent dans les archives de la section CGT de Chantelle. [CHT. CGT Chantelle 6].

(Union Générale de Confection) dans le centre de Nantes, reste une semaine, puis dans une entreprise de confection (Chupin), reste 15 jours car son poste ne lui convenait pas. « Après, j'ai travaillé dans une chemiserie vers le vieux Doulon je ne sais plus. Je suis restée 8-10 jours, je regardais les annonces et hop, on partait, on allait ailleurs. » Elle travaille aussi chez Amieux avec sa mère mais ça ne lui plaît pas, notamment car elle trouve les ouvriers et ouvrières « vulgaires ». De mai 1968 à décembre 1970, elle se fait embaucher au service dans un restaurant routier à 25 kms de Nantes où elle est nourrie logée blanchie. Elle aime ce travail où elle rencontre des gens et peut ne plus vivre chez ses parents. « Y'en avaient qui s'arrêtaient là et qui racontaient leur vie. Moi je trouvais que c'était bien ». Elle y reste jusqu'en décembre 1970 car entre temps, elle y a rencontré son futur mari, un routier, et compte s'installer avec lui à la Montagne, d'où il est originaire. Ils se marient en janvier 1971. Un mois plus tard, elle travaille chez Clergeau (Rezê), une entreprise qui fabrique des cartons mais le travail en 2x8 ne lui plait pas. Elle part et va se présenter chez Chantelle.

Sa belle-sœur et des « filles » de Couëron qu'elle connaît y travaillent déjà. Elle passe les tests d'aptitude avec succès et est embauchée le 8 novembre 1971. Elle avait aussi postulé chez Waterman, l'usine voisine de Chantelle dans la zone industrielle, mais n'obtient pas de réponse. On lui donne le numéro de pointage 614. Elle a alors 24 ans. En formation, elle apprend le « bordage taille gaines ». Elle devient mécanicienne en confection et le restera jusqu'à la fermeture de l'usine en 1994. Entre temps, elle a une fille en 1972, une autre en 1983 et, avec son mari, fait construire une maison à la Montagne.

Après avoir refusé de se syndiquer à la CGT alors qu'elle était encore dans l'atelier de formation, elle se syndique à la CFDT au milieu des années 1970, parce qu'il y avait un problème avec une machine que les chefs ne voulaient pas résoudre donc « il fallait faire quelque chose ». Elle choisit la CFDT parce qu'elle trouve « les filles (...) plus compréhensives », « tranquilles ». Par ailleurs, elle connaît Michèle Charon de leurs jeunes années à Couëron. Impliquée dans le conflit de l'hiver 1981-1982 en tant que gréviste, elle ne vient néanmoins pas occuper la nuit, ni ne participe aux réveillons de Noël et du premier de l'an, notamment du fait des réticences de sa famille.

Si son père était syndiqué chez JJ Carnaud, aucun de ses frères ne l'est et sa mère, « fallait pas trop en parler ». En 1981, aucun membre de sa famille n'est venu aux journées portes ouvertes organisées dans l'usine. Son mari semble avoir été un soutien, du moins tant que l'organisation quotidienne n'était pas perturbée, une limite qu'Armelle Hérault expose elle-même comme nécessaire.

En 1982, alors qu'elle dit s'être rapprochée d'« Eliane et Myriam » pendant le conflit, elle accepte de mettre son nom sur une liste syndicale, celle des DP titulaires, mais en dernière position pour ne pas être élue. Elle est élue pour la première fois en 1985 en tant que déléguée du personnel suppléante alors qu'elle a été « remontée » troisième de liste et que la CFDT obtient trois sièges au lieu de deux l'année précédente. L'année suivante, elle aurait pu être élue DP titulaire, elle est troisième de liste, mais la CFDT n'obtient alors que deux sièges. Elle est néanmoins élue en tant que suppléante où elle est deuxième de liste derrière Catherine Giraud. Elle occupe ce mandat 4 années de suite (1985-1988) pour ensuite devenir titulaire dans la même instance, au moment où la CFDT obtient trois sièges à nouveau, pour 4 autres années (1989-1992). Elle finira sa carrière d'élue par une année en double mandat (déléguée du personnel titulaire et suppléante au CE).

