



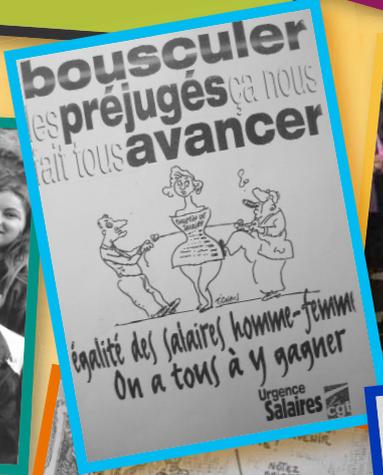
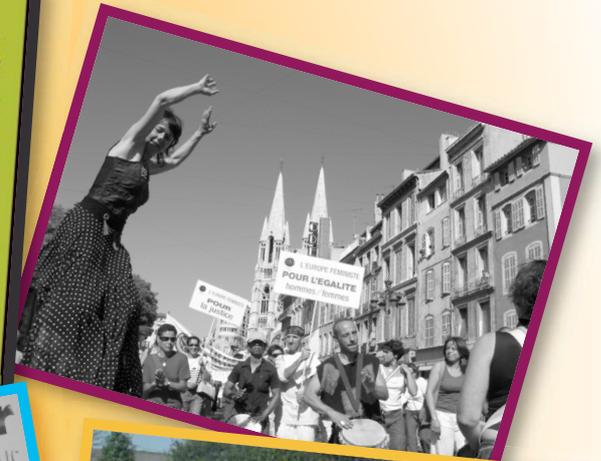
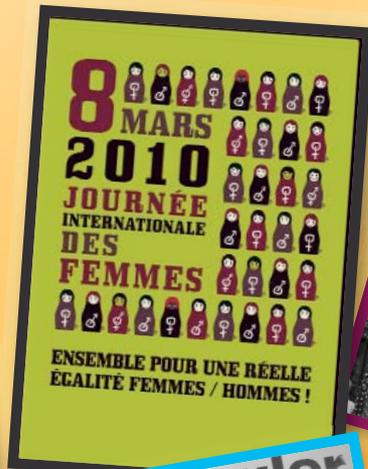
CGT
LOIRE-ATLANTIQUE

institut d'histoire
sociale

N° 5
MARS 2010

L'institut d'histoire sociale

8 MARS - 1910-2010



Journée internationale de lutte des femmes

Sommaire

Editorial	page 2	Au coeur des luttes, la voie de l'émancipation ..	page 9
Deux siècles de luttes pour l'égalité des droits.....	page 3	" " "	page 10
" " "	page 4	L'emploi féminin dans la Basse-Loire	page 11
Les "filles des chèques"	page 5	" " "	page 12
" "	page 6	Sous le mythe, les ouvrières	page 13
Femmes et souffrances au travail	page 7	" " "	page 14
" " "	page 8	La part des femmes dans la conquête	page 15
		L'infirmière	page 16

Directrice de Publication :
Marie-Claude ROBIN

Conception et impression :
imprimerie CGT 44

Les photos ont été fournies
par le Centre d'Histoire du
Travail et par la CGT.

Les illustrations de
couverture proviennent
des quotidiens en dépôt
aux Archives Municipales
de Nantes, CHT, photos
Corinne Provost/Emulsion

Un si long chemin...

La journée internationale de luttes des femmes a 100 ans.

Le 8 mars est à nouveau l'occasion pour la CGT de rappeler la situation des femmes au travail mais aussi dans la vie publique et privée.

Les obstacles à la pleine citoyenneté, les discriminations, les violences faites aux femmes continuent malgré le droit du travail et le droit civil.

La CGT dans le cours de son histoire a fait évoluer la situation de la femme au travail et sa pleine responsabilité dans son organisation même s'il reste encore beaucoup d'efforts à entreprendre

Depuis 1948 la CGT s'est inscrite résolument dans le combat pour l'égalité des droits des femmes à l'égal des hommes.

Les conventions collectives, le statut de la fonction publique, le droit du travail, les droits civiques ont évolué, certes trop lentement, et le chemin parcouru n'a pas encore abouti à la totale égalité des droits hommes femmes.

Trop peu de femmes ont des postes à responsabilité, alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes.

Les écarts de salaires sont toujours importants. Et l'annonce d'une nouvelle réforme allongeant la durée des cotisations, reportant l'âge légal du départ à la retraite, serait particulièrement désastreux pour les femmes.

Toutes les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail se retrouvent amplifiées en arrivant à la retraite.

Le combat "femmes-hommes" est un combat qui fait progresser la situation de tous, contre toutes les discriminations, pour vivre mieux, pour le droit au travail et à une vie libre et décente.

C'est ce combat que la CGT mène sans relâche avec toutes celles et tous ceux, quelle que soit sa nationalité, sa couleur de peau, de toute confession, de toute philosophie, que le système capitaliste, sexiste, raciste et xénophobe écrase encore aujourd'hui.

*Marie-Claude ROBIN
Secrétaire Générale
de l'UD CGT 44*

Deux siècles de luttes pour l'égalité des droits.

La lutte pour l'égalité des droits, civiques et politiques, des femmes a été et demeure un long combat avec des succès importants mais aussi des replis réactionnaires et obscurantistes.

Sans aucun doute les droits des femmes dans les républiques et pays occidentaux, ou dans le monde issus de révolutions progressistes, ont beaucoup progressé, quant à ceux des théocraties, ils ont régressé.

Si la révolution de 1789 a apporté aux hommes des droits civiques et politiques avec la « Déclaration des droits de l'homme et du citoyen » elle refusait les mêmes droits aux femmes, confirmé par le code civil de NAPOLEON de 1804.

Olympe de GOUGES a mené un combat important pour ces mêmes droits pour les femmes avec sa proposition de « Déclaration des droits des femmes et des citoyennes » que la révolution lui refusa.

Au cours du 19^{ème} siècle, ce combat pour les droits des femmes s'est poursuivi aux USA et en Europe notamment au cours des grèves pour le droit de vote et pour un salaire égal à celui des hommes.

C'est à Clara ZETKIN (1857-1933) militante socialiste allemande et journaliste que nous devons aujourd'hui de célébrer « la Journée Internationale de la Femme ». C'est en effet elle qui lance cette idée à la 2^{ème} Conférence Internationale des Femmes Socialistes le 2 octobre 1910 à Copenhague pour les droits civiques et politiques et c'est le choix de la date du 8 mars.

En 1921 Lénine choisit la date du 8 mars pour célébrer la journée des droits de la femme, journée de luttes et de solidarité.

