

Luttes de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes

ÈVE MEURET-CAMPFORT
 Doctorante en
 sociologie, Centre
 nantais de sociologie
 (CENS)

même après l'entrée massive des femmes dans l'activité salariée à partir des années 1960 et des trajectoires professionnelles continues¹, leur participation aux conflits du travail est longtemps restée invisible. Elle n'a suscité un véritable intérêt de la part du monde militant et du champ universitaire qu'à partir des années 1970, à la faveur d'un renouveau des luttes au travail à la suite de mai 1968 et de l'essor du mouvement féministe. Si, depuis, les phases de flux et de reflux de la contestation sociale ont alterné, les luttes récentes comme celle des ouvrières de Key Plastics, sous-traitant de PSA, à Montbéliard en mars dernier, celle des ouvrières de la Confection de l'Alloeu à La Gorgue dans le Nord ou celle des hôtesses de caisse en 2009 rappellent l'actualité et la vivacité des luttes des femmes au travail. De même, la question de l'intégration des femmes dans les organisations syndicales s'est imposée de plus en plus comme une nécessité. Traitée différemment selon les syndicats, avec des succès variés qui n'ont pas totalement brisé le « plafond de verre » auquel se heurtent les carrières syndicales des femmes salariées, la « question des femmes » n'en est pas moins devenue aujourd'hui une des priorités des actions syndicales, que ce soit dans la lutte contre les discriminations sexuées au travail ou au sein même de l'organisation. On voudrait revenir ici à un moment où cette question n'avait pas l'évidence d'aujourd'hui, où la conjoncture politique configurait autrement les relations sociales et syndicales et ne plaçait pas encore du mauvais côté des rapports de force les mobilisations populaires, pour mieux éclairer les différents dilemmes pratiques qu'affrontent les ouvrières en lutte pour représenter leur « cause » et gagner une légitimité à la défendre. Comment se positionnent-elles face à leur « spécificité sexuée » dans cet espace de lutte ? Y a-t-il un « genre » des conflits du travail et du militantisme syndical et

1. En 1962, 41,5% des femmes de 25 à 49 ans travaillaient. Ce chiffre passe à 65,2% en 1982 et 81,1% en 2005. Maruani Margaret, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Coll. Repères, Paris, 2006, p.15.

comment se construit-il ? Comment cela se passe-t-il dans des conflits « à hégémonie féminine » ?

L'enquête porte sur l'usine de confection de lingerie féminine Chantelle de Saint-Herblain, située dans l'agglomération nantaise et où le statut d'ouvrier ne se décline qu'au féminin². Si elle donne ainsi à comprendre un « cas » de conflictualité « au féminin », la féminisation ne doit pas masquer la diversité des manières d'être femme, ouvrière et militante qui se cachent derrière cette commune « condition féminine » et qui suscitent des « luttes dans la lutte » sur la définition du « bon genre » de la grève ou sur la bonne manière de représenter et d'organiser la cause des ouvrières en lutte. Ces conflits se cristallisent dans l'usine autour d'une opposition entre la section CGT et la section CFDT. Mais si l'histoire et la culture syndicale de chaque organisation portent une certaine manière de considérer la « question des femmes », les différentes postures défendues à l'intérieur de l'entreprise apparaissent à l'analyse plus directement liées à des identifications sociales dans lesquelles s'entremêlent images de soi, jugements sociaux sur ce qu'est être ouvrière et ressources syndicales et militantes détenues.

Histoire d'une usine en conflits

L'usine Chantelle ouvre en 1967 dans la zone industrielle de Saint-Herblain. Elle embauche des ouvrières, souvent jeunes, tout juste sorties d'un CAP couture et habitant en majorité sur les deux communes de Saint-Herblain et Couëron. À partir du début des années 1980, le personnel est stable : l'usine n'embauche plus et les ouvrières restent pour la plupart à l'usine pendant toute leur carrière. En 1979, l'usine emploie 317 personnes dont 2 cadres, 24 techniciens-agents de maîtrise (TAM), 21 employés et 270 ouvrières. La grande majorité de ces dernières travaillent dans un grand atelier divisé en sections, sans différences de statut.