A la fermeture en 1994, Armelle Hérault choisit de se former dans l'aide à la personne. Elle retrouve un emploi, après deux ans de chômage, dans une caserne de Pompiers où elle assure les repas du midi et du soir. Elle dit : « Le rendement, j'en voulais plus ». Mais elle évoque aussi l'enchaînement des CDD et surtout dans son cas, le temps partiel imposé et les emplois du temps changeants qui empêchent de « faire autre chose ». Elle est aujourd'hui retraitée et reste en contact avec certaines ouvrières de Chantelle dont Michèle Charon et Myriam Dumas.

Babette Martin²³ naît en 1956 et grandit à Hennebont, commune voisine de Lorient dans le Morbihan d'un père ouvrier aux Forges d'Hennebont et d'une mère au foyer. Elle fait un CAP couture. « Je crois que je devais pas être bonne à l'école et mes parents, bon, ils m'ont mis à la couture. Voilà, c'est tout. » Deux de ses trois sœurs ne travaillent pas et la dernière est agent dans une école.

Elle entre chez Chantelle Lanester en 1973 puis demande sa mutation à Chantelle Saint-Herblain en 1976 pour suivre son futur mari, mécanicien automobile, qui lui-même suit ses parents. Elle se marie avec lui en 1978 et ils auront trois enfants en 1978, 1979 et 1985. Ils habitent dans des quartiers populaires de Nantes avant d'acheter une maison dans une commune rurale à une vingtaine de kms de Nantes en 1993.

Elle se sent « toute jeune » en entrant dans l'usine nantaise en 1976 car, à 19 ans, elle est plus jeune que beaucoup d'autres ouvrières. Elle est formée sur plusieurs opérations et souligne sa polyvalence même si elle travaille toute la fin de sa carrière dans la même section, celle du 191, aux côtés notamment d'Isabelle Henry et d'autres militantes CGT.

Elle se syndique à la CGT « rapidement » après son arrivée à Nantes, ne pouvant se rappeler précisément pourquoi. « Parce que mes copines, elles devaient être CGT. On va dire ça comme ça ». Même si elle décrit d'elle-même son milieu d'origine comme « ouvrier », elle ne pense pas que son père était syndiqué. Son mari, non-syndiqué, « ne voyait pas trop les choses comme ça » et de nombreux conflits les opposent lors des conflits Chantelle de 1981 et de 1994 auxquels Babette Martin participe pleinement.

Elle dit en entretien ne jamais avoir été déléguée alors que les résultats des élections professionnelles montrent qu'elle a été suppléante au comité d'établissement en 1983 et 1984.

A la fermeture, elle parle de faire une formation dans la voyance, ce qu'elle a fait mais déçue par ce stage et poussée par son mari, elle renonce et postule chez Applix, une entreprise de tissus auto-agrippants, où elle travaille depuis, d'abord en tant que tricoteuse, et aujourd'hui en tant réguleuse sur machine. « Alors du soutien-gorge, je suis passée à la couche culotte, voilà ».

Madeleine Petit²⁴, née en 1936, fille d'un ajusteur des Batignolles, militant CGT, et d'une mère ouvrière à la Biscuiterie Nantaise. Réfugiée en Sarthe chez un oncle pendant la guerre, son frère et sa sœur naissent respectivement 10 et 12 ans après elle. Du fait du rythme de travail de sa mère qui faisait les 3x8 et du divorce de ses parents, elle grandit en majeure partie chez sa grand-mère qui gérait un bateau à laver sur l'Erdre dans le centre-ville de Nantes. Elle fait sa scolarité dans le privé et après son certificat d'étude, elle dit apprendre la couture, mais aussi la cuisine dans un établissement privé là encore. Son frère est parti à 14 ans comme mousse puis est entré dans la marine à 14 ans pour y faire toute sa carrière. Sa sœur faisait des ménages dans les usines ou les bureaux.

Elle commence à travailler avant la fin de sa scolarité pendant l'été pour aider sa mère à payer l'école. Elle enchaîne ensuite plusieurs postes ouvriers dans une entreprise d'articles de plages dans laquelle elle reste longtemps, puis dans un atelier de confection de vêtements de travail et fait des ménages dans les écoles. Entre temps, elle s'est mariée avec un ajusteur des Batignolles et ils ont leur unique enfant en 1963. Alors qu'ils viennent d'acheter un appartement à Saint-Herblain, elle

²³ Portrait construit à partir de l'entretien avec Babette Martin à son domicile le 1^{er} février 2013 ainsi que de l'entretien filmé avec elle et Pascale Simon réalisé par Véronique Ménard, dans le cadre du documentaire « Rue des filles de chez Chantelle », le 27 octobre 1994 dans le local syndical de l'usine.