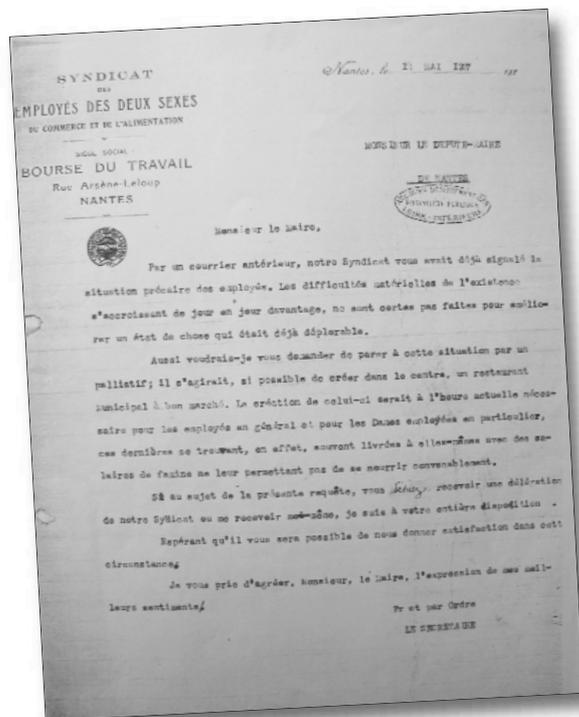
Il est suivi par la Chine en 1924 et en 1946 elle est célébrée dans les pays sous l'influence soviétique et peu à peu dans bon nombre de pays du monde.

En France, c'est en 1948 que le parti communiste célèbre cette journée que la CGT reprend pour en faire une journée de luttes pour l'égalité de tous les droits sociaux, économiques, professionnels, éducatifs, culturels, civiques et politiques.

En 1977 les Nations Unies officialisent la journée internationale des droits de la femme le 8 mars et ce n'est qu'en 1982 qu'elle prend enfin en France son caractère officiel.

Faut-il rappeler que c'est sur la proposition du député communiste Fernand GRENIER pour le droit de vote et d'éligibilité des femmes que De Gaulle promulgue par l'ordonnance du 21 avril 1944 'art.17' (ordonnance du Comité Français de Libération Nationale à Alger)

« Les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes »



Si les droits civiques et citoyens sont acquis, il n'en reste pas moins que les discriminations dans le travail persistent sur le droit au travail, la formation professionnelle, la promotion et les salaires avec son corollaire sur le niveau des retraites et pensions.

C'est à partir de 1952 avec les conventions collectives professionnelles qu'est clairement inscrite la suppression de toutes discriminations catégorielles et salariales frappant les femmes mais les patrons utilisent tous les moyens y compris illégaux pour maintenir ces discriminations bien que le traité de Rome de

Photo : 1927 - lettre du syndicat des employés des deux sexes pour réclamer la création d'un restaurant municipal au profit des travailleuses non rémunérées.



1957 stipule que « les états membres de la CEE doivent assurer l'égalité des salaires masculins et féminins ».

1968 a été une étape importante d'émancipation et de droits pour les femmes tant dans la vie professionnelle que familiale et civique et 1975 avec la loi Veil sur l'IVG c'est une plus grande liberté qui est acquise. L'ONU déclare 1975 l'année de la femme.

De notre conception : 8 mars journée de luttes et de solidarité pour les droits des femmes le 8 mars devient progressivement « journée de la femme » sans doute pour effacer les discriminations persistantes des autres 364 jours comme si elles avaient toutes disparu.

Dans toutes les périodes dites de crise, les femmes sont toujours les premières victimes dans la vie professionnelle. Leur salaire a été considéré comme un salaire d'appoint, la maternité a souvent constitué un handicap dans le déroulement de carrière qui n'est toujours pas le même que pour les hommes, l'accès à certaines professions est encore difficile.

- > 37 % des hommes gagnent plus que les femmes.
- > Le temps partiel représente 30 % de l'emploi des femmes.
- > La majorité des allocataires des minima sociaux sont des femmes.

- > 80 % des bas salaires sont des femmes.
- > 19 % des femmes à l'assemblée nationale.
- > Le droit à l'IVG est encore contesté en Europe.
- > Des menaces pèsent sur les pensions de réversion.

Se battre femmes et hommes pour les droits des femmes c'est faire progresser pour tous le progrès social et la conquête de nouveaux droits.

Le 8 mars demeure pour la CGT une journée internationale de luttes et de solidarité pour les droits des femmes.

**Guy
TEXIER**



Les "Filles des Chèques", les "Damoiselles du Téléphone", Un même combat pour être respectées.

« Sans femme, sans femme,
La Poste serait un corps sans âme,
Une montre sans mouvement,
Une boussole sans aimant.. »

Ainsi magnifiait-on la postière, en chanson, en 1894 !

L'Administration des Postes et Télégraphes emploie alors 8128 femmes et, « *satisfaite des résultats obtenus, se propose de procéder à la féminisation de quantités d'emplois où les hommes ne sont pas indispensables* ». (Eugène Gallois. La Poste. J.B.Baillière et fils. Paris.1894)

Relevons la délicatesse du propos masquant l'inavouable intention de cantonner les femmes dans des tâches secondaires, sans grande responsabilité. Cette situation va se prolonger durablement puisqu'il faut attendre 1950, soit plus d'un demi siècle, pour que les femmes puissent s'inscrire au premier concours d'inspecteur qui leur soit proposé, avec toutefois un nombre de places notablement inférieur à celui offert aux hommes, 1975 pour que soit admise la mixité au concours de contrôleur et 1981 pour qu'une modification de l'article 7 du Statut de la Fonction publique ouvre aux femmes l'accès à tous les emplois.

Au fil du temps, la promesse de recruter du personnel féminin a bien été tenue, notamment pour répondre au développement du téléphone et des chèques postaux avant que ces deux branches des PTT ne vivent au cours des années 1960, à l'occasion de l'automatisation et de l'informatisation de ces services, des luttes mémorables afin d'éviter que l'application de nouvelles technologies ne se réalise pas au bénéfice exclusif de l'administration.

Mais précédemment, dans les années 1950, les femmes de ces services, par leurs réactions face à des conditions de travail inhumaines, ont défendu leur dignité. Elles ont montré que l'histoire de l'égalité professionnelle, dans les

PTT comme ailleurs, se confond avec celle des droits acquis par les luttes syndicales, luttes pour vivre de son travail certes, mais aussi pour être reconnues, respectées, luttes pour tout ce qui concourt à l'amélioration de leur condition de salariées.

L' « enfer » des Chèques postaux, le « baignoire » du Téléphone.

Aux chèques postaux, après la seconde guerre mondiale, la reprise de l'activité économique et l'augmentation du niveau de vie accélèrent l'ouverture de comptes-courants. Leur nombre passe de 2 millions en 1945 à 4,2 millions en 1955, le nombre d'opérations, de 196 à 560 millions. L'évolution des effectifs ne suit pas la même courbe, d'où, pour faire face au trafic, une recherche constante d'accroissement de la productivité, avec ses conséquences : course au rendement, chasse aux temps morts, surveillance tatillonne, vexations, chantage aux notations et donc menaces sur le versement intégral de la prime de rendement, voire sur l'avancement, etc.