En mai 68, elles « sortent » parce que « tout le monde sortait »³, une section CFDT est créée. C'est la première expérience militante pour la plupart de ces jeunes ouvrières. Quelques années plus tard, en 1972, apparaît une section CGT. Dès lors, c'est l'enchaînement de petits conflits sur les conditions de travail et les salaires. En 1981, éclate un conflit de deux mois contre la mise en place d'un nouveau mode de contrôle des pièces et pour exprimer un « ras le bol » par rapport aux conditions de travail, aux humiliations du directeur et aux sanctions. Les ouvrières occupent l'usine

2. L'enquête, initiée dans le cadre d'un master 2 et poursuivie actuellement dans le cadre d'une thèse sous la direction d'Annie Collovald sur les conflits du travail « à hégémonie féminine », consiste en un travail sur les archives syndicales de la CGT et de la CFDT, des entretiens avec d'anciennes ouvrières et/ou militantes syndicales de l'usine et des permanents syndicaux ainsi que sur le matériel d'un documentaire réalisé sur les ouvrières de Chantelle en 1994 (entretiens + images de manifestation).
3. Le pays nantais, fort bastion ouvrier, avec une longue tradition anarcho-syndicaliste, est connu pour avoir été le lieu de la première grève avec occupation en mai 68 (Sud-Aviation). L'usine Chantelle fait partie de ces usines sans tradition syndicale qui sont « entraînés » par cette dynamique exceptionnelle. Voir Vigna Xavier, *Insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR, 2007.

pendant cinq semaines jour et nuit, sans électricité ni chauffage. Mais la solidarité locale est forte autour d'elles et elles « tiennent » grâce aux bons alimentaires de la mairie – socialiste, le maire étant alors Jean-Marc Ayrault, futur maire de Nantes –, les « copains » du syndicat et les collectes dans les usines du coin. Elles fêtent Noël et le Nouvel an dans les locaux et finissent par obtenir un accord comprenant notamment l'indexation de leurs salaires sur le Smic. C'est un succès. Les deux sections syndicales, déstabilisées un temps par la création d'une section Force Ouvrière par les anti-grévistes (qui disparaîtra deux ans plus tard), sortent tout de même renforcées en « faisant » des syndiquées et en affirmant leur qualité de représentantes des ouvrières. L'histoire collective des « Chantelle » est en train de se construire. D'autres conflits suivent dans une sorte de veille contestataire quand l'entreprise commence à délocaliser à l'étranger, qu'elle accélère les cadences de travail et resserre la discipline. Puis, en novembre 1993, la fermeture de l'usine nantaise est annoncée. Les effectifs sont alors de 200 salariés, dont 172 ouvrières. S'ouvre une année de lutte dans les bureaux de négociation, devant les mairies, le conseil général, au salon de la lingerie porte de Versailles, aux portes de l'Élysée, et dans les rues de Nantes où elles chantent un nombre incalculable de fois *Le chiffon rouge* sous des banderoles composées de soutiens-gorge et de culottes. L'usine ferme malgré tout. Ces femmes sont alors dispersées entre congés de conversion, emploi par un repreneur dans le Choletais, ou dans un petit site Chantelle maintenu sur l'agglomération ; c'est la fin de cette « deuxième famille » que représentait le collectif de travail pour beaucoup de ces femmes aux records d'ancienneté. La petite quarantaine de personnes embauchées sur le nouveau site Chantelle de Couëron (44), dans lequel seule la CGT s'implante, connaîtront une deuxième fermeture en 2005 contre laquelle elles se mobiliseront également pendant un an⁴.

Le syndicalisme à Chantelle

La conflictualité dans cette usine fortement syndicalisée (les déléguées estiment à 50% le taux de syndicalisation global en 1994) et où les élections professionnelles mobilisent, est portée par deux sections syndicales (CFDT et CGT). Le « jeu syndical », c'est-à-dire les stratégies d'alliance et de confrontation entre sections autour des enjeux syndicaux (adhésions, définition des revendications, représentativité

4. L'enquête présentée ici se concentre, pour l'instant, sur l'usine de Saint-Herblain (1967-1994).

devant les acteurs extérieurs, etc.), est constant et structure la construction du groupe militant.

Parce que ce sont de « grosses sections », que les « Chantelle » font preuve d'une combativité importante, et connaissent un large écho populaire et politique dans l'agglomération, les conflits sont investis par les instances syndicales locales, départementales et fédérales (fédération Hacuitex CFDT et fédération Textile-Habillement-Cuir, THC-CGT) qui tentent chacune de leur conférer des dimensions politiques plus générales. Par exemple, pendant le conflit de 1994 contre la fermeture, l'union départementale CGT de Loire-Atlantique et la fédération THC-CGT défendent l'idée d'une loi anti-délocalisation, qui sera relayée à l'Assemblée nationale par le Parti communiste (sans succès cependant). Ce que conteste la CFDT qui considère que la fermeture est le résultat d'une « casse syndicale » plutôt que de la délocalisation. Les critiques croisées se multiplient : les premiers fustigent la « mollesse » des seconds quand ces derniers dénoncent « les stratégies politiciennes » des premiers.