²⁴ Portrait construit à partir de notre entretien avec Madeleine Petit, le 2 octobre 2012, à son domicile, dans la région nantaise.

se présente chez Chantelle en 1970 en se disant : « Je ne suis pas plus bête qu'une autre, je peux bien rentrer ». Elle est embauchée en novembre 1970 à 34 ans. Ils déménageront à nouveau en 1980 pour acheter une maison dans une commune du sud de l'agglomération nantaise et Madeleine Petit reste chez Chantelle.

Mécanicienne jusqu'en 1994, elle trouve que la lingerie, « c'est minutieux, c'était plus dur ». Elle essayait « de faire du rendement » même si, dit-elle, elle n'était pas la plus « avantagée par rapport à ça ». A la question de savoir pourquoi elle est restée chez Chantelle toute sa carrière, elle répond : « Ben j'avais pas trop à choisir parce que déjà quand je suis rentrée, on cherchait beaucoup de travail. Et puis moi j'habitais aux Thébaudières et Chantelle, c'était à 10 minutes de chez moi alors ça faisait pas loin de trajet alors tout concordait aussi. Y'a tout ça ».

Dans l'usine, elle est amie avec « deux trois » qui sont du même âge qu'elle. On l'appelle « la mère ». Elle se sent extérieure aux sociabilités d'atelier et au syndicalisme. Elle se syndique pourtant à la CFDT quelques années et se déclare sympathisante non-syndiquée de la CGT en 1994. Elle dit répondre aux appels à débrayer la plupart du temps sauf quand ce n'est « pas valable » (cf. chapitre 5). En 1981, elle vient régulièrement se renseigner des avancées du conflit à l'usine mais n'y participe pas. En 1994 par contre, elle participe à la plupart des actions « mais pas toutes ». A la fermeture, elle bénéficie d'une mesure de pré-retraite.

Sylvia Simard²⁵ est née en 1948 au Portugal d'un père ouvrier du bâtiment qui émigre clandestinement en France au début des années 1960 avant de faire venir sa famille progressivement. Elle commence à travailler à « 13-14 ans » dans un ranch, puis comme employée de maison avant de rejoindre son père en Haute-Savoie et de travailler quelques années dans l'hôtellerie, puis dans différentes usines. Suivant sa sœur, elle s'installe à Nantes et est embauchée chez Chantelle en 1972 à 24 ans. Elle trouve le travail difficile mais aime l'ambiance de l'usine et sa « bande de copines ». Elle se marie en 1975 avec un peintre en bâtiment et a deux enfants en 1976 et 1979.

Elle se syndique à la CFDT pour leur « côté tempéré » mais dit ne pas avoir reçu d'héritage militant de la part de ses parents ni eu d'expériences de grève avant, sauf en mai 68 où ils étaient « sortis ». Elle fait partie de celles qui ont été réticentes à la grève de l'hiver 1981 au départ car elle ne voulait pas soutenir les deux ouvrières sanctionnées pour un temps de pause trop long. Elle rejoint la grève sous la pression de ses « copines » mais reste réservée face à un conflit de cette ampleur. En 1994 par contre, elle s'engage pleinement dans l'opposition à la fermeture.

A la fermeture, elle part travailler chez le repreneur mais se rétracte quelques mois plus tard comme le plan social l'autorise. Elle fait alors des stages de 10 jours dans différents secteurs des services (cuisine d'un collège, hôtellerie, service en restauration) et finit par se faire embauchée en tant qu'employée « à tout faire » dans une maison de retraite. Elle transfère son apprentissage syndical dans son nouvel emploi : elle se syndique à la CFDT mais face à un litige qui l'oppose à sa direction sur le montant de son salaire, elle est déçue de la réaction peu engageante de la déléguée en question. « Alors je me bagarrais ! C'est vrai que je suis sortie plus d'une fois en disant : "Nom de dieu ! Ça aurait été mes collègues de Chantelle, ça ne se serait pas passé comme ça ! C'est un syndicat à la gomme !". C'est vrai que y'en a une qui m'a dit ça "Sylvia, t'es pas chez Chantelle ici". "D'accord, je ne suis pas chez Chantelle parce que si on était chez Chantelle, ce serait autre chose !" (Rires) » Elle explique ensuite : « Y'avait la CGT et la CFDT à la maison de retraite, et par contre là, c'est la CGT qui m'a accompagné là-bas [à l'inspection du travail] parce que là, elle était plus efficace, la