Au téléphone, dans la même période, il faut remettre en marche l'exploitation du réseau affecté par la guerre et surmonter les difficultés d'embauche d'opératrices peu attirées par « *la singularité d'un métier énervant, abrutissant, rebutant, l'aggravation des tâches, la durée excessive du service et de vacations peu favorables à la vie de famille* » comme le précise un rapport interne de l'administration des PTT daté du 10 janvier 1946. Tout est résumé dans cette appréciation. Discipline, rendement, brimades, tension permanente sont le lot quotidien des téléphonistes rivées à leur meuble du début à la fin de chaque vacation.

Cette tyrannie exercée sur le personnel provoque d'alarmantes répercussions sur leur santé. Entre autres malaises, on ne compte plus les dépressions nerveuses. Les cas de

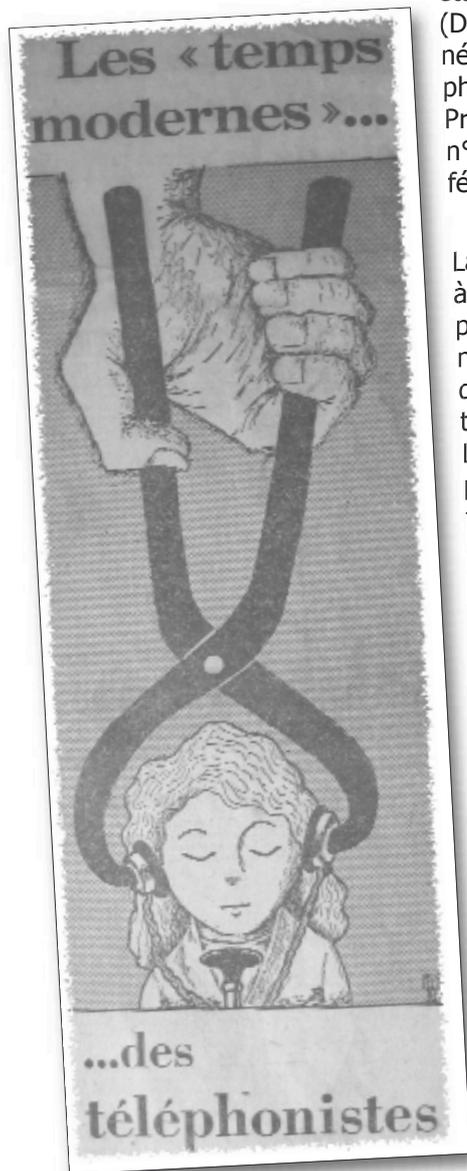


maladies mentales passent de 75 en 1948 à 639 en 1955, ce qui inquiète d'éminents spécialistes:

Aux Chèques, « *La nervosité des mécanographes est entretenue par le travail lui-même et certaines atteignent des rendements considérables, non par excès de zèle, mais parce que le travail les énerve et que plus elles sont énervées, plus elles vont vite* ». (Dr Bégoïn, psychiatre)

« *La nervosité des téléphonistes est une maladie paradoxalement nécessaire, dans les conditions actuelles, à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.../... On peut dire sans exagération que ce sont les plus nerveuses qui ont le meilleur rendement. Le système de contrôle et de notation favorise cet état de chose* ».

(Dr Le Guillant. La névrose des téléphonistes. La Presse médicale n° 13 du 15 février 1956).



La CGT s'emploie à faire monter parmi le personnel l'exigence d'autres conditions de travail. La réunion de plusieurs conférences des Chèques et du Téléphone sur le thème de la productivité permet aux femmes d'exprimer leurs profondes aspirations à vivre autrement.

Alors que la Fédération Postale est structurée sur la base de l'activité catégorielle, base de l'ac-

tivité de masse, la création de commissions féminines, lieux de rencontres, d'échanges, de confrontations des situations et des idées, provoque une véritable explosion des revendications syndicales et préparent les ripostes unitaires.

Libérées d'une sorte de fatalité de leur sort, d'une pression qui ne s'exerce aussi violemment que dans les services féminins, les femmes des Chèques et du Téléphone expriment leurs revendications avec tant de force qu'elles ne peuvent demeurer ignorées. Leur refus d'être assimilées à des robots, dans une ambiance de compétition permanente se concrétise par une mobilisation croissante.

Les actions se succèdent : pétitions, délégations, manifestations, grèves. Citons, parmi tant d'autres, celle du 21 septembre 1955 au cours de laquelle les « Filles des Chèques » ayant cessé le travail, descendent dans la rue avec leurs pancartes revendicatives et, sous l'impulsion des militantes CGT, rejoignent le meeting des métallos nantais en grève depuis plusieurs semaines.

Progressivement, la réduction du temps de travail, deux à quatre heures par semaine, l'aménagement des horaires, des pauses, le repos un samedi sur deux, l'allègement des charges de travail sont à mettre au compte de cette bataille de longue haleine dont le mérite aura aussi été de conforter les femmes dans leur exigence d'un statut sans discrimination. Au centre de chèques comme au central téléphonique, ces années 1950 ont été marquées par une indiscutable volonté d'être respectées au travail. Par leurs luttes, les « Filles des Chèques » et les « Demoiselles du Téléphone » ont ainsi apporté leur contribution à l'écriture de quelques belles pages de l'histoire du syndicalisme.

Michel Tacet

Femmes et souffrances au travail

Actions du Collectif Femmes-Mixité de l'UD CGT 44

En préambule à la présentation de l'activité du collectif, il est indispensable de rappeler dans quel « décor » se place le vécu des femmes au travail aujourd'hui et les tendances qui augurent pour son devenir.

Si les femmes occupent à quasi parité leur place dans le monde du travail et sont plus qualifiées que les hommes, elles sont encore bien loin de l'égalité de traitement.

De plus la « crise » vient fragiliser l'emploi de tous et toutes ; précarité et chômage menacent toujours davantage les femmes en s'appuyant notamment sur la tolérance sociale de l'inégalité de droit à l'emploi, au travail des femmes. Or il est évident que le travail est émancipateur, socialisant « central » pour les femmes comme pour les hommes.

Parallèlement, on assiste à une offensive des influences religieuses qui soutiennent et confortent le système patriarcal et remettent notamment en cause le droit à l'IVG et pousseraient les femmes à « retourner au foyer ».

D'autre part encore, la violence masculine est aujourd'hui la 1ère cause de mortalité et d'invalidité des femmes en Europe. Et des enquêtes (cf le Monde Diplomatique juillet 2004) révèlent que ces hommes sont souvent des cadres, ce qui peut aussi éclairer les rapports sociaux de genre dans l'organisation du travail...

Nous constatons également que les pressions « économiques » qui pèsent aussi sur l'emploi, les conditions de travail des hommes, engendrent pour certains une violence réactionnelle sur les femmes au travail, celles-ci étant le dernier maillon de la chaîne de l'exploitation : la domination masculine restant un triste ressort « universel ».

En effet, celle-ci est d'ailleurs communément utilisée dans les techniques managériales comme

arme d'exploitation, d'exclusion, (mépris, moquerie, ingérence dans la vie privée, insultes, propos à caractère ou connotation sexuels...) ; de la discrimination sexuelle larvée comme sabotage mental des femmes au travail.

Précarité, vulnérabilité, dépendance sont le terreau de l'exploitation et le harcèlement sexuel constitue la forme supérieure de subordination sociale et sexuelle ; les femmes immigrées sont particulièrement exposées car elles cumulent souvent ces conditions.

En offrant un lieu d'écoute et de soutien aux salarié-es

en souffrance au travail, le collectif Femmes mixité de l'Union Départementale CGT de Nantes met en œuvre depuis bientôt 10 ans une démarche de réflexions et d'actions. Cette activité en lien et cohérence avec les collectifs confédéraux « Femmes Mixité » et « Santé mentale au travail » a répondu à une attente qui s'était exprimée massivement lors d'une réunion publique en mars 2001 autour du thème « souffrances au travail-harcèlements ».

Avec l'écoute et l'aide à mettre des mots sur les situations vécues, ce qui permet de prendre en mains ce qui a été subi et sortir d'un sentiment d'impuissance et parfois de culpabilité, un travail est fait sur les violences subies au travail. Et les connotations sexuées et sexuelles qui en général ne sont pas évoquées d'emblée mais qui participent aux atteintes à la santé dont sont victimes les femmes au travail se révèlent aussi.

A partir de ces récits, une analyse est faite pour qualifier la situation : exploitation d'une catégorie de salarié-es, organisation du travail, techniques de management, stratégies d'élimination de certaines tranches d'âge, discrimination, de quelle nature-s ? Harcèlement moral ou harcèlement sexuel ?





En restant centrée sur le travail, l'organisation du travail cette clarification permet d'identifier le processus en œuvre et d'envisager des interventions, les actions avec la personne. Dans ce processus d'analyses et d'échanges pour décrire et comprendre, la question des rapports sociaux de domination de genre est aussi posée.

On pourrait dire que c'est une mise en pratique d'une recherche-action syndicaliste et féministe.

Le collectif a constaté que la réflexion ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise, elle est transversale : des femmes qui remettent en question la façon dont elles sont traitées au travail s'interrogent aussi sur leurs relations dans leur vie privée, dans leur vie sociale et ce questionnement bouscule aussi le monde syndical : il interroge ses représentations et son fonctionnement, la construction culturelle des identités sexuées et des discriminations.

Le travail de la permanence d'accueil apporte un autre mode d'action militante : il part de ce que vit l'individu isolé-e dans sa souffrance, les harcèlements, pour aller vers le collectif.

Une des actions principales est de remettre les gens en réseau : grâce à notre connaissance des rouages administratifs et juridiques, de l'organisation syndicale, nous aidons la personne à interpeller à différents niveaux dans la pluridisciplinarité : ce peut-être le médecin traitant (pour un arrêt, un traitement...), le médecin du travail (pour une intervention sur les conditions de travail, une inaptitude...), un spécialiste en psychopathologie du travail (pour expertise et/ou soutien), l'inspection du travail, l'Inspection médicale du travail, un-e avocat-e et bien sûr les structures syndicales pour une action dans l'entreprise, dans la branche professionnelle, dans la localité, en justice aux Prud'hommes, au pénal... Nous informons la personne de ses droits, des recours et retissons des liens autour d'elle, l'accompagnons parfois physiquement dans ses démarches, l'aidons à formuler un courrier...

Nous avons élaboré des fiches techniques, nous

assurons un suivi dans l'évolution de leur affaire, leur situation qui peut aller de quelques jours à plusieurs années...

A côté de cet accueil individuel, le problème peut aussi être posé d'emblée collectivement. Le collectif est parfois interpellé par une structure syndicale : une rencontre a alors lieu avec les salariéEs sur leurs conditions de travail et une action syndicale locale se construit réalisation d'un tract, d'un courrier aux instances, délégation syndicale auprès d'une direction, action du CHSCT, voire débrayage... sur les conditions de travail, les atteintes à la santé des salariées, l'organisation du travail pathogène.



La plupart des salariées sont de secteurs dits féminins, secteurs tertiaires, petites entreprises, sans structures syndicales où en quasi huis clos, des pratiques managériales et abusives se déploient sans contre-pouvoir, sans vergogne. mais des salariées dans les services publics sont aussi en souffrance mentale car ne sont pas épargnées des méthodes de management similaires où les mêmes ficelles sont tirées.

Il ressort de cette expérience un regain de combativité chez les salariées, une prise de conscience des rapports d'exploitation, de domination, de

l'importance de peser dans l'organisation du travail et donc de moyens, de droits à prendre, à faire vivre. Une conscience collective se construit dans le concret.

Le travail est central pour les femmes comme pour les hommes !

Le collectif, par cette connaissance spécifique, cette approche concrète de terrain, peut enrichir l'activité plus générale du syndicat et l'irriguer d'une composante de lutte contre les discriminations.

Corinne Provost
Collectif Femmes mixité
UD CGT 44

Au coeur des luttes, la voie de l'émancipation

L'histoire des Chantelle. Comment s'est-elle écrite ? Quelle en est son sens ?

Ces interrogations donnent les clés pour comprendre comment des femmes salariées que rien ne distinguaient des autres, ont écrit des pages incontournables de l'histoire sociale déjà riche de la Loire Atlantique.

Les « *Chantelle* », ce sont des jeunes femmes. Leur moyenne d'âge est inférieure à 20 ans lorsqu'elles sont embauchées en nombre dans l'usine Chantelle, implantée en 1967 à St Herblain. Certaines connaîtront le mouvement social de Mai 68.

Nos métiers sont majoritairement ceux de mécaniciennes en confection, ou concentrés dans l'atelier de coupe planning, contrôle, etc Au total l'effectif salarié dépasse la barre des 300 en 1980.

Notre statut social, celui des salariés de l'habillement, se caractérise par une convention collective qui nous place au bas de l'échelle sociale, comparée à nombre d'autres conventions collectives de branches, ou accords locaux.

Nos salaires sont liés au rendement. Pour atteindre le smic, il n'est pas d'autre solution pour la majorité des salariées, de s'astreindre toute la journée à maintenir les cadences imposées.

D'autre part, nous sommes des femmes jeunes, et même si Mai 68 est passé par là et a soufflé un vent d'émancipation de la femme, et de la femme salariée, dans une entreprise comme Chantelle, ces bouleversements progressistes n'ont pas franchi les murs.

Les directions d'entreprises qui se succèdent ne prennent pas de gants, pour rabrouer les salariées, exiger toujours plus de production, et bafouer leur dignité !

L'histoire syndicale, sociale, revendicative, et progressiste des « *Chantelle* », puise ses racines dans ce contexte.

Les premières lignes de notre histoire sociale et de lutte, sont celles de la contestation.

Celle-ci n'est pas un simple mouvement d'humeur. Elle se concrétise par l'organisation de sections syndicales, CFDT en 1968, et CGT en 1972, qui recueille 40 % des voix lors des premières élections. La CGT deviendra par la suite majoritaire, et assumera la responsabilité de secrétaire du comité d'entreprise. Les premières luttes s'organisent pour l'augmenta-

tion des salaires, l'amélioration des conditions de travail, et l'obtention d'un 13^{ème} mois.

Le respect de notre dignité de femme salariée, la lutte contre les sanctions qui se multiplient, ou les convocations dans le bureau du directeur, deviennent rapidement des revendications qui vont cimenter une unité des salariées. Nous refusons d'être traitées comme des « moins que rien », de subir des brimades !

C'est le terreau de notre rébellion.

Ces motivations sont à la base de la construction de la conscience sociale, dont feront preuve les « *Chantelle* » dans les périodes les plus difficiles de leur histoire.

Un autre atout des « *Chantelle* », est sans conteste les liens qui les rapprochent hors de l'entreprise.

Les salariées de « *Chantelle* » sont originaires pour un nombre conséquent de la Basse Loire. Elles se connaissent depuis longtemps, et ont une histoire commune certaine dans un espace géographique lui-même lourd d'histoire. Cette terre a accueilli les républicains espagnols, ou autres travailleurs Polonais exploités aux forges de Basse-Indre. Ces liens de jeunesse, tissés sur une terre d'asile, ont enseigné une culture de solidarité et renforcés leur cohésion.

Notre engagement dans le syndicalisme a fait le reste.

Le syndicalisme CGT développé dans l'entreprise, a privilégié les liens avec nos syndiquées. La concentration des salariées dans des ateliers à taille humaine, a probablement favorisé des contacts étroits et permanents.

Nous avons nourri, entretenu les discussions ou le débat avec les syndiquées et les salariées, animé une vie syndicale proche de leurs préoccupations, et dans le même temps nous n'avons pas fait l'impasse sur les débats qui traversaient le monde du travail, ou les rapports entre les confédérations, sur la sensible question de l'unité d'action et des contenus revendicatifs.

Dans l'entreprise, cette activité de terrain et plus générale, a livré des pistes de réflexion et pour le moins interrogé les salariées, de là est né un projet de loi anti délocalisation que nous avons portées haut et fort avec le soutien de notre UD et la Fédération du THC auprès des parlementaires nationaux, pour imposer le maintien en France de notre industrie et de nos emplois.





La situation présente atteste de la clairvoyance et de la capacité qui fut la nôtre à pointer l'effet destructeur de la délocalisation.

Cette démarche syndicale a contribué, au fait que les salariées prises individuellement, ou collectivement s'identifient au collectif des salariés pour la défense de leurs intérêts individuels ou collectifs.

Nos luttes de 81-82, 1994, et 2004, ne peuvent pas s'expliquer en dehors de cette histoire qui a forgé une conscience sociale, et généré une confiance dans l'action collective.

Nos luttes, elles ont engendré notre émancipation lorsque :

> Nous nous sommes fait respectées par la conclusion d'un accord, qui en 1982 nous donnait satisfaction sur l'essentiel de notre cahier revendicatif. (Conditions de travail, salaire, dignité) et reconnaître en tant que femmes dans notre travail !

> Nous avons imposé suite à un an de lutte, le maintien d'une unité de production Chantelle sur la commune de Couëron, et le maintien de 70 emplois chez un repreneur (M C C) à Sautron, alors que la direction avait annoncé la fermeture du site et le licenciement de toutes les salariées, conséquence de l'accroissement de la délocalisation de nos productions.

Nous nous sommes à nouveau mobilisés en 2004 contre la fermeture du site de Couëron, lutte d'une année avec autant de force, de détermination et de solidarité.

« *Les Chantelle* » ne baisseront pas les bras, car encore une fois nos emplois sont menacés ; défendre nos emplois c'est défendre notre dignité.

Nous n'avons pas gagné cette ultime lutte des Chantelle. Ce fut un très grand choc !! Cependant, la direction a dû apposer sa signature en conclusion du conflit qui dura 1 an, au bas d'un accord dit « Plan de sauvegarde de l'emploi », indemnisant les salariées, imposant quelques reclassements dans les Boutiques Darjeeling, filiales du groupe Chantelle, et un système de préretraite, financé par Chantelle, pour les salariées âgées de 53 ans et plus.

Le sens et la reconnaissance de notre lutte, se vérifient :

> lorsque celle-ci figure dans l'exposition « femmes ligériennes en résistance » aux côtés de photographies de femmes qui dans d'autres conditions, sur d'autres enjeux, ont toutes ce point commun d'avoir par leurs actes et leurs engagements individuels ou collectifs, changé le cours de l'histoire, et

ainsi délivré un message d'espoir et de confiance ;

> à chaque fois que des jeunes étudiant(e)s font de notre expérience une source de recherche sur les femmes, leur engagement et leur contribution à l'évolution progressiste et démocratique de la société ;

> au détour d'une conversation, quand le nom des « *Chantelle* » s'identifie à toutes celles qui ont lutté ;

> l'usine Chantelle de St Herblain ayant été pendant de nombreuses années le lieu d'organisation et de rassemblement de la journée du 8 mars, elle est immortalisée avec la rue des « Filles de Chantelle ».

Les licenciements, la fermeture de l'entreprise pour cause de délocalisation dans les pays à « faible coût de main d'œuvre » comme disent les adeptes du libéralisme, à été vécu comme une déchirure et pendant tout un temps, certaines ont été détruites psychologiquement ! Car lutter des années au coude à coude permet de créer un lien fort de solidarité d'amitié et de confiance dans le tous ensemble !!!

Une vérité cependant s'impose.

Il n'est au pouvoir de personne, de gommer de la mémoire collective le vent émancipateur de la lutte des Chantelle. Avec du recul c'est une super expérience de solidarité riche en émotions. Nous en sommes sorties grandies !!

Cette empreinte Chantelle, dans l'histoire continuera de livrer ses enseignements à celles, et ceux qui sont, ou nous succéderont sur le marché du travail : celui de ne jamais renoncer à s'engager, contester et à imposer, pour construire un avenir meilleur fait par et pour la femme et l'homme.

Annie Guyomarc'h



Photo : action des «filles de Chantelle» en 2004

L'emploi féminin dans la Basse-Loire

Bien moins rémunérées que leurs compagnons, les ouvrières constituent, depuis des décennies, une partie importante de la main-d'œuvre de la Basse-Loire. Le sujet est vaste, nous abordons dans ce travail quelques brèves pistes.

En 1906, la population salariée féminine, de la France, est estimée alors à 38% de la population active. Dans la Basse-Loire, dès 1890, les statistiques recensent déjà 30% de femmes dans les industries locales. Des femmes sont employées dans la confection, les papeteries. La biscuiterie à Nantes compte quatre usines qui font travailler environ un millier d'ouvriers et d'ouvrières. Dans la conserverie, selon les saisons, des ouvrières sont salariées comme « sardinières » ou au conditionnement de légumes dans des boîtes en fer blanc. L'emploi féminin est également présent dans l'industrie lourde, parfois à des tâches pénibles.