Les sections participent à cette confrontation sur les stratégies syndicales à adopter. Si de vives tensions les opposent, elles n'en sont pas moins contraintes de coopérer. Du fait de l'interdépendance qui les lie et des pressions des militantes « de la base » qui critiquent ces divisions politiques menaçant la réussite de la mobilisation, l'unité d'action dans les conflits est un objectif affiché par les deux parties et les actions sont organisées la plupart du temps en intersyndicale. Dès lors, ce qui les oppose, à *l'intérieur de l'entreprise*, ce sont plutôt deux « styles » de militantisme, c'est-à-dire des manières de faire et d'être, des postures militantes. La section CFDT est décrite par ses partisans comme « ouverte », par les cégétistes comme « trop modérée ». La CGT est décrite par ses partisans comme « combative » et par les cédétistes comme « bagarreuse ». Entre ces différents qualificatifs se dessinent deux modèles, deux images incarnées par des « femmes-leaders » bien identifiées. Chaque section est en effet dirigée par un petit groupe de femmes (4 ou 5), déléguées syndicales et/ou du personnel et/ou du comité d'établissement, qui reste à peu près stable du début des années 1970 jusqu'à la fermeture. Plus encore, les deux déléguées syndicales, Brigitte H. à la CGT et Denise E. à la CFDT⁵, fondatrices respectives de leurs sections, deviennent au fil des ans des *leaders* au sens plein du terme et le restent jusqu'à la fin.

Les sections sont donc personnifiées et la stabilité du personnel depuis le début de l'usine (qui favorise les intercon-

5. Les noms ont été modifiés.

naissances au quotidien et la cristallisation des amitiés et des détestations) contribue à la construction durable de deux modèles militants. Il est difficile de savoir précisément si ces deux modèles se traduisaient réellement par deux groupes distincts, mais la séparation physique lors des manifestations (les cédétistes d'un côté, les cégétistes de l'autre), ou lors de l'occupation en 1981 (des chambres CGT, des chambres CFDT) laisse supposer un fort sentiment d'appartenance à l'un et l'autre syndicat.

Un conflit de femmes

Cette opposition vive mais régulée entre les deux sections syndicales pourrait très bien être observée dans une usine à majorité masculine. Mais dans le cas de cette usine de femmes, l'opposition syndicale se construit *aussi* autour du « genre de la grève ».

C'est que des conflits comme ceux que connaît l'usine Chantelle sont forcément perçus par les acteurs extérieurs comme sexués. Alors que les études sur le genre montrent bien que celui-ci désigne la construction du féminin *et* du masculin, ces questions émergent dans l'espace public le plus souvent quand il s'agit de femmes. C'est d'autant plus vrai dans les années 1980 où domine dans le champ du militantisme au travail l'image de l'ouvrier et d'un syndicalisme tenu essentiellement par des hommes. En effet, les observateurs et acteurs extérieurs des conflits Chantelle (presse locale, permanents syndicaux, élus locaux, etc.) les renvoient constamment à leur « spécificité féminine », qu'ils parlent d'elles dans un registre glorificateur, « femmes courageuses et extraordinaires », ou dans un registre misérabiliste, « femmes aux salaires si bas », « femmes, premières victimes du patronat ». Les ouvrières de Chantelle sont vues comme un symbole dans la localité, celui de la lutte des femmes au travail dont elles seraient les héroïnes et elles deviennent unanimement les « filles de Chantelle ». Ce qui ne va pas sans leur poser quelques problèmes.

Si elles ont bien conscience que la solidarité politique, syndicale, populaire autour de leurs conflits a à voir avec cette « charge émotionnelle » (comme le dit un permanent CFDT), les « Chantelle » ont plutôt tendance quant à elles à effacer le caractère féminin de leur discours politique. L'absence d'hommes dans l'entreprise face auxquels il faut imposer ses revendications ou son droit à la parole (comme à Lip en 1973 par exemple où un groupe femme rédige la brochure « Lip au

féminin »⁶) fait que cette « question des femmes » ne constitue pas un objet de conflit pour elles et donc ne s'affirme pas en tant que tel. Pour autant, elles savent bien que leurs conditions de travail (conflit de 1981) ou leur licenciement (1994) découlent aussi de la surexploitation des femmes au travail. En témoigne l'importance de la rhétorique autour de la « dignité » lors du conflit de 1981 et de « l'injustice » de la fermeture en 1994, qui signalent en creux l'absence de reconnaissance et la dévalorisation du travail féminin. Mais, perçu comme « hors sujet » par rapport aux enjeux concrets des conflits, et une potentielle source de division d'avec les « copains » du syndicat, cette question est « encombrante » à leurs yeux. Cet aspect de la lutte est à la fois omniprésent et laissé à l'état latent ; il n'est pas transformé par elle en enjeu syndical ou politique.

Le « bon genre » de la grève.

Cependant, à l'intérieur du consensus tacite sur le fait que « la question des femmes, ce n'est pas notre affaire », les deux sections syndicales portent deux manières de se représenter comme « femmes en lutte » et d'incarner le combat.