²⁵ Portrait construit à partir de notre entretien avec Sylvia Simard, le 18 mai 2009, à son domicile, dans la région nantaise.

filles de la CGT que la fille de la CFDT. Moi j'avais plus confiance en cette fille-là de la CGT, même maintenant, on va à la piscine ensemble tout ça ». Sylvia Simard finit par se syndiquer à la CGT.

Thèse de Doctorat

Eve MEURET-CAMPFORT

Des ouvrières en lutte. Mondes populaires et genre du syndicalisme dans un secteur d'emploi « féminin ». Le cas de l'usine Chantelle à Nantes (1966-2005)

Female workers struggling. Popular worlds and gender of union activism in a female working sector. The case of Chantelle factory in Nantes (1966-2005)

Résumé

A partir d'une étude de cas, envisagée dans une perspective localisée et sociohistorique – le militantisme syndical et les grèves des ouvrières de l'usine Chantelle de Nantes (1966-2005) –, cette thèse revisite la question des obstacles à l'engagement militant de femmes de classes populaires en prenant pour objet les processus d'acquisition et de déstabilisation d'un capital militant par des ouvrières. Au croisement d'une sociologie du genre, du travail et du militantisme, elle montre que les ressources mobilisées par les ouvrières dans leurs carrières militantes sont plus collectives qu'individuelles, et plus conjoncturelles que statutaires. Dépourvues *a priori* d'un sentiment de compétence politique, les femmes de classes populaires trouvent dans le groupe ouvrier féminin de l'usine les moyens d'une collectivisation et d'une subversion des ressources militantes ouvrières, pensées comme masculines. La centralité ouvrière des « années 1968 », particulièrement marquée à Nantes, autorise les « Chantelle » à se hisser au rang des usines connues et reconnues localement et à conquérir un sentiment de dignité collective sur un registre ouvrier et masculin – « comme les mecs », disent-elles. La nouvelle conjoncture des années 1980-1990 dégrade au contraire les conditions de possibilité de ces engagements. Ces femmes continuent à faire preuve d'une capacité de protestation, bien qu'elles ne soient pas d'accord sur la « bonne manière » de s'émanciper, mais sont finalement assignées à des positions dominées de victimes. En s'appuyant sur des archives syndicales et administratives et des entretiens, la thèse propose une analyse des mondes populaires et du syndicalisme « par le bas » et « par le féminin ».

Mots clés

Ouvrières, genre, syndicalisme, militantisme, mondes populaires, secteur d'emploi « féminin », capital militant.

Abstract

This dissertation is based on a case study that considers the strikes and trade union activism of female workers in the Chantelle factory in Nantes (1966-2005) from a localized and socio-historical perspective. It revisits the question of obstacles to activism faced by popular-class women by studying the processes through which female workers' activist capital was acquired and then undermined. At the intersection of the sociology of gender, work, and activism, this dissertation shows that the resources used by workers during their activist careers are more collective than individual and more contingent than statutory. Although deprived *a priori* of a feeling of political authority, popular-class women find ways in the female factory work group to collectively appropriate as well as subvert workers' activist resources that are often considered masculine. The centrality of workers during the « années 1968 », especially strong in Nantes, allows the « Chantelle » to raise their factory to the rank of known and locally notable factories. At the same time, the female workers acquire a feeling of collective dignity that resonates with working class and masculine registers – “just like the guys”, as they say. In contrast, the new context of 1980s and 1990s reduces the opportunities for similar types of engagements. The women continue to prove their capacity to protest, even though they disagree on the « best way » to emancipate themselves, but they are ultimately assigned to subordinate positions. Building from trade union and administrative archives as well as interviews, the dissertation offers an analysis of the popular world and unionism from a “bottom-up” perspective and through women's experiences.

Key Words

Female workers, gender, unionism, activism, popular worlds, female working sector, activist capital.