Les munitionnettes

Pendant la Première guerre mondiale la mobilisation des hommes nécessite un recours massif au travail féminin. La majorité du personnel des usines d'habillement militaire est constitué de femmes et les fonderies nantaises comptent 25% d'emplois féminins. A Saint-Nazaire, 300 ouvrières travaillent au tournage des obus. En France, 430 000 femmes travaillent dans les usines de guerre en 1917. Pour beaucoup de « munitionnettes » c'est la découverte d'une nouvelle activité salariale.

En 1931, la population rurale domine dans le département et la population urbaine est en retard sur la moyenne nationale. Il faut attendre 1946 pour que la population des villes du département dépasse enfin celle des campagnes. L'élan est enfin pris. En 1962, le secteur tertiaire arrive, en nombre d'emplois, en tête largement sur les autres secteurs d'activités¹.

La poussée du secteur tertiaire

Ces transformations bénéficient de la politique de décentralisation mise en œuvre par les gouvernements gaullistes. Des métropoles

d'équilibre sont créées en province afin de déconcentrer des activités de la région parisienne. Ainsi, Nantes-Saint-Nazaire devient une métropole d'équilibre. Des administrations, des services publics s'installent à Nantes et la main-d'œuvre féminine progresse en même temps que la cité des Ducs affirme sa place de capitale régionale. Le secteur tertiaire de l'agglomération nantaise se développe. En 1975, il représente 55% des emplois ; 68% en 1982 et 80% en 2005. Dans ce secteur les emplois féminins dominent pour occuper près de 70% des postes de travail. Ainsi, la main-d'œuvre féminine contribue largement à l'accroissement général de la population active. Mais, durant cette période, des emplois se raréfient dans les industries alimentaires. En 1987, la construction navale disparaît de l'agglomération nantaise. Le transfert des emplois de l'industrie vers le tertiaire et le commerce transforme la représentation de la population active de la Basse-Loire.

Dans l'agglomération nazairienne, dans les années soixante, l'emploi féminin, faute d'un secteur tertiaire actif, comporte peu de débouchés pour les femmes. Cette situation résulte de la prépondérance des industries métallurgiques qui emploient principalement des hommes. En 1962, l'agglomération nazairienne compte 18000 emplois masculins dont 11800 dans l'industrie, 960 dans les transports et seulement 4580 dans les services, le commerce et l'administration². En 1966, sur les 28 communes qui composent la zone de peuplement industriel et urbain de Saint-Nazaire, la main-d'œuvre féminine représente seulement 28% de l'ensemble du travail salarié. La poussée du secteur tertiaire et des emplois féminins bénéficie largement à l'agglomération nantaise³.

Temps partiel et précarisation

Ces évolutions se manifestent également par le développement du travail à temps partiel, des contrats précaires de travail et à durée déterminée. Dans ces domaines la main-d'œuvre féminine est largement concernée. En 1990, dans l'agglomération nantaise, 15%





des salariés travaillaient à temps partiel dont 25% de femmes. Dix ans plus tard « la part des salariés à temps partiel est passée à 22% de l'ensemble des emplois salariés, et ceux-ci étaient occupés en 1999 pour 84% par des femmes »⁴.

En une quarantaine d'années la féminisation massive du marché du travail a permis le développement des emplois dans la Basse-Loire. Dans les années soixante le salariat féminin se faisait à plein temps. A partir des années quatre-vingt, selon des directives gouvernementales, le patronat embauche de plus en plus à temps partiel. Ainsi une importante partie de salariées se retrouve en situation de sous-emploi alors que les demandes des femmes sont concentrées sur un petit nombre de secteurs de métiers. Dans les Pays-de-la-Loire les deux-tiers des salariés à bas salaires

sont des femmes et les retraites restent également inférieures à celles des hommes.

Robert Gautier

¹ Population active en 1962 dans le département 310500 personnes. Secteur primaire : 77500, secteur secondaire : 114000 ; secteur tertiaire : 119000..

² Etudes et Documents n°3362-10 février 1967. Claude Cabanne. Les Grandes villes : Nantes-Saint-Nazaire.

³ Sources INSEE. Pourcentage de femmes dans la population active, de l'agglomération nantaise, en 1982 : 38% et 48% en 1999. Soit près d'une femme sur deux salariés.

⁴ Isabelle Garat, Patrick Pottier, Thierry Guineberteau, Valérie Jousseau, François Madoré, Nantes, De la belle endormie au nouvel Eden de l'Ouest, Economica, 2005, p.66.

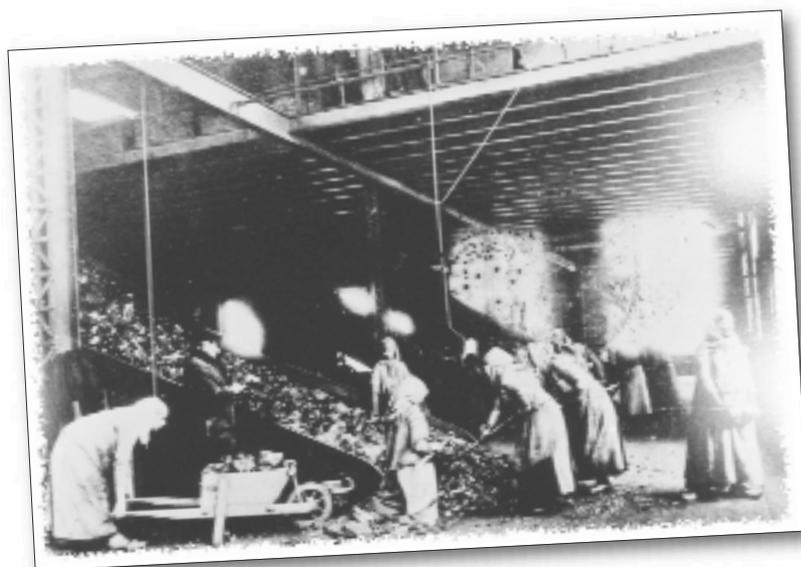


Photo : les femmes à la mise en sac du charbon - CHT

Sous le mythe, les ouvrières ?

La grève des ouvrières du textile de New-York, le 8 mars 1857, n'a donc pas existé. J'ai longtemps cru que la Journée internationale des femmes commémorait cet événement, que des chercheuses ont identifié comme mythe. Mais le mythe se répand très vite, « *comme s'il correspondait à une attente* » non dénuée de préoccupations tactiques, telles privilégier les luttes des ouvrières et faire passer toutes les revendications femmes sous la « *tutelle* » du mouvement ouvrier : la conférence de Copenhague de 1910 décide en même temps de célébrer tous les ans une Journée Internationale des femmes, et de refuser toute alliance avec les féministes dites « *bourgeoises* ».

Au-delà de ces préoccupations tactiques, l'héroïsation d'ouvrières, même fictive, comble – très partiellement – un immense vide. Les femmes étaient – sont encore – en effet les grandes absentes des représentations collectives du mouvement ouvrier, de son geste héroïque. Car l'identité de la classe ouvrière et du syndicalisme s'est dès le XIX^{ème} siècle construite sur le mode de la virilité, avec l'exaltation du militant, soldat de l'armée du prolétariat se sacrifiant pour la cause. Cela me fait songer à des ouvrières de Lip, réagissant à ce qui était dit du leader Charles Piaget (« *Il a eu le courage de sacrifier sa famille* ») : « *Jamais on ne dira ça d'une femme. Une femme ne pourrait pas faire tout ce que font nos leaders ou alors elle risquerait son foyer, le divorce* ». Faut-il, d'ailleurs, sacrifier sa famille ? En tout cas, cette réaction d'ouvrières de Lip n'interdit

pas aux femmes de s'investir dans une grève, elle attire l'attention sur le fait que pour elles, faire grève signifie arrêter seulement leur travail professionnel, mais pas le travail domestique. Il leur est donc plus difficile de se mobiliser, et plus encore de se mobiliser longtemps. Pour y parvenir, les ouvrières de la CIP recourent de 1975 à 1978 à des formes de lutte moins contraignantes que d'ordinaire (rotation des tâches, accueil des enfants, écoute de ces problèmes).



L'exaltation du militant s'accompagne de celle des grands métiers virils et de la musculature puissante du mineur, du métallo, du paysan, que l'on retrouve dans l'iconographie « *réalisme socialiste* ».

En s'organisant, le mouvement ouvrier se dégage des révoltes spontanées autour du logement et des subsistances, où les femmes avaient une place.

Sans pouvoir être exhaustive, ajoutons à cela la concurrence des bas salaires féminins, l'emprise sur les femmes des autorités de toutes sortes (masculines, cléricales, familiales), et on comprend que la relation entre les femmes et le syndicalisme fut teintée de complexité, et en porte encore les traces.

Tout au long du XIX^{ème} siècle – et au-delà – être gréviste et être femme sont deux réalités contradictoires pour la majeure partie de la société, y compris une partie des militants : les souscriptions en faveur des grévistes femmes suscitent moins de dons que celles en faveur des hommes, et les « *meneuses* » sont suspectées de moeurs légères.

Oser faire grève demande, aujourd'hui encore, davantage aux femmes qu'aux hommes, et ne leur permet pas d'entrer au panthéon du mouvement ouvrier. Les grandes grèves célébrées sont donc celles des mineurs et des métallurgistes, et quand on y ajoute celles de « La Poste » en 1953, ce terme général gomme toute indication sexuée, alors que les femmes y sont nombreuses.



A l'inverse, deux films m'ont marquée, apportant leur pierre à ma remise en cause des divers modes de domination : *Le sel de la terre*, où les épouses des mineurs de zinc d'El Paso remplacent au piquet de grève leurs maris menacés de licenciement et d'arrestation ; *Norma Rae*, où l'ouvrière

du textile ainsi nommée, debout sur un établi, refuse son licenciement, tient à bout de bras un panneau « UNION », tourne lentement sur elle-même pour que tous et toutes le voient ; et les un(e)s après les autres, ouvriers et ouvrières arrêtent leur machine.

Force, puissance des représentations, y compris mythiques, et des images.

Danger, aussi, lorsqu'elles oublient – oublient ? – la composante féminine du monde du travail et du syndicalisme.

La syndicalisation des femmes est actuellement un enjeu reconnu, des femmes sont élues à d'importantes responsabilités syndicales, mais tracts et documents, trop souvent rédigés au masculin (féminiser, « c'est lourd », « c'est difficile », « ça énerve », me dit-on), ne font pas assez apparaître celles qui pourtant constituent 47% de la population active et 30 à 35% des syndiquées.

Alors, bien que la grève du 8 mars 1857 soit fictive, le mythe a son utilité, érigeant des femmes, des ouvrières, en figures héroïques, et faisant entrer cet héroïsme dans le champ des possibles : possibilité que des femmes agissent ainsi, possibilité de se représenter des femmes agissant ainsi.

Dissocié du mythe – et, trop souvent, des ouvrières – le 8 mars est toujours célébré, par des rencontres, films, réflexions, manifestations pour faire avancer l'égalité entre les sexes. Il est certes souhaitable que cette lutte ne se limite pas à une journée, que celle-ci soit un temps fort reflétant et suscitant une mobilisation continue. Mais, incontestablement, le 8 mars demeure un point de repère, un temps de joies et d'échanges, la source d'initiatives stimulantes.

Dominique Loiseau

J'ai cité ou évoqué :

« Le mythe des origines, à propos de la Journée internationale des femmes », Françoise Picq et Liliane Kandel, *La Revue d'en Face*, n°12/1982.

Le temps des chemises, Margaret Maruani, Syros, 1977.

CIP = Confection industrielle du Pas-de-Calais.

Le sel de la terre, film d'Herbert Biberman, USA, 1954.

Norma Rae, film de Martin Ritt, USA, 1979.

La "part" des femmes dans la conquête du progrès social et des libertés.

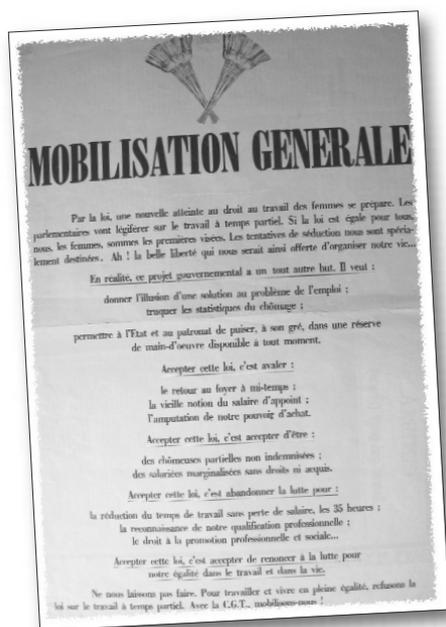
Au-delà de la participation des femmes dans les luttes d'entreprises, comme BEGY, CHANTELE, WATERMAN, contre les licenciements, la fermeture de l'entreprise, pour une meilleure vie, le combat des femmes a été souvent un élément déterminant dans les grands conflits du département, elles ont été un élément de soutien dans les luttes, elles ont été actives.

Ainsi dans les grands conflits de la métallurgie du département en 1955, 1957, 1964 et celui des « mensuels » de 1967 elles ont soutenu la grève de deux mois de leurs époux, de leurs fils, elles ont manifesté, organisé la solidarité, fait des délégations dans les municipalités pour obtenir la gratuité des repas scolaires aux enfants des grévistes, intervenant auprès des pouvoirs publics avec les organisations spécifiques des femmes.

A l'usine de TREFIMETAUX de COUERON en 1974, elles ont manifesté et envahi la direction de l'entreprise en l'occupant contraignant la direction à rester dans les lieux pour négocier avec les syndicats.

La direction portant plainte pour séquestration contre les femmes, la justice devant le soutien et la réaction populaire a dû reculer et prononcer un acquittement général.

Le cinéaste René VAUTIER en a tiré un film « *Quand les femmes prennent la colère* » pour faire vivre cette lutte des femmes de COUERON.



Dans de très nombreuses luttes, l'apport du combat des femmes de leur solidarité active a été un des éléments du succès de ces luttes, encourageant les hommes à poursuivre le combat notamment dans des moments difficiles et leur action permettait d'étendre la solidarité et le soutien à d'autres couches de la population.

Dans l'imaginaire collectif lorsque l'on évoque la résistance,

les images qui viennent se déclinent souvent au masculin et pourtant ce n'était pas qu'une affaire d'hommes.

Le colonel ROL TANGUY commandant des FFI de la région parisienne déclarait en septembre 1944 :

« Sans les femmes, la moitié de notre travail aurait été impossible »

Marie-Claude la communiste, Gilberte la socialiste, Thérèse la chrétienne, Jacqueline la juive, Geneviève la gaulliste, avec toutes leurs compagnes, d'autres opinions, d'autres confessions, elles ne voulaient pas d'une France asservie, occupée par une armée étrangère, d'un état dirigé par un maréchal félon.

Elles furent nombreuses à s'engager dans les rangs de la résistance, sans que par la suite leur mérite et leur courage soient magnifiés à la hauteur et à la place qu'elles y occupèrent et parmi elles, nombreuses étaient des immigrées de toutes nationalités d'Europe.

L'histoire, notre histoire a retenu le nom de femmes illustres :

- Louise MICHEL l'institutrice révolutionnaire de la Commune de Paris.
- Clara ZETKIN la journaliste révolutionnaire allemande.
- Rosa Luxembourg compagne de Karl LIEBKNECHT tous deux assassinés dans la prison de Berlin en 1919 et tous deux dirigeants du mouvement révolutionnaire « Spartakiste ».
- Suzanne BUISSON militante socialiste, résistante assassinée par la gestapo en 1944.
- Danièle CASANOVA militante communiste, résistante morte à Auschwitz en 1943.
- Olga BANCIC d'origine roumaine du groupe FTP Manouchian, résistante décapitée par les nazis en 1944.
- Lucie AUBRAC institutrice résistante surnommée la reine des évasions.
- Madeleine COLIN ancienne secrétaire de la CGT résistante.

Et tant d'autres connues ou inconnues.

Oui, les femmes, hier comme aujourd'hui, ont pris une grande part dans les luttes pour le progrès social et les libertés.

Guy TEXIER

Photo : mobilisation générale : affiche publiée dans "Antoinette", journal féminin de la CGT, en novembre 1980, contre le temps partiel féminin pour résoudre les problèmes du chômage.

L'infirmière et son image d'Epinal

L'infirmière dévouée, bienveillante au service des patients, des médecins, toujours calme, gentille, aux petits soins. C'est accrocheur ! Et si on y ajoute les fantasmes des uns et des autres concernant sa tenue vestimentaire, c'est encore mieux.

Mais la réalité est bien différente. L'hôpital aujourd'hui est devenu un lieu hautement convoité par les financiers. La loi Bachelot les y invitent. C'est une entreprise au sens capitaliste du terme. Les conditions de travail sont à la limite du supportable pour les bons professionnels. Les directions contraignent les infirmières, et tous les soignants à privilégier la quantité de soins dispensés au détriment de la qualité. En plus des difficultés liées aux horaires, aux charges de travail physiques et émotionnelles, vient s'ajouter une dernière offensive du gouvernement. Il envisage de reculer le départ en retraite de 5 ans en contrepartie d'une classification supérieure qui aura pour conséquence une augmentation de salaire d'environ 47 euros en début de carrière.

C'est inqualifiable ce mépris des personnels, cette méconnaissance des conditions d'exercice des professions !! Le travail de nuit par exemple, ce sont des années de fin de vie que l'on perd, un travail dans le noir, méconnu mais pourtant essentiel, fait de confidences, d'écoute, d'entraides avec une équipe soudée dont on est fière, qui permet de tenir lorsque le petit matin arrive et que l'on peut aller enfin se coucher !

Tous les hôpitaux publics sont à la limite du dépôt de bilan, les déficits sont très importants pour certains. Ce qui permet au gouvernement de les mettre en situation de

Femme et IDE

Le fait de concilier vie professionnelle et vie familiale n'est évident pour aucune femme !

Lorsque l'on travaille en tant qu'infirmière hospitalière, les difficultés résident en plus dans le fait que les horaires sont atypiques (matin, après-midi et nuit) et que nous travaillons le week-end.

Trouver un mode de garde pour ses jeunes enfants relève souvent du parcours du combattant ! Peu d'assistantes maternelles sont intéressées du fait des contraintes horaires et les modes de garde collectifs ne sont pas adaptés.

Ensuite quand les enfants grandissent, nous nous retrouvons confrontées à des difficultés pour le suivi scolaire et l'accompagnement aux activités extrascolaires.

Le moyen de diminuer ces contraintes est souvent le recours au temps partiel mais encore faut-il avoir un conjoint qui gagne suffisamment bien sa vie ! De plus, cela a une répercussion indéniable sur le montant de notre future retraite et du coup, peu d'infirmières réussissent à avoir une carrière complète.



précarité concernant leur avenir. «Appliquez nos directives ou nous ne renouvelerons pas votre accréditation !» disent les ARS (agence régionale de santé) bras armé du gouvernement puisque c'est le conseil des ministres qui en désigne les directeurs. La menace de fermeture plane au-dessus de nombreux établissements publics, plus ils sont petits plus ils sont fragilisés.

Aujourd'hui encore plus qu'hier les infirmières face aux coupes sombres dans les effectifs augmentent leur charge de travail, font des heures supplémentaires non reconnues non payées, reviennent sur leurs repos. Mais jusqu'à quand va-t-on tirer sur la corde de la conscience professionnelle ? On ne choisit pas par hasard d'être infirmière. C'est un métier que l'on aime, que l'on pratique souvent avec passion, la charge émotionnelle est forte.

Ne va-t-on pas assister à une forme de désespérance, de mal être au travail si grand qu'il affecte la santé psychique des salariés et perturbe l'environnement familial ?

Nous avons le système de santé le meilleur du monde défendons-le bec et ongles, personnels et population ensemble, il y va de notre santé à tous pour demain.

Yolande BACHELIER

Le travail en horaires atypiques nous empêche bien souvent de pouvoir réaliser une activité de loisirs régulière et nous vivons bien souvent à contre-courant de nos proches et de nos amis.

Nous sommes de plus en plus rappelées sur nos repos, nos RTT pour revenir travailler en cas d'arrêt maladie d'une collègue et les changements de planning sont monnaie courante. Ceci occasionne forcément des difficultés supplémentaires d'organisation de nos vies personnelles.

De plus, comme nous sommes libres sur une demi-journée, le phénomène de double journée nous touche particulièrement et n'est pas sans répercussion sur notre santé, déjà mise à mal par le rythme de travail (espérance de vie inférieure de 7 ans à la moyenne).

Céline RUSSEAU
Infirmière puéricultrice
Hôpital de Saint-Nazaire