Ces deux tendances sont perceptibles à plusieurs niveaux. De manière générale, les déléguées de la CGT ont tendance à affirmer une spécificité des femmes dans leur façon de parler de la grève. « Les femmes sont plus persévérantes, plus battantes » (déclarent deux déléguées CGT), la comparaison avec les hommes revient souvent. Elles parlent des ouvrières de l'usine comme des « filles ». Celles de la CFDT ont plutôt tendance à s'agacer d'être constamment renvoyées à cette question alors qu'elles disent ne pas voir en quoi le fait qu'elles soient des femmes fait une différence. Elles parlent « des gens ». Par ailleurs, les personnalités des déléguées sont tranchées et marquent les camps. Denise E. de la CFDT est connue pour être « tempérée » alors que Brigitte H. de la CGT est connue pour sa « gouaille ». Le « noyau dur » de la CGT n'hésite pas à adopter des modes d'action « dérangeants » ou « inconvenants » (sur le modèle masculin). Comme envahir les bureaux du siège social pendant un comité central d'entreprise (CCE), action que beaucoup de cédétistes avouent ne pas avoir suivi parce qu'elle avait été initiée par la « bande » de la CGT.

La place des hommes dans le conflit fait aussi débat, mais moins en tant « qu'hommes » que comme représentants d'une tutelle politique. Les déléguées de la CFDT critiquent ainsi

6. Maruani Margaret, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros, 1979.

l'omniprésence des « gars de la CGT » (maris, permanents syndicaux, militants d'autres usines, etc.) et rappellent que c'est « leur » conflit. Les filles de la CGT considèrent quant à elles que les hommes qui les entourent sont d'une grande aide et apportent leur soutien lors de nombreuses manifestations. À travers le débat sur la présence des hommes, il s'agit moins d'affichage ou non d'un féminisme revendiqué que de manières différentes de penser la mobilisation, les ressources destinées à leur assurer quelques succès et leur réalisation concrète.

Lors des entretiens, au moment d'évoquer des différences entre la CGT et la CFDT dans les conflits, ce sont les épisodes liés à la manifestation qui reviennent le plus souvent. Ils renvoient aux façons différentes de s'exposer publiquement et d'exposer la cause ouvrière. Les cédétistes critiquent vivement l'attitude de certaines cégétistes qui, lors des manifestations, chantent des chansons qu'elles considèrent vulgaires comme « Au cul, au cul, aucune hésitation. Non non non à la délocalisation », dansent, offrent des porte-jarretelles aux forces de l'ordre qui les encadrent ou les « draguent », tout en essayant de s'échapper. Elles font preuve d'une forme d'humour et de provocation à l'égard des autorités qu'elles revendiquent comme une capacité à « attirer l'attention ». Le travail sur archives ne permet pas d'attribuer ces pratiques et ces modes d'actions aux seules cégétistes, mais dans les entretiens, ce sont les déléguées cédétistes qui les condamnent tant ils renvoient, à leurs yeux, à l'image de la « fille d'usine », sur laquelle pèsent des soupçons de moralité comme c'était le cas pour les ouvrières à la fin du XIX^e siècle. C'est de cette image qu'elles entendent se démarquer en insistant sur le sérieux de l'action, le caractère grave de l'enjeu de la grève. L'image publique du conflit, enjeu important pour toute mobilisation, supporte ici le poids des représentations associées aux femmes publiques. Si les unes sont plutôt dans l'affirmation de soi et la provocation, les autres dans le sérieux et l'autonomie, elles cherchent toutes à ce qu'on leur reconnaisse une légitimité à lutter, une crédibilité de militantes.

Ces différents « usages sociaux du genre »⁷ renvoient finalement à la tension entre un système de domination entre les sexes qui se reproduit dans le champ militant et une certaine marge de manœuvre, un espace de jeu, au sens d'espace laissé libre où les acteurs et actrices débattent, luttent entre eux pour la construction du « genre » de la grève. Le retour sur des conflits comme ceux des « Chantelle »

7. Bargel Lucie, Fassin Éric, Latté Stéphane, « Usages sociologiques et usages sociaux du genre : le travail des interprétations », in *Sociétés et Représentations*, 2007/2, n°24, pp. 59-77.

rappelle ainsi que les mobilisations au travail sont des « lieux de travail du genre »⁸ en ce qu'ils donnent à voir sur la place publique un autre visage social des femmes que celui communément admis. Mais aussi parce qu'ils constituent des espaces d'affirmation de soi pour des femmes doublement privées de pouvoir. ■

8. Fillieule, Olivier, « Travail militant, action collective et rapports de genre », in Fillieule O., Roux P. (dir.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009, p.